

## SİNİZM: TÜRKİYE’DE SAĞLIK ALANINDA 2011-2018 YILLARI ARASINDAKİ ÇALIŞMALAR ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

CYNICISM: AN EVALUATION ON THE STUDIES BETWEEN 2011-2018 IN HEALTH CARE IN TURKEY

**Nazmiye Ekinci**

Öğretim Görevlisi, İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu, nazmiye.ekinci@kavram.edu.tr, ORCID:0000-0002-7007-4123

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı günümüzde sinik bireyleri, sinizm kavramını ve sinizmin türlerini tanıtmak; Türkiye’de sağlık kurumlarında sinizm ile ilgili yapılmış özgün çalışmaları değerlendirmektir. Sağlık alanında sinizmle ilgili yapılmış çalışmalarını ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Bunun için bu çalışmada sinizm kavramına, sinizm türlerine, sağlık kurumlarında sinizmle ilgili, yapılmış çalışmalara yer verilmiş ve detaylı bir literatür taraması yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda sağlık alanında sinizmle ilgili Türkiye’de yapılmış çalışmaların yıllar içinde arttığı görülmüştür. Ayrıca çalışmalarda çoğunlukla sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığı belirlenmiştir. Sinizm ile ilişkisi araştırılan konular arasında daha çok örgütsel vatandaşlık, liderlik tarzları, örgütsel adalet, tükenmişlik ve performans yer almaktadır. Sağlık alanında sinizmle ilgili çalışmaların sırasıyla en çok İstanbul ve Ankara’da yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sinizm, Örgütsel Sinizm, Sinik Bireyler, Sağlık, Sağlık Personeli

**Kabul Tarihi /  
Accepted:** 07.11.2019

**İletişim /  
Correspondence:**  
Nazmiye Ekinci

**Benzerlik/ Plagiarism:**  
%11

### ABSTACT

*The objective of this study is to introduce cynic individuals, the concept of cynicism and types of cynicism and evaluate the original studies have been made regarding cynicism in health institutions in Turkey. There is no study dealing with cynicism in the field of health. So, in this study, the concept of cynicism, cynicism types, cynicism in health institutions, studies have been included and a detailed literature review has been made. As a result of the research, it has been seen that the studies on cynicism in the field of health have increased over the years in Turkey. In addition, it was determined that the relationship between cynicism and demographic variables was mostly examined. The subjects that have been investigated in relation to cynicism include organizational citizenship, leadership styles, organizational justice, fatigue and performance. It was concluded that cynicism studies in the field of health were mostly conducted in Istanbul and Ankara respectively.*

**Keywords:** Cynicism, Organizational Cynicism, Cynicism, Health, Medical Personnel

## 1. GİRİŞ

Yapılan araştırmalar, bir organizasyonun başarılı olmasında insan unsurunu, onun duygularının ve davranışlarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Personelin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumlar içerisinde olması, işini sevmemesi, iş arkadaşlarından, yöneticilerinden memnuniyetsiz olması, onlar tarafından hayal kırıklığı yaşamaması, hak ettiğini düşündüğü şekilde yükselmemesi, aldığı maaşın beklentisini karşılamaması gibi durumlar organizasyonun stratejik amaçlarını gerçekleştirmesini zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla insan faktörüyle doğrudan ilişkisi bulunan konulardan olan sinizm üzerinde son zamanlarda çokça durulmaktadır.

## 2. SINİZM

Antik çağın büyük bir bölümündeki ana akımlardan biri sinizmdir (Schutijser, 2017: 33). Sinizmden bahsederken, ilk olarak bu kelimenin günlük kullanımını düşünmek faydalı olacaktır. Çünkü teorik ve eleştirel tartışmalar onu etkiler ve bundan etkilenir. V. Vaitkevičien'in Uluslararası Sözcükler Sözlüğünde sinizm: "ahlaka aykırılık ve utanmazlık" olarak tanımlanmıştır (Sverdiolas, 2006: 82). Oxford İngilizce Sözlüğü (Cilt II) sinik bir insanı alaycı bir hata bulucu biri olarak, insan eylemlerinin samimiyetine veya insan eylemlerinin iyi niyetle yapıldığına inanmamak için mizaç sergileyen biri olarak tanımlamaktadır (Bakker, 2006: 122-123). Dean'e göre, örgütsel sinizm örgütlenmeye karşı olumsuz bir tutumdur ya da olumsuzluğun temel özelliklerine sahip kötüleme tutumudur (Rehan, Iqbal, Fatimave Nawab, 2017:2).

Sinizmin, ilgisizlik, istifa, yabancılaşma, umutsuzluk, başkalarına güven eksikliği, düşük performans, kişilerarası çatışmalar, devamsızlık gibi bir dizi olumsuz unsurla ilişkilendirildiği bilinmektedir (Andersson, 1996; Aktaran: Blanca ve Ramona, 2006: 49). James'e (2005) göre sinizmde temel inanç dürüstlüğün, adaletin ve içtenliğin bireylerin kendi çıkarlarına feda edilmesidir.

Sinizmi etkileyen bazı faktörler şunlardır: örgütsel beklentiler ile ilgili stres, anlaşmazlık, sosyal destek ve tanıma eksikliği, karar verme sürecinde söz sahibi olmama, dengesiz güç dağılımı ve iletişim eksikliği (Nafei, 2013: 53).

Menke (2004: 16), sinizm ile şüphecilik (sceptisizm) arasındaki benzerlik ve farklılıkları şu şekilde tanımlamıştır: "Her ikisi de şüpheyi tanımlar. Şüpheciliğe, "sağlıklı şüphecilik" kavramında olduğu gibi, genellikle "sağlıklı" kelimesi eklenir. Kinizm ise pasifliğe sürüklenir ve "mağdur" tutumu yaratır (Abraham, Pane ve Chairiyani, 2015: 235).

Sinik bireylerin doğal bir yaşamı tercih ettikleri, giyimlerinde özensiz oldukları, toplumsal kurallara uymadıkları, pasaklı gezindikleri ve uygarlığı küçümsedikleri bilinmektedir. Bu sebeplerden "kyon (köpek)" siniklerin simgesi haline gelmiştir (Boyalı, 2011; Öztürk ve Kahraman, 2015: 340-341). Arslan (2012: 13), sinik bireylerin özellikleri arasında yalan söyleme, yapmacık davranmayı insanların temel karakteristiği gibi görmeleri; insanların bencil davrandıklarını, güvenilmez olduğunu, davranışlarının tutarsız olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Ayrıca Arslan (2012: 13) siniklerin eylemlerinin arkasında saklı birtakım davranışlar olduğuna inandıkları; bireyle, organizasyonla ya da toplumla ilgili deneyim yaşadıklarında alaycı mizah kullandıklarını açıklamıştır. Laursen (2009: 478) siniklerin insan doğası hakkındaki kendi şüphelerini otorite figürlerine ve diğer insanlara yansıttıklarını belirtmiştir (Laursen, 2009: 478).

Hem organizasyon hem de kendileri için işleri kolaylaştırmayan sinik personelin ilgisizlik, yabancılaşma, umutsuzluk, hayal kırıklığı yaşamaları ve duygusal tükenme düzeyinin daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Abraham, 2000; Kutanis et al., 2010:189; Aktaran: Işık, 2014: 133).

Örgütsel sinizm, hayal kırıklığı ve umutsuzluk sonucu bir kişiye, gruba, ideolojiye, sosyal düzene ve kuruma yönelik gelişen negatif davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Andersson, 1996; Aktaran: Kalay, Oğrak ve Nişancı, 2014: 130). Örgütsel sinizm, genel veya

özel hayal kırıklığı, umutsuzluk, öfke, kurum veya kişilerin güvensizliği, grup güvensizlikle ilişkilendirilebilmektedir (Andersson, 1996; Aktaran: Aly, Ghanem ve El-Shanawany, 2016: 85). Başka bir deyişle, örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı geliştirdikleri olumsuz davranışlardır (Dean, 1998: Aktaran: Aly, Ghanem ve El-Shanawany, 2016:85).

Işık (2014: 138), sinizmin genelde polis departmanları ve sosyal hizmet sağlayıcılar gibi belirli organizasyonel ortamlarda incelendiğini, diğer kurumlarda ya da çalışma ortamlarındaki sinizme çok az araştırmada dikkat edilmekte olduğunu vurgulamıştır.

## 2.1. Sinizm Türleri

Sinizmin çeşitlerine aşağıda yer verilmiştir. Bunlar:

### 2.1.1. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm kavramının irdelenmesi nispeten yeni olmasına rağmen sinizm kavramının daha eski bir tarihi vardır ve Eski Yunanistan'da ortaya çıkmıştır. "Sinik" terimi, izleyicileri toplum kurumlarını reddeden ve bunun yerine basitlik ve ahlak felsefesini teşvik eden bir düşünce okulunu tanımlamak için kullanılmıştır (Anderson, 1996; Aktaran: Eaton, 2000: 6).

Bingöl (2018: 26), organizasyonlarda ortaya çıkan sinizmin 1990'lı yıllar itibariyle daha çok ele alındığını, özellikle Kanter ile Mirvis'in 1989'da yayınladığı "Sinik Amerikalılar" kitabının ve "İşyerinde Sinizm ile Savaşmak" adlı makalenin sinizme verilen önemin artmasında önemli olduğunu belirtmiştir. Hatta bu araştırmacılar, Amerika'da çalışan nüfusun yaklaşık % 43'ünün sinik bireyler olduklarını iddia etmişlerdir.

Dean vd. (1998: 345) örgütsel sinizmi, çalışanların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal yönden, işyerlerine karşı hissettikleri olumsuz algıları açıklamak için kullanılabilir bir terim olarak ifade etmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda çalışanların örgütün dürüstlükten yoksun olduğu düşündükleri, duyuşsal boyutunda; artık tepki gösterdikleri (saygısız davrandıkları, öfkelenedikleri, sıkılıp utandıkları), davranışsal boyutta geleceğe ilişkin negatif düşüncelere sahip oldukları belirtilmiştir (Dean vd., 1998: 345).

Brown ve Gregan (2008: 669) örgütsel sinizmin deneyimlerin sonrasında meydana geldiğini belirtmiş; nedenlerini saymıştır. Bunlar; yüksek derecede stres, bireyin beklentilerinin karşılanmaması, amaçların çatışması, iletişimsizlik, yetersiz sosyal destek, psikolojik kontrat ihlalleridir.

Örgütsel sinizmin özellikleri şunlardır: birincisi zararlılıktır. Olumsuz bir psikolojik durum olarak (örneğin hayal kırıklığı, öfke, vb.), sinizm, çalışanların organizasyondaki performansını ve emeğin istekliliğini ve verimliliğini azaltabilir. İkincisi de yayılma gücüdür. Kurum içindeki sinik bireylerin ortaya çıkması, kurumdaki diğer çalışanların spesifik performansını daha da etkileyecektir. Üçüncüsü çok boyutludur: örgütsel sinizm üç yönü yansıtabilir: inanç, duygu ve davranış. Dördüncüsü dinamiktir: örgütsel sinizm örgütsel çevreden türetilir ve örgütsel çevre, zaman ve örgütsel yapıdaki dinamik değişim eşlik eder (Zhang, Sun, Zheng ve Liu, 2019: 3).

Örgütsel sinizm kuramları şunlardır:

Beklenti kuramı: Bu kuram, bireylerin beklenti, yararlılık ve değerlilik kavramlarıyla motive edildiğini öne sürmektedir (Ambrose & Kulik, 1999: 236).

Atfetme (atıf) kuramı: Gövez (2013: 10-14), bu kuramın örgütsel sinizmin, bireysel ve örgütsel nedenlere göre açıklanabileceğini savunmuştur. Ayrıca atıf kuramında, örgütün birtakım olumsuz olaylarla suçlandığı fikrinin egemen olduğunu vurgulanmıştır (Gövez 2013: 10-14).

Tutum kuramı: Gövez'e (2013: 10-14) göre bu kuram, kişilerin algılarında, duygularında ve davranışlarında oluşan değişiklikler sonucu oluşan tutumlarla sinizmin açıklanmasını ifade etmektedir.

Sosyal Değişim Kuramı: bu kuramda, sinizm, personele verilen belli sözlerin ihlal edilmesi, genelleştirilmiş beklentilerin ihlali ve / veya başkalarına yapılan saygısızlık deneyimlerinden kaynaklanır (James, 2005: 14).

Duygusal Olaylar kuramı ise örgütsel sinizmin bireylerin geçmişte yaşadığı olaylar ve tecrübelerle açıklanabileceğini anlatır.

Sosyal Gütülenme Kuramında ise öncelikle bir olayın sebepleri nedenleri araştırılır; bu olay için sorumluluk kararları verilir ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilir.

Sinizm kavramı ile ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde çalışmaların genellikle sinizmin örgütsel bağlılıkla, örgütsel adaletle, tükenmişlikle, örgütsel vatandaşlıkla ve örgütsel yabancılaşma kavramlarıyla ilişkisini anlattığı görülür.

### **2.1.2. Toplumsal Sinizm**

Toplumsal sinizm, insan doğasının olumsuz görüşünü içeren sosyal bir aksiyom olarak tanımlanmaktadır (Leung and Bond, 2004; Aktaran: Aqueveque, 2010: 315). Toplumsal sinizm adı verilen sosyal aksiyomun, bazı insan gruplarına karşı önyargılı bir görüş anlamına geldiği belirtilmiştir (Leung vd., 2002; Aqueveque, 2010: 315). Ayrıca kişi içten içe görev yaptığı işletmeye zarar verme duygusunu taşımaktadır.

### **2.1.3. Çalışan Sinizmi**

İş yerindeki bütün işleri, üst yönetim ve diğer birimleri hedef alan sinizm türüdür (Abraham, 2000: 273; Aktaran: Akbolat ve Amarat, 2018: 244).

### **2.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi**

Sezgin, Tolay ve Sürgevil (2016: 414) bu yaklaşımda sinizmin örgütsel değişime yönelik olduğunu vurgulamıştır. Yazıcıoğlu (2019: 44) örgütsel değişim sinizmini, inovasyonu sağlamayı hedefleyen yöneticilere güvenmeme ya da çalışanlar tarafından başarılı olarak görülmemen girişimler olarak açıklamıştır (Yazıcıoğlu, 2019: 44). Ayrıca haksızlık, güvensizlik hissini artırmasıyla sonuçlandığı ifade edilmiştir (Bommer et al, 2015; Aktaran: Watt, 2008: 24).

### **2.1.5. Mesleki Sinizm**

Çoğunlukla hizmet sektörlerinde müşterilerle kurulan stresli ilişkiler personeli tükenmiş ve bitkin hissettirir. Müşterilerden gelen olumsuz davranışlar da bunu körükler (sosyal hizmet çalışanları, sağlık personeli, sekreterler vb.) . İş veya mesleğe karşı duygusal hissizlik, kayıtsızlık ve umursamazlık şeklinde de ifade edilebilir (Abraham, 2000: 273; Aktaran: Akbolat ve Amarat, 2018: 244).

## **2.2. Sinizmin Sonuçları**

Sinik olarak tanımlanan kişilerde çarpıntı ile kalpte meydana gelen rahatsızlıklar, damarlarla alakalı problemler ve benzeri görülebilmekte hatta bu hastalıklar yaşam uzunluğuna dahi etki edebilmektedir (Gövez, 2013: 23).

Alan yazın incelendiğinde sinizmin örgütler için olumsuz sonuçları için şunlar söylenebilir:

- Örgüte bağlılığın azalması (Öztürk ve Kahraman, 2015: 340),
- Örgütteki verimliliği ve etkinliği düşürmesi (Akbolat ve Amarat, 2018: 247),
- İşten ayrılma (Akbolat ve Amarat, 2018: 247),
- Hırsızlık (Akbolat ve Amarat, 2018: 247),
- Dolandırıcılık ve hırsızlık (Eşkin Bacaksız, Tuna ve Harmancı Seren, 2018: 53),
- Örgütsel küçülmelerin artması (Abraham, 2000: 274; Aktaran: Gövez, 2013: 24),
- İşten ayrılma oranlarının artması (Wanous vd., 2000; Aktaran: Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290),

- Kurallara uymama ve itaatsizlik (Wanous vd., 2000; Aktaran: Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290),
- Örgüte güvensizlikte artış (Wanous vd., 2000; Aktaran: Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290),
- Örgütsel performansın düşmesi (Wanous vd., 2000; Aktaran: Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290),
- İşe devamsızlıklarda artış (Wanous vd., 2000; Aktaran: Türköz, Polat ve Coşar, 2013: 290),
- Duygusal tükenmişlikte artış (Turan, 2011: 128),
- Olumsuz tutumlarda artış (Turan, 2011: 128)
- Örgütü aşağılamada artış (Turan, 2011: 128),
- Örgütle olan bağın (ilişkilerin) kesilmesi (Turan, 2011: 128),
- Çalışanın özgüveninde azalma (Turan, 2011: 128),
- Kendini bilgisiz hissetme ve benzeridir (Turan, 2011: 128).
- Sinizmin olumlu sonuçları arasında ise şunlar yer alır (Arslan, 2012: 15):
- Sinik bireylerin etik olmayan davranışlara yönelik taleplere uyma niyetleri daha azdır.
- Siniklerin örgütlerini eleştirmeleri ve bu eleştirilerin doğru yönetilebilmesi halinde gelişme ve ilerleme için önemli olacaktır.

### 3. YÖNTEM

Sinizm konusuyla ilgili Türkiye sağlık kurumlarında veya sağlık alanında yapılmış özgün (derleme ya da literatür taraması olmayan) ve Türkiye kaynaklı çalışmalar dikkate alınmıştır. Çalışmaların taranmasında YÖK Tez veri tabanından, Google Akademik'ten ve Dergipark'tan yararlanılmıştır. 2018 yılının sonuna kadar yayımlanmış toplam 45 çalışma değerlendirmeye alınmış ve incelenmiştir.

#### 3.1. Sinizmle İlgili Çalışmalar

Bu bölümde sağlık kurumlarında veya sağlık alanında sinizm ile ilgili yapılmış Türkiye kaynaklı özgün çalışmalar incelenecektir. Aşağıdaki tabloda (Tablo 1) sağlık kurumlarında veya sağlık alanında sinizm hakkında araştırma yapan(lar)a, çalışmayı yaptıkları yıllara, çalışmaların örneklemini oluşturan gruba ve çalışmaların ilgili değişkenlerine yer verilmiştir:

**Tablo 1: Türkiye’de 2018 yılının sonuna kadar sağlık alanında sinizm ile ilgili yapılmış çalışmalar**

Yazar(lar)	Yıl	Örnekleme Oluşturanlar	İlgili Değişkenler	Çalışmanın Yapıldığı İl
Gül ve Ağıröz	2011	Hemşireler	Mobbing	Karaman
Efeoğlu ve İplik	2011	İlaç firması (müessesiler)	Örgütsel adalet	Adana
Topçu, Ünaldı, Türkan, Eşkin Bacaksız, Tiryaki Şen, Karadal ve Yıldırım	2013	Hekim, hemşire ve ebe	Demografik değişkenler	İstanbul
Akman	2013	Hasta ile ilgilenen bütün personel	Demografik değişkenler	İstanbul
Erdoğan ve Bedük	2013	Hastane çalışanları	Örgütsel vatandaşlık	Karaman
Ev Kocabaş	2014	Hemşire	Duygusal emek	Isparta
Çaylak	2014	Hemşire	Örgütsel sessizlik ve işten ayrılma niyeti	Ankara
Tayfun ve Çatır	2014	Hemşire	Demografik değişkenler	Ankara
Akyüz ve Yurduseven	2014	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Trabzon

Aktaş	2014	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Amasya
Akbolat, Işık ve Kahraman	2014	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Sakarya
Akben	2014	Hastane çalışanları	Hizmetkar liderlik algılaması, stres	Kahramanmaraş
Taslak ve Dalgın	2015	Hastane çalışanları	Atfetme Eğilimi	Muğla
Uzuntarla, Teke, Cihangiroğlu ve Uğrak	2015	Hastanedeki yönetici sekreterleri	Demografik değişkenler	Ankara
Köroğlu	2015	Hastane çalışanları	Örgütsel adalet	Samsun
Kanar	2015	Hastane idari personeli	Demografik değişkenler	İzmir
Cesur Yeşilçimen	2015	Hemşire	Örgütsel güven	İstanbul
Yıldız Çeltikoğlu	2016	Hemşire	Mesleki bağlılık	Bilinmiyor
Yavuzer Zan	2016	Hemşire	Örgütsel bağlılık-örgütsel destek	İzmir
Topal Yıldırım	2016	Hastane çalışanları	Örgüt kültürü	İstanbul
Ercan	2016	Hastane çalışanları	Liderlik tarzları	Manisa (Salihli)
Kaşka Üreten	2016	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	İstanbul
Kaşka Üreten ve Gemlik	2016	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	İstanbul
Şantaş, Uğurluoğlu, Kandemir ve Çelik	2016	Hastane çalışanları	İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme	Kırıkkale
Çalbay	2016	Hemşire	Demografik değişkenler	İstanbul
Ağırdan	2016	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Ankara
Yılmaz, İşeri ve Çolak	2016	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Ankara
Akyurt	2017	Hemşire	Tükenmişlik	İstanbul
Işık	2017	Hekim, hemşire ve ebe	Örgüt iklimi	-
Güleç	2017	Hastane çalışanları	Paternalist liderlik ve örgüt kültürü	İstanbul
Kılıçaslan ve Kaya	2017	Hemşire	Mobbing	Elazığ
Kıran	2017	Hemşire, hekim ve öğretmenler	İşe gömülü olma, psikolojik sermaye, işten ayrılma niyeti	Hatay
Soysal, Yağar ve Öke	2017	Hasta danışmanları	Örgütsel destek	İstanbul
Gökçe, Emhan, Özer ve Kaya	2017	Hastane çalışanları	Birylararası çatışma ve işten ayrılma niyeti	Diyarbakır
Uyar	2018	Hemşire	Örgütsel özdeşleşme	İstanbul
Tunç	2018	Hastane çalışanları	Örgütsel vatandaşlık, davranışı, iş özerkliği, örgüt güvenlik iklimi, duygusal zeka ve tükenmişlik	İstanbul
Terzi	2018	Hekim	Örgütsel bağlılık	İstanbul
Köse	2018	Hastane çalışanları	Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik	İstanbul ve Sakarya

Arı	2018	Hemşire	Duygusal emek, bireysel iş performansı	İstanbul
Bulut Korkmaz	2018	Hastane çalışanları	İş tatmini	Diyarbakır
Çiçek	2018	Hastane çalışanları	İş özerkliği, kariyer, performans ve akıllı sadelik	Bilinmiyor
Erdoğan	2018	Hastane çalışanları	Pozitif psikolojik sermaye, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik	Karaman
Erturhan Işkın	2018	Hastane çalışanları	Örgütsel adalet, örgütsel intikam, örgütsel vatandaşlık	Sivas
Çankaya	2018	Hastane çalışanları	Demografik değişkenler	Erzurum
Örücü ve Durmaz Karataş	2018	Hastanenin idari personeli	Eğitim geliştirme faaliyetleri	Balıkesir

Tablo 1’de Türkiye’de sağlık alanında yapılmış sinizm ile ilgili araştırmalarda örneklem olarak daha çok hastanenin tüm personelinden çekilen bir örneklemin ya da hemşirelerin oluşturduğu bir örneklemin kullanıldığı görülmektedir. Çalışmalarda çoğunlukla sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığı belirlenmiş; sinizm ile ilişkisi araştırılan konular arasında daha çok örgütsel vatandaşlık, liderlik tarzları, örgütsel adalet, tükenmişlik ve performans yer almaktadır. Ayrıca sağlık alanında sinizmle ilgili çalışmaların sırasıyla en çok İstanbul ve Ankara’da yapıldığı belirlenmiştir. Tablo 1’de yine sağlık alanında sinizmle ilgili yapılmış çalışmaların sayısının son yıllarda arttığı görülmektedir.

Gül ve Ağıröz (2011: 27) Karaman’da bir devlet hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada mobbingle örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda mobbingle duygusal örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğunu saptanmıştır.

Efeoğlu ve İplik (2011: 343) Adana’da ilaç firmalarında görev yapan mümessillerle yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel adaletin örgütsel sinizm üzerine etkisini incelemişlerdir. Tıbbi mümessillerin örgütsel adaletle ilişkin algılarının azalmasıyla, çalıştıkları kuruma doğru hissettikleri sinikliği arttığı saptanmıştır.

Topçu, Ünaldı Türkkan, Eşkin Bacaksız, Tiryaki Şen, Karadal ve Yıldırım (2013: 125) İstanbul’da yer alan devlet hastanelerinde görev yapan hekim, hemşire ve ebeler üzerinde örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğini incelemiştir. Sonuç olarak bu ölçeğin sağlık çalışanlarına uygulanabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğunu belirlemişlerdir.

Akman (2013: 95) İstanbul’da dört özel hastanenin çalışanlarıyla gerçekleştirdiği araştırmada demografik özelliklerin genel ve örgütsel sinizm düzeyi ile ilişkisini ve genel ve örgütsel sinizmin birbiriyle ilişkisini incelemiştir. Buna göre, sağlık çalışanlarının kişilik(genel) sinizmle örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır.

Ev Kocabaş (2013: 107) Isparta’daki hastanelerde yaptığı araştırmada hemşirelerin duygusal emek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkisini incelemiştir. Buna göre, hemşirelerin duygusal emek davranışıyla örgütsel sinizm tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Erdoğan ve Bedük (2013: 17) Karaman’da bir devlet hastanesinin çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel sinizmle örgütsel vatandaşlık davranışının ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda örgütsel vatandaşlık davranışının bazı boyutlarıyla sinizmin bazı boyutları arasında negatif yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Çaylak (2014: 51), Ankara'daki bir hastanede görevli hemşirelerle yaptığı çalışmada örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada, örgütsel sessizliğin sebepleriyle örgütsel sinizmin hemşirelerdeki işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir.

Tayfun ve Çatır (2014: 347) Ankara'da kamuya ait bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiş ve hemşirelerin orta düzeyde bir sinizme sahip olduklarını belirlemişlerdir.

Akyüz ve Yurduseven (2014: 61) Trabzon'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeylerini incelemiş ve sinizm boyutlarının orta derecede olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Aktaş (2014: 62) Amasya'da iki kamu hastanesinde sağlık personelinin sinizm düzeylerini incelemiş, verdikleri cevapların ortalamalarının 2,86 olduğunu belirlemiştir. Bu değer (2,86) bu hastanelerde çalışan sağlık personelinin sinizm düzeyinin orta seviyede olduğunu göstermektedir.

Akbolat, Işık ve Kahraman(2014: 84) Sakarya'da bir hastanede gerçekleştirdikleri araştırmada demografik özelliklerin sinizm düzeyi ile ilişkisini ve genel ve örgütsel sinizmin birbirleriyle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda çalışanların genel sinizm eğiliminin örgütsel sinizme göre daha alt seviyede olduğu ortaya çıkmıştır.

Akben (2014: 106) Kahramanmaraş'ta yer alan şehir hastanesinde çalışan personel üzerinde yaptığı araştırmada hizmetkâr liderlik algılaması, stres ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak, hizmetkâr liderlikle sinizm ve stres arasında negatif bir ilişki olduğu; stresle örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmuştur.

Taslak ve Dalgın (2015: 139, 150) Muğla'da bir kamu hastanesinde çalışan personelin atfetme eğilimleri ve örgütsel sinizm davranışlarını incelemiş, bunlar arasında anlamlı ilişkinin varlığını tespit etmeye çalışmışlardır. Buna göre, çalışanların bilişsel sinizm boyutundaki ifadeleri (duygusal ve davranışsal sinizm boyutlarına oranla) daha yüksek derecede onayladığı; başarıda ve başarısızlıkta atfetme eğilimlerinin, geleceğe yönelik süreklilik algısının, dışsal atfetme eğiliminin ve kontrol edilebilirlik algısının anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Uzuntarla, Teke, Cihangiroğlu ve Uğrak (2015) Ankara'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan yönetici sekreterlerinin siniklik derecesini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve kişisel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Köroğlu (2015: 100), Samsun'da iki sağlık kurumunda görev yapan sağlık personeliyle yaptığı araştırmada örgütsel adaletin sinizme etkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda katılımcıların örgütsel adalet algılarının sinizm tutumlarını etkilediği belirlenmiştir.

Kanar (2015: 68), İzmir'de bir üniversite hastanesinin idari personelinin sinizm seviyesini incelemiştir. Araştırmada demografik değişkenlerin bazılarının örgütsel sinizmi ve alt boyutlarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Cesur Yeşilçimen (2015: 82) İstanbul'da yer alan altı hastanede görev yapan hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada onların örgütsel sinizm düzeylerini incelemiştir. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin ve örgütsel güven düzeylerinin arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Yıldız Çeltikoğlu (2016: 26-73) Türkiye'de bir kurumda görev yapan hemşirelerin sinizm seviyelerinin mesleki bağlılıklarına etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda ölçek puanı bakımından iş tatmininin kadınlarda daha yüksek olduğu, işten ayrılma niyetininse ölçek puanı bakımından kadınlarda daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Yavuzer Zan (2016: 42) İzmir'de bir kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada onların algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ve örgütsel



bağlılığa etkisini incelemiştir. Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizmi ve de örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşmıştır.

Topal Yıldırım (2016: 141-144) İstanbul'da çeşitli hastanelerde görev yapan sağlık personeli üzerinde örgüt kültürünün ve örgütsel sinizmin etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ve örgütsel sinizm arasında negatif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Ercan (2016: 98-101), Salihli'de yer alan hastanede görev yapan sağlık personelinin, tükenmişliği, sinizm düzeyi ve bunda liderlik tarzlarının etkisini incelemiştir. Tükenmişliğin sinizme etkisinde dönüşümcü ve şartlı ödüllendirici liderliğin kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Kaşka Üreten (2016: 1) ve Kaşka Üreten ve Gemlik (2016: 443) İstanbul'da yer alan bir devlet hastanesinde ve bir özel hastanede görevli personelin örgütsel sinizm ile demografik özelliklerinin ilişkilerini karşılaştırmışlardır. Kamu hastanesinde çalışanların sinizm düzeyinin özel hastanede çalışanlara oranla daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Şantaş, Ugurluoğlu, Kandemir ve Çelik (2016: 867) Kırıkkale'de bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesi çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda personelin örgütsel sinizm ve özdeşleşme seviyesinin orta; iş performansı seviyesinin de orta seviyenin üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Çalbay (2016: 1) İstanbul'da hemşirelerin siniklik düzeyini tespit için yaptığı araştırmada hemşirelerin siniklik seviyesinin orta düzeyde olduğunu ve örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasında bir ilişkinin bulunmadığını saptamıştır.

Ağırdan (2016: 81) İstanbul'da yer alan iki hastanede görevli personelin sinizm düzeyini incelemiştir. Personelin siniklik seviyesinin orta düzeyde olduğunu ve kişilik sinizmiyle örgütsel sinizm arasında zayıf bir ilişki (pozitif yönlü) olduğunu belirlemiştir.

Yılmaz, İşeri ve Çolak (2016: 429) Ankara'da on özel hastanenin çalışanlarının sinizm düzeyini ölçmeyi ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamışlardır. Daha genç ve mesleki deneyimi az olanların sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu; personelin siniklik seviyesinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Akyurt (2017: 1), İstanbul'da yer alan özel bir hastanede çalışan hemşirelerin sinizm seviyesini ve tükenmişliğini incelemektedir. Araştırmanın sonucunda hemşirelerin sinizm seviyesi arttığında tükenmişlik puanlarının da arttığı belirlenmiştir.

Işık (2017: 1-120) bir kamu hastanesinde çalışan hekim, hemşire ve ebelerin örgüt iklimi ve sinizm düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda hekim, hemşire ve ebelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve örgüt iklimini ne olumlu ne de olumsuz buldukları belirlenmiştir.

Güleç (2017: 1-133) Fatih Sağlık Hizmet Bölgesindeki hastanelerde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının paternalist liderlik ve örgüt kültürünün çalışanların örgüte karşı sinik tavır geliştirmelerindeki etkilerini incelemiş ve kıyaslamıştır. Araştırmanın sonucunda örgüt kültürüyle örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunduğu; kamu hastanelerinde çalışanlar ile özel hastanelerde çalışanların sinizm seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Kılıçaslan ve Kaya (2017: 9, 22) Elazığ'daki bir hastanede görev yapan hemşireler üzerinde mobbing ve örgütsel sinizm ilişkisini incelemiş, ikisi arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Gökçe, Emhan, Özer ve Kaya (2017: 81) Diyarbakır'daki kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personeline yaptıkları çalışmada sinizmle bireylerarası çatışma ve işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Kıran (2017: 91), Hatay'da kamuda çalışan hemşire, hekim ve öğretmenler üzerinde örgütsel sinizm ve işe gömülü olmanın, psikolojik sermayenin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir. Psikolojik sermayenin örgütsel sinizme ve işe gömülü olmaya ve bunların da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Soysal, Yağar ve Öke (2017: 174) İstanbul'da özel bir hastanede görev yapan hasta danışmanları üzerinde örgütsel destek ve sinizm ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizmin düzeyini örgütsel(yönetici)desteğinin etkilediği ve aralarında ilişki olduğu belirlenmiştir.

Uyar (2018: 1) İstanbul'da on bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde örgütsel özdeşleşme ve sinizm ilişkisini incelemiştir. Buna göre, örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönde, anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tunç (2018: 72), İstanbul Avrupa Yakası'ndaki hastanelerde örgütsel vatandaşlık davranışı, iş özerkliği, örgütsel güvenlik iklimi, duygusal zekâ, tükenmişlik değişkenleriyle sinizm arasındaki etkiyi incelemiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışının duygusal zekâyı doğru orantılı, iş özerkliğinin örgüt güvenlik iklimi ve duygusal zekâyı doğru orantılı, örgüt güvenlik iklimi ve duygusal zekânın sinizmi ters orantılı ve son olarak sinizmin tükenmişliği ters orantılı etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Terzi (2018: 51) İstanbul'da kamu ve özel hastanelerde görevli hekimler üzerinde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini ölçmek için yaptığı çalışmada incelemiştir. Buna göre, hekimlerin örgütsel sinizm algılarıyla örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir etki olduğu saptanmıştır.

Köse (2018: 131,187) İstanbul ve Sakarya'da kamu hastanelerinde görev yapan sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisindeki rolünü incelemiştir. Buna göre, örgütsel sinizmin örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde aracı bir rolü olduğu açıklanmıştır.

Arı (2018: 87, 117) İstanbul'da faaliyet gösteren özel hastanelerde görevli hemşireler üzerinde duygusal emeğin bireysel iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin rolünü incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, derin duygusal emeğin bireysel iş performansı üzerinde az da olsa olumlu etkiye sahip olduğu; örgütsel sinizmin bireysel iş performansı üzerinde açık bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Bulut Korkmaz (2018: 71) Diyarbakır'da çalışan sağlık personelinin iş tatminleri ve sinizm arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, örgütsel sinizm arttığında iş tatmininin azalacağı belirlenmiştir.

Çiçek (2018: 50) sağlık personelinin iş özerkliği, kariyer, sinizm, performans ve akıllı sadelik konusundaki görüşlerini incelemiştir. Sağlık çalışanlarında iş özerkliğinin sinizm üzerinde açıklayıcı etkisi bulunduğu, sinizmin performans üzerinde açıklayıcı etkisi bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan (2018: 199) Karaman'da görevli sağlık personelinin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm ve tükenmişlikleri üzerine etkisini ele almıştır. Pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif, örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında negatif ilişki saptanmıştır.

Erturhan Işkın (2018: 185) Sivas'ta görev yapan sağlık personelinin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sinizm, örgütsel intikam niyetleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğu ve örgütsel adalet algı düzeylerinin örgütsel sinizm tutum ve davranışları ile örgütsel intikam niyet ve davranışları üzerinde ise negatif etkisi olduğu belirlenmiştir.

Çankaya (2018: 287) Erzurum'da görev yapan sağlık personelinin sinizm seviyesini araştırmıştır. Araştırmasının sonucunda, sağlık personelinin örgütsel sinizm algılarında; cinsiyet, medeni durum, meslek, yaş ve benzerinde anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemiştir.

Örücü ve Durmaz Karataş (2018: 19) Balıkesir’de bir kamu hastanesinde çalışan idari personelin eğitim geliştirme faaliyetleriyle örgütsel sinizm ilişkisini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda eğitim geliştirme faaliyetleriyle örgütsel sinizm arasında negatif, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur.

#### 4. SONUÇ

Sinizm (daha çok örgütsel sinizm) ile ilgili yapılmış Türkiye kaynaklı birçok çalışma bulunmaktadır. Bunların birçoğu banka personeline, öğretmenlere, akademik personele, otel çalışanlarına yapılmıştır. Sağlık personelinin sinizm düzeyini ölçmeye yönelik çalışmaların miktarı ise çok daha azdır. Bu çalışmada ulaşılabildiği kadarıyla sağlık alanında sinizm ile ilgili yapılmış 2011-2018 yılı arasında yayımlanmış Türkiye kaynaklı çalışmalar analiz edilmiştir. Buna göre:

- Sağlık alanında sinizm ile ilgili çalışmaların sırasıyla en çok hastanedeki tüm personele ve hemşirelere yapıldığı belirlenmiştir.
- Çalışmalarda çoğunlukla sinizm ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere bakıldığı;
- Sinizm ile ilişkisi araştırılan konular arasında daha çok örgütsel vatandaşlık, liderlik tarzları, örgütsel adalet, tükenmişlik ve performansın yer aldığı;
- Sağlık alanında sinizmle ilgili çalışmaların sırasıyla en çok İstanbul ve Ankara’da yapıldığı;
- Sağlık alanında sinizmle ilgili yapılmış çalışmaların sayısının son yıllarda gittikçe arttığı anlaşılmıştır.

Sinizmin bireyler ve organizasyonlar açısından olumsuz etkileri ele alındığında bireylerin ve organizasyonlarda görev alan personelin siniklik durumlarının en aza düşürülmesi konusu çok önemlidir. Eğer en aza indirilmesi sağlanırsa bireylerin sağlık düzeylerine olumsuz etkileri ortadan kalkacak veya oldukça azalacak, organizasyonlarda ise daha sağlıklı bir iş ortamının bulunmasını tetikleyecektir. Kısaca, sinizmin hem kurum içinde hem de bireylerin kendisinde kabul edilebilir seviyelerde tutulabilmesinde fayda vardır. Ayrıca konuya ilişkin yabancı kaynaklar incelendiğinde ortaya çıkan sonuçları ele alan ve Türkiye’de yapılmış çalışmalarla bu sonuçları karşılaştıran bir çalışmanın yapılması önerilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Abraham, J., Pane, M.M., Chairyani, R. P. (2015). An Investigation on Cynicism and Environmental Self-Efficacy as Predictors of Pro-Environmental Behavior, *Scientific Research Publishing*, 6: 235, 237.
- Ağırdan, Ö. (2016). *Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-94.
- Ahmedi, F. (2014). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 26.
- Akben, S. (2014). *Sağlık Sektöründe Hizmetkâr Liderlik Algılaması, Stres, Örgütsel Sinizm Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-123.
- Akbolat, M., Amarat, M. (2018). Sağlık Kurumlarında Sinizm, M. ÇİMEN, S. DENİZ içinde, *Sağlık Kurumları Yönetiminde Örgütsel Davranış Konuları*(s.239-259), İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Akbolat, M., Işık, O. Ve Kahraman, G. (2014). Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 84-95.

- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarında Genel- Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1- 115.
- Aktaş, M. İ. (2014). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-78.
- Akyurt, G. (2017). *Hemşirelerde Sinizm Ve Tükenmişliğin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-82.
- Akyüz, İ. ve Çatır, N. O. (2014). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *International Journal of Economic and Administrative Studies*, (16):61-76.
- Aly, N.A.E.M., Ghanem, M. ve El-Shanawany, S. (2016). Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units, *Journal Of Education And Practice*, 7(8):85.
- Ambrose, M. L., & Kulik, C. T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation Research in the 1990's, *Journal of Management*, 25: 231-292.
- Aqueveque, C. (2010). Corporate Behavior, Social Cynicism, and Their Effect on Individuals' Perceptions of the Company, *Journal of Business Ethics*, 91: 315.
- Arı, H. (2018). *Hastanelerde Duygusal Emeğin Bireysel İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-173.
- Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1): 12-27.
- Ayhan, G. (2019). *Örgütsel Sinizmin Kurumsal İtibara Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 39.
- Bakker, E.D. (2006). Integrity And Cynicism: Possibilities And Constrants Of Moral Communication, *Journal Of Agricultural and Environmental Ethics*, 20: 122-123.
- Blanca, G. ve Ramona, T. (2006). Change, Resistance To Change And Organizational Cynicism, *Studies in Business and Economics*, 11(3): 49.
- Bingöl, Ş. (2018). *Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü Antrenörlerinin Örgütsel Sinizm Ve Bağlılığının İncelenmesi*. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya, 26.
- Bulut Korkmaz, C. (2018). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne, 1-87.
- Cesur Yeşilçimen, K. (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-104.
- Çalbay, S. (2016). *Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-78.
- Çankaya, M. (2018). Hastane Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4): 287-306.
- Çaylak, E. (2014). *Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 1-77.
- Çiçek, S. (2018). *İş Özerkliği, Kariyer, Sinizm, Performans Ve Akıllı Sadelik Arasındaki İlişkiler Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-70.
- Dean, W.J., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2); 341,345-352.
- Eaton, J. A. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. York University Toronto Master Thesis, 6.
- Efeoğlu, E. Ve İplik, E. (2011). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3):343-360.

- Ercan, B. (2016). *Tükenmişlik Ve Sinizm İlişkisinde Liderlik Tarzlarının Rolü Hastane Çalışanlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 1-115.
- Erdoğan, P. ve Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 3(6): 17-35.
- Erdoğan, P. (2018). *Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sinizm Ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 1-246.
- Erturhan Işık, H. (2018). *Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama Ve Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 1-223.
- Ev Kocabaş, D. (2014). *Hemşirelerde Duygusal Emek Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezindeki Hastanelerde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 1-126.
- Gökçe, S. G., Emhan, A., Özer, Z. Ve Kaya, A. (2017). Sinizm, Kişilerarası Çatışma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1): 81-92.
- Gövez, E. (2013). *Örgütsel Sinizm Ve Dönüştürücü/ Etkileşimci Liderlik Arasındaki İlişki-Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum 10-14.
- Gül, H. Ve Ağıröz, A. (2011). Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2):27-47.
- Güleç, E. (2017). *Paternalist Liderlik Ve Örgüt Kültürünün Örgütsel Sinizme Etkileri: Fatih Sağlık Hizmet Bölgesinde Bulunan Kamu Ve Özel Hastanelerin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 1-133.
- Işık, Ö. G. (2014). Organizational Cynicism: A Study Among Advertising Agencies, *Akdeniz İletişim Dergisi*, 22: 130-151.
- Işık, M. (2017). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 1-120.
- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of Potential Positive And Negative Effects on School Systems*. Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA. :1-14.
- Kalay, F., Oğrak, A., Bal, V., Nişancı, Z. N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(2): 127-143.
- Kanar, D. (2015). *Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-85.
- Kaşka Üreten, Z. (2016). *Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-104.
- Kaşka Üreten, Z. Ve Gemlik, H. N. (2016). Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(4): 443-463.
- Kılıçaslan, S., Kaya, A. (2017). Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25): 9-25.
- Kıran, E. (2017). *Örgütsel Sinizm Ve İşe Gömülü Olmanın Psikolojik Sermaye İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkideki Aracılık Rolü: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, 1-118.
- Koroğlu, P. (2015). *Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun, 1-120.

- Köse, S. (2018). *Örgütsel Adaletsizlik ve Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü*. Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya, 1-230.
- Laursen, J. C. (2009). *Cynicism Then and Now*, Firenze University Press, 1(2) : 478.
- Nafei, W. (2013). The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt, *Journal of Business Administration Research*, 6(2).
- Öztürk, Z. ve Kahraman, N. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 14: 340-341.
- Rehan, M., Iqbal, M.Z., Fatima A. ve Nawab, S. (2017). Organizational Cynicism and its Relationship with Employee's Performance in Teaching Hospitals of Pakistan, *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(3) :2.
- Schutijser, D.(2017). Cynicism As a Way of Life: From the Classical Cynic to a New Cynicism, *Akropolis*, 1: 33.
- Sezgin, O. B., Tolay, E. Ve Sürgevil, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(45): 414.
- Soysal, A., Yağar, F. Ve Öke, P. (2017). Hasta Danışmanlarının Örgütsel Destek Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *BMİJ*, 5(1): 174-190.
- Sverdiolas, A. (2006). Cynicism: A Lithuanian Version, Culture, *Philosophy and Arts Research Institute*, 82.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, E., Kandemir, A Ve Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı Ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(3):867-886.
- Taslak, S. Ve Dalgın, T. (2015). Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (34):139-158.
- Tayfun, A. Ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1): 347-365.
- Terzi, C. (2018). *Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-69.
- Topal Yıldırım, D. (2016). *Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 1-160.
- Topçu, İ., Ünal, T., Türkkan, N., Eşkin Bacaksız, F., Tiryaki Şen, H., Karadal, A., Yıldırım, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirliği, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 6(3): 125-131.
- Tunç, B. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Özerkliği, Örgüt Güvenlik İklimi, Duygusal Zeka, Sinizm Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkiler Ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-96.
- Turan, Ş. (2011). *Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 128.
- Türköz, T., Polat, M. Ve Coşar, S. (2013). Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*. 20(2): 290.
- Uyar, İ. E. (2018). *Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-90.
- Uzuntarla, Y., Teke, A. , Cihangiroğlu, N., Uğrak, U. (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İzlenmesi, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 545-564.

- Yavuzer Zan, S. (2016). *Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum, 1-69.
- Yazıcıoğlu, N. (2019). *Kurum İçi Etkin İletişim Ortamı Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 44.
- Yıldız Çeltikoğlu, G. (2016). *Sinizmin Mesleki Bağlılığa Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1-92.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. Ve Çolak, M. Y. (2016). Ankara’da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm Ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri, *Akademik Bakış Dergisi*, (54): 429-444.
- Wanous, J. P., Reichers, A.E. & Austin, J.T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedents, and Correlates. *Group and Organization Management*, 25, 132–153.
- Watt, J. (2008). Organizational Change Cynicism: A Review of The Literature and Intervention Strategies, *ResearchGate*, 26(3): 24.
- Zhang, Q. , Sun, S. , Zheng, X. ve Liu, W. (2019). The Role of Cynicism and Personal Traits in the Organizational Political Climate and Sustainable Creativity, *Sustainability*, 11(257): 2-3.