



TC.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜTSEL SİNİZM VE UMURSAMAZLIK ÜZERİNE BİR
İNCELEME: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ABSENTEEİZM
ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurdan KÜÇÜKARSLAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ

TOKAT-2025

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ danışmanlığında hazırlamış olduğum “Örgütsel Sinizm ve Umursamazlık Üzerine Bir İnceleme: Sağlık Çalışanlarında Absenteeism Rolü” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../2025

Nurdan KÜÇÜKARSLAN

JÜRİ KABUL VE ONAY

Nurdan KÜÇÜKARSLAN tarafından hazırlanan “**Örgütsel Sinizm ve Umursamazlık üzerine bir inceleme: Sağlık Çalışanlarında Absenteesim Rolü**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 08/10/2025 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan) : Doç. Dr. Altuğ ÇAĞATAY

Üye (Danışman): Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Onur GÖZÜBÜYÜK

ONAY

.../.../.../

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu tezi, başta merhum babam Seyfettin Erdoğan'a ithaf eder; yazma sürecinde ve sevgi ve desteklerini her daim hissettiğim canım annem, sevgili eşim Engin Küçükaslan'a ve canım çocuklarım Merve Nil ve İbrahim Tuğra 'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu uzun ve zorlu yolda engin bilgi ve tecrübesiyle her zaman yol göstericim olan, beni bu zorlu yolda tek başıma bırakmayıp her zaman desteğini hissettiğim saygıdeğer hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ' a emekleri için teşekkürü bir borç bilirim.



ÖZET

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE UMURSAMAZLIK ÜZERİNE BİR İNCELEME: SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ABSEENTEESİM ROLÜ

Küçükarslan, Nurdan

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ

Ekim 2025, xiii + 72 sayfa

İş yaşamında örgütsel sinizm konusunun önemli bir yeri olduğu ve çalışanların performansı üzerinde artan etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte ve üst yönetime karşı hissettiği güvensizlik, umursamazlık gibi olumsuz duyguları ifade etmektedir. Bu olumsuz tutumlar, özellikle sağlık hizmetlerinin temelini oluşturan sağlık çalışanların motivasyonu, işe bağlılığı ve iş tatmini gibi duyguları etkileyebileceği ve görevlerini yerine getirmede olumsuzluk yaşayabileceği dolayısıyla işe devamsızlık gibi davranışsal sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda örgütsel sinizmin etkilerini açıklamada örgütsel umursamazlığın potansiyel aracılık etkisi olabileceğini ortaya koyan literatürde çalışmaların görece az olduğu gözlenmiştir. Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarında örgütsel sinizmin işe devamsızlık üzerindeki etkisinde örgütsel umursamazlık değişkeninin aracılık rolünün araştırılmasıdır. Araştırma, Orta Karadeniz Bölgesindeki Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Tokat Gaziosmanpaşa Diş Hekimliği Fakültesinde sağlık personeli olarak görev yapan 550 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. 2024 yılı Nisan-Mayıs döneminde, nicel araştırma yöntemi olan anket tekniği kullanılarak çalışanlardan geri dönüşler ile veriler toplanmıştır. Anket formunda örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık, abseenteeism ölçekleri yer almaktadır. Bununla birlikte katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Elde edilen veri IBM SPSS, IBM SPSS Amos, Process Macro yazılımları ile analiz edilmiştir. Güvenilirlik analizleri yapıldıktan

sonra hipotez testleri uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre örgütsel sinizm ile örgütsel umursamazlığı açıklamada artı yönde ve orta düzeyde, örgütsel sinizm ile işe devamsızlık arasında artı yönde ve yüksek düzeyde, örgütsel umursamazlık ile işe devamsızlık arasında aynı yönlü ve düşük düzeyde katkı yaptığı belirlenmiştir. Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve umursamazlığın çalışan davranışları üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve anlamak açısından önemli çıkarımlar ortaya koymuştur. Örgütsel sinizm ve umursamazlığın azaltılmasına yönelik politikalar ve uygulamaların hayata geçirilmesine ışık tutmaktadır. Bu bulgular çalışanların işe devamsızlık gibi olumsuz davranış sergilemesinin kontrol altına alınmasına destek sağlayacaktır. Bu araştırma, sağlık yönetimi uygulayıcılarına ve akademik araştırmalara rehberlik edecek teorik ve metodolojik katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Umursamazlık, İşe Devamsızlık, Sağlık

ABSTRACT**AN EXAMINATION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND INDIFFERENCE:
THE ROLE OF ABSENTEEISM AMONG HEALTHCARE EMPLOYEES****KÜÇÜKARSLAN, Nurdan****Master's Thesis****Department of Management and Organization****Thesis Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ****October 2025, xiii + 72 page**

Organizational cynicism is understood to have a significant place in business life and significantly impacts job performance. Organizational cynicism refers to negative emotions, such as distrust and indifference, that employees feel toward the organization and upper management. These negative attitudes can affect motivation, commitment, and job satisfaction, particularly in healthcare settings, which form the foundation of healthcare services. They can negatively impact their ability to fulfill their duties, leading to behavioral outcomes such as absenteeism. Furthermore, the literature demonstrating the potential mediating effect of organizational indifference in explaining the impact of organizational cynicism is relatively scarce. This study aims to investigate the mediating role of the organizational indifference variable in the effect of organizational cynicism on absenteeism among healthcare professionals. The study was conducted with 550 healthcare professionals at Tokat Gaziosmanpaşa University Training and Research Hospital and Tokat Gaziosmanpaşa Faculty of Dentistry in the Central Black Sea Region. During the April-May period of 2024, employee data was collected using a quantitative survey method. The survey included scales for organizational cynicism, organizational indifference, and absenteeism. It also included questions to determine the demographic characteristics of the participants. The obtained data were analyzed using IBM SPSS, IBM SPSS Amos, and Process Macro software. After validity and reliability analyses were conducted, hypothesis testing was performed. The results indicated that organizational cynicism and indifference contributed positively and moderately in

explaining organizational indifference, positively and highly in explaining the relationship between organizational cynicism and absenteeism, and positively and slightly in explaining the relationship between organizational indifference and absenteeism. The research findings have revealed essential implications for uncovering and understanding the effects of organizational cynicism and indifference on employee behavior in healthcare professionals. They shed light on implementing policies and practices to reduce organizational cynicism and indifference. These findings will support the management of negative employee behaviors such as absenteeism. This research will provide theoretical and methodological contributions to guide health management practitioners and academic research.

Keywords: Organizational Cynicism, Organizational Indifference, Absenteeism, Healthcare

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
Etik Sözleşme.....	i
Teşekkür	ii
Özet	iii
Abstract.....	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi	xi
Şekiller Listesi	xii
Kısaltmalar Ve Simgeler	xiii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
1.1.Problemin Tespiti.....	2
1.2.Araştırmanın Önemi.....	3
1.3.Araştırmanın Amacı	3
1.4.Araştırmanın Yöntemi.....	3
1.5.Araştırmanın Varsayımları.....	4
1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.7 Araştırma Kavramlarının Tanıtılması	5
17.1.Örgütsel Sinizm	5
17.2.Örgütsel Umursamazlık.....	5
17.3. İşe Devamsızlık	5
1.8.Tezin Bölümleri	6
BÖLÜM 2: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Sinizm Kavramı Ve Kapsamı.....	7
2.1.1. Örgütsel Sinizm Ve Boyutları	8

2.1.1.1. Bilişsel Boyut.....	9
2.1.1.2. Duygusal Boyut	10
2.1.1.3. Davranışsal Boyut.....	11
2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri.....	11
2.1.2.1. Kişilik Sinizmi	12
2.1.2.2. Toplumsal Sinizm	12
2.1.2.3. Meslek Sinizmi	13
2.1.2.4. İş Gören Sinizmi	13
2.1.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi.....	14
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri.....	14
2.1.3.1. Beklenti Kuramı.....	14
2.1.3.2. Atfetme Kuramı	15
2.1.3.3. Sosyal Mübadele Kuramı.....	15
2.1.4. Örgütsel Sinizm Nedenleri	16
2.1.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları.....	16
2.1.6. Sağlıkta Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar.....	17
2.2. Örgütsel Umursamazlık	19
2.2.1. Örgütsel Umursamazlığın Nedenleri.....	22
2.2.2. Örgütsel Umursamazlığın Sonuçları	22
2.3. Absenteeism Kavramı Ve Tanımları (İşe Devamsızlık)	23
2.3.1. Absenteeism Nedenleri.....	24
2.3.2. Absenteeism Sonuçları	25
2.3.2.1. İşletme Giderleri	26
2.3.2.2. Motivasyon	26
2.3.2.3. Proje Tarihlerinde Gecikmeler.....	26
2.3.3. Örgütlerde Absenteeism Kavramının Öncülleri ve Ardılları.....	27

2.3.4. Sağlıkta Absenteeism İlgili Araştırmalar.....	28
2.4. Kavramlar Arası İlişkiler.....	29
2.4.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Umursamazlık İlişkisi	29
2.4.2. Örgütsel Umursamazlık ve Absenteeism İlişkisi	30
2.4.3. Örgütsel Sinizm ve Absenteeism İlişkisi.....	31
2.4.5. Örgütsel Umursamazlığın Aracı Rolü	31
2.5. Araştırma Modeli Ve Hipotezleri.....	33
BÖLÜM 3 YÖNTEM	34
3.1. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi	34
3.2. Ölçme Araçları.....	35
3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği	35
3.2.2. Örgütsel Umursamazlık Ölçeği	35
3.2.3. Absenteeism Ölçeği.....	36
3.3. İşlem.....	37
BÖLÜM 4: BULGULAR	38
4.1.Ön Analizler	38
4.1.1 Kayıp Değer Analizi.....	38
4.1.2. Normal Dağılım Analizi	38
4.2. Geçerlilik Analizi	39
4.3. Güvenilirlik Analizi	41
4.4 Hipotez Testleri.....	42
4.4.1. Korelasyon Analizi.....	42
4.4.2. Regresyon Analizi	43
BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	45
5.1 Sonuç.....	45
5.2. Öneriler	49

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	49
5.2.2. İř Yaşamına Yönelik Öneriler	49
KAYNAKÇA	51
EKLER	66
Ek 1: Etik Onay Formu	66
Ek 2: Anket Formu.....	68
ÖZGEÇMİş	72



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No.....	Sayfa
Tablo 2.1. Örgütsel Umursamazlığın Boyutları ve Göstergeleri	21
Tablo 2.2. Örgütlerde Absenteizm Öncülleri.....	27
Tablo 2.3. Örgütlerde Absenteizmin Ardılları	28
Tablo 3.1. Demografik Faktörler	34
Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği	35
Tablo 3.3. Örgütsel Umursamazlık Ölçeği	36
Tablo 3.4. Absenteizm (İşe Devamsızlık) Ölçeği	37
Tablo 4.1. Çarpıklık ve Basıklık Testi Sonuçları.....	38
Tablo 4.1. Devam.....	39
Tablo 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	41
Tablo 4.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	41
Tablo 4.4. Korelasyon Analizi.....	42
Tablo 4.5. Regresyon Analizi	43

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.....	Sayfa
Şekil 2.1. Araştırma Modeli.....	33
Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli	40



KISALTMALAR VE SİMGELER

B	Standardize Edilmemiş Beta Katsayısı
BCA CI	Yanlılığı Düzeltilmiş ve Hızlandırılmış Güven Aralığı
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
CFI	Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
F	F Değeri
H	Hipotez
IBM	International Business Machines
IFI	Artan Uyum İndeksi
İD	İşe Devamsızlık
LLCI	Alt Limit Güven Aralığı
M (Mean)	Ortalama
M	Aracı Değişken
MVA	Missing Value Analysis
N	Evren Sayısı
n	Örneklem Sayısı
ÖU	Örgütsel Umursamazlık
ÖS	Örgütsel Sinizm
p	P İstatistiği Anlamlılık Düzeyi
r	Korelasyon Katsayısı
RMSEA	Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
R 2	Regresyon belirlilik, tahmin edicilik katsayısı
s	Örneklem Standart Sapması
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
SRMR	Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü
sd	Serbestlik Derecesi
TLI	Normlaştırılmış Uyum İndeksi
TDK	Türk Dil Kurumu
ULCI	Üst Limit Güven Aralığı
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri

Y	Bağımlı Değişken
X	Bağımsız Değişken
χ^2	Ki Kare Değeri
%	Yüzde
* $p < .05$	%95 Güven Düzeyi
** $p < .01$	%99 Güven Düzeyi
*** $p < .001$	%999 Güven Düzeyi
α	Cronbach Alfa Katsayısı
β	Yol Katsayısı Veya Standardize Edilmiş Beta Değeri



BÖLÜM 1: GİRİŞ

Günümüz çalışma dünyasında, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesi ve bu avantajı sürdürebilmesi, yalnızca teknolojik altyapı veya finansal kaynaklarla değil, aynı zamanda insan kaynağının etkin bir şekilde yönetilmesiyle de mümkündür. Bu bağlamda, örgütsel davranış alanında çalışan tutumlarının analizi hem teorik hem de pratik yönetim araştırmaları açısından büyük bir öneme sahiptir. Bu çerçevede, çalışanların örgüte yönelik tutum ve davranışlarının nasıl oluştuğu ve bu durumun örgütsel çıktılara etkisi, önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Günümüzün rekabetçi iş ortamında, çalışanların tutum ve davranışları, örgütsel verimliliğin ve sürdürülebilir başarının belirleyici unsurlarından biri hâline gelmiştir. Bu bağlamda, çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri inançlar, duygular ve davranış kalıpları, örgütün iç dinamiklerini ve dış çevreyle olan ilişkilerini doğrudan etkileyen bir yapı oluşturmaktadır. Örgüt içindeki tutumlar arasında son yıllarda yoğun bir şekilde ele alınan konulardan biri de örgütsel sinizm kavramıdır.

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin dürüstlüğüne, samimiyetine ve adaletine olan inancını sarsar. Çalışanlar, örgütlerinin hedefleri, söylemleri ve uygulamaları arasında tutarsızlıklar olduğunu, yönetimin yalnızca kendi çıkarlarını düşündüğünü ve kendilerine yeterince değer verilmediğini düşünmektedirler (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998). Örgütsel sinizm, çalışanların motivasyonunu, iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumsuz etkilerken, işten ayrılma niyetini, devamsızlığı ve düşük performansı artırmaktadır (Andersson, Bateman, 1997; James, 2005; Torun, Çetin, 2015).

Sağlık kurumlarında da birçok örgütlerde görüldüğü gibi, çalışanların potansiyellerini üst düzeyde kullanabilmeleri; etkili ve verimli çalışmaları büyük ölçüde kurumla kurdukları duygusal bağa, kurumun vizyon ve değerlerini içselleştirmelerine, kurumla özdeşleşmelerine ve beklenenin ötesinde davranışlar göstermelerine bağlıdır. Bunun gerçekleşebilmesi, ancak sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma ilişkin olumlu duygu, düşünce ve tutum geliştirmeleriyle mümkün olur. Bu bağlamda, sağlık örgütlerinde; örgütsel sinizm olarak tanımlanan, çalışanların örgüte yönelik hoş olmayan tutumlarını ölçen ve tanımlayan çalışmalara ağırlık vermek büyük önem arz etmektedir.

Bu bağlamda, sağlık örgütlerinde çalışanların sinizm beraberinde umursamazlıkta getirebileceği düşünülmektedir. Örgütsel sinizm ile örgütsel umursamazlık arasında öngörülen ilişkileri Sosyal Mübadele Kuramı (Blau, 1964) kapsamında açıklamanın mümkün olduğu düşünülmektedir. Sosyal Değişim Kuramı (Social Exchange Theory); Çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı beklenti ve alışveriş ilişkisini ele alır. Örgütsel umursamazlık, çalışanların işlerine ve iş yerlerine karşı ilgisizliklerini ve motivasyon eksikliklerini ifade ederken (Develi & Özer, 2024), İşe devamsızlık kavramı, çalışanın elinde olan ya da olmayan sebeplerden işe devam edemeyişini ifade etmektedir. İşe devamsızlık düzeyinin örgütün genel işleyişini, performansını ve verimliliğini doğrudan etkilemesi nedeniyle değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi anlamlı hâle gelmektedir.

1.1. PROBLEMİN TESPİTİ

Çalışma hayatında, çalışanları etkileyen tüm durumları bilimsel bir bakış açısıyla incelemek önemlidir (Develi, 2020). Çalışma hayatını etkileyen faktörlerin kapsamlı ve bilimsel bir şekilde analiz edilmesi, iş yaşamındaki verimliliği ve sürdürülebilirliği optimize etmek için oldukça önemlidir. Çalışma hayatında çalışanların tutumları, örgütsel başarının ve üretkenliğin temel belirleyicileridir. Günümüzde örgütleri zorlayan tutumlardan biri olarak görülen örgütsel sinizm; “hayal kırıklığını barındıran, olumsuz duygu ve güvensizlikle şekillendirilen bir tutum” olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman, 1997, s. 449). Örgütsel sinizm kavramına ilişkin durum uluslararası literatürde genel olarak tatmin edici düzeyde olmakla birlikte, ulusal literatürde, özellikle yönetim ve organizasyon alanında, örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık ile ilişkisini uygulamalı veya kavramsal olarak inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Özellikle sağlık sektöründe yoğun çalışma temposu ile vardiyalı ve uzun çalışma saatlerinin hâkim olması, hizmet sunumunda kritik bir rol üstlenen sağlık çalışanları üzerinde örgütsel sinizm, umursamazlık ve işe devamsızlık kavramlarının etkilerinin incelenmesini önemli hâle getirmektedir. Nitekim sağlık hizmetlerinin sürekliliği, doğrudan çalışanların tutum ve davranışlarıyla ilişkilidir. Sonuç olarak, yapılan tez çalışmasının problem cümlesi: Örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık ilişkili midir? Şeklinde belirlenmiştir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık kavramlarının ilişkisini inceleyen yeterli çalışma bulunmadığından örgütsel davranış literatürüne katkı sağlaması beklenmektedir. Aynı zamanda örgütsel umursamazlık davranışı kavramının ulusal literatürde yeni yeni yer bulmakta olması da tez araştırmasının bir başka özgün yönünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, bilgi çağının gereklilikleri doğrultusunda örgütsel davranış ve yönetim alanlarına katkı sunmayı amaçlayan bu araştırma, aynı zamanda örgütlerde ve özellikle de sağlık sektörü çalışma yaşamında örgütsel umursamazlık kavramının daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma bulgularının, kamu çalışanlarının memnuniyet, aidiyet ve çalışma performansını yükseltmeye, yönetici ve politika yapıcılara yönelik strateji geliştirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Sağlık sektörü çalışanlarının tutum ve davranışları hizmet kalitesini ve hasta memnuniyetini doğrudan etkilediğinden dolayı, bu araştırma sağlık çalışanları temelli yürütülerek örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık arasında doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemektir.

Araştırma bulgularının, örgütsel sinizm algısının sonuçları, işe devamsızlık davranışının sebeplerinin tespit edilmesinde potansiyel olarak geniş katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Bu tez çalışması, örgütsel umursamazlığın örgütsel sinizm ve işe devamsızlık arasındaki ilişkideki aracılık rolünü açıklayarak alan yazındaki boşluğu doldurması amaçlanmaktadır. Ayrıca sağlık yönetimi alanına özgün bir katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Bu kapsamda, araştırma devlet üniversitesinde sağlık çalışanları dahil edilerek, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği ve verimliliği açısından önem arz eden bu kavramların etkileşimini ortaya koymak istenmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemi ve ilişkisel tarama modeli ile desenleme yapılmıştır. Araştırmanın verileri, 2025 yılı Nisan-Mayıs ayları arasında kolayda

örnekleme yöntemi ve kesitsel zamanlı anket çalışması aracılığıyla yüz yüze olarak toplanmıştır.

Araştırmanın örnekleme, Türkiye'nin Orta Karadeniz Bölgesi'nde yer alan devlet üniversitesinde görevli 550 kişilik sağlık çalışanından oluşmaktadır. Çalışmada direkt ve indirekt etki analizleri, regresyon tabanlı Process Macro kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sürecinde, modelin istatistiksel güvenilirliğini ve tahmin doğruluğunu artırmak amacıyla 5000 türev örneklem (bootstrap) tekniği uygulanmıştır. Bu teknik sayesinde örneklem dağılımları normal dağılım varsayımına dayalı sınırlamaları en aza indirerek, direkt ve indirekt etkilerin güven aralıkları daha sağlam olduğunu göstermiştir. Bu analizler sayesinde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılarak aracı değişken etkisi ayrı incelenmiş ve hipotezler sınanmıştır. Bu yöntemle değişkenlerin niceliksel ve aracılık varlığı güvenilir olarak test edilmiştir.

Araştırmada veri setinin temel özelliklerini incelemek, geçerlilik ve güvenilirliği değerlendirmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla IBM SPSS istatistik yazılımından faydalanılmıştır. Ortak yöntem yanlılığını (sapması) belirlemek ve ölçüm modelini doğrulamak için IBM SPSS Amos yazılımı aracılığıyla yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Hipotezlerin sınanması için, Process Macro kullanılarak regresyon tabanlı analizler gerçekleştirilerek, değişkenler arasındaki etkiler güncel yöntem bilimi yaklaşımları doğrultusunda ayrıntıları ile ele alınmıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmanın tasarım ve uygulamasında birtakım varsayımlar bulunmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılım sağlayan bireylerin anket formunu doğru algıladıkları, soruları dürüst bir şekilde cevapladıkları ve araştırma modelini açıklamak için kullanılan değişkenler dışında etkisi kontrol edilemeyen değişkenlerin olmadığı varsayılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının evreni temsil ettiği, ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğu görülmüştür. Katılımcıların baskı altında olmadan kendi istekleri ile çalışmaya katıldığı varsayılmıştır.

1.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Araştırma Orta Karadeniz Bölgesindeki bir devlet üniversitesi eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları

üzerinde yürütülmüştür. Bu nedenle, elde edilen bulgular yalnızca ilgili üniversite hastanesine özgüdür. Farklı sağlık kuruluşları için genelleme yapmak mümkün değildir.

İkinci olarak, araştırma kesitsel zamanlı ve süreli veri toplama yöntemi kullanılmış olup, sonuçlar yalnızca verilerin toplandığı dönemi yansıtmaktadır. Verilerinin toplanması kolayda örnekleme yöntemi ile yapılmıştır. Bu durum, örneklemin evreni tam olarak temsil etme ihtimalini azaltarak bulguların genellenebilirlik durumunu sınırlamaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinin kullanılması, bazı sınırlamaları da beraberinde getirmektedir. Katılımcıların anket formunda yer alan ifadeleri doğru anladıkları ve samimiyetle gönüllü olarak yanıtladıkları varsayılmıştır.

1.7.ARAŞTIRMA KAVRAMLARININ TANITILMASI

17.1.Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm; çalışanların, örgütün dürüstlük ya da bütünlükten uzak olduğuna dair bilişsel inancı; bu inançla uyumlu olarak örgüte karşı olumsuz duygular hissetmeleri ve bu inanç ile duygular doğrultusunda aşağılayıcı ya da eleştirel bir tutum içinde olmaya eğilim göstermeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Dean, Brandes, Dharwadkar, 1998).

1.7.2. Örgütsel Umursamazlık

Örgütsel umursamazlık, çalışanların örgütün performansına, itibarına, amaçlarının gerçekleşip gerçekleşmemesine ve benzeri konulara kayıtsız kalmasıdır (Çavuş & Develi, 2019, 2022; Develi & Özer, 2024). Bu olgu, yalnızca çalışanların kişiliğiyle bağlantılı nedenlerle ortaya çıkmamakta, aynı zamanda örgütsel faktörler tarafından da tetiklenebilmektedir (Başaran, 2004).

1.7.3. İşe Devamsızlık

Jex (2002: 154), devamsızlığı “çalışanın, ne sebeple olursa olsun, fiziksel olarak işyerinde bulunmaması” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımda, devamsızlık; çalışma saatleri içinde iş yerinde olmamanın, diğer koşullarla bağlantılı olup olmadığına bakılmaksızın varlığıyla özdeş kabul edilmektedir. Eren (2017: 267)’e göre izin ya da yıllık tatil gibi olağan faaliyet dışındaki nedenlerle iş programına katılmama sonucu işleyişte aksama yaratan tüm durumlar devamsızlık kapsamında değerlendirilir.

1.8. TEZİN BÖLÜMLERİ

Bu araştırmanın giriş kısmında, problemin tespiti, önemi, amacı, yöntemi, varsayımları ve sınırlılıkları ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

İkinci kısım olan kavramsal çerçevede, araştırmanın temel değişkenleri olan örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve abseenteizm kavramları incelenmiştir.

Üçüncü kısım olan yöntem kısmında, araştırmanın modeli çerçevesinde oluşturulan araştırma evreni ve örnekleme, oluşturulan hipotezler, veri toplama sürecinde kullanılan araçlar ve yöntemler ayrıntılı olarak tanıtılmıştır. Bundan sonra, veri toplama süreci detaylı açıklanarak elde edilen verilerin analizinde kullanılan yöntemlerle ayrıntılı bilgi verilmektedir.

Dördüncü kısımda bulgular kısmında, ön veri analizleri, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile hipotez testlerine yönelik analizler yorumlarıyla beraber raporlanmıştır.

Beşinci kısımda sonuç ve öneriler ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçları tartışılmıştır. Gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik önerilerde bulunulmuştur.

BÖLÜM 2: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. SİNİZM KAVRAMI VE KAPSAMI

Antik Yunan tarihinde ortaya çıkan sinizm, eski Çin inancından etkilenmiş olmakla birlikte Sokrates'ten etkilenen, Diogenes'in kişiliği ve öğretileriyle şekillenen yaşam tarzı ve felsefi yaklaşım olarak görülmektedir (Luck, 2011). Türk Dil Kurumu sinizmi, "İnsanın erdem ve mutluluğa herhangi bir değere bağlı olmadan, tüm ihtiyaçlardan arınarak kendi kendine ulaşabileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmaktadır. Bu açıklamadan hareketle, kavramın Türkçede özel bir karşılığı bulunmadığı, Antik Yunan'dan gelen kinizmle benzer kabul edildiği ve bireyin öz yeterliliği ve bağımsızlığı temeline dayandığı gözlenmektedir. Oxford İngilizce Sözlüğünde (1989) ise sinizm, "insan davranış ve güdülerinin samimiyetine ya da iyiliğine inanmama eğilimi; bu durumu alaycı bir mizah, küçümseyici tutum, iğneleme, hor görme gibi davranışlarla dışa vurma alışkanlığı" olarak tanımlanmıştır. Sinizm, insanların eylemleri sonucunda her daim çıkar sağlayabileceği ve bencil yönü olduğunu savunan, yardımlaşma ve iyiliğin varlığını reddeden düşünce biçimi olarak açıklayan felsefi tanımlamadır (Erdost, Karacaoğlu, Reyhanoğlu, 2007; Bahadır, 2020).

Yaşam tarzı olarak Yunanistan'da sinizm kavramı, Yunanca "köpek" anlamına gelen "Kyon" kelimesinden ya da Atina yakınlarında "Cynics" okullarının bulunduğu "Cynosarges" adlı bir kasabadan türediği düşünülmektedir (Dean ve diğerleri, 1998). Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve bu nedenle çevresindeki herkesi çıkarıcı olarak değerlendiren kişilere "sinik", bu kişileri tanımlayan düşünce akımına ise "sinizm" denir. Tarihte bilinen ilk sinik, Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'tir. Antisthenes'in felsefesi, bilge insanın başkalarıyla gereksiz ilişkilere girmekten kaçınarak tamamen bağımsız yaşam sürmesi gerektiğini ve gerçek mutluluğun kişinin kendi içinde bulunduğunu ileri sürer. Sinikler ise insanların servet ve güce yönelik aşırı eğilimlerini alaycı bir bakış açısıyla eleştirmiş, bunun yerine yüksek ahlaki ve etik değerlere ulaşmayı hedeflemişlerdir.

Antisthenes kendi öğrencisi olan ve gündüz vakti elinde fenerle gezen Sinoplu Diogenes'in ardında kalmıştır. Büyük İskender'in düşüncelerinden ilham aldığı Sinoplu Diyojen'e, günün aydınlığında elinde yanan bir fenerle neden dolaştığı sorulduğunda, "Dürüst bir insan arıyorum!" şeklinde yanıt vermiştir (Erdost ve diğerleri, 2007).

Diyojen'in verdiği bu cevap, insanların aslında dürüst olmadığı inanışını simgeleyen en anlamlı sinizm tanımlarından biridir.

Tarih sahnesine ilk çıktığında sistemi eleştiren ve bireyi ön plana çıkaran nispeten pozitif bir anlam taşıyan sinizm kavramı, şu anda kötümserlik ve güvensizlik gibi negatif çağrışımlarla anılmaya başlamıştır (Gün, 2015). Sinizm, 1990'lı yıllardan itibaren sosyal süreçlerdeki rolü dikkate alınarak, din, felsefe, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilim alanlarında çeşitli bakış açılarıyla incelenmeye başlanmıştır. Bu nedenle, alan yazında sinizme dair birçok farklı tanıma rastlanmaktadır.

Sinizm, genel olarak “kusur bulan, zor beğenen, eleştiren” bireyi tanımlayan baskın bir anlam taşımakla birlikte; “şüphecilik”, “kuşkuculuk”, “olumsuzluk”, “inançsızlık”, “kötümserlik” ve “güvensizlik” kavramlarıyla da ilişkilendirilmektedir (Erdost ve diğerleri, 2007). Sinizm, bir kişiye veya bir gruba, bir düşünceye veya bir örgüte karşı güvensizlik ve hayal kırıklığı ile şekillenen olumsuz duygular olarak tanımlanmaktadır (Anderson ve Bateman, 1997). Bu tanımlara dayanarak, sinik olarak nitelendirilen çalışanların en belirgin özellikleri; mesai arkadaşlarına ve çalıştıkları ortama karşı küçümseyici bir tutum sergilemeleri, sürekli kötümser bir tavır içinde bulunmaları, başarısızlık karşısında çabuk pes etmeleri, hızlıca hayal kırıklığı yaşamaları ve sürekli şikâyet etmeleri olarak öne çıkmaktadır (Akyüz ve Yurtseven, 2016:62).

Kanter ve Mirvis (1989)'e göre sinizm; kişinin kendisi ve başkaları için gerçekçi olmayan beklentilere sahip olmasıyla doğar. Bu beklentiler karşılanmadığında birey hayal kırıklığına uğrar ve yenilgi duygusu hisseder, bu duygular da sinizm eğilimini besler.

2.1.1. Örgütsel Sinizm Ve Boyutları

Örgütsel sinizme yönelik incelemeler, sinizm çalışmalarına kıyasla 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında gelişmeye başlamış olup, örgütsel sinizm bu bağlamda nispeten yeni bir araştırma alanıdır. Örgütsel sinizm kavramı, Kanter ve Mirvis'in (1989) Amerikalı işçiler üzerine yazdığı ve örgütlerde sinizmin neden çoğaldığını ele alan bir kitaptan doğmuştur.

Örgütler, ekonomik, politik, sosyal ve teknolojik nedenlerden kaynaklanan ve kontrol edemedikleri dışsal faktörlere karşı, yenilenen ve büyüyen şartlara uyum sağlamak için değişime zorlanmaktadır. Yeniden yapılanma süreci, küçülme ve kademe azaltma gibi çalışanları doğrudan etkileyen değişim girişimleri ise, çalışanların örgüte ve

bu değişim çabalarına yönelik negatif tutum ve davranışlar göstermesine yol açmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz).

Davis ve Gardner (2004), örgütsel sinizmi, bir çalışanın kendi örgütü hakkındaki tutumu olarak tanımlamaktadır. Bu tutum, bireyin örgüte yönelik inançlarını, duygularını ve davranış eğilimlerini içerir (Breckler, 1984). “Örgütsel sinizm görüşü, bireyin bulunduğu örgütün dürüstlük, samimiyet ve adalet açısından yoksun olduğuna inanmasıdır.” Bu tür görüşler, genellikle hiddete ve küçük görme gibi negatif duygularla ilişkilendirilmektedir.

Dean ve diğerleri (1998), birçok çalışanın örgütlerine karşı geliştirdiği ve giderek daha belirgin hâle gelen aşırı olumsuz tutumları detaylı bir şekilde inceleyerek, “örgütsel sinizm” kavramını ortaya atmıştır. Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı negatif tutumları olarak tanımlanır. Bu tutumlar, örgüte karşı duyulan olumsuz duyguları ve eleştirel davranışları barındırmaktadır (Abraham, 2000: 269). Dean, Brandes ve Dhardwadkar tarafından tanımlanan örgütsel sinizmi şu tanımla incelemektedir: “Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte karşı negatif bir tutumdur ve üç boyuttan oluşur: 1) örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç; 2) örgüte karşı negatif duygu ve 3) bu inanç ve duygularla tutarlı olarak örgüte karşı küçümseyici ve eleştirel davranışlarda bulunma eğilimi” (1998, s. 345). Bu araştırmada örgütsel sinizm literatürde yoğun olarak incelendiği halde üç boyut altında ele alınmıştır (Dean ve diğerleri, 1998; Kalağan & Güzeller, 2010; Aslan & Akarçay, 2013: 25).

2.1.1.1. Bilişsel Boyut

Bu boyut, örgütteki bireylerin doğru olmadıkları görüşüne dayanır. Doğruluk; samimi, açık sözlülük, yalan konuşmamak, kötü davranışlardan uzak durmak ve ahlaklı olmak gibi değerleri içerir (Özkalp ve Kırel, 2001: 538). Örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasındaki bağ, sinik tutumdaki bireylerin örgütsel uygulamaların ilkesiz olduğu, resmî açıklamaların güvenilir olmadığı, insan davranışlarının tutarsız ve güvenilmez olduğu gibi inançlara sahip olmasından kaynaklanır. Bu bireyler, sahtekârlık, hile ve yalan gibi davranışların yaygın olduğunu; ilişkilerin bireysel çıkarlar üzerine kurulduğunu ve ahlaki değerlerin kaybolarak vicdandan yoksun hareketlerin arttığını düşünür (Brandes, 1997: 30).

Bu bağlamda inanç boyutunda, bireyler örgüt içerisindeki kararların bireysel menfaatlere dayandığını, samimiyet eksikliği olduğunu ve örgütte bütünlük, dürüstlük ile adaletin bulunmadığını savunmaktadır (Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010: 912). Örgütsel sinizm araştırmalarında, örgütsel siniklerin ya da sinistlerin şu tür görüşlere sahip oldukları belirtilmektedir (Brandes, 1997; Brandes & Das, 2006: 237; Dean ve diğerleri, 1998):

- Örgütlerde icraatlar örgütsel kurallar ve normlara bakılmaksızın uygulanır düşüncesini savunurlar.
- Örgüt tarafından gelen bildiriler çalışanlar tarafından ciddi bulunmaz.
- Örgütte çalışanlarının davranış biçimleri değişken, tutarsız ve güvenilmezdir.
- Örgüt çalışanları, hile ve sahtekârlık gibi davranış tarzı sergileyebilirler
- Çalışanlar arasındaki bağ çıkar ilişkilerine bağlıdır, dolayısıyla örgüt çalışanları kendi çıkarlarını ön planda tutarak kendilerine samimi gelmeyen, içten ve dürüst olmayan, kendi değerlerini hiçe sayan ahlaki olmayan tutum ve davranışlarda bulunabileceklerdir.

2.1.1.2. Duygusal Boyut

Duygusal boyut, örgütlerde görev yapan çalışanların, kendi duygu ve hislerini içsel bir sorgulama sürecinden geçirdikleri sinizmin alt boyutudur. Bu kapsamda çalışanlar, bulundukları çalışma ortamına ve bağlı oldukları örgüte yönelik genel duygu ve düşüncelerini yansıtmaktadır. Geçmişte deneyimledikleri ya da gözlemledikleri tüm olay ve durumlar da bu boyutun kapsamına girmektedir (Luczywek, 2007). Sinik bireyler, çalıştıkları örgütleri kişisel bakış açılarıyla değerlendirerek eksiklikler tespit ettiklerinde, kendilerini kurumlarından daha üstün görme eğilimi göstermekte ve bundan haz duymaktadırlar (Costa, 1986: 283-285). Bu boyut, örgüte ve yöneticilere karşı kin, öfke ve utanç gibi güçlü olumsuz duyguların açıkça hissedildiği bir durumu ifade etmektedir (Abraham, 2000: 269). Örgütsel sinizm, bireylerin hissettiği olumsuz duyguların hem bir neden hem de bir sonuç olarak ortaya çıkabilmektedir (Abraham, 2000). Bu tür sinik duygular, çalışanın örgüt içindeki davranışlarını da önemli ölçüde şekillendirmektedir (Özkalp & Kirel, 2005).

2.1.1.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, çalışanların sahip oldukları tutumların eyleme dönüşmesi ve dışarıdan gözlemlenebilmesiyle ilgilidir. İş görenler bazen örgütlerinin ortak değer, hedef ve normlarını özümseyerek hareket ederken, bazen de kendi inanç ve değerlerini örgütün ortak hedeflere yön verebilmektedir. Ancak örgütün değerlerini benimsemeyen çalışanlar, bu uyumsuzluğu davranışlarına yansıtabilirler (Güner vd., 2012). Duygusal ve bilişsel süreçlerden geçen iş görenler, yaşadıkları olumsuz duygu ve düşünceler doğrultusunda çevrelerindeki olayları değerlendirerek davranış sergileyebilirler (Özgener,2008). Bu da çoğu zaman örgütü ve bireyleri küçümseyici olumsuz davranışların ortaya çıkmasını tetikleyebilir (Dean vd., 1998). Bu tür sinizm; alaycı davranışlar sergilemeyi, örgütü eleştirel bir şekilde ifade etmeyi, kötü niyetli eylemler gerçekleştirmeyi, kurum içindeki davranışları olumsuz şekilde yorumlamayı ve kurumun gelecekteki eylemleri hakkında alaycı tahminlerde bulunmayı kapsar (Rehan ve diğerleri, 2017). İş görenler arasında sinik davranışların en yoğun yansıması, örgütün şeffaf, adalet, samimiyet ve dürüstlük gibi temel değerler açısından eksiklikler olduğunu hissettiklerine yönelik doğrudan eleştirilerin olduğu gözlenmektedir (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Dean vd., 1998). Ayrıca, uygulanan örgütsel politika sadece kurum çıkarlarına hizmet ettiği yönündeki algı da bu eleştirilerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır (Dean vd., 1998). Örgütlerde çalışanlar, sinik tutumlarını her zaman sözel değil bazen beden dili, mimik ve jestleri aracılığıyla da gösterebilirler (Pelit ve Pelit, 2014). Göz devirmek (Abraham, 2000), dudak bükme, “ben bilirim” ifadesi (Dean vd., 1998), alaycı gülümseme ya da manidar bakışmalar bu tutumların dışavurumuna örnek gösterilebilir (Brandes ve Das, 2006). Bazen de çalışanlar eleştirilerini sessiz kalarak gösterebilirler (Çakıcı ve Doğan, 2014). Bu tür çalışanların, işleri için çaba gösterme olasılıklarının daha düşük olduğu gözlemlenmektedir (Kidwell ve Robie 2003).

2.1.2. Örgütsel Sinizm Türleri

Alan yazında örgütsel sinizm ele alan incelemelerde, kavramın genel olarak beş farklı türü olduğu ifade edilmektedir. Arslan (2012), çalışmasında bu beş türü; kişilik sinizmi, toplumsal/kurumsal sinizm, mesleki sinizm, iş gören sinizmi ve örgütsel değişim sinizmi olarak sıralamıştır (Arslan, 2012:15).

2.1.2.1. Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin psikolojik açıdan patolojik etkiler oluşturan bir değişkeni olarak tanımlanmaktadır (Delken, 2004:17). Bu sinizm türü, genellikle doğuştan gelen ve değişmesi oldukça zor olan bir özellik olarak kabul edilir. İnsan davranışlarını olumsuz bir perspektiften algılama eğilimini yansıtır. Kişiliğe yerleşmiş olan bu sinizm türü, bireyde insanlarla alay etme, onları aşağı görme ve küçümseme gibi karakteristik özelliklerin varlığını varsayar. Ayrıca, bu kişilik yapısında dünyanın adil bir yer olmadığı, insanların bencil ve aldatıcı olduğu yönünde güçlü inançlar bulunur (Abraham, 2000:271).

Farklı bir bakış açısına göre, kişilikte yer alan sinizmin psikolojik etkileri şu şekilde sıralanabilir:

- Bu kişiler, arzularının gerçekleşmemesi ve hayal kırıklığı yaşamamak için kendilerini koruma çabası içerisindeyler. Bu nedenle, sinizmi güvenli bir sığınak olarak görmektedirler.
- Kayıtsız ve sonuç üretme kapasitesi düşük kişilik özellikleri sergilerler. Adaletsizlik ve haksızlık durumlarında bir çözüm üretememeleri, onları bu konulara duyarsız bırakır ve bu durum, sinik bir tutum sergileyerek daha kolay bir yol seçtikleri algısını yaratır.
- Seçkinlik düşkünü ve gururlu bir kişiliğe sahiptirler. Kendilerini başkalarından ve çalıştıkları örgütten üstün görme eğilimindedirler. Bu üstünlük algısı, kişilerin örgüte yönelik sinik davranışların ortaya çıkmasını tetikleyebilir (Keyes, 2006).

2.1.2.2. Toplumsal Sinizm

Peterson (1989), Toplumsal sinizmi insan ve toplum arasındaki sosyal-psikolojik bir sözleşme olarak tanımlamaktadır. Toplumsal sinizm yaşayan bireylerin duyguları, beklentilerinin karşılanmayacağına dair bir algıyla şekillenir (Pitre, 2004: 11). Başka bir ifadeyle, toplumsal sinizm, bireylerde hayal kırıklığı duygusu olarak ifade edilmiştir (Kanter ve Mirvis, 1989: 65). Toplumsal sinizm, bireylerin beklentilerinin karşılanmaması ve hayal kırıklıklarının yaygınlaşması nedeniyle toplumda derinleşen bir sorun haline gelmektedir. Toplumun karşılanamayan beklentilerinden doğan bu olgu, akademisyenler tarafından Amerikan toplumunda 20. yüzyılda değişen gelecek algısıyla

ilişkilendirilmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde çalışanların sömürülmesi ve uygar bir örgütün yerine getirilmemiş vaatleri, sinizm kavramının ortaya çıkışını tetiklemiştir.

2.1.2.3. Meslek Sinizmi

Meslek sinizmi, bireyin yaptığı işin içeriğine yönelik olumsuz duygular beslemesidir. Bu tür sinizmin içerisinde kişi-rol çatışması, rol belirsizliği bulunmaktadır. Kişi-rol çatışması, örgüt ile bireyin kişisel değerleri arasında yaşanan uyumsuzluk olarak tanımlanabilir. Bu çatışmanın temelinde, bireyin yaptığı işte sergilemek zorunda kaldığı tutumları tam anlamıyla benimsememesi ve isteksizce yerine getirmesi yer alır. Örneğin, kurumların vitrini konumundaki sekreterlerin, iş hayatında kendi gerçek duygularından farklı davranışlar göstermelerinin beklenmesi bu duruma örnek olarak gösterilebilir.

2.1.2.4. İş gören Sinizmi

Çalışan veya iş gören sinizmi, bireylerin iş ortamında olumsuz bir davranış sergileme eğilimlerini ifade eder. Bu sinizm türü, çalışanların işverenlerine, yöneticilere, çalışma politikalarına veya iş akışlarına karşı duydukları hoşnutsuzluk, güvensizlik ya da umutsuzluk hissiyle şekillenir (Cartwright & Holmes, 2006, s. 200).

Anderson (1996) ile Anderson ve Bateman (1997), çalışmalarında sinizmin üç olası hedefini tanımlamışlardır. Bu olası hedefler şunlardır:

- Örgüt: Sinizm, çalışanların örgüte karşı geliştirdikleri olumsuz davranışları ifade eder. Çalışanlar, örgütü eleştirebilir, güven eksikliği yaşayabilir ya da örgütün değerlerini sorgulayabilir. Bu durum, sinik bireylerin örgütün politikalarına, kararlarına ve yönetimine şüpheyile yaklaşmasına neden olabilir.
- İşveren/Yönetici: Sinizm, çalışanların işverenlerine veya yöneticilerine yönelik negatif düşüncelerini yansıtır. Sinik çalışanlar, yöneticilerin veya işverenlerin niyetlerini sorgulayabilir, kararlarını eleştirebilir ya da güven duygusunu kaybedebilir. Bu tutumlar, liderlik tarzı ve yönetim uygulamalarına dair eleştirileri de içerebilir.
- İş Arkadaşları: Sinizm, çalışanların mesai arkadaşlarına karşı besledikleri olumsuz tutumlarla kendini gösterebilir. Sinik bireyler, iş arkadaşlarının motivasyonlarını ya da bağlılıklarını sorgulayabilir, onlara karşı güven eksikliği hissedebilir ve takım çalışması ya da iş birliği süreçlerinde zorluklarla karşılaşabilir.

2.1.2.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Bu sinizm türü, değişim sırasında gösterilen çabaların gelecekte başarılı olmayacağına dair bir karamsarlık ve değişimi gerçekleştirecek bireylerin tembel veya yetersiz olduğuna dair bir inançla şekillenmektedir (Wanous ve diğerleri, 1994, s. 269). Bireylerin ileride yapacakları girişimlerin başarısına yönelik taşıdığı karamsarlık inancı, hayal kırıklığı yaşama olasılığına karşı bir korunma aracı olarak işlev görmektedir. Örgütsel değişim sonucu ortaya çıkan sinizm, başarısız değişim girişimlerine bir tepki olarak şekillenmektedir. Değişim girişimleri başarısız olduğunda, çalışanlar olumsuz duygular hissederek hayal kırıklığına uğrar ve ihanete uğramış gibi hissetmektedirler (Abraham, 2000, s. 271). Bu sebeple, sinik çalışanlar örgütlerdeki değişim aşamalarına karşı direnç göstermektedir. Bu direnç, örgütte gerçekleştirilmek istenen değişim sürecinin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açabilmektedir (Bommer ve diğerleri, 2005, s. 737).

Yapılan bir araştırmada, örgütsel sinizmin temel sebeplerinden biri olarak örgütsel değişim incelenmiş ve bu durum, değişimin hatalı yönetilmesi sonucu örgütte ortaya çıkan bir davranış olarak tanımlanmıştır (İnce ve Turan, 2011). Değişimle birlikte gelişen sinizm, çalışma hayatını farklı yönlerden etkileyebilmektedir. Sinik çalışanlarda motivasyon kaybı, örgütsel bağlılıkta ve işe bağlılıkta azalma görülmekte, buna bağlı olarak çalışanların devamsızlık oranı da artış gösterebilmektedir (Reichers ve diğerleri, 1997).

2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramsal Temelleri

Örgütsel davranış literatüründe, çalışanların tutum ve davranışlarını anlamak ve açıklamak için çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bu araştırmada incelenmek istenen örgütsel sinizmi açıklamak için Beklenti Kuramı, Atfetme Kuramı ve Sosyal Mübadele Kuramı çerçevesinden incelendiği zemin oluşturmaktadır.

2.1.3.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, çalışanların sergiledikleri davranışların, ulaşmayı hedefledikleri ödüllerle bağlantılı olduğunu öne sürer (Vroom, 1964). Vroom'un (1964) beklenti kuramı, değerlilik, araçsallık ve beklenti olmak üzere üç temel faktöre dayanır ve bu faktörler dört temel varsayım çerçevesinde şekillenir. Beklenti: Çalışanın, belirli bir

tutumu sergiledikten sonra belirli bir sonuca ulaşma olasılığına ilişkin başlangıçtaki inancını ifade eder (Vroom, 1967:17). Araçsallık: Birincil düzeydeki çıktının (performans), ikincil düzeydeki çıktıyı (ödül) elde etmede ne kadar işlevsel olduğunu belirten inançtır (Tağ & Çetinkaya, 2019: 861). Değerlilik: Vroom'a göre, bireyin çeşitli sonuçlar arasından tercih yapmasına rehberlik eden ve zihninde şekillenen her türlü unsuru ifade eder. Son varsayım: Bireylerin mevcut seçenekler içerisinde kendileri için en uygun olanı seçmeleridir.

Sağlık çalışanları açısından incelendiğinde; yoğun çalışma ortamında bulunan çalışanların emeklerinin karşılığını adil biçimde alamadıkları veya performanslarının ödüllendirilmediğini düşündüklerinde, örgüte yönelik güvensizlik ve sinik tutumlar sergileyebilmektedirler. Beklentilerin karşılanmaması, çalışanların işlerine ve örgüte karşı ilgisinin azalmasına yol açabilir. Örgüte karşı ilginin azalması neticesinde çalışanların işten kaçma ve uzak durma davranışı gösterme eğiliminde olabilirler (Lunenburg, 2011).

2.1.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, literatürde "katkı ve anlam yükleme teorisi" olarak da bilinmektedir. Bu kuram, ilk kez 1958 yılında Heider tarafından ortaya konmuştur (H. Çelik, 2020: 30). Atfetme kuramı, bireylerin gerçekleştirdikleri davranışların nedenlerini açıklamaya odaklanır. Kişiler, karşılaştıkları olayları kendi değer yargıları, düşünceleri ve algılarına göre değerlendirerek atıfta bulunurlar (Tunçel, 2020: 48).

Örgüt içinde olumsuz olaylar meydana geldiğinde, örgütten beklentilerinin karşılanamadığı bu durumlar çoğunlukla örgüte atfedilmekte ve bu da sinik bireylerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (F. Yalçın, 2020: 36). Atfetme kuramı, literatürde örgütsel değişim sinizmi ile ilişkilendirilen bir kuram olarak değerlendirilmektedir (N. Köse, 2020: 40)

2.1.3.3. Sosyal Mübadele Kuramı

Örgütsel sinizmle ilişkilendirilen önemli kuramlardan biri de sosyal değişim kuramıdır. Bu kurama göre, bireylerin sosyal paylaşımlarında kişisel çıkarlar öncelikli bir rol oynamaktadır (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003, s.627). Blau (1964), sosyal değişimin, bireylerin karşılıklı olarak birbirlerinin lehine davranışlarda bulunmasıyla

ortaya çıktığını ve bu süreçte bireylerin ilişkilerinden ödül niteliğinde bir geri dönüş beklediklerini ifade etmektedir.

Bu bağlamda, bireyler arasındaki beklentiler, sosyal etkileşimi güçlendiren bir ana etken olarak görülmektedir (Cole ve diğerleri, 2002, s.142). Örgütlerde bu kuram, bireylerin sağladıkları faydalara karşılık motivasyonlarının artması ve bu motivasyonla eylemlerini isteyerek ve içtenlikle gerçekleştirmeleri olarak açıklanmaktadır (Blau, 1964). Ayrıca, sağlık çalışanları örgütten beklediklerini alamadıklarında çalışanların adil ödül, destek ve değer göremediklerinde çalışan örgüt dengesini bozmaktadır. Bu dengenin bozulması çalışanların örgüte olan bağlılığı düşebilmekte ve örgüte karşı umursamaz ve işe devam konusunda düzensizliklere neden olabileceği düşünülmektedir.

2.1.4. Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgütsel sinizm, çeşitli disiplinleri kapsayan bir konu olup, aynı zamanda örgüte dair olumsuz düşünceler, inançlar ve davranışlardan oluşan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır (Polat ve Meydan 2010, s. 151). Abraham'a (2000, s. 270) göre, örgütsel sinizm, çalışanların kişisel öz değerleri ile örgütün değerleri arasındaki farklılıktan kaynaklanır. Kişisel değerler ile örgütsel değerler uyumlu olmadığında, bu durum çalışanların davranışlarının bu değerlerden biriyle çatışmasına yol açar. Çoğu zaman, örgütsel değerler baskın hale gelir. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizme sebep olan birçok başka etken de bulunmaktadır.

Bunlardan bazıları; değişimin hatalı yönetimi, oransız stres ve rol yükü, karşılanmayan bireysel ve örgütsel hedefler, sınırlı sosyal destek, sınırlı terfi imkânları, değişime uyum sağlayamayan çalışanlar, amaç çatışmaları, kişi-rol uyumsuzluğu, psikolojik sözleşme ihlalleri, iletişim eksikliği, karar alma süreçlerinde etkin rol oynayamama ve işten çıkarma şeklinde sıralanabilir (Anderson, 1996; Reichers ve diğerleri, 1997; Wanous ve diğerleri, 1994; akt. Altınöz, Çöp, Sığındı, 2011).

2.1.5. Örgütsel Sinizm Sonuçları

Örgütsel sinizm içerisindeki bireylerde; öfke, duygusal çöküntü, kırgınlık, hayal kırıklığı, kızgınlık ve eziyet gibi duygusal veya davranışsal tepkiler gözlenmektedir (Brandes, 1997). Örgüte yönelik sergilenen olumsuz tutum ve davranışlar, bireyin

psikolojik açıdan kırılgan olmasına, neticesinde hayal kırıklıkları, uykusuzluk, depresyon gibi psikolojik sorunlar yaşamasına neden olabilmektedir (Turan, 2001).

Bireysel sonuçlarının yoğun olduğu görülmektedir. Bireyler arasındaki farklılıklar, kişinin kendine özel özellikleri ve toplumu temsil eden çeşitli faktörleri seçmesiyle birlikte kültürel değerlerde yön verebilmektedir (Maslow, 2001). Bu farklılıklar, bireylerin beklentilerinde değişikliklere yol açmakta ve yeni beklentilerin karşılanması ihtiyacını doğurmaktadır. Örgüt içerisinde çalışanların beklediği hedeflerin karşılanmaması durumunda örgütsel sinizm geliştirebilir. Ancak bu tutum ve davranışların en çok zarara uğrattığı kişi yine çalışanın kendisidir (Brandes, 1997).

Bunun yanında, sinik bireylerin sadece psikolojik değil, fizyolojik sorunlarla da karşılaşabildikleri; kalp-damar hastalıkları gibi yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen rahatsızlıkların ortaya çıkabileceği de belirtilmektedir (Eaton, 2000; Kalağan, 2009). Örgütsel sinizm, beraberinde birçok bireysel ve örgütsel sonucu getirirken, literatürde de giderek daha fazla yer bulmaktadır. Bu sonuçlar arasında iş tatmininin azalması (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Wanous ve ark., 1994; Tokgöz ve Yılmaz, 2008), tükenmişlik duygusunun ortaya çıkması (Polatcan, 2012; Alan ve Fidanboy, 2013), örgütsel bağlılığın zayıflaması (Çarıkçı ve ark., 2013; Abraham, 2000; Dean ve ark., 1998; Fındık ve Eryeşil, 2012), yabancılaşma (Abraham, 2000), örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması (Abraham, 2000; İçerli ve Yıldırım, 2012), örgütsel güvenin düşmesi (Güner ve ark., 2012:81), etkin iletişimde azalma (Tınaztepe, 2012), davranışsal sorunlar, psikolojik ve fizyolojik problemler ile kuşkuculuk yer almaktadır.

2.1.6. Sağlıkta Örgütsel Sinizmle İlgili Araştırmalar

Toplumların sağlık hizmetlerine yönelik isteklerinin giderek çoğalması, hastanelerin etkin ve verimli kullanımını etkileyen faktörlerin analizini daha da önemli hale getirmiştir (Seyhan, 2020:11). Bilhassa son senelerde, sinizm konusunda hem yurt dışında hem de Türkiye’de birçok araştırmanın yapıldığı söylenebilir. Örgüt içerisinde görülen sinizm davranışlarının örgüte bağlılıkla ilgisini inceleyen pek çok araştırma bulunmaktadır. Sağlık hizmeti ise, yirmi dört saat hiç kesintisiz hizmet sunulması nedeniyle diğer hizmetlerden farklı dinamiklere sahiptir.

Sağlık kurumları, çok sayıda hizmetin bir arada sunulduğu, farklı meslek gruplarını istihdam eden, emek yoğun yapıya sahip örgütlerdir. Bu özellikler sebebiyle

sağlık kurumlarında insan kaynakları, çalışma saatleri ve iş tanımları ile ücret düzenlemeleri açısından karmaşık bir yapı söz konusudur. Bu karmaşık yapı, örgütsel sinizmin farklı boyutlarda ortaya çıkmasını da etkileyen önemli bir faktördür.

Şedatlı ve Tengilimoğlu (2012) tarafından 400 sağlık personeli ile gerçekleştirilen araştırmada, sağlık personelinin örgüte yönelik bakış açılarının orta düzeyde, kişilik sinizmi düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada, kişisel sinizm ile örgütsel sinizm arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Şedatlı & Tengilimoğlu, 2013: 39).

2015 yılında Akyüz tarafından 300 hastane personeli üzerinde yapılan bir çalışmada, hastane personelinin örgütsel sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu, alt boyutlar incelendiğinde ise duyuşsal sinizm boyutunun diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile ölçek boyut puanları arasında anlamlı bir değişiklik bulunmamıştır (Akyüz, 2016:72).

Ülkemizde sağlık hizmetleri hem kamu hem de özel sektör tarafından yürütülmektedir. Sağlık sektöründeki örgütsel sinizm üzerine yapılan bir araştırmada, Güleç ve arkadaşları her iki sektörü birlikte değerlendirmiştir. Araştırmaya 449 kamu ve 322 özel sektör sağlık çalışanı katılmıştır. Katılımcılar arasında sağlık yöneticileri, doktorlar, eczacılar, hemşireler, teknisyenler, tıbbi sekreterler ve hasta bakıcı/hizmetli meslek grupları yer almıştır. Kamu ve özel sektör kurumları açısından yapılan değerlendirmede, örgüt kültürü ile örgütsel sinizm arasında negatif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Güleç ve ark., 2019:127).

Kamu ve özel hastaneler arasında karşılaştırma yapılan bir diğer çalışmada, toplam 457 sağlık çalışanı örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem, yedi farklı meslek grubuna ayrılmış ve meslekler arasındaki örgütsel sinizm düzeyleri karşılaştırılmıştır. Kamu hastanesinde çalışanların sinizm düzeylerinin genel olarak daha yüksek olduğu görülmüş; otelcilik-destek hizmetleri çalışanlarının bilişsel boyutta, hekimlerin ise duyuşsal ve davranışsal boyutlarda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Özel hastanede ise en yüksek sinizm düzeyi otelcilik-destek hizmetleri çalışanlarında gözlenmiştir. Kamu hastanesinde idari-mali işler sorumluları en düşük sinizm düzeyine sahipken, özel hastanede hekimler tüm boyutlarda en düşük sinizm düzeyini göstermiştir (Üreten ve Gemlik, 2016: 457). Akbolat ve arkadaşları (2014) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, sinizmin farklı boyutları ile bu durumu etkileyen faktörler arasında bir ilişki

olduğu ortaya konmuş; kadınlar ve bekar bireylerin bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bekarlar ve idari personelin duygusal sinizm boyutunda yüksek değerlere sahip olduğu saptanmıştır. Davranışsal sinizm boyutunun ise sağlık teknisyenlerinde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından yapılan çalışmada da sinizmin örgütsel boyutu ele alınmış ve çalışma süresi, eğitim düzeyi ile cinsiyet gibi etkenlerin sinizm üzerinde belirleyici rol oynadığı ortaya konmuştur. Araştırma bulgularına göre, genel sinizm düzeyinin kadın çalışanlarda, lisansüstü eğitim almış bireylerde ve 20 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip olanlarda daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

2.2. ÖRGÜTSEL UMURSAMAZLIK

Umursamazlık kelimesi, Türk Dil Kurumu sözlüğünde umursamama ve aldırış etmeme durumu olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, t.y.). İngilizce 'deki karşılığı olan "indifference" kelimesi ise, dilimizde aynı anlamı taşıyan birkaç kelime ile ifade edilmektedir. Bu bağlamda ilgisizlik, kayıtsızlık ve umursamazlık kelimeleri benzer anlamlara sahip olup, yazında bu şekilde eşanlamlı kullanımlara rastlamak mümkündür.

Koçel'e (2014: 532) göre, örgütsel umursamazlık, çalışanın yalnızca ücret karşılığında işine devam etmesi; işletmenin karşılaştığı sorunlara ya da başarısına/başarısızlığına herhangi bir ilgi, duygu veya yatırım göstermemesi durumudur.

Diğer bir tanıma göre ise, örgütsel umursamazlık, çalışanın performansını ve etkinliğini etkileyen, kâr amacı gütmeyen kurumlar ve kamu kurumlarının büyük bir bölümünde yaygın olarak görülen, örgüte ve örgütsel hedeflere karşı sergilenen bir davranıştır. Umursamazlık kavramı, işletmelerin örgütsel davranış ve insan kaynakları alanında gelişen güncel kavramlar arasında yer almakta ve örgütsel sinizm gibi olumsuz bir durumu yansıtmaktadır. Bu kavram, örgütsel davranışın karanlık yüzü olarak nitelendirilen konular arasında bulunmaktadır. Umursamazlık, bir çalışanın işletmenin meselelerine, sorunlarına, başarılarına ve diğer konulara karşı tamamen ilgisiz olmasını ifade etmektedir (Koçel, 2017, 2023).

Umursamazlık kavramı, pek çok alanda yer bulmasına rağmen özellikle psikoloji, sosyoloji ve yönetim alanlarında kapsamlı biçimde incelenmiştir. Bu üç disiplinde farklı şekillerde ele alınsa da kayıtsızlık ve benzeri kavramlar arasında önemli benzerlikler bulunmaktadır. Psikoloji alanında "apati" olarak adlandırılan bu durum, bireyin dış

dünyadaki olaylara ve insanlara karşı genel bir ilgisizlik, duygu ya da duygusal tepki eksikliği yaşaması şeklinde tanımlanır. Apati, normal koşullarda önemli kabul edilebilecek olay, durum, kişi ya da nesnelere karşı hissedilen duygusuzluk, anlamsızlık ve ilgisizlik hali olarak görülmektedir (Budak, 2005: 80).

Apati, bireyin dış dünyaya ve insanlara karşı ilgisizlik ve duygusal tepkisizlik göstermesi durumudur. Bu durum, normal şartlar altında önemli sayılabilecek olaylara, görevlere ve kişilere karşı duygusuzluk ve kayıtsızlık şeklinde ortaya çıkar (Arda, 2022; Aydoğdu, 2016).

Psikolojik açıdan kayıtsızlık, kişinin uzun süren başarısızlıkların ardından başarma umudunu yitirmesi şeklinde tanımlanırken; yönetsel açıdan, bireyin politik süreçlere katılım göstermemesi olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, politik kayıtsızlığa en yaygın örnek, bireylerin seçimlerde oy kullanmamasıdır. Sosyolojik açıdan ise, kişilerin toplumsal etkinliklere ve tartışmalara katılmaması, vatandaşlık görevlerini yerine getirmemesi durumu sosyal umursamazlık olarak açıklanmaktadır (Malekzadeh ve Golmohammadi, 2018).

Umursamazlık, kişinin hedeflerine ulaşma umudunu yitirmesi ve hayal kırıklığı yaşaması sonucu ortaya çıkar. Bu durum, genellikle tekrarlayan ve monoton işlerde çalışan, gelişme ya da ilerleme umudunu tamamen kaybetmiş kişilere özgüdür. Bu nedenle umursamazlık, yetersizlik ya da başarısızlığın bir sonucu olarak görülmekte ve mevcut ortamda ya da durumda bazı sorunların varlığına işaret eden önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Fard vd., 2011).

Umursamazlık sergileyen çalışanlar, sadece maaş almak amacıyla çalışmakta, işten atılmamak için gerekli görevleri yerine getirmekte ve örgütü ileriye taşıyacak fırsatlar için asla çaba göstermemektedir (Keefe, 2004). Örgütlerde görülen umursamazlık boyutları ve göstergeleri Tablo 2.1’de gösterilmektedir.

Tablo 2.1. Örgütsel Umursamazlığın Boyutları ve Göstergeleri

Örgütsel Umursamazlık	Boyutlar	Bileşen	Göstergeler
	Yöneticiye karşı umursamazlık	Sorumluluktan kaçmak	- Yetenekleri gizleme- Beyaz yalanlara başvurma - Yöneticinin verdiği görevi erteleme
		Yöneticiye eşlik etmemek	- Mazeret uydurma - Toplantılara önem vermeme - Toplantılarda öneride bulunmaktan kaçınma - Yöneticiyi şüphelendirme
		Yöneticiye karşı uygunsuz davranma	- Yöneticiyle karşılaşmaktan kaçınma - Yöneticinin dedikodusunu yapma - Yöneticiye soğuk ve mesafeli davranma
	Örgüte karşı umursamazlık	Bireysel sorumluluğun azalması	- İşyerinde kişisel işler yapma - Mesai saatleri içinde örgütsel faaliyet kapsamı dışında çalışma
		Makul olmayan organizasyon giderlerinin Artması	-Örgüt tesislerini kişisel amaçlı kullanma -Örgüt malzemelerinin korunmasıyla ilgilenmeme
		İşyerinden ayrılmaya teşebbüs etme	-Saatlik izinlerin artırılması -Artan devamsızlık
	Müşterilere karşı umursamazlık	Müşterilere öncelik vermeme	-Hizmetlerin belirli saatlerle sınırlandırılması -Müşterilerin telefonlarına cevap vermeme
		Müşterilerin kasıtlı olarak kafasını karıştırmak	- İşle ilgisi olmayan belgeler isteme - Müşterilerin işlerini makul olmayan bir şekilde erteleme
		Müşterilere karşı uygunsuz davranma	-Müşterilere isteksizce cevap verme -Müşterilere karşı saldırgan davranışlar sergileme
	Meslektaşlara Karşı Umursamazlık	Meslektaşlarla iş birliğinin azaltılması	- Grup çalışmalarında iş birliği yapmama - Başkalarının motivasyonunu bozma
		Meslektaşları ile uygunsuz davranışlar sergileme	-Meslektaşlarına karşı soğuk ve mesafeli davranma -Baskalarının zayıf yönlerine odaklanma
	İşe Karşı Umursamazlık	Verimliliğe önem vermeme	-İşte doğruluğu azaltma -Sorumlulukları yerine getirmeme -İşinde kaliteye önem vermeme -Çalışma hızını yavaşlatma -Zamanında çalışmayı önemsememe
		İşe karşı karamsarlık	-İşin önemsiz ve değersiz olduğunu varsayma -İşin yararsız olduğunu varsayma

Kaynak: Abolfazli vd., 2016; Malekzadeh ve Golmohammadi, 2018

Tablo 2.1'de belirtildiği gibi, örgütsel umursamazlık beş ana boyutta incelenmektedir: yönetim, örgüt, müşteriler, meslektaşlar ve iş. Bu boyutlar, sorumluluktan kaçınma, uygunsuz davranış sergileme, önemsememe, değer vermeme, iş birliği yapmama ve örgütsel hedefler doğrultusunda hareket etmeme gibi unsurlar altında detaylandırılmaktadır. Ahmadi ve Rafiee (2015) bu sınıflamayı desteklerken, Aydoğdu

ve Çakıcı (2018) etik normlara yönelik umursamazlığın ayrı bir boyut olarak ele alınması gerektiğini vurgulamıştır. Ulusal ve uluslararası literatürde bu türler hakkında çeşitli açıklamalar geliştirilmiştir. Bu kuramsal ayrımlar, örgütsel umursamazlık kavramının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Ancak, kavramın görece yeni olması nedeniyle boyutlandırma konusunda henüz genel bir uzlaşma sağlanmamıştır. Özellikle uygulamalarda, örgütsel umursamazlığın nicel yöntemlerle ölçülmesi için tek boyutlu yapılara ihtiyaç duyulmaktadır. Son yıllarda kısa formulu ölçme araçlarına yönelik artan ilgi göz önüne alındığında, bu yaklaşımın pratik açıdan etkili olduğu değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, Çavuş ve Develi (2022) tarafından geliştirilen ölçek, örgütsel umursamazlığın kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesine katkıda bulunan tek boyutlu güncel bir ölçme aracıdır.

2.2.1. Örgütsel Umursamazlığın Nedenleri

Örgütsel umursamazlığın muhtemel nedenleri şu şekilde sıralanmaktadır (Malekzadeh ve Golmohammadi, 2018): Belirsiz örgütsel hedefler, liyakate dayanmayan istihdam uygulamaları, örgütte nepotizm veya kayırmacılık yapılması, örgütsel adaletsizlik, kırtasiyecilik, kapalı bir örgüt iklimi, örgütsel güvenin zedelenmesi, katılımcı olmayan otokratik yönetim anlayışı, mekanik örgüt yapısı, ayrıştırıcı örgüt kültürü, örgütsel tükenmişlik ve yetersiz özlük hakları (maaş, izin, terfi, promosyon vb.) gibi faktörler, örgütsel kayıtsızlığın olası nedenleri arasında yer almaktadır.

2.2.2. Örgütsel Umursamazlığın Sonuçları

Malekzadeh ve Golmohammadi'nin (2018) belirttiği nedenler nedeniyle örgütsel umursamazlık, aslında örgütte ciddi sorunların bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, çalışanların örgütsel hedefler doğrultusunda çaba göstermemesi, örgüte karşı ilgi duymaması ve duyarsızlaşması şeklinde kendini ortaya koyabilmektedir.

Bu bağlamda, örgütsel umursamazlık alan yazında (Abolfazli vd., 2016; Malekzadeh ve Golmohammadi, 2018) belirtilen muhtemel sonuçları şu şekilde özetlenebilir:

Çalışanların örgütsel kaynakları israf etmesi, örgüt kurallarına uymaması, işine gereken özeni göstermemesi, sürekli her şeyden şikâyet etmesi, yeni görevleri almaktan

kaçması, sorumluluklarını zamanında yerine getirmemesi, tam kapasite çalışmaması, örgütte rol fazlası davranış sergilememesi, örgütsel sessizlik göstermesi, örgütsel bağlılığının azalması, örgütsel eylem ve kararlarda kendilerini faydasız hissetmesi ve öz yeterlik algısının düşmesi gibi durumlar, örgütsel umursamazlığın olası sonuçları arasında yer almaktadır.

Sağlık sektöründe yapılan çalışmalar göz önüne alındığında, hemşireler beklentilerin yüksek olsa bile sistemdeki bazı olumsuz durumlarda, yapısal yetersizlikleri kabullendiği ve bunu umursamazlık olarak nitelendirerek örgüte karşı tutum içine girebilmektedir. Bu durum bakım kalitesinde boşlukların oluşmasına ve duygusal olarak çöküntülere neden olabilmektedir (Markey vd., 2019).

Mollaabbasi ve arkadaşlarının (2013) işletme örgütlerinde 600 çalışanla gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel bağlılık ve duygusal zekâ ile örgütsel kayıtsızlık arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgular doğrultusunda araştırmacılar, çalışan performansını artırmak isteyen yöneticilere; özgeci, nazik, cömert ve fedakâr bir tutum sergilemelerini, ayrıca liyakat ve nitelikleri ön planda tutarak çalışan bağlılığını güçlendirmelerini önermektedir.

Fard ve çalışma arkadaşları (2011), reklamcılık, işletme, okul, üniversite ve kamu sektörlerinden 32 çalışanla yürüttükleri görüşmelere dayalı araştırmalarında, bireylerin yönetime, örgüte, müşterilere, meslektaşlara ve işe karşı kayıtsızlık davranışları sergileyebileceklerini ortaya koymuşlardır.

Aydoğdu ve Çakıcı (2018), kamu ve özel sektör çalışanlarının örgütsel kayıtsızlık düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre, çalışanların kayıtsızlık davranışları en yüksek düzeyde örgüte, en düşük düzeyde ise müşterilere yönelik olarak ortaya çıkmaktadır.

2.3. ABSENTEEİSM KAVRAMI VE TANIMLARI (İŞE DEVAMSIZLIK)

Absenteeism (Devamsızlık), en basit tanımıyla işe gelmeme durumudur (Ramsey ve ark., 2008). Absenteeism (Devamsızlık) terimi, bir yerde bulunmamak anlamına gelen Latince kökenli “absens” kelimesinden türetilmiştir (Lipovac, 2020). İşe devamsızlıkla ilişkili olarak kaynaklarda ortak bir tanımın bulunduğunu belirtmek mümkün değildir. Öncelikle devamsızlıkla ilgili yapılan çeşitli tanımlar üzerinden konu ele alınacaktır. Jex (2002:154) devamsızlığı; “çalışanın fiziksel olarak iş yerinde bulunmaması” şeklinde

tanımlamıştır. Çalışan bireyin herhangi bir sebep göstermeksizin işvereni veya yöneticiyi bilgilendirmeden iş yerine gelmemesi, işe devamsızlık olarak tanımlanabilir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Bir diğer absenteeism (işe devamsızlık) tanımı, çalışanın çalışma takvimi veya programına göre belirlenen çalışma saatlerinde iş yerinde bulunmamasıdır (Eren, 2007: 267). Bu nedenle, tanıma göre yıllık izinler ve resmî tatiller devamsızlık olarak kabul edilmemektedir. Öte yandan, devamsızlığı, çalışanın hastalık veya hastalık dışındaki çeşitli psikolojik, sosyal ve ekonomik nedenlerden dolayı mesai saatleri içinde iş yerinde bulunmaması şeklinde tanımlayan araştırmacılar da mevcuttur (Örücü ve Kaplan, 2001).

Devamsızlık, planlanan çalışma için iş yerinde bulunmamak olarak tanımlanmaktadır (Kristensen vd., 2006). Bu durum, sağlık kurumlarında hizmet alanları ve çalışanlar için stres yaratan önemli bir kaygı kaynağıdır (Donovan vd., 2008). İşe devamsızlıkta belirleyici kriter, önceden planlanmış ve belirlenmiş programlar dışındaki durumlardır. Örneğin; izin günleri, resmî tatiller, doğum-emzirme izinleri, iş seyahatleri gibi bir anda ortaya çıkmayan, önceden bilinen durumlardaki devamsızlıklar planlı devamsızlık olarak adlandırılmalıdır. Ancak planlı devamsızlıklar dışında aniden ortaya çıkan durumlar nedeniyle oluşan devamsızlıklar plansız devamsızlıklar olarak değerlendirilmelidir. Bu durumlar hastalık, ölüm, mazeret izinleri, trafik-hava koşulları, ebeveyn rolleri nedeniyle gelişen durumlar (karne günü, yıl sonu etkinliği, okul programı değişikliği gibi) olabilir. Bu durumlar göz önüne ele alındığında işe devamsızlık, Avcı ve Yavuz'un (2020:42) "haklı bir nedene bağlı olsun veya olmasın örgütün iş akışını ve programını aksatarak dolaylı veya dolaysız bir takım ciddi maliyetlere katlanmasına sebep olan işyerinde bulunmama durumları" şeklindeki tanımıyla örtüşmektedir.

2.3.1. Absenteeism Nedenleri

Absenteeism bir insan kaynakları problemi olarak örgütlerin karlılık çalışmalarına etki etmektedir. Bu etkinin yarattığı kayıpları en aza indirmek için örgütte öncelikle absenteeism nedenleri belirlenmeli, daha sonra da bu nedenleri ortadan kaldıracak ve devamsızlığı azaltacak politikalar belirlenip uygulanmalıdır. Motivasyonun düşmesi, verimliliğin azalması ve daha ileri durumlarda çalışanın iş akdinin feshedilmesi gibi devamsızlığın doğurduğu olumsuz etkiler, örgütün insan kaynağının azalması ve iyi yönetilememesi anlamına gelmektedir. Entelektüel sermaye unsuru olan insan kaynağının

verimli şekilde örgütte bulunması ve yönetilmesi birçok örgütte en büyük maliyet unsuru olduğundan giderler açısından çok önemlidir.

Absenteeism nedenleri gruplar halinde ele alındığında bireysel, davranışsal örgütsel faktörler olarak üç başlık olarak çıkmaktadır. Başlıca devamsızlık nedenleri şöyle sıralanabilir (Örücü ve Kaplan, 2001; Eren, 2007; Brandon ve Temple, 2007; Hilton ve ark., 2009; Işıkhani, 2004; Üngüren ve ark., 2009):

- 1) Yaş
- 2) Cinsiyet
- 3) Aile durumu
- 4) Eğitim düzeyi
- 5) Kıdem ve monotonluğun etkisi
- 6) Dönemsel faktörlerin etkisi
- 7) Yapılan işin zorluğu
- 8) Çalışma sürelerinin etkisi
- 9) Stres etkisi
- 10) Düşük iş doyumu
- 11) Örgüt ölçeği ve çalışma grubunun yapısı
- 12) Hastalık ve buna bağlı nedenlerle ortaya çıkan devamsızlıklar

2.3.2. Absenteeism Sonuçları

Absenteeism yarattığı sonuçlar genellikle örgütsel düzeyde incelenmektedir. Ancak devamsızlık her ne kadar "çalışanın işe gitmemesi" olduğundan somut açıdan çalışanın faydasına, örgütün zararına gibi algılansa da devamsızlık yapan çalışanlarda; vicdan rahatsızlığı, işlerin aksaması nedeniyle göreve bağlılık özelliğinin sarsılmasıyla huzursuzluk, devamsızlık sürelerinde işlerin diğer çalışanlara devrinden doğan mahcubiyet gibi olumsuz duygular yaratabilir. Çünkü yukarıda devamsızlık nedenlerinden de bahsedildiği üzere çalışanın işe gitme niyetini etkileyen unsurlar her zaman çalışanın kendi isteğiyle oluşmamaktadır. Bu nedenle devamsızlığın ortaya çıkardığı sonuçları hem örgüt hem de çalışan açısından değerlendirmek devamsızlığı

önlemek için alınacak önlemlerin doğru belirlenmesi için de önem taşımaktadır. Şenel (2012), devamsızlığın yarattığı örgütsel sorunları üç başlıkta toplamıştır.

2.3.2.1. İşletme Giderleri

Absenteeism, işletmelerin operasyonel maliyetlerini artıran önemli bir faktördür. Bir çalışanın işe gelmemesi durumunda, ona atanan işler ya ertelenmekte ya da mevcut çalışanlara ek iş yükü olarak devredilmektedir. Her iki durumda da projelerin teslim sürelerinde gecikmeler yaşanmakta ve bu da operasyonel maliyetleri artırmaktadır. Özellikle, devamsızlık nedeniyle iş yükü artan çalışanlar, fazla mesai yapmak zorunda kalabilmektedir. Fakat fazla mesai, yorgunluk ve iletişim kopukluklarına yol açarak, örgüte daha fazla maliyet getirebilmektedir. Ayrıca, bu durum çalışan motivasyonunu olumsuz etkileyerek, uzun vadede iş gücü verimliliğini düşürebilir.

2.3.2.2. Motivasyon

Gelmeyen işçinin işini başka bir çalışana vermek; çalışanlar arasında adaletsizlik algısını pekiştirir ve moral üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Çünkü bu tür bir uygulama, işi devralan kişinin, yükün haksız bir şekilde üstüne yıkıldığını hissetmesine neden olabilir. Bu durumda verimlilik düşebilir, stres düzeyi yükselir; fazla mesai olsa bile, uzun vadede yorgunluk, iletişim aksaklıkları ve dolayısıyla örgüte ek maliyetler doğabilir. Ayrıca çalışanlar, yönetimin devamsızlıkla başa çıkamadığı kanısına varırlarsa motivasyonları ciddi biçimde zarar görebilir.

2.3.2.3. Proje Tarihlerinde Gecikmeler

Eğer bir çalışanın işe gelmemesi hâlinde, projenin süresinde gecikmesi kaçınılmazdır; bu durum operasyonel maliyetlerde artışa, müşteri memnuniyetinin azalmasına ve müşterinin güveninin zedelenmesine yol açar. Absenteeism hem kısa hem uzun vadede, verimlilik ve etkililiği olumsuz etkileyen; finansal kayıplara neden olan ve işletmeler için genel bir problem teşkil eden bir davranış biçimidir (Örücü & Kaplan, 2001: 94; Bacak & Yiğit, 2010: 36). Bu negatif sonuçlar, işletmeler açısından şu maliyetleri doğurabilmektedir (Bacak & Yiğit, 2010: 36):

- Devamsızlık gösteren çalışanların yerine geçici iş gücü istihdam edilmesi,
- Mevcut çalışanlara ek mesai ödenmesi,

- Devamsızlık nedeniyle meydana gelen iş gücü kaybını telafi etmek amacıyla yeni personel alımı,
- Ücretli hastalık izni nedeniyle oluşan ücret giderleri,
- Hizmet ya da ürün sunumunda nitelik ve nicelik açısından düşüklük,
- İş gücü devri nedeniyle işe yeni alınan personele verilecek eğitim masrafları.

Alan yazında yapılan çalışmalar bu üç başlıkta toplanmıştır.

2.3.3. Örgütlerde Absenteeism Kavramının Öncülleri Ve Ardılları

Literatür incelendiğinde, örgütlerde absenteeism (işe devamsızlık) davranışının öncülleri ve ardıllarına ilişkin çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmüştür. Bu bölümde ilk olarak örgütlerde absenteeism (işe devamsızlık) davranışının öncüllerinin tespit edilmeye çalışıldığı araştırmalar sunulmaktadır. Bu araştırmalara ilişkin bilgiler Tablo 2.2 de yer almaktadır.

Tablo 2.2. Örgütlerde Absenteizm Öncülleri

Bağımlı Değişken = Örgütlerde Absenteizm				
Yazar/yıl	Bağımsız Değişkenler	Örneklem	Örneklem Büyüklüğü	Sonuç
EROL (2005)	Kurum Kültür (rekabet ve hırs, hiyerarşi ve otorite)	Beyaz yakalı çalışanlar	179	Etki yok
Demir (2011)	İş Güvenliği	Havalimanı çalışanları	229	Negatif etki var
	Çalışma Koşulları			
	Ücret ve Kazançlar			
Budak (2019)	Kariyer Olanakları	Belediye çalışanları	404	Etki yok
	İşte Kalma Niyeti			
Avcı ve Yavuz (2020)	Kurum İçi Kayırmacılık	Kamu kurumu çalışanları	381	Negatif etki var
Şenol ve Üzümlü (2021)	Esnek Çalışma Düzenlemeleri	Özel havayolu şirketleri çalışanları	178	Etki yok
Ardıç, Aydın ve Can-Develi (2022)	Psikolojik Sahiplenme	Sağlık kurumu çalışanları	223	Negatif etki var

Kaynak: Korkmaz ve Öztürk, 2024.

Tablo 2.2 İncelendiğinde, iş güvenliği, çalışma koşulları, örgütte kalma niyeti, esnek çalışma düzenlemeleri, kariyer fırsatları gibi çalışanlara çeşitli imkânlar sağlayan, onlara iyi bir çalışma ortamı sunan ve olumlu iş davranışı algısı oluşturan değişkenlerin absenteeismi olumsuz etkilediği ve bu bağlamda örgütler için de performans ve verimlilik artışı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Örgütlerde absenteeismi (işe devamsızlık) davranışının ardıllarının tespit edilmeye çalışıldığı araştırmalara ilişkin bilgilere ise Tablo 2.3. yer verilmektedir.

Tablo 2.3. Örgütlerde Absenteizmin Ardılları

Bağımsız Değişken = Örgütlerde Absenteizm				
Yazar/yıl	Bağımlı Değişkenler	Örneklem	Örneklem Büyüklüğü	Sonuç
Çelik, Çakıcı ve Fındık (2015)	Örgütsel Adaletsizlik Algısı	Üniversite hastanesi doktorları	347	Pozitif etki var
Nurdağ (2017)	İş Doyumu İşletme Performans İşletme Hedefleri	Otomotiv işletmesi çalışanları	316	Negatif etki var
Mothiba, Mbombi, Malema ve Malatji (2018)	Moral Düşüklüğü Psikolojik Stres İş Yüğü	Hemşireler	186	Pozitif etki var Pozitif etki var Pozitif etki var
Karaduman (2019)	Örgütsel Bağlılık	Sağlık Bakanlığı İletişim Merkezi çalışanları	170	Negatif etki var

Kaynak: Korkmaz ve Öztürk, 2024

Tablo 2.3 incelendiğinde, absenteeizmin iş doyumu, işletme performansı, işletme hedefleri ve örgütsel bağlılık gibi olumlu iş çıktıları üzerinde negatif etkiye sahip olduğu, bunun yanı sıra örgütsel adaletsizlik algısı, moral düşüklüğü, psikolojik stres ve iş yükü düzeylerini artırdığı görülmektedir.

2.3.4. Sağlıkta Absenteeizm İlgili Araştırmalar

Oliveira ve Costa'nın (2014; 146) yaptığı bir araştırmada, sağlık çalışanları arasında absenteeizm (işe devamsızlığın), refah kaybına neden olan başlıca sorunlardan

biri olduğu vurgulanmıştır. Örgütlerde çalışan performansı ve refah düzeyi, işe devamsızlık ve işte bulunmama durumlarıyla doğrudan ilişkilidir (Baker-McClearn, 2010; 311). Ayrıca devamsızlık, çalışanların işe yeterince odaklanamamasına da yol açmaktadır (Coşkun, 2012).

Avcı ve Yavuz (2020; 42), inceledikleri birçok araştırmada zaman ve mekân açısından esnek çalışma imkânlarının, verimlilik, performans ve iş tatmini gibi alanlarda olumlu etkiler yarattığını, ancak en belirgin etkinin işe devamsızlığın azalması konusunda görüldüğünü ifade etmektedir. Türkiye'de halk sağlığı çalışanları arasında devamsızlık ve işte var olmama durumlarını azaltan temel etkenin uygun çalışma süreleri olduğunu ortaya koyan araştırmalar mevcuttur (Yıldız vd, 2015).

Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada, sağlık kurumlarında çalışan personelin örgütteki güvenlik iklimi algılarıyla işe devamsızlıkları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 224 sağlık çalışanı sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda da güvenlik iklimi (toplam) algısının işe devamsızlık (toplam) ile anlamlı ve negatif yönde bir ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Ardıç vd., 2022).

Sağlık sektöründe karşılaşılan uzun çalışma saatleri, çalışanların kendi sağlıklarına zaman ayırmalarını engellemekte ve bu durum, sağlık alanında uzman olmalarına rağmen onların da sağlık sorunları yaşayan bireyler haline gelmelerine yol açmaktadır. Bu tür sağlık sorunları ise, devamsızlığın en sık belirtilen nedenleri arasında yer almaktadır.

Ancak pek çok araştırmada işe devamsızlık nedenleri; yaş, cinsiyet, aile durumu, işyerine olan uzaklık, kıdem ve eğitim düzeyi gibi kişisel faktörler açısından incelenmiştir (Şimşek vd., 2005: 311-312).

2.4. KAVRAMLAR ARASI İLİŞKİLER

2.4.1. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Umursamazlık İlişkisi

Örgütsel sinizm, çalışanların örgüte karşı olumsuz duygu, inanç ve davranışlar geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Alan yazında bireysel tutumların sadece birey ile ilgili değil beraberinde örgütsel çıktılarla ilişkili görülmektedir (Dean vd., 1998). Sinik tutum davranış sergileyen çalışanlar, yöneticilerini çıkarıcı, adaletsiz, alınan kararları ise samimi yetersiz ve tutarsız olarak algılamaktadır (Andersson ve Bateman, 1997). Bu algının

oluşması, zaman içerisinde örgüte karşı ilgisizlik ve kayıtsızlığa dönüşebilmektedir (Bülbul ve Tiryakioğlu, 2024: 270).

Alan yazında farklı sektörlerde yapılan araştırmalar, örgütsel sinizmin örgütsel umursamazlık üzerinde dikkat çekici etkileri doğurduğunu doğrulamıştır. Örneğin, eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel sinizm düzeylerinin arttıkça okulun işleyişine, dinamiğine ve amaçlarına ilgilerinin azaldığı gözlenmiştir (Kalağan ve Güzeller, 2010). Turizm sektöründe Pelit ve Pelit (2014) araştırmasında, otel çalışanlarının yönetime duydukları güvensizlik nedeniyle işlerine ilgisiz ve kayıtsız tutum sergilediklerini ortaya koymuştur. Bankacılık sektöründe yapılan araştırmada ise sinizmin, çalışanların örgütsel gelişmelere karşı pasif, umursamaz ve ilgisiz bir tutum içinde davranış sergilediklerini ortaya koymuştur (Kalağan, 2009).

Bu çerçevede sağlık sektörüne bakıldığında, yoğun çalışma ortamı ve sektörün karmaşık yapısı düşünüldüğünde örgütsel sinizmin sağlık çalışanlarda benzer biçimde umursamazlık davranışlarını tetikleyebileceği söylenebilir. Sağlık çalışanları, örgütlerinden bekledikleri adil yönetim, adil ücret, şeffaflık ve değer görme karşılığını alamadıklarında yalnızca sinik duygular sergileyebilirler. Bu duyguların gelişmesi neticesinde örgütün başarısı ve itibarı için çaba göstermeme eğilimine girebilmektedirler (Çavuş ve Develi, 2022; Develi ve Özer, 2024). Bu durum, özellikle hasta güvenliği ve hizmet kalitesinin süreklilik gerektirdiği sağlık örgütlerinde dikkat çekicidir. Dolayısıyla örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlığın en önemli öncüllerinden biri olarak değerlendirileceği düşünülmektedir.

2.4.2. Örgütsel Umursamazlık ve Absenteeism İlişkisi

Örgütsel umursamazlık, çalışanların örgütün performansı, planları, itibarı ve başarısına karşı ilgisiz davranmalarını ifade etmektedir (Fard vd., 2011). Bu umursamazlık, zaman içerisinde işyerine düzenli katılımı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Alan yazında farklı sektörlerde yapılan araştırmalar bu durumu desteklemektedir. Örneğin, kamu kurumlarının dahil edildiği araştırmada, çalışanların örgütsel konulara ilgisiz yaklaşımlarının devamsızlık davranışlarını artırdığı ortaya gözlenmiştir (Başaran, 2004). Benzer şekilde, üniversite çalışmalarının dahil edildiği çalışmada, örgütsel kayıtsızlık düzeylerinin artmasıyla birlikte izin saatlerinin arttığı ve işe devam konusundaki sorumluluklarının zayıfladığı gözlenmiştir (Ghasemi vd., 2016).

Sağlık sektörüne bakıldığında, umursamazlığın absenteeism yol açması sağlık hizmetinin sürdürülebilirliğini riske atabileceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının umursamaz yaklaşımı, bireysel devamsızlıkla beraber ekip çalışmasının aksamasına ve hasta bakımının sektöre uğratabilir. Bu nedenle örgütsel umursamazlık, sağlık sektöründe devamsızlık davranışlarının önemli bir öncülü olarak değerlendirilebilir.

2.4.3. Örgütsel Sinizm ve Absenteeism İlişkisi

Çalışanların örgütsel sinizm, tükenmişlik, örgüte karşı duydukları güvensizlik ve umutsuzluk, onların işlerine yönelik enerjilerinin azalmasına, bu da devamsızlık gibi davranışsal çıktılarla sonuçlanmaktadır (Torun vd., 2014). Andersson ve Bateman (1997), örgütsel sinizmin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı azalttığı bunun sonucunda işe devamsızlık ve işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymuştur. Nafei (2013) de benzer olarak, sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etki doğurduğunu ve devamsızlık davranışına zemin hazırladığını belirtmiştir.

Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar bu ilişkiyi desteklediği gözlenmektedir. Örneğin, kamu sektöründe yapılan çalışmada, sinik tutumların işten kaçınma ve devamsızlık davranışlarının arttığı tespit edilmiştir (Abraham, 2000). Benzer şekilde, özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen araştırmada, sinik tutumların artmasıyla birlikte işe geç gelme ve mazeretsiz devamsızlık davranışlarının yükseldiği gözlenmiştir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008).

Sağlık sektöründe ise bu ilişkinin ne derece önemli olabileceği akla gelmektedir. Çünkü devamsızlık yalnızca bireysel performansı ve iş yaşam kalitesi değil, doğrudan hasta bakımını, hizmet kalitesini ve hizmetin devamlılığını etkileyebileceği düşünülmektedir (Tok vd., 2022). Yüksek sinizm hisseden sağlık çalışanları, örgüte olan güven kaybı nedeniyle işyerinden kaçma eğilimine girebilmekte ve bu durum hizmet sunumunda aksamalara neden olabilmektedir (Kılıçaslan ve Kaya, 2017). Dolayısıyla, örgütsel sinizmin devamsızlık üzerindeki etkisi, sağlık örgütlerinde hem bireysel hem de toplumsal açıdan daha önemli sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

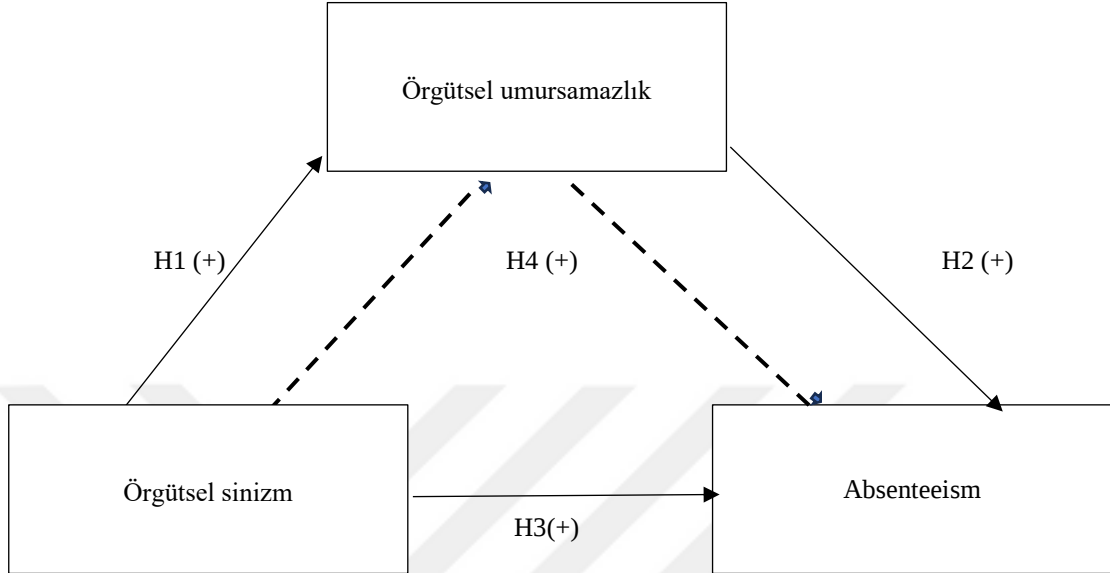
2.4.5. Örgütsel Umursamazlığın Aracı Rolü

Alan yazında örgütsel sinizm ile işe devamsızlığın birlikte ele alındığı ve bu ilişkide örgütsel umursamazlığın aracı rolünü doğrudan inceleyen çalışmaların görece

sınırlı olduğu gözlenmektedir. Bu örgütsel davranış alanında önemli olan değişkenler arasındaki dolaylı etkileşimi açıklamaya yardımcı olacak kurumsal temeller barındırmaktadır. Sosyal Mübadele Kuramı ve Psikolojik Sözleşme Teorisi esasında çalışanların örgütle karşılıklı ilişkiye dayanan dengenin önemi savunulmaktadır. Örgüt, çalışanlarına değer katan, destek sağlayan ve adaletli tutum sergileyen davranışlar sergilediğinde dengenin bozulmasına sebep olabilmektedir. Bunun sonucunda çalışanların sinik davranışlar sergilemesine ve zamanla işlerine karşı ilgi kayıplarına, davranışlarının bu şekilde göstermelerine dolayısıyla umursamaz davranışlara yol açabilmektedir (Abraham, 2000; Üçok, 2012).

Örgütsel sinizm çalışanlarda güven kaybı, işe yabancılaşma, motivasyon kayıplarına neden olduğu birçok çalışmada belirtilmiştir (Ülkü ve Solmaz, 2025; Karatepe ve Kazak, 2024). Negatif duyguların zamanla örgütsel umursamazlık davranışına neden olabileceği, çalışanların örgütün amaçlarına katkı sağlamaktan kaçındığı, sorumluluk almaktan uzaklaştığı ve örgüte olan bağlılıklarının zaman içerisinde azaldığı görülmektedir (Çavuş & Develi, 2019; Develi & Özer, 2024). Buradan hareketle örgütsel umursamazlık, sinizm davranışsal sonucu olarak görülebileceği düşündürmekte ve sinik davranışların işten uzaklaşma davranışlarına neden olabilecek ara unsur olabileceği akla gelmektedir. Benzer olarak örgüte olan güvenin azalan ve aidiyet duygusu zayıflayan çalışanların işten uzaklaşma, devamsızlık eğiliminde olabileceği ifade edilmiştir (Akdeniz ve Tekeli, 2024). Bu durumda örgütsel umursamazlık, örgütsel sinizmin neden olabileceği olumsuz davranışlar olarak işten ayrılma, performans düşüklüğü, işten ayrılma gibi davranışsal çıktılara köprü olabilecektir (Akdoğan ve Emekli, 2023). Dolayısıyla sağlık sektörü bağlamında değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm çalışanların örgüte yönelik olumsuz davranışlar gelişmesi ve güven eksikliğini artırmakta; bu olumsuz değerlendirmeler, örgütsel umursamazlık gibi davranış göstermelerine neden olabilecektir. Çünkü sağlık çalışanlarının sinik tutumları, direk olarak devamsızlık davranışına dönüşme dahi, umursamazlık aracılığıyla bu davranışı pekiştirebileceğini akla getirmektedir.

2.5. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ



Şekil 2.1. Araştırma Modeli

H1.: Örgütsel sinizm örgütsel umursamazlığı açıklamada aynı yönde katkı yapmaktadır.

H2.: Örgütsel umursamazlık absenteeism açıklamada aynı yönde katkı yapmaktadır.

H3.: Örgütsel sinizm absenteeism açıklamada aynı yönde katkı yapmaktadır.

H4.: Örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlığın aracılık rolü ile absenteeism açıklamada aynı yönde katkı yapmaktadır.

BÖLÜM 3 YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin Orta Karadeniz Bölgesindeki Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve Tokat Gaziosmanpaşa Diş Hekimliği Fakültesinde sağlık personeli olarak görev yapan 550 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmaya katılım gösteren çalışanların (%54,2)si 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik verilerine bakıldığında çoğunluğunun kadın olduğu (%62,5), evli olduğu (%61,8), lisans düzeyinde eğitilmiş olduğu (%43,8) ve çalışma süresi olarak çoğunluğunun (%40) 12 yıl ve üstü çalışma tecrübesine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3.1. Demografik Faktörler

		n	%
Yaşınız	20-25	47	8.5
	26-35	298	54.2
	36-45	150	27.3
	46-55	55	10.0
Cinsiyetiniz	Kadın	344	62.5
	Erkek	206	37.5
Medeni durum	Evli	340	61.8
	Bekar	210	38.2
Ünvan	Hemşire	239	43.5
	Diğer Sağlık Çalışanı	161	29.3
	Doktor	150	27.3
Eğitim düzeyi	Lise	32	5.8
	Önlisans	78	14.2
	Lisans	241	43.8
	Yüksek Lisans	199	36.2
Hizmet yılı	0-5yıl	205	37.3
	6-11yıl	125	22.7
	12yıl	220	40.0
Çalıştığı birim	Tıbbi	519	94.4
	İdari	31	5.6

Araştırma örnekleminin detaylı demografik özellikleri Tablo 3,1'de sunulmuştur. Bu çalışmada örneklem büyüklüğü belirlemede Hair vd., (2014) tarafından önerilen madde sayısının 5 katından az olmama kuralı ve ideal olarak ise 10 katına ulaşma kuralı dikkate alınmıştır. Bu kural doğrultusunda, anket formunda bulunan ölçme araçlarına ait madde sayısının en az 10 katı katılımcıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Anket formunda sinizm ölçeğine ait 14 madde, örgütsel umursamazlık ölçeğine ait 3 madde ve işe devamsızlık ölçeğine ait 18 madde bulunmaktadır. Dolayısıyla, en az $35 \times 10 = 350$ kişiye ulaşmak

hedeflenmiştir. Nitekim önemli ölçüde eksik cevap hatası bulunan anket formları çıkarıldıktan sonra toplamda 550 kişiden oluşan bir katılımcı söz konusu olmuştur. Netice itibariyle, araştırmanın örneklemini 550 kişiden oluşmuştur ($n = 550$).

3.2. ÖLÇME ARAÇLARI

3.2.1. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Çalışanların örgütsel sinizm algısını ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olup; bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Türkçeye uyarlanmasında Topçu vd. tarafından 2013 yılında geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), 3 boyutta yer alan toplam 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçek 7’li derecelendirme yöntemi ile puanlandırılmıştır (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7 = Kesinlikle katılıyorum). Örgütsel sinizm ölçeği hakkındaki detaylı bilgiler Tablo 3.2’ de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Maddeler
1. Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.
2. Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.
3. Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez
4. Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.
5. Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.
6. Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.
8. Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.
9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.
10. Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.
11. Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyile bakarım.
12. Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.
13. Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anamlı” bakışmalarda bulunuruz.
14. Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.

3.2.2. Örgütsel Umursamazlık Ölçeği

Çalışanların örgütsel umursamazlık algısını ölçmek için Çavuş ve Develi (2022) tarafından geliştirilmiş olan örgütsel umursamazlık ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 3

ifadeden ve tek boyuttan oluşan 7’li likert tipinde (1= Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır. Örgütlerde umursamazlık ölçeği hakkındaki detaylı bilgiler Tablo 3.3’de sunulmuştur.

Tablo 3.3. Örgütsel Umursamazlık Ölçeği

Maddeler
1. Çalıştığım kurumun amaçları beni ilgilendirmiyor.
2. Çalıştığım kurumun durumunun iyi ya da kötü olması beni ilgilendirmez.
3. Çalıştığım kurumun itibarının iyi ya da kötü olması umurumda değil.
Not. Ölçüm düzeyi: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Ne katılıyorum, Nede katılmıyorum, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum.

3.2.3. Absenteeism Ölçeği

Çalışanların işe devamsızlık algısını ölçmek için Dubey ve Dasgupta (2015) tarafından hazırlanan İşe Devamsızlık Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 18 ifadeden ve iki boyuttan oluşan ve 7’li Likert tipinde (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 7= Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır. Ölçeğin Türkçe çevirisi için Avcı ve Yavuz (2019) tarafından hazırlanan çalışmadan faydalanılmıştır. İşe devamsızlık ölçeği hakkındaki detaylı bilgiler Tablo 3.4’ te sunulmuştur.

Tablo 3.4. Absenteeism (İşe Devamsızlık) Ölçeği

Maddeler
1. İşimden izin almama neden olan başka bir gelir kaynağım var.
2. İşime kıyasla yükseköğrenimime daha fazla yoğunlaşıyorum.
3. Bana verilen işe uygun değilim ve uygun işi arıyorum.
4. Ailemle yeterince vakit geçiremiyorum.
5. Hastalıklarımın beni sık sık işimden uzaklaştırdığını hissediyorum.
6. İş hayatımın ailevi sorumluluklardan etkilendiğini hissediyorum.
7. İşe devamsızlığımın iş yerimin performansını etkilemediğini düşünüyorum.
8. Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık devamsızlık yapıyorum.
9. İşimden memnun değilim.
10. Stres iş hayatımın bir parçasıdır.
11. Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.
12. Başkalarıyla çalışırken (iş yerimde)kendimi yalnız hissediyorum.
13. Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.
14. Mevcut çalışma koşulundan memnun hissetmiyorum.
15. İş yerim tarafından bana sağlanan refah ölçütlerinden (imkanlar) memnun değilim.
16. Vardiya temeli, düzenliliğim için bir engeldir.
17. Üstlerimden gerekli motivasyonu alamıyorum.
18. Meslektaşlarımdan yeterli desteği göremiyorum.

Not. Ölçüm düzeyi: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılmıyorum, (4) Ne katılıyorum, Nede katılmıyorum, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum.

3.3. İŞLEM

Araştırmada ortaya atılan hipotezlerin testi için nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve araştırma ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Yapılacak bu çalışma için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan etik kurul onay belgesi alınmıştır (karar tarihi: 05.03.2025, oturum no: 04, karar sayısı: 01.72). İlgili belge EK- 1’de sunulmuştur. Daha sonra hazırlanan anket formları Orta Karadeniz Bölgesi’nde Tokat Gaziosmanpaşa Üniversite Hastanesi ve Tokat Diş Hekimliği Fakültesi ait hizmet binalarında aktif olarak görevde bulunan farklı unvanlara sahip sağlık çalışanlarına kesitsel zamanlı olarak yüz yüze uygulanmıştır. Geri dönüşler neticesinde toplam 550 çalışandan gelen veriler ışığında çalışmanın analiz kısmına geçilmiştir. Araştırmada geçerlilik analizi için IBM SPSS Amos yazılımı; ön veri analizleri, güvenilirlik ve korelasyon analizleri için IBM SPSS yazılımı ve son olarak regresyon analizi için Process Macro eklentisi kullanılmıştır.

BÖLÜM 4: BULGULAR

4.1.ÖN ANALİZLER

4.1.1 Kayıp Değer Analizi

Yapılan kayıp değer analizi sonucunda veri setindeki kayıp değer sayısı 0, kayıp değer yüzdesi %0 olarak elde edilmiştir (MVA = %0). Bu bakımdan, veri setinde eksik cevap hatası bulunan veri bulunamamış ve nihai katılımcı sayısı 550 kişi olmuştur (n = 550).

4.1.2. Normal Dağılım Analizi

Literatürde, elde edilen verinin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek adına çarpıklık ve basıklık değerleri için farklı testler bulunmaktadır. Bu çalışmada güncelde en çok kabul gören yöntem olan çarpıklık-basıklık testi uygulanmıştır. Uygulanan çarpıklık-basıklık testi hem her bir madde bazında hem de ortalaması alınan değişkenler bazında gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1’te verilmiştir.

Tablo 4.1. Çarpıklık ve Basıklık Testi Sonuçları

Maddeler değişkenler	ve	Ortalama	Standart sapma	Çarpıklık ^a	Basıklık ^b
Sinizim 1		2,82	1,871	,721	-,783
Sinizim 2		3,86	1,831	-,047	-1,114
Sinizim 3		4,20	1,948	-,104	-1,215
Sinizim 4		4,01	1,907	-,043	-1,183
Sinizim 5		4,55	1,875	-,518	-,970
Sinizim 6		3,48	1,844	,291	-1,083
Sinizim 7		3,57	2,545	6,872	9,620
Sinizim 8		3,46	1,883	,314	-1,128
Sinizim 9		3,43	1,824	,376	-,972
Sinizim 10		3,89	1,826	,058	-1,058
Sinizim 11		4,15	1,877	-,159	-1,110
Sinizim 12		3,71	1,920	,097	-1,222
Sinizim 13		4,41	1,889	-,398	-1,016
Sinizim 14		4,21	1,902	-,256	-1,138
Örgütsel Umursamazlık 1		2,43	1,588	1,206	,672
Örgütsel Umursamazlık 2		2,14	1,491	1,651	2,271
Örgütsel Umursamazlık 3		2,05	1,446	1,754	2,727

Tablo 4.1. Devam

Absenteeism 1	1,54	1,253	2,997	8,766
Absenteeism 2	2,31	1,606	1,304	,838
Absenteeism 3	1,89	1,485	2,019	3,516
Absenteeism 4	4,14	2,114	-,099	-1,371
Absenteeism 5	2,69	1,872	,871	-,373
Absenteeism 6	3,26	2,021	,480	-1,081
Absenteeism 7	2,81	1,825	,806	-,459
Absenteeism 8	1,80	1,384	2,149	4,147
Absenteeism 9	2,73	1,831	,905	-,313
Absenteeism 10	4,74	2,068	-,555	-1,047
Absenteeism 11	4,73	2,137	-,485	-1,191
Absenteeism 12	2,99	1,840	,691	-,629
Absenteeism 13	3,65	1,955	,189	-1,178
Absenteeism 14	4,06	2,003	-,053	-1,268
Absenteeism 15	4,35	1,988	-,272	-1,157
Absenteeism 16	3,90	2,117	,052	-1,342
Absenteeism 17	4,10	2,087	-,004	-1,370
Absenteeism 18	3,42	1,997	,429	-1,050

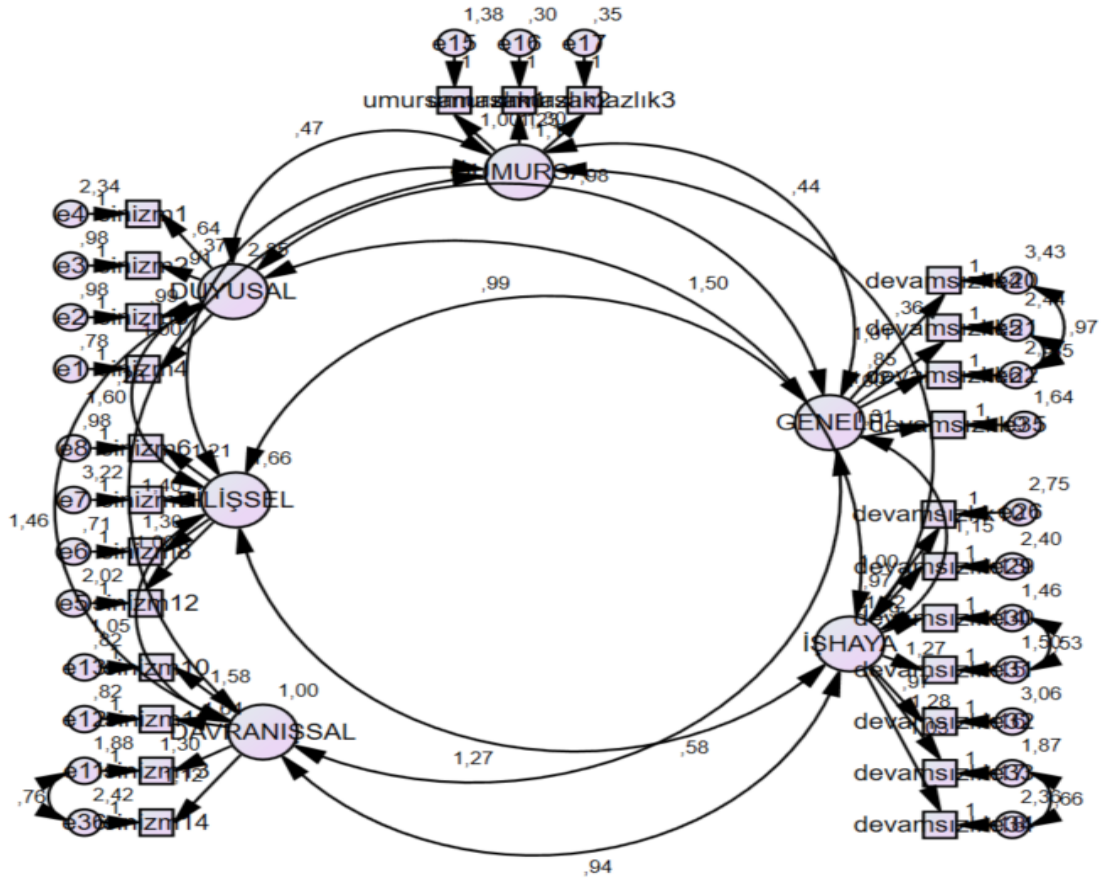
Kline (2011) tarafından bir verinin normal dağılıma sahip olması için çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında ve basıklık değerlerinin ± 10 aralığında olması gerektiği belirtilmektedir. Çarpıklık-basıklık testi sonuçlarına bakıldığında ise en yüksek çarpıklık değerinin 6.87, en yüksek basıklık değerinin ise 9.62 olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, verinin belirtilen eşik değerler içerisinde olduğu, yani normal dağılıma sahip olduğu çıkarımı yapılmıştır.

4.2. GEÇERLİLİK ANALİZİ

Sinizm ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla bir dizi doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Uygulanan tüm doğrulayıcı faktör analizlerinde 550 çalışandan elde edilen veriler normal dağılıma sahip olduğu için maksimum olabilirlik yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011).

Tüm ölçme araçları dahil edilerek oluşturulan ölçüm modelinin veri ile uyumunu test etmek üzere genel doğrulayıcı faktör analizi (overall confirmatory factor analysis) gerçekleştirilmiştir (Anderson ve Gerbing, 1984; Develi vd., 2022; Kline, 2011). Ölçüm modelinde sinizm, örgütsel umursamazlık ve abstenesim ölçeği için ikinci düzey çok faktörlü model kullanılmıştır. Bunun nedeni araştırmanın önceliği üç temel değişken arasındaki ilişkilere odaklanmaktır. Gerçekleştirilen DFA’da faktör yükleri geçerlilik alt sınırı için Tabachnick & Fidell (2013) tarafından önerilen 0.32 kriteri dikkate alınmıştır.

Bu noktada düşük faktör yüküne sahip olması nedeniyle sinizm ölçeğinden 5 ve devamsızlık ölçeğinden 1,2,8,7,11 maddeleri gözlem dışı bırakılmıştır. Yapılan geçerlilik analizi kapsamında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin ölçüm modeli Şekil 2’de sunulmuştur.



Şekil 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Ölçüm Modeli

Yapılan geçerlilik analizi kapsamında gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizinin uyum iyiliği indekslerine yönelik sonuçlar Tablo 4.2’ de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

$\chi^2/sd < 5$	CFI > .90	TLI > .90	IFI > .90	AGFI $\geq$.85	SRMR < .08	RMSEA < .08	Standardize edilmiş madde ağırlık aralığı
3,373	,925	,912	,925	,852	,058	,066	(,479-,930)

Not. χ^2/sd : Ki-kare/serbestlik derecesi, CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi, TLI: Normlaştırılmamış uyum indeksi, IFI: Artan uyum indeksi, SRMR: Standardize edilmiş ortalama hataların karekökü. RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü.

Yapılan analizler neticesinde tüm standardize edilmiş madde ağırlıkları geçerli ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$). Bununla birlikte, ölçüm modeline yönelik uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeydeki sınırlar içinde olduğu görülmektedir (Anderson & Gerbing, 1984; Bentler, 1988; Brown, 2014; Hu & Bentler, 1999; Kline, 2011; Tabachnick & Fidell, 2013). Tüm bu bulgular araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının yapı geçerliliğine sahip olduğunu göstermiştir.

4.3. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılıklarını belirlemek üzere Cronbach Alfa yöntemi ile güvenilirlik analizi yapılmıştır (Cronbach, 1951). Örgütsel Sinizim, Örgütsel Umursamazlık ve Abseenteeism ölçeklerine yönelik Cronbach Alfa değerleri Tablo 4.3’de görülmektedir.

Tablo 4.3. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach Alfa > 0.70
Örgütsel Sinizm	,943
Örgütsel Umursamazlık	,868
Abseenteeism	,882

Güvenilirlik analizinden çıkarım yapılan sonuçlara göre, tüm Cronbach Alfa katsayılarının içsel tutarlılık bakımından güvenilir ($\alpha > 0.70$) bir düzeyde olduğu anlaşılmaktadır (Nunnally, 1978).

4.4 HİPOTEZ TESTLERİ

Tezin bu kısmında hipotez testleri için korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Korelasyon Analizi

Çalışmanın değişkenleri olan Örgütsel Sinizm, Örgütsel Umursamazlık ve İşe devamsızlık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz ile değişkenler arasında ilişkinin olup olmadığı, ilişkinin yönü ve derecesi korelasyon katsayısı ile belirlenmektedir. Korelasyon analizi sonucunda elde edilen korelasyon katsayısı değerleri Tablo 11’ de gösterilmiştir. Korelasyon katsayılarına yönelik seviyelerin değerlendirilmesinde Field (2009) tarafından önerilen ölçüt dikkate alınmıştır. Buna göre, ± 0.10 düzeyindeki korelasyon katsayısı küçük; ± 0.30 düzeyindeki korelasyon katsayısı orta ve ± 0.50 düzeyindeki korelasyon katsayısı ise büyük bir ilişkiyi göstermektedir. Korelasyon analizinden elde edilen sonuçlar Tablo 4.4’de verilmiştir.

Tablo 4.4. Korelasyon Analizi

Değişkenler	M	S	1	2	3
1.Örgütsel Sinizm	3,779	1,449	1		
2.Örgütsel Umursamazlık	2,204	1,342	,316**	1	
3.İşe Devamsızlık	3,730	1,354	,700**	,312**	1

Not. n = 550, M: Ortalama, s: Standart sapma * p < .05, ** p < .01

Korelasyon analizi sonuçlarına göre araştırmanın temel değişkenleri olan Örgütsel Sinizm, Örgütsel Umursamazlık ve İşe devamsızlık arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Buna göre öncelikle örgütsel sinizm ile örgütsel umursamazlık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde ($r = .316$, $p < .01$) bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Devamında, örgütsel sinizm ile işe devamsızlık arasındaki pozitif yönlü ve yüksek düzeyde ($r = .700$, $p < .01$) olduğu görülmüştür. Son olarak, örgütsel umursamazlık ile işe devamsızlık arasında ise aynı yönlü ve düşük düzeyde ($r = .312$, $p < .01$) bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.4.2. Regresyon Analizi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi ile ilgili son olarak, bootstrapping yöntemine dayalı regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde 5000 türev örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrapping tekniği ile gerçekleştirilen analizlerde dikkate alınacak öncelikli istatistiksel anlamlılık testi, analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır (0) içermemesi esasına dayanmaktadır (MacKinnon vd., 2004). Örgütsel Sinizm, Örgütsel Umursamazlık ve İşe devamsızlık değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5. Regresyon Analizi

	Örgütsel Umursamazlık (M)			İşe Devamsızlık (M)		
	B	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
Örgütsel Sinizm (X)	,293**	,2195	,3669	,624**	,5659	,6829
Örgütsel Umursamazlık	-	-	-	,100**	,0377	,1640
Model Özeti	R ² =.499 F(sd=.9211) = 547.000), p < .001			R ² =.490 F(sd= ,9360) = 548, 000), p < .001		
Ö.S. – İ.D. (Toplam Etki)	B = .654, t = 22.922, p > .05, %95 BCA CI [.709 .700]					
Ö.S.—Ö.U.—İ.D. (Dolaylı Etki)	B = ,030, %95 BCA CI [.010-.051]					
Ö.S.—Ö.U.—İ.D. (Tamamen Standartlaştırılmış dolaylı etki)	B = ,032, %95 BCA CI [.011-.056]					

Not. n = 550, Türev örneklem sayısı = 5000. M: Aracı değişken, X: Bağımsız değişken, Y: Bağımlı değişken, β : Standardize edilmiş beta katsayısı, B: standardize edilmemiş beta katsayısı, ULCI: Üst limit güven aralığı LLCI: Alt limit güven aralığı, R²: Belirlilik katsayısı, F: F-istatistiği, sd: Serbestlik derecesi, p: p-değeri, t-istatistiği, BCA CI: Yanlılığı düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralıkları, Ö.S.: Örgütsel Sinizm, Ö.U.: Örgütsel Umursamazlık davranış, İ.D.: İşe Devamsızlık. *p < .05, **p < ,01, ***p < .001.

Bu çalışmada, örgütsel sinizmin (Ö.S.) işe devamsızlık (İ.D.) üzerindeki etkisinde örgütsel umursamazlık (Ö.U.) değişkeninin aracılık rolü incelenmiştir. Analizler Hayes'in (2022) önerdiği PROCESS Model 4 aracılığıyla gerçekleştirilmiş ve bootstrap yöntemiyle 5000 örneklem kullanılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir. Regresyon analizine göre, örgütsel sinizm değişkeni hem örgütsel umursamazlık (β = ,293; p < .01; %95 CI [0,2195 – 0,3669]) hem de işe devamsızlık (β = ,624; p < .01; %95 CI [0,5659 – 0,6829]) üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu bulgular, örgütsel sinizmin arttıkça hem çalışanların umursamaz davranışlar gösterme olasılığının hem de işe devamsızlık düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Modelin işe devamsızlığı açıklama gücü oldukça yüksektir ($R^2 = .490$, $F = 548.000$, $p < .001$), bu da bağımlı değişkendeki varyansın yaklaşık %49'unun modele dahil edilen değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir.

Toplam etki ($\beta = .654$) istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < .001$) ve %95 güven aralığı $[.709 - .700]$ içinde yer almaktadır. Bu, örgütsel sinizmin işe devamsızlık üzerindeki genel etkisinin güçlü ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır.

Aracılık analizinde, örgütsel sinizmin işe devamsızlık üzerindeki dolaylı etkisi örgütsel umursamazlık üzerinden hesaplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre dolaylı etki $\beta = .030$ olup %95 bootstrap güven aralığı $[.010 - .051]$ arasında yer almakta ve bu aralık sıfırı içermemektedir. Bu durum, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca, tamamen standartlaştırılmış dolaylı etki değeri $\beta = .032$ 'dir ve bu da anlamlıdır (%95 CI $[.011 - .056]$).

Bu bulgulara göre, örgütsel umursamazlık değişkeni, örgütsel sinizm ile işe devamsızlık arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynamaktadır. Başka bir deyişle, çalışanların örgüte yönelik sinik tutumlarının, işe devamsızlık davranışlarını artırmasında, onların örgütsel olaylara karşı ilgisiz veya umursamaz yaklaşımlarının da etkili olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, doğrudan etkinin büyüklüğü dolaylı etkiye göre oldukça yüksektir. Bu da örgütsel sinizmin işe devamsızlık üzerindeki etkisinin büyük ölçüde doğrudan gerçekleştiğini, ancak umursamazlık davranışlarının bu etkiyi anlamlı biçimde pekiştirdiğini göstermektedir.

BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 SONUÇ

Araştırmanın bulguları genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve abstenteeism arasındaki ilişkiler kapsamlı olarak ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık ve yapı geçerliliği ve her ölçeğin kavramları karşılayıp karşılamadığı test edilmiş ve güvenilir olduğu gözlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizleri sayesinde uyum endekslerine bakılmış ve ölçüm modelinin uygunluğu sınanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılıkları alan yazının önerdiği sınırlar içerisinde olduğu gözlenmiştir.

Son yirmi yılda sağlık kurumlarında geliştirilen kalite standartları, hizmet kalitesinde önemli ilerlemeler sağlamıştır. Ancak, hizmet kalitesinin daha da yükseltilmesi amacıyla çalışanların üzerindeki sorumluluk ve baskının arttığı söylenebilir. Bunun yanı sıra, sağlık hizmetinin doğasında bulunan vardiyalı çalışma ve nöbet sistemi, çalışanlarda olumsuz davranış sergilemektedir. Sağlık sektöründe yapılan sinizm çalışmaları incelendiğinde, genel olarak örgütsel sinizmin, örgütsel davranışı etkileyen faktörler değerlendirilmiştir.

Alan yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ve örgütsel umursamazlık arasında sınırlı sayıda çalışma yapıldığı gözlenmiştir. Sağlık sektörü özelinde örgütsel sinizm üzerine yapılan çalışmaların son dönemde artış gösterdiği görülmektedir. Özellikle örgütsel sinizmin işten ayrılma, tatminsizlik, tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlarla güçlü ilişkili olduğu gözlenmiştir. Bu olumsuz davranışların çalışanların umursamaz davranış sergilemelerini neden olabileceği düşünülmektedir. Örneğin hemşirelerin dahil edildiği çalışmalarda örgütsel sinizmin yaygın olarak işten ayrılma niyetiyle güçlü ilişkisini göstermekte ve örgütsel destek üzerine negatif etki ettiği görülmektedir (Ike vd., 2024).

Erdoğan ve Bedük'ün (2013) devlet hastanesinde görev yapan tüm çalışanlar üzerinde yürüttüğü çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırma sonuçları, örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe örgütsel vatandaşlık davranışının düşme eğiliminde olduğunu göstermiştir. Çaylak (2014), Ankara'daki bir hastanede görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdiği araştırmada; örgütsel sessizlik, işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemiştir.

Araştırma sonucunda, örgütsel sessizliğin örgütsel sinizmi etkilediği ve işten ayrılma niyetiyle pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Köse (2018) tarafından bir devlet hastanesinde tüm sağlık personeli ile yürütülen çalışmada, örgütsel sinizmin, örgütsel adaletsizlik ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkideki rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, örgütsel sinizmin bu iki değişken arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlendiği tespit edilmiştir. Şeker ve Torun (2021) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, işyerine aidiyet duygusu ve iş yerinde hissedilen rahatlığın sinizmi olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, iş yerinde kendini rahat hisseden ve aidiyet duygusu yüksek olan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük, buna karşılık yoğun bakım ünitesinde görev yapan hemşirelerin ise daha yüksek düzeyde örgütsel sinizm sergiledikleri belirlenmiştir. Gerçekte, örgütsel sinizm üzerine yapılan araştırmalar literatürü oldukça ilerletmiş durumdadır. Ancak ilişkisel çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm ile önemli ölçüde bağlantılı olabilecek bazı değişkenlerin henüz ele alınmamış olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda örgütsel umursamazlık, örgütsel sinizmle bağlantılı olabilecek bir kavram olarak öne çıkmaktadır (Develi & Özer, 2024). Bununla beraber örgütsel sinizm, iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi kavramlar ile olumsuz sonuçlarını konu alan çalışmalar rapor edilmiştir. Benzer olarak örgütsel umursamazlığı çalışanların motivasyon kayıplarına ve işe yabancılaşmalarına neden olabileceği bununla beraber iş performansında azalmalara neden olabileceği düşünülürse örgütsel sinizmin örgütsel umursamazlığı tetikleyebileceğini çalışmamızın bulguları göstermektedir. Buradan hareketle örgütsel sinizm ile örgütsel umursamazlık aynı şekilde ilişkilendirildiğinde H1 hipotezimizin desteklendiği görülmektedir.

Araştırmanın diğer bulgusu, örgütsel umursamazlığın sağlık çalışanlarında işe devamsızlıkları üzerinde ilişki olduğu yönündedir. Alan yazında yönetim desteği eksikliği, adaletsizlik, iş yükü gibi örgütsel faktörlerin çalışan davranışları üzerinde etkisi oldu çalışmalarla ortaya konulmuştur (Chenevert vd., 2013). Farklı olarak yapılan çalışmaların işe devamsızlığın fiziksel nedenlere (mesleki riskler, iş yükü gibi) dayalı olabileceği dolayısıyla dolaylı olarak psikolojik olarak tükenmişlik, depresyon nedeniyle sağlık sorunlarının tetiklenmesine sonucunda işe devamsızlığa neden olabileceğini göstermiştir (Brady vd., 2023; Kristensen, 2023). Buradan hareketle araştırmada elde

ettiğimiz bulgular sağlık sektöründe çalışanların umursamaz davranışlarının işe devamsızlığına katkı sağlayacağını doğrulamakta ve bu ilişki ilişkilendirildiğinde H2 hipotezimiz desteklenmektedir.

Araştırmada üçüncü hipotezi, örgütsel sinizmin sağlık çalışmalarında işe devamsızlık davranışlarını açıklamada anlamlı katkı sağladığı gözlenmiştir. Bu bulgulara göre çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlarının sağlık sektöründe işe devamsızlık davranışı gösterme eğiliminde olabileceğini ortaya koymuştur. Alan yazında farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda örgütsel sinizm işten ayrılma, işe bağlılıkta azalma, performans düşüklüğü gibi davranışlarla ilişkili olduğu doğrulanmaktadır (Dean vd., 1998; Nafei, 2013).

Sağlık sektörü özelinde klinik personeli ve hemşirelerin dahil edildiği çalışmaların yoğun olduğu, sinizm algılarının artmasının tükenmişlik, iş tatminsizliği ve işe bağlılık kaygılarına neden olabilmesi nedeniyle işe devamsızlığı tetikleyebileceğini göstermektedir (Kılıçaslan ve Kaya, 2017). Farklı sektörlerde de benzer olarak sinizmin, duygusal tükenme, yorgunluk, işten kaçma davranışı sergilenmesine dolayısıyla işe devamsızlık oranlarının artmasına neden olabilmektedir (Gültekin 2023; Develi ve Özer, 2024).

Bu alan yazın doğrultusunda, araştırmanın bulgularıyla örtüşmekte ve sağlık alanındaki çalışmalar, örgütsel sinizmin dolaylı yoldan işe devamsızlığı artırabileceğine işaret etmektedir. Sonuç olarak H3 hipotezimiz desteklenmiş ve örgütsel sinizmin işe devamsızlık davranışı üzerinde anlamlı değişken olduğunu göstermiştir.

Örgütler açısından ciddi problemlere yol açma potansiyeli bulunan bu üç değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesinin, bu bağlamda literatüre kayda değer bir bilgi sunabileceği düşünülmektedir. Zira her biri olumsuz örgütsel sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm, iş yapma süreçlerine yansıyabilecek pek çok olumsuzluğa yol açmakta; hataların ölümcül sonuçlara neden olabildiği ve yüksek maliyetlerle faaliyet gösteren sağlık kurumları için bu üç değişken arasındaki ilişkilerin incelenmesi son derece önem taşımaktadır. Literatürde her üç değişkene ilişkilendirildiği apayrı kavramların incelendiği farklı araştırmalar olsa da örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık ilişkisinin incelendiği çalışmanın olmadığı görülmektedir.

Son olarak araştırmamızda sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, işe devamsızlık üzerindeki etkisinde örgütsel umursamazlığın aracılık rolü sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel umursamazlığın kısmi aracılık etkisi görülmüştür. Örgütsel sinizm örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık üzerinde pozitif ve anlamlı etki göstermiştir. Bu bulgulara ek olarak değişkenler üzerinde örgütsel umursamazlığın dolaylı etkisinin anlamlı varlığı gözlenmiş, dolaylı etkinin ise yüksek düzeyde etki etmiştir. Bu sonuç sağlık çalışanlarında sinik davranışların işe devamsızlığı artırdığı, örgütsel umursamazlık eğilimlerini bu ilişkide anlamlı olarak tetiklediği görülmüştür. Alan yazında örgütsel sinizmin işten ayrılma, performans düşüklüğü, güvensizlik ve devamsızlık gibi etkilerin olduğu çalışmalar ile uyumludur (Dean vd., 1998; Chiaburu vd., 2013). Bu doğrultuda H4 hipotezimiz desteklenmiştir.

Sağlık sektörü özelinde sinizmin artması tükenmişlik, iş tatminsizliği ve bağlılık azalması nedeniyle işten kaçma davranışlarını tetiklediği gözlenmiştir (Akbaş, 2020). Yapılan çalışmaların sinizmin sadece direk etkisi olmadığı örgütsel umursamazlık gibi başka değişkenler üzerinde dolaylı etkisi ile işe devamsızlık davranışlarını artırabildiğini göstermiştir. Doğrudan etkinin yüksek olması ise örgütsel sinizm davranışlarının işe devamsızlığa doğrudan neden olabileceğini ortaya koymuştur. Sağlık kurumlarında sinizmin azaltılmasına yönelik plan ve politikaların hayata geçirilmesi işe devamsızlık davranışının azaltılmasında önemli etki sağlayacaktır.

Yapılan çalışma da Orta Karadeniz Bölgesi'nde bir üniversite hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının iş yerindeki örgütsel sinizm davranışının işe devamsızlığı nasıl etkilediği ve bu etkide örgütsel umursamazlığın aracı rolü incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda çalışmaya katılan sağlık çalışanlarına örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel umursamazlık ölçeği ve işe devamsızlık ölçeği uygulanmıştır. Araştırma kapsamında oluşturulan dört farklı araştırma hipotezinin desteklenme durumunu ortaya çıkarmak için sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık davranışları ile aralarındaki ilişkiler test edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda açıklayıcı bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmadan elde edilen sonuçları genel olarak ifade etmek gerekirse; öncelikle örgütsel sinizmin örgütsel umursamazlığı açıklamada aynı yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Devamında örgütsel sinizm ile işe devamsızlık arasında aynı yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Son olarak, örgütsel umursamazlık ile işe

devamsızlık arasında ise aynı yönlü ve düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. İlk defa belirlenen bu aracılık etkisinin yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın bulguları bütüncül olarak değerlendirildiğinde ise çalışmanın arka planında bulunan Sosyal Mübadele Kuramının (Blau, 1964) işaret ettiği yönergelerin doğrulandığı anlaşılmaktadır. Çünkü algı tutum ve davranış silsilesi bağlamında sırasıyla örgütsel sinizm, örgütsel umursamazlık ve işe devamsızlık davranışı arasında etkileşim meydana gelmiştir. İlgili kavramlar arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin bu kuram bağlamında açıklanmış olması ile ilgili kuramın kapsamına katkı yapıldığına inanılmaktadır.

5.2. ÖNERİLER

Çalışmanın bulguları ve sınırlılıkları doğrultusunda araştırmacı ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Ulusal yazında örgütsel umursamazlık davranışı kavramı hakkında sınırlı düzeyde çalışma bulunmaktadır. Bu sebeple, kavramın yönetim ve organizasyon alanındaki diğer kavramlarla ilişkisinin incelenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Örgütsel umursamazlık davranışını etkileyen iş yeri ortamı ve örgüt kültürüne ilişkin başka faktörlerin de ölçüldüğü yeni çalışmalar yapılması kavramın daha ayrıntılı değerlendirilmesine olanak sağlayabilir. Bu çalışmanın uygulaması sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini farklılaştırılarak farklı sektör ve/veya meslek grupları üzerinde çalışmalar yapılabilir.

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar araştırmanın yapıldığı dönem ile sınırlıdır. Fakat gelecekteki çalışmalar boylamsal zamanlı veri toplama tekniği kullanılarak daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Araştırmada nicel 51 araştırma desenlerinden faydalanılmıştır. Nitel araştırma deseni ile yapılacak bir araştırma modeliyle bu sınırlılık ortadan kaldırılıp konunun daha derin incelenmesine olanak sağlanabilir.

5.2.2. İş Yaşamına Yönelik Öneriler

Örgütsel sinizmin işe devamsızlık davranışına sebep olduğu dikkate alınmalıdır. Sinizm kavramının birey üzerindeki etkileri ve kurumlar açısından taşıdığı olumsuzluklar göz önüne alındığında, çalışanların siniklik düzeylerinin en aza indirilmesi büyük önem

taşımaktadır. Bu düzeyin minimuma çekilmesi, öncelikle bireyin kendisi üzerindeki olumsuz etkilerin ortadan kalkmasını sağlayacak, ardından kurum içinde daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sunacaktır. Sinizmin tamamen ortadan kaldırılması mümkün olmasa da belirli bir düzeyde tutulması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abolfazli, E., Saidabadi, Y. R., ve Fallah, V. (2016). An analytical study on indifference management in the educational system of Iran: Reflection on expert's opinions. *International Review*, 1(2): 22-37.
- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3): 269-292.
- Ahmadi, S. A. A., ve Rafiee, A. (2015). A study on emotional intelligence strategies to reduce organizational indifference. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 4(3): 169-178.
- Akbaş, M. (2020). Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sonuçlarının Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi: Sistematik Bir Derleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1):94-107.
- 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.
- Akdeniz, B. ve Tekeli, S. (2024). Türkiye’de örgütsel davranış alanında aidiyet konusunda hazırlanmış lisansüstü tez çalışmalarına yönelik bir meta-değerlendirme. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, (14): 52-70. [https://doi.org/ 10.58627/dpuiibf.1534676](https://doi.org/10.58627/dpuiibf.1534676)
- Emekli, A. K. ve Akdoğan, A. A. (2023). Çalışanlara şiddetin örgütsel sinizm üzerine etkisi ve algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü: sağlık sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(4): 993-1008.
- Akyüz, İ., ve Yurduseven, N. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16): 61-76.
- Akyüz, İ. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (16): 61-76.

- Alan, H., ve Fidanboy, C. Ö. (2013). Sinizm, tükenmişlik ve kişilik arasındaki ilişkiler: bilişim sektörü çalışanları kapsamında bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 165-176.
- 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. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21): 285-316.
- Anderson, J. C., ve Gerbing, D. W. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49(2): 155-173. <https://doi.org/10.1007/BF02294170>
- Anderson, L. M. (1996). "Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations*, 49 (11): 1395-1418.
- Andersson, L. M. ve Bateman T. S. (1997). "Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects". *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
- Arda, A. (2022). *İstanbul'da görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile etik değerlerinin örgütsel ceza algısı aracı değişkeniyle birlikte sanal kaytarma ve örgütsel kayıtsızlığa etkisi*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Ardıç, M., Aydın, N. C., ve Can-Develi, M. (2022,Ekim 13-15). Güvenlik iklimi ve işe devamsızlık arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesinde uygulama. 5. *Uluslararası 15. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, Samsun, Türkiye.
- 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.
- Aslan, Ş., ve Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41): 25-44.

- Avcı, M. (2019). *Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine ilişkin tutumlarının işe devamsızlık algılarına etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi
- Avcı, M. ve Yavuz, E. (2020). Çalışanların esnek çalışma düzenlemelerine yönelik tutumlarının işe devamsızlık algıları üzerindeki etkileri: Kamu kurumlarında bir alan araştırması. *Yönetim Bilimleri Dergisi/Yönetim Bilimleri Dergisi*, 18 (35).
- Aydoğdu, C. (2016). *İş gören kayıtsızlığı: Kamu ve özel sektör çalışanları üzerine bir araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Aydoğdu, C., ve Çakıcı, A. (2018). Örgütlerde kayıtsızlık davranışı üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 2(2): 96-117.
- Bacak, B., ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).
- Bahadır, M. (2020). Okul örgütünde çeşitli değişkenler aracılığıyla örgütsel sinizmin öncü ve sonuçlarının incelenmesi (Doctoral dissertation, Istanbul Sabahattin Zaim University (Turkey)).
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., ve Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20 (3): 311-328.
- Başaran, İ. E. (2004). Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış (3. baskı). Nobel Yayın.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. NY: John Wiley ve Sons.
- Bommer, William H., Rich, Gregory A., Rubin, Robert S. (2005). “Changing attitudes about change: longitudinal effects of transformational leader behaviour on employee cynicism about organizational change”, *The Journal of Organizational Behaviour*. 26 (7): 733-753.

- Brady, H. D., McGrath, D., ve Dunne, C. P. (2023). Sick leave determinants in the healthcare sector (part II): a review of organizational-level factors. *The Brown Journal of Hospital Medicine*, 2(2):73369.
- Brandes, P. M. (1997). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. University of Cincinnati.
- Brandes, P., ve Das, D. (2006). Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications. In *Employee health, coping and methodologies* (Vol. 5, pp. 233-266): Emerald Group Publishing Limited.
- Brandon P. D., Temple J. B. (2007) Family Provisions at the Workplace and Their Relationship to Absenteeism, Retention, and Productivity of Workers: Timely Evidence from Prior Data. *Australian Journal of Social Issues*. 42(4): 447-460
- Breckler, S. J. (1984). Empirical validation of affect, behavior, and cognition as distinct components of attitude. *Journal of personality and social psychology*, 47(6): 1191.
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara.
- Bülbül, T., ve Tiryakioğlu, G. K. Örgütlerde Kayıtsızlık: Nedenleri ve Sonuçları. *Eğitim Ekonomisi ve Planlaması Prof. Dr. Kasım Karakütük: Bilime Adanmış 40 Yıla Armağan*, 269.
- Cartwright, S. ve Holmes, N. (2006). İşin anlamı: Çalışan katılımını yeniden kazanma ve alaycılığı azaltma zorluğu. *İnsan kaynakları yönetimi incelemesi*, 16 (2): 199-208.
- Chênevert, D., Jourdain, G., Cole, N., ve Banville, B. (2013). The role of organisational justice, burnout and commitment in the understanding of absenteeism in the Canadian healthcare sector. *J Health Organ Manag*, 27(3):350–670. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2012-0116>
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks, G.C., ve Lomeli, L.C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, (83):181–197

- Cole, M. S., Schaninger, W. S. ve Harris, S. G. (2002). The Workplace Social Exchange Network: A Multilevel, Conceptual Examination. *Group & Organization Management*, 27(1): 142-167.
- Costa Jr, P. T., Zonderman, A. B., McCrae, R. R., ve Williams Jr, R. B. (1986). Cynicism and paranoid alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Biopsychosocial Science and Medicine*, 48(3):283-285.
- Coşkun, Ö., ve Akdur, R. (2012). İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi (Evaluation of Effective Factors in Absenteeism and Presenteeism at Two Workplaces).
- Çakıcı, A., ve Doğan, S. (2014). Örgütsel Sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1): 79-89.
- Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M., ve Turak, B. (2013). Örgüt çalışanları, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 177-189.
- Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2019). Entropik örgüt iklimi, umursamazlık ve iş tatmini: Nicel bir araştırmaya yönelik bulgular. İçinde A. M. Alparslan, D. Pehlivan, S. Yastıoğlu, Ö. F. Oktar, & F. Kıran (Ed.), 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı (ss. 629-635). <https://odk.mehmetakif.edu.tr/files/ODKBildiriKitabi.pdf>.
- Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2022). Entropik örgüt iklimi, örgütsel umursamazlık ve iş tatmini: Kavramlar ve ölçme araçları. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 2(2): 110-123.
- Çaylak, E. (2014). *Hemşirelerde örgütsel sessizlik ile örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Çelik, H. (2020). *Dönüştürücü liderliğin örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Turizm işletmeleri üzerine bir uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kafkas Üniversitesi.

- Davis, W. D., ve Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader–member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4): 439-465.
- Dean, J. W, Brandes, P, ve Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Delken, M. (2004). Organizational cynicism: A study among call centers. Unpublished master thesis, University of Maastricht.
- Develi, A. (2020). *Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Develi, A., ve Özer, H. (2024). Örgütsel sinizm ve örgütsel umursamazlık ilişkisi için önermeler. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2): 85-97. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1584293>
- Donovan, T. L., Moore, K. M., & VanDenKerkhof, E. G. (2008). Employee absenteeism based on occupational health visits in an urban tertiary care Canadian hospital. *Public Health Nursing*, 25(6): 565-575. <https://doi.org/10.1111/j.1525-1446.2008.00744.x>
- Dubey, K., & Dasgupta, P. (2015). A study on absenteeism & its co-relation with job satisfaction with special reference to it sector. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 4(3): 23- 28.
- Eaton, Judy A. (2000), “A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism”, Dissertation of Master of Arts, York University, Toronto.
- Erdoğan, P., ve Bedük, A. (2013). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (6):17-36.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., ve Reyhanoglu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye’deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 514-524.

- Eren E., (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. 10. Baskı. Beta Yayınları. İstanbul.
- Eren, Erol (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım
- Fard, H. D., Salarieh, N., ve Noruzi, M. R. (2011). Exploring organizational indifference: Creating and validating a measure. *African Journal of Business Management*, 5(31): 12381.
- Fındık, M., ve Eryeşil, K. (2012, April). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *In International Iron ve Steel Symposium* (pp. 02-04).
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3. bs). SAGE Publications
- Ghasemi, M., Sheikh, S., & Mir, A. (2016). Studying the extent of indifference among the staff of Zabol University of Medical Sciences in 2015. *International Journal*, 840–849. <http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article/download/1131/1018>
- Güleç, E. Cankul, İ.B. Yılmaz, S. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkileri: Kamu ve özel hastanelerin karşılaştırılması, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 116-128
- Gültekin, D. T. (2023). *İstismarcı yönetim ile örgütsel sinizm arasında özsaygının aracılık etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi].Balıkesir Üniversitesi
- Gün, F. (2015). Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi.
- Güner, E., Yıldırım, M. A. ve İçerli, L. (2012). “Hizmet işletmelerinde çalışanların örgütsel güven ve sinizm davranışı arasındaki ilişki”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 75-84.
- Güzel, B., Perçin, N. ve Tükeltürk, Ş. (2010). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin ve izin üzerindeki etkilerinin incelenmesi: 4-5 yıldızlı oteller.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., ve Anderson. R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition* (7th ed.). *Essex: Pearson Education Limited*.

- Hilton, M. F.; Sheridan J., Cleary M., Whiteford H. A. (2009). Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re-evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism, *International Journal of Methods in Psychiatric Research* 18(1), 37–47.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Işıkkhan V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Sandal Yayınevi. Ankara.
- Ince, M., ve Turan, Ş. (2011). Organizational cynicism as a factor that affects the organizational change in the process of globalization and an application in Karaman's public institutions. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 37(37): 104-121.
- İçerli, L., ve Yıldırım, M. H. (2012). Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1): 167-176.
- James, M.S.L. (2005), Antecedents And Consequences Of Cynicism In Organizations: An Examination of The Potential Positive And Negative Effects On School Systems. Unpublished Doctor Dissertation, *The Florida State University College Of Business*, Florida
- Jex, S.M. (2002). Organizational psychology: a scientist-practitioner approach, New York: John Wiley ve Sons, 154.
- Johnson, J.L. and O'Leary-Kelly, A.M. (2003), "The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal", *Journal of Organizational Behavior*, 24(5): 627-647.
- Kalağan. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Akdeniz Üniversitesi.

- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27): 83-97.
- Kanter, DL ve Mirvis, PH (1989). *Alaycı Amerikalılar: Bir hoşnutsuzluk ve hayal kırıklığı çağında yaşamak ve çalışmak*. Jossey-Bass.
- Karatepe, A., ve Kazak, E. (2024). Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Sinizmin Nedenleri ve Etkilerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 6(2): 104-130.
- Keefe, L. (2004). How to overcome organizational indifference. *Employee Assistance Report*, 7(7): 1-2.
- Keyes, D. (2006). Seeing Through Cynicism: A Reconsideration of the Power of Suspicion. USA: InterVarsity Krings-Ernst, D. (2011). *Organizational Structure and the Disciples of the Dog. Organizational Cynicism*. Norderstedt-Germany: GRIN Verlag.
- Kılıçaslan, S., ve Kaya, A. (2017). Mobbingin örgütsel sinizm üzerine etkisi hemşireler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (26): 9-25.
- Kidwell, R. E., ve Robie, C. (2003). Withholding effort in organizations: Toward development and validation of a measure. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 537–561. <https://doi.org/10.1023/A:1023456319134>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3rd bs). Guilford Press.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. Beta Yayınevi. İstanbul.
- Koçel, T. (2017). *Yönetim ve organizasyonda metodoloji ve güncel kavramlar*. İstanbul.
- Koçel, T. (2023). *İşletme yöneticiliği* (18 baskı). Beta Yayınları.
- Korkmaz, F., ve Öztürk, A. (2024). *Örgütlerde Absenteizm. Örgütlerde Saplantılı Tutum ve Davranışlar*, 53.
- Köse, S. (2018). *Örgütsel adaletsizlik ve sessizlik ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

- Köse, N. (2020). *Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Kristensen, K., Jørn Juhl, H., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N., ve Bisgaard, C. (2006). Determinants of absenteeism in a large Danish bank. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(9): 1645-1658.
- Kristensen, S. M., Larsen, T. M. B., Urke, H. B., & Danielsen, A. G. (2023). Academic stress, academic self-efficacy, and psychological distress: A moderated mediation of within-person effects. *Journal of youth and adolescence*, 52(7): 1512-1529.
- Ike, O. O., Chuke, N. N., & Nnamchi, O. C. (2024). Organizational cynicism and turnover intention among nurses: do perceived organizational support moderates the relationship. *SAGE Open Nursing*, 10, 23779608241251717.
- Lipovac, A. (2020). Work Absenteeism Management in ProjectOriented Organizations, *European Project Management Journal*, 10 (2): 32-40.
- Luck, E. G. (2011). *Köpeklerin bilgeliği: Antikçağ kiniklerinden metinler* (Çev: Oğuz Özügül). Say Yayınları, Ankara.
- Luczywek, D. R. (2007). Can Personality Buffer Cynicism? Moderating Effects of Extraversion and Neuroticism in Response to Workplace Hassles. Los Angeles, CA, ABD: Dissertation Abstracts International.
- Lunenburg, F.C. (2011). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations. *International Journal of Management, Business, and Administration*.15(1).
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., ve Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4
- Malekzadeh, G., ve Golmohammad, M. (2018). Conceptualization of organizational indifference using cognitive mapping. *Opción: Revista de Ciencias Humanas Sociales*, 34(16): 110-132.

- Markey, K. ve Okantey, C. (2019). Değerlere dayalı bir öğrenme yaklaşımıyla hemşirelik eğitiminde kültürel yeterliliğin beslenmesi. *Uygulamada hemşirelik eğitimi*, 38, 153-156.
- Maslow. (2001). *İnsan olma psikolojisi*. Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.
- Mollaabbasi, H., Rezaeemanesh, B., ve Sadaghiani, J. (2013). A study on relationship between emotional intelligence and organizational indifference through the organizational commitment: A case study of an Iranian firm. *Management Science Letters*, 3(5), 1327-1332.
- Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. bs). McGraw-Hill.
- Oliveira, T. C. T., ve da Costa, J. F. (2014). Gaining or losing? Projective identification, professional identities and New Public Management. In *Work organization and human resource management* (pp. 135-152). Cham: Springer International Publishing.
- Oxford English Dictionary. (t.y). Cynicism. [https://www.oed.com/search/dictionary/?scope= Entries&q = cynicism](https://www.oed.com/search/dictionary/?scope=Entries&q=cynicism), Erişim Tarihi: 21.11.2023
- Örücü, E. ve Kaplan E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 7, Sayı: 1, Manisa
- Özgener, Ş., Ögüt, A., Kaplan, M. (2008). “İş gören -İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar, İlke Yayınevi, Ankara.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Vakfı Yayınları. Eskişehir.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2005). *Örgütsel Davranış*, T.C. Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149. Ş, Eskişehir.

- Öztürk, Z., Kahraman, N. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 5(3):339-358.
- Pelit, E., ve Pelit, N. (2014). The effects of mobbing on organizational cynicism: A study on hotels in Turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1): 34.
- Pitre, J.L. (2004). Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study. Dissertation of Master of Science In Leadership and Human Resource Development, *Naval Postgraduate School*, California, s. 111.
- Polat, M. ve Meydan, CH (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve ayrılma numarası ile ilişki üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1): 145-172.
- Polatcan, M. (2012). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği *Master's thesis*, Sakarya Üniversitesi Turkey.
- Ramsey, J., Punnett, B.J. ve Greenidge, D. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism in Barbados, *Human Resource Management Journal*, 18 (2): 97-117.
- Rehan, M., Iqbal, MZ, Fatima, A. ve Nawab, S. (2017). Örgütsel sinizm ve Pakistan'daki eğitim hastanelerinde çalışanların performansı ile ilişkisi. *Int J Econ Manag Sci*, 6(3):2-6.
- Reichers, Arnon E., John P Wanous ve James T. A., (1997). “Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change”, *The Academy of Management Executive*, Vol.11, No.1.
- Seyhan F. (2020). *Sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Şedatlı S, Ö. & Tengilimoğlu, D. (2013). Bir çalışan güvenliği problemi örgütsel sinizm: Van ili sağlık çalışanları örneği: *IV. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi 2013 Kongre içinde* 39-62.

- Şeker, E. ve Torun, S. (2021). Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2):148-159.
- Şenel B. (2012). Devamsızlık nedenleri ve maliyetinin araştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3:1-17
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2005). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*, Adım Matbaacılık, Konya.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics (6th ed.). Boston: Pearson.
- Tag, M. N., ve Çetinkaya, B. (2019). Öznel iyi oluş hali, başkasına güven ve iş motivasyonu arasındaki ilişki: Beklenti teorisi çerçevesinde çok düzeyli analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15 (3): 858-888.
- Tınaztepe, C. (2012). Örgüt içi etkin iletişimin ayrılmasının etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1): 53-63.
- Tok, Y., Altuntaş, S. ve Çiçek Korkmaz, A. (2022). İşte var olamama ve hemşirelik hizmetlerine etkisi. *International Journal of Social Science Research*, 11(2): 1-9.
- Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences/Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2).
- Topçu, İ., Türkkan, N. Ü., Bacaksız, F. E., Şen, H. T., Karadal, A. ve Yıldırım, A. (2013). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 6 (3):125-131.
- Torun, A., Torun, A., Üçok, D. I. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1), 231-250. <https://doi.org/10.16951/iibd.76837>

- Torun, Y., ve Çetin, C. (2015). Örgütsel sinizmin kuşaklar bazında değerlendirilmesi: Kuşaklara göre örgütsel sinizmin hedefinde ne var? *İş ve İnsan Dergisi*, 2(2): 137-146.
- Tunçel, İ. (2020). *X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sinizm*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Turan, Ş. (2001). *Küreselleşme sürecinde örgütsel değişimi etkileyen bir unsur olarak örgütsel sinizm ve Karaman ili kamu kurumlarında bir çalışma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- TDK Sözlüğü (<https://sozluk.gov.tr/>). (Erişim 03.05.2022)
- Türk Dil Kurumu. (t.y.-b). *Güncel Türkçe Sözlük*: Umursamazlık. <https://sozluk.gov.tr>.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003), “Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2): 140-169.
- Üçok, D. I. (2012). *Sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısının tükenmişlik üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Üngüren, E., Cengiz, F., Algür S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(27): 036-056.
- Ülkü, A., ve Solmaz, S. A. Örgütsel sinizmin sessiz istifa üzerindeki etkisi: otel işletmeleri. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 8(2).
- Üreten, Z. K., 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): 481-502.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. (3. Edition). New York: John Wiley ve Sons.
- Wanous, J. P., Reichers, A. ve Austin, J. (1994). Organizational Cynicism: *An Initial Study*. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

- Yalçın, F. (2020). *Okul müdürlerinin karizmatik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., ve Aykaç, M. (2015). The antecedents of Presenteeism and sickness absenteeism: a research in Turkish health sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (207): 398-403.



EKLER

EK 1: ETİK ONAY FORMU

	T.C. TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARLARI	Doküman No	TOGÜ.FRM.185
		İlk Yayın Tarihi	02.08.2024
		Revizyon Tarihi	20.01.2025
		Revizyon No	01
		Sayfa No	1/1

Birim Adı	Genel Sekreterlik
Kurul/ Komisyon Adı	TOGÜ Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Toplantı Tarihi	Oturum No	Karar No
05.03.2025	04	01-72

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Tuğba KILIÇER Başkanlığında toplandı.

KARAR 04.01- Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 14.02.2025 tarih ve 537701 sayılı yazısı görüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Örgütsel Sinizm ve Umursamazlık Üzerine Bir İnceleme: Sağlık Çalışanlarında Absenteesim Rolü
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ Nurdan KÜÇÜKARSLAN (Sağlık Yönetimi Bölümü)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Tuğba KILIÇER

Etik Kurul Başkanı

(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Elif BOYRAZ
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Ümran ÇEVİK GÜNER
Üye

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.03.2025-556455



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürlüğü
Yazı İşleri ve Evrak Kayıt Birimi



Sayı : E-21979232-044-556455
Konu : Anket İzin İsteği (Nurdan
KÜÇÜKARSLAN)

28.03.2025

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi : a) 27.03.2025 Tarihli, 555684 sayılı yazı.
b) , 27.03.2025 tarihli ve bila sayılı yazı.

Enstitünüz İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Nurdan KÜÇÜKARSLAN'ın, Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ danışmanlığında hazırlanmış olduğu "Örgütsel Sinizm ve Umursamazlık Üzerine Bir İnceleme: Sağlık Çalışanlarında Absenteesim Rolü" isimli yüksek lisans tez çalışması kapsamında Hastanemizde araştırma yapma talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Muzaffer KATAR
Merkez Müdür Yardımcısı

Dağıtım:
Gereği:
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi:
Dr. Öğr. Üyesi Mesut ARDIÇ
Nurdan KÜÇÜKARSLAN

EK 2: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket formunda elde edilen veriler, “*Örgütsel Sinizm ve Umursamazlık üzerine bir inceleme: Sağlık Çalışanlarında Absenteeism Rolü*” başlıklı çalışmasının ampirik bulgularının belirlenmesinde kullanılacaktır. Araştırma sonucu elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup, katılımcılara ait bilgiler üçüncü taraflarla paylaşılmayacaktır. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz. Araştırmanın nitelikli bir şekilde yapılabilmesi sizlerin değerli katkılarıyla mümkün olacaktır.

Yük.Lisans Öğr. Nurdan KÜÇÜKARSLAN

Söz konusu çalışmaya, hiçbir yazıcı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı kabul ediyorum:

() Evet () Hayır

Yaşınız :

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

Medeni Durum : () Evli () Bekar

Unvan :

Eğitim Durumu : () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans- Doktora

Bölümünüz :

Hizmet Yılınız : () 0-5 Yıl () 6-11 Yıl () 12 Yıl ve Üzeri

Çalıştığınız Birim : () Tıbbi Birim () İdari Birim

Bu ölçeğin amacı sizin iş yerinizdeki sinizim algısını belirlemektir. Aşağıda bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyup sizi ne kadar tanımladığını aşağıdaki ölçekten yararlanarak maddelerin yanındaki sayıların üzerine (X) işareti koyarak belirleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum.	Katılmıyorum	Kısmen	Ne Katılmıyorum Nede	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum.
1	Kendimi kurumun sloganları ve uygulamaları ile dalga geçerken bulurum.							
2	Çalıştığım kurumda vaatler yerine getirilmez.							
3	Çalıştığım kurum çalışanlarına hak ettiği ödülü vermez.							
4	Çalıştığım kurumda politikalar ile amaçlar ve uygulamalar arasında uyumsuzluk vardır.							
5	Başkalarıyla kurumda işlerin nasıl yürüdüğü hakkında konuşurum.							
6	Çalıştığım kurumda huzursuz olurum.							
7	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.							
8	Çalıştığım kurumu düşündüğümde gerilirim.							
9	Çalıştığım kurumu düşündüğümde kaygılanırım.							
10	Çalıştığım kurumda yapılacağı söylenenle yapılan arasında çok az benzerlik vardır.							
11	Çalıştığım kurumda bir şey yapılacağı söylendiğinde gerçekten o şeyin yapılıp yapılmayacağına şüpheyle bakarım.							
12	Çalıştığım kurum hakkında kurum dışında arkadaşlarıma yakınırım.							
13	Çalışma arkadaşlarımla kurumdaki olumsuz şeyleri fark ettiğimizde “anlamlı” bakışmalarda bulunuruz.							
14	Çalıştığım kurumdaki politika ve uygulamaların başkalarıyla kritiğini yaparım.							

Bu ölçeğin amacı sizin işyerinizdeki umursamazlığı nasıl algıladığınızı belirlemektir. Aşağıda bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyup sizi ne kadar tanımladığını aşağıdaki ölçekten yararlanarak maddelerin yanındaki sayıların üzerine (X) işareti koyarak belirleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Ne Katılmıyorum Nede Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Çalıştığım kurumun amaçları beni ilgilendirmiyor.							
2	Çalıştığım kurumun durumunun iyi ya da kötü olması beni ilgilendirmez.							
3	Çalıştığım kurumun itibarının iyi ya da kötü olması umurumda değil.							

Bu ölçeğin amacı sizin iş yerinizdeki işe devamsızlık algınızı belirlemektir. Aşağıda bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyup sizi ne kadar tanımladığını aşağıdaki ölçekten yararlanarak maddelerin yanındaki sayıların üzerine (X) işareti koyarak belirleyiniz.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen	Ne Katılmıyorum Nede Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimden izin almama neden olan başka bir gelir kaynağım var.							
2	İşime kıyasla yükseköğrenimime daha fazla yoğunlaşıyorum.							
3	Bana verilen işe uygun değilim ve uygun işi arıyorum.							
4	Ailemle yeterince vakit geçiremiyorum.							
5	Hastalıklarımın beni sık sık işimden uzaklaştırdığını hissediyorum.							
6	İş hayatımın ailevi sorumluluklardan etkilendiğini hissediyorum.							
7	İşe devamsızlığımın iş yerimin performansını etkilemediğini düşünüyorum.							
8	Ulaşım sorunları nedeniyle sık sık devamsızlık yapıyorum.							
9	İşimden memnun değilim.							
10	Stres iş hayatımın bir parçasıdır.							
11	Maaş ve ödeneklerden memnun değilim.							
12	Başkalarıyla çalışırken (iş yerimde)kendimi yalnız hissediyorum.							
13	Aynı rutin işleri yapmaktan sıkılıyorum.							
14	Mevcut çalışma koşulundan memnun hissetmiyorum.							

15	İş yerim tarafından bana sağlanan refah ölçütlerinden (imkanlar) memnun değilim.							
16	Vardiya temeli, düzenliliğim için bir engeldir.							
17	Üstlerimden gerekli motivasyonu alamıyorum.							
18	Meslektaşlarımdan yeterli desteği göremiyorum.							



ÖZGEÇMİŞ

