

Citation: SOYSAL, A., YAĞAR, F., & ÖKE, P. (2017). HASTA DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ, *bmi*, (2017), 5(1): 174-190
doi:<http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v5i1.105>

HASTA DANIŞMANLARININ ÖRGÜTSEL DESTEK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Abdullah SOYSAL¹
Fedayi YAĞAR²
Pınar ÖKE³

Received (Başvuru Tarihi): 07/02/2017
Accepted (Kabul Tarihi): 15/04/2017

ÖZ

Bu çalışmanın amacı hasta danışmanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel destek (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği) düzeylerini analiz etmek, örgütsel sinizm ve örgütsel destek algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırma İstanbul'da bir özel hastanede 05.08.2016-19.08.2016 tarihleri arasında 67 hasta danışmanı üzerinde yapılmıştır. Veri analizinde tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sinizm düzeyi 2,44; işyeri desteği düzeyi 3,22; yönetici desteği düzeyi 3,63 ve çalışma arkadaşı desteği düzeyi 3,50 olarak bulunmuştur. Örgütsel destek ve kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmada örgütsel sinizm, yönetici desteği ve çalışma desteği arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada örgütsel sinizm düzeyini yönetici desteğinin etkilediği gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Destek; Örgütsel Sinizm; Hasta Danışmanları

Jel Kodları: M12, M54, D23

AN ANALYSIS OF THE LEVELS OF HEALTH CONSULTANTS' ORGANIZATIONAL SUPPORT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the levels of health consultants' organizational support (institutional, employers and colleagues) and organizational cynicism, to determine whether the perceptions of organizational cynicism and organizational support change depending on certain demographic features and to find out the relationship between organizational cynicism and organizational support. The study was carried out on 67 health consultants working in a private hospital in Istanbul between the dates 05.08.2016 - 19.08.2016. One-way analysis of variance and correlation and regression are used in the data analysis. The results of the study demonstrate an organizational cynicism level at 2.44, an institutional support level at 3.22, the employers' support level at 3.63 and colleagues' support level at 3.50. The study indicates a significant difference between organizational support and the period of time spent in the institution. The study also shows the relationship

¹ Prof.Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, asoysal2005@hotmail.com

² Araş.Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, fedayiyagar@hotmail.com

³ Araş.Gör., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, pınar_oke@hotmail.com

between organizational cynicism and employer support. In addition, it is also observed in the study that organizational cynicism is affected by employers support.

Keywords: Organizational Support; Organizational Cynicism; Health Consultants

Jel Codes: M12, M54, D23

1. GİRİŞ

Günümüzde birçok örgütte yaşanan ve kaçınılması güç durumlardan birisi olan sinizm sebebiyle kişilerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz hisler beslediği ve örgütüne bağlılık hissetmediği görülmektedir. Bu gibi durumlarda örgütler çalışanlarının sinizm düzeylerini en alt seviyeye indirmeye, memnuniyet düzeylerini ise en üst düzeye çıkarmaya çalışmaktadır. Kişilerin memnuniyet düzeylerini etkileyen faktörlerden birisi de örgüt tarafından desteklendiğini bilmesi ve kendini güvende hissetmesidir. Örgütsel destek algısı yüksek olan kişilerin örgüte bağlılıkların yüksek olduğu, sorumluluklarını yerine getirdiği ve işten ayrılma niyetlerini azalttığı daha önce yapılan çalışmalarda gözlemlenmiştir (Rhoades vd., 2001; Turunç ve Çelik, 2010). Bu kapsamda örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla sağlık sektörü seçilmiş ve hastalar ile birebir iletişim kuran kişiler olmaları, kurumlarının imajını yansıtmaları ve en önemlisi kurum içinde tıbbi ve idari fonksiyonlar arasında köprü görevi görmeleri nedeniyle hasta danışmanları üzerinde bir çalışma yapılmıştır.

Çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel destek kavramları tanımlanmış, literatür taraması yapılmış, örgütsel sinizm ve örgütsel destek düzeyleri, bu düzeylerin bazı demografik veriler ile aralarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve bu düzeyler arasında bir ilişki olup olmadığı belirlenmiş ve tartışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bir kişi, grup, ideoloji ya da örgüte karşı kızgınlık ve hayal kırıklığı gibi olumsuz hisler beslenmesi ve güvensizlik durumu *sinizm* olarak tanımlanmaktadır (Andersson ve Bateman, 1997:450). Sinizm konusunda ilk çalışmaları yapan Dean ve diğerleri (1998:345) ise sinizmin, örgütte dürüstlüğü olmadığını inancın varlığı ile örgüt hakkında olumsuz duygulara sahip olma ve bunlara paralel şekilde örgüte karşı küçümseme ve eleştirel davranışları içerdiğini belirtmektedir. Bu tanımlamadan hareketle sinizmin inanç, duygu ve davranışları içeren; *bilişsel*, *duygusal/duyuşsal* ve *davranışsal* boyutlara sahip olduğu söylenilebilmektedir.

Sinizmin duygusal/duyuşsal boyutu; küçümseme, nefret, kızgınlık, endişe ve utanç gibi canlanan güçlü negatif duyguların ortaya çıkması (Abraham, 2000:269); kişinin örgüte karşı olumsuz inanç ve duygular beslemesidir. Bu duygular sinizmin 'kişinin örgüte karşı kızgınlık, nefret, bıkkınlık gibi duygular içinde olması' şeklinde tanımlanan duygusal boyutunu oluşturur. "Örgütte adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi birtakım ilkelerin olmadığı, çalışanın aldatıldığı ve kişisel çıkarların gözetildiği inancı" sinizmin bilişsel boyutunu temsil etmektedir. Duygusal ve bilişsel boyutlar ise davranışsal boyuta indirgenen eylemlere yol açmaktadır. Davranışsal boyut; kişilerin örgüte ilişkin küçümseyici ve eleştirel davranışlarda bulunmasını içerir (Dean vd., 1998:346). Başka bir deyişle kişi örgüte ilişkin olumsuz inanç ve duygularını davranışlarıyla açığa vurmaktadır.

Sinizm konusu; kişilik sinizmi, örgütsel sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak 5 kategoride incelenmektedir (Abraham, 2000; Dean vd., 1998). Bu kategoriler çalışmacıları bireylerin genel sinizm düzeylerine ilişkin benzer sonuçlara ulaştırabilmektedir. Sinizm ile ilgili üç farklı bakış açısından ilki, sinizmin örgütte potansiyel bir işlev bozukluğu olduğu ve çözülebileceği; ikincisi, sinizmin sosyal yapıların derinlerine işlemiş olması sebebiyle yok edilemeyeceği; üçüncüsü ise sinizmin, örgütteki tehlikelere karşı kendilerini korumayı amaçlayan çalışanların kullandığı bir strateji olduğudur (Spicer,2007:354). Tüm bakış açılarının ortak noktası ise sinizmin örgütleri derinden etkilediğini kabul etmeleridir.

Örgütsel sinizm düzeyi ile ilgili olarak farklı sektörlerde farklı kavramlar arasında yapılan çalışmalarda, sinizmin örgüte etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Örneğin, örgütsel sinizm düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında yüksek düzeyde negatif ilişki (Yavuz ve Bedük, 2016; Yücel ve Çetinkaya, 2015; Yıldız, 2013); örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında düşük düzey ve negatif bir ilişki (Çelikten ve Çanak, 2014); örgütsel sinizmin duygusal boyutu ile mobbing arasında pozitif yönlü bir ilişki (Gül ve Ağıröz, 2011); örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir bağ (Argon ve Ekinci, 2016; Polat vd., 2010); örgütsel sinizm düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki (Erbil, 2013; Polat ve Meydan, 2010; Mesci, 2014); örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki (Okçu vd. 2015;Özgan vd., 2012; Altınöz vd., 2011); örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında güçlü bir ilişki (Tokgöz, 2011); örgütsel sinizm ile yönetime güven boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki (Kesen ve Akyüz, 2015); örgütsel sinizm ile örgütsel güven algısı arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki (Karcıgölu ve Naktiyok, 2015; Türköz vd., 2013); örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında ters yönlü

bir ilişki (Efeoğlu ve İplik, 2011); örgütsel sinizmle özyeterlik, umut, dayanıklılık, iyimserlik gibi pozitif örgütsel davranış boyutları ile negatif yönlü bir ilişki (Çalışkan, 2014; Karacaoğlu ve İnce, 2013); örgütsel sinizm ile iş tatmini ve iş performansı arasında negatif yönlü kısmi bir ilişki (Kahya, 2013); örgütsel sinizm ve tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki (Fettahloğlu, 2015; Özler ve Atalay, 2011); örgütsel etik iklim ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki (Sarı ve Doğantekin, 2016); örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık arasında bir ilişki (İçerli ve Yıldırım, 2012) bulunmuştur. Bu bağlamda artan sinizmin; örgütsel güveni, örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel bağlılığı, yönetime olan güveni, örgütsel adalet algısını, pozitif örgütsel davranışları, iş tatminini, örgütsel vatandaşlık davranışını azalttığı; işten ayrılma niyetini, tükenmişliği arttırdığı söylenebilir. Mobbing düzeyi, örgütsel etik iklim gibi faktörler ise sinizm düzeyini etkilemektedir.

3. ÖRGÜTSEL DESTEK

Bireyler hayatları boyunca çeşitli eylemleri gerçekleştirirken çevresel desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Bu ihtiyacın altında yatan sebep içsel motivasyonunun dışsal motivasyon öğeleri ile tetiklenen bir yapıya sahip olmasıdır. Yani kişinin iç motivasyonunun kaynağı özünde kendisi olsa da, her bireyin açık sistem niteliğine sahip olması, çevresi ile etkileşim halinde olması ile bağdaştırılabilir. Kişinin Maslow (1943)'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan ait olma ve saygı ihtiyacının örgütsel düzeyde yansması örgütsel destek ihtiyacıdır.

Örgütsel destek kavramının kökeni sosyal takas/mübadele kuramına dayandırılmaktadır. Sosyal takas kuramı, örgüte mensup bireyler arasındaki ilişkilerin bir tür değişim olduğunu belirtir. Bu bağlamda işverenin örgütsel desteğini arttırması sosyal takasın başlangıcıdır ve çalışanlar da işe ilişkin çabalarını buna göre şekillendirir (Alparslan vd., 2014:116). Başka bir ifade ile örgütsel destek çalışanlarda bir sorumluluk hissi oluşturmada ve örgütsel amaçlara ulaşılmasına yardımcı olacak faaliyetlerin gerçekleştirilmesini sağlamaktadır (Rhoades vd., 2001:826).

Örgütsel destek, örgütsel değerler belirlenirken çalışanların refahının göz önüne alınması ve bu değerlerin çalışanların mutluluklarını artırıcı niteliklere sahip olmasıdır. Algılanan örgütsel destek ise örgütün çalışanların yaptıkları katkılara ne ölçüde değer verdiği ve refahlarını ne kadar önemseydiğine ilişkin çalışan inançları olarak tanımlanmaktadır. (İplik vd. 2014; Eisenberger vd., 1986). Çalışanların örgüte yaptıkları katkıların değerinin örgüt tarafından fark edilmesi ve çalışanlara bu durumun hissettirilmesi; çalışanların iş ortamında mutluluklarının önemsendiği konusunda olumlu bir algı yaratmakta ve çalışanlar ile örgüt

arasındaki duygusal ilişkileri olumlu yönde etkilemekte ve sosyal takas sürdürülmektedir (Tokgöz, 2011:370-371).

Örgütsel destek; çalışma arkadaşları desteği, yönetici desteği ve işyeri desteği olmak üzere 3 boyutta incelenmektedir. Çalışma arkadaşları desteği, çalışanın hiyerarşide kendisiyle aynı düzeyde olup aynı ya da benzer işi yapan kişilerden algıladığı desteği; yönetici desteği, birincil yöneticinin gösterdiği desteği; işyeri desteği ise örgütün çalışanlara gösterdiği desteği ifade etmektedir (Giray ve Şahin, 2012:2).

Örgütsel desteğin, çalışanların örgüt amaçlarına ulaşılmasına yardımcı olma yükümlülüğünü olumlu yönde etkilemektedir (Eisenberger vd., 2001). Örgütleri tarafından desteklenen çalışanlar dokunaklı bir şekilde örgütlerine bağlılık duyar, işe ilişkin açıkça belirlenmiş sorumluluklarının ötesine geçer ve örgütsel sorunlara karşı daha yumuşak tepkiler verir (Aselage ve Eisenberger, 2003:491). Çünkü örgütsel destek gören bireyler örgüte duygusal bir taahhülle bağlanmaktadır. Algılanan örgütsel destek ile çalışanların duygusal (Güney vd., 2014) ve normatif bağlılıkları (Kaplan ve Öğüt, 2012) arasında pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenen çalışmalar da bunu doğrular niteliktedir. Turunç ve Çelik (2010) tarafından yapılan çalışmada örgütsel desteğin işten ayrılma niyetini azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde etkilediği görülmektedir. Riggle ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütsel desteğin; örgütsel bağlılık ve iş tatminini yüksek düzeyde, performansı orta düzeyde arttırdığı, işten ayrılma niyetini önemli ölçüde azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütsel desteğin varlığının örgüte karşı güveni (Eğriboyun, 2013), örgütsel özdeşleşmeyi ve yardımlaşma davranışını (Alparslan vd., 2014) arttırdığı da gözlemlenen diğer önemli sonuçlar olmuştur.

4. ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL DESTEK İLİŞKİSİ

Kişiler, örgütlerinin kendilerine değer verdiğini ve önemseddiğini algıladıklarında tutumları da bu yönde şekillenebilmekte iken örgüte ilişkin olumsuz algılar da olumsuz tutumlara yol açabilmektedir (Kasalak ve Aksu, 2014:117). Cole ve diğerleri (2006) konu ile ilgili çalışmaların, sinizmi etkileyen kişisel göstergeleri göz ardı ettiğini ve yönetici desteği ile sinizm arasındaki ilişkinin örgütsel kriz esnasında deneyimlenen duygularla izah edilebileceğini belirtmiştir. Kişinin algıladığı örgütsel destek düzeyi ne kadar yüksekse örgüte karşı tutum ve davranışları daha olumlu olacak, dolayısıyla sinik davranışların görülme sıklığı azalacaktır.

Erdoğan ve Enders'e (2007) göre örgütsel sinizm, örgütün davranış ve niyetlerinin bir yansıması iken algılanan örgütsel destek kişinin o anki yöneticisi ile etkileşiminden doğmaktadır. Yöneticilerin var olan örgüt kültürünü temsil ettikleri göz önüne alındığında örgütsel destek ile sinizmin birbirini etkileme oranları yadsınmaz. Bu kapsamda Chiaburu ve diğerleri (2013), Steele (2014), Peplinski (2014), Kasalak ve Aksu (2014) tarafından yapılan çalışmalarda örgütsel destek ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki düzeyi incelenmiş ve aralarında ters yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Byrne ve Hochwarter (2007) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm, algılanan örgütsel destek ve performans ilişkisini çözümlenmeyi amaçlamış ve örgütsel sinizm düzeyi yüksek grup içinde, en yüksek performans seviyelerine, algılanan örgütsel desteğin orta düzeylerde iken ulaşıldığı tespit edilmiştir. Tokgöz (2011) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında orta düzeyde; Kalağan (2009) tarafından yapılan çalışmada örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.

5. ARAŞTIRMA

5.1. Amaç

Bu çalışmanın amacı hasta danışmanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel destek (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) düzeylerini analiz etmek, örgütsel sinizm ve örgütsel destek algılarının bazı demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek ve örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkileri incelemektir.

5.2. Hipotezler

Araştırma kapsamında incelenmek üzere oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H1: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H2: Hasta danışmanlarının örgütsel destek düzeyi ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H3: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile kurumdaki görev süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H4: Hasta danışmanlarının örgütsel destek düzeyi ile kurumdaki görev süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.
- H5: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel destek algıları (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) arasında anlamlı ilişkiler vardır.

- H6: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyini, örgütsel destek düzeyi (işyeri desteği, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği) anlamlı olarak etkilemektedir.

5.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul'da bir özel hastanede çalışan hasta danışmanları oluşturmaktadır. Araştırma 05.08.2016-19.08.2016 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Hastaneden alınan verilere göre belirtilen tarihlerde hastanede toplam 90 hasta danışmanı çalışmaktadır. Araştırmada örneklem seçimi yoluna gidilmemiş ve araştırma evreninin tamamına ulaşmak hedeflenmiştir. Araştırmada hasta danışmanlarının tamamına anketler dağıtılmıştır. 67 hasta danışmanı anketleri eksiksiz olarak yanıtlamıştır ve 67 anket analize dâhil edilmiştir. Anketlere geri dönüş oranı %74,4 olarak hesaplanmış, başka bir ifade ile evrenin yaklaşık olarak %75'ine ulaşılmıştır.

5.4. Veri Toplama Araçları

Çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden ilki, geçerlilik ve güvenilirliği Topçu ve diğerleri (2013) tarafından yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)"dir. 14 ifadeden oluşan ölçek 5'li Likert tipinde (1-en düşük düzey, 5-en yüksek düzey) tasarlanmıştır. Yaptığımız çalışmada ÖSÖ'nün güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) 0,92 olarak bulunmuştur. İkinci ölçek ise, geçerlilik ve güvenilirliği Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılan "Örgütsel Destek Ölçeği (ÖDÖ)"dir. Ölçekte 31 ifade yer almaktadır ve sorular 5'li Likert tipi (1-en düşük düzey, 5-en yüksek düzey) önermelerinden meydana gelmektedir. Ölçeğin; algılanan işyeri desteği, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere üç alt boyutu vardır. Yaptığımız çalışmada işyeri desteği boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,82; yönetici desteği boyutunun katsayısı 0,95 ve çalışma arkadaşları desteği boyutunun katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur. Her iki ölçekten elde edilen güvenilirlik katsayılarına baktığımızda ölçeklerin güvenilirlik seviyelerinin çok iyi düzeyde olduğunu söylenebilir.

5.5. Veri Analizi

Uygulamada, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında değerler alması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Kanten, 2012:195). Örgütsel destek ile ilgili hesaplanan veri setinin çarpıklık değeri -0,407; basıklık değeri 0,641 olarak bulunmuştur. Örgütsel sinizm ile ilgili hesaplanan veri setinin çarpıklık değeri -0,034; basıklık değeri ise -0,854 olarak bulunmuş ve ayrıca çalışmada örgütsel destek ölçeğinin Kolmogorov-Smirnov testi anlamlılık değerinin 0,096; örgütsel sinizmin anlamlılık değerinin

ise 0,200 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Çalışmada örgütsel sinizm ve örgütsel destek (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) ile çeşitli demografik özelliklerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Örgütsel sinizm ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi açıklamak için korelasyon ve çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20.0 programı kullanılarak bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir.

6. BULGULAR

Bu kısımda çalışma ile ilgili temel bulgular ve sonuçlar tablolar aracılığı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Hasta danışmanlarına ilişkin bazı demografik özellikler aşağıda verilen Tablo 1'de gösterilmiştir. Katılımcıların %41,8'inin "20-25" yaş aralığında yer aldığı, %40,9'unun "lise mezunu" olduğu ve %56,5'inin bulunduğu kurumda "1-5 yıl" arasında çalıştığı gözlemlenmiştir. Ayrıca bu kişilerin %55'inin en az 3 farklı kurumda çalıştığı sonucu ise dikkat çeken bir diğer nokta olmuştur.

Tablo 1. Hasta Danışmanlarına İlişkin Demografik Özellikler

Demografik Özellikler	Sıklık	Yüzde	Demografik Özellikler	Sıklık	Yüzde
Yaş			Farklı Kurumlarda Çalışma Sayısı		
19 ve altı	3	4,5	1	12	20,0
20-25	28	41,8	2	15	25,0
26-31	15	22,4	3	13	21,7
32-37	8	11,9	4	12	20,0
38-43	8	11,9	5 ve daha fazla	8	13,3
44 ve üstü	5	7,5	Görev Süresi (Halen Bulunduğu Kurumda)		
			1 yıldan az	19	30,6
Medeni Durum			1-5 yıl	35	56,5
Bekar	39	62,9	6-10 yıl	4	6,5
Evli	23	37,1	10 yıldan fazla	4	6,5
Eğitim Durumu			Meslekteki Toplam Görev Süresi		
Lise	27	40,9	1 yıldan az	16	26,7
Ön lisans	23	34,8	1-5 yıl	28	46,7
Lisans	8	12,1	6-10 yıl	11	18,3
Yüksek lisans ve üstü	8	12,1	10 yıldan fazla	5	8,3

Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) düzeylerine ilişkin minimum, maksimum, ortalama ve standart

sapma değerleri aşağıda verilen Tablo 2'de gösterilmiştir. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin (2,44) orta seviyede olduğu görülmüştür. Örgütsel destek algılarına bakıldığında yönetici desteği (3,63) ve çalışma arkadaşı desteği (3,50) algılarının iyi düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm ve örgütsel destek algılamalarına ait puanların standart sapmalarının ise 0,68 ile 0,84 arasında değiştiği belirlenmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek Algılarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Örgütsel Sinizm / Örgütsel Destek		Kişi Sayısı	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
ÖRGÜTSEL SİNİZM ALGISI		67	1	5	2,44	0,76
Örgütsel Destek Algıları	İşyeri Desteği	67	1	5	3,22	0,68
	Yönetici Desteği	67	1	5	3,63	0,84
	Çalışma Arkadaşı Desteği	67	1	5	3,50	0,74
ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISI		67	1	5	3,46	0,68

Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel destek algılarının (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği) bazı demografik özelliklere göre karşılaştırılması aşağıda verilen Tablo 3'de gösterilmiştir. Eğitim durumu ile örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve "H1: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklinde oluşturulan hipotez reddedilmiştir.

Eğitim durumu ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Hasta danışmanlarının örgütsel destek algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiş ve "H2: Hasta danışmanlarının örgütsel destek düzeyleri ile eğitim durumları arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklinde oluşturulan reddedilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek Algılarının Bazı Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması

Değişkenler		Örgütsel Sinizm					Örgütsel Destek				
		N	Ort.	Ss.	F Değeri	P Değeri	N	Ort.	Ss.	F Değeri	P Değeri
Eğitim Durumu	Lise	27	2,44	0,71	1,223	0,309	27	3,53	0,69	0,240	0,868
	Önlisans	23	2,24	0,62			23	3,38	0,80		
	Lisans	8	2,81	0,96			8	3,40	0,55		
	Yüksek lisans ve üstü	8	2,50	0,10			8	3,52	0,47		
Kurumdaki Görev Süresi	1 yıldan az	19	2,45	0,75	0,049	0,986	19	3,48	0,54	4,323	0,008
	1-5 yıl	35	2,44	0,84			35	3,55	0,67		
	6-10 yıl	4	2,42	0,57			4	2,33	0,93		
	10 yıldan fazla	4	2,29	0,71			4	3,50	0,64		

Hasta danışmanın bulunduğu kurumdaki görev süresi ile örgütsel sinizm düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre değişmediği gözlemlenmiş ve "H3: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyi ile kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklinde oluşturulan hipotez reddedilmiştir.

Hasta danışmanlarının kurumdaki görev süresi ile örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 3). Katılımcıların örgütsel destek algısının kurumdaki görev süresine göre değiştiği belirlenmiş ($p=0,008$; $p<0,05$) ve "H4: Hasta danışmanlarının örgütsel destek düzeyi ile kurumdaki çalışma süreleri arasında anlamlı bir farklılık vardır" şeklinde oluşturulan hipotez kabul edilmiştir. Farklılığa neden olan alt boyutları tespit etmek için post-hoc testlerine başvurulmuş ve homojenlik varsayımını sağladığı için ($p=305$; $p<0,05$) tukey testi kullanılmıştır. Yapılan analizde "6-10 yıl" ve "1 yıldan az" ile "1-5 yıl" süreleri arasında farklılık olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca ortalamalara bakıldığında "6-10 yıl" arasında o kurumda çalışan danışmanın örgütsel destek algısının ($2,33\pm 0,93$) değerlerine göre düşük olduğu da görülmüştür.

Tablo 4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler

		Korelasyon	İşyeri Desteği	Yönetici Desteği	Çalışma Arkadaşı Desteği	Örgütsel Destek	Örgütsel Sinizm
Örgütsel Destek Algıları	İşyeri Desteği	Pearson "r"	1				
		p					
	Yönetici Desteği	Pearson "r"	0,547**	1			
		p	0,000				
	Çalışma Arkadaşı Desteği	Pearson "r"	0,659**	0,870**	1		
		p	0,000	0,000			
Örgütsel Destek Algısı		Pearson "r"	0,794**	0,930**	0,659**	1	
		p	0,000	0,000	0,000		
Örgütsel Sinizm Algısı		Pearson "r"	-0,069	-0,386**	-0,362**	-0,321**	1
		p	0,579	0,001	0,003	0,008	

** Korelasyon katsayıları 0,01 yanılma payında anlamlıdır (çift yönlü)

Örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) arasındaki ilişkiler yukarıda verilen Tablo 4'de gösterilmiştir. Yönetici desteği ile örgütsel sinizm ($r=-0,386$; $p<0,01$) ve çalışma arkadaşı desteği ile örgütsel sinizm ($r=-0,362$; $p<0,01$) arasında negatif ve anlamlı; işyeri desteği ile örgütsel sinizm ($r=-0,069$; $p<0,01$) arasında ise negatif ve anlamsız bir ilişki bulunmuştur. Bu verilerden hareketle yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği arttıkça örgütsel sinizmin azalacak ya da yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği azaldıkça örgütsel sinizmin artacaktır. Ayrıca işyeri

desteği ile yönetici desteği ($r=0,547$; $p<0,01$), yönetici desteği ile çalışma arkadaşları desteği ($r=0,870$; $p<0,01$) ve işyeri desteği ile çalışma arkadaşları desteği ($r=0,659$; $p<0,01$) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dolayısı ile örgütsel desteklerinden birisi arttıca diğeri de artacak veya birisi azaldıkca diğeri de azalacaktır. Sonuç olarak örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları arasında anlamlı artışlar ve azalışlar tespit edildiği için “H5: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm, örgütsel destek algıları (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) arasında anlamlı ilişkiler vardır” şeklinde oluşturulan hipotez kabul edilmiştir.

Yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi regresyon modeli ile ortaya koyan veriler aşağıdaki verilen Tablo 5’de gösterilmiştir. Modelin ilişki katsayısı 0,445 olarak bulunmuştur. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin toplam varyansının %19,8’ini açıkladığı belirlenmiştir. Çoklu regresyon modelinin çalışmaya uygulanabilmesi için bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olmaması gerekmektedir. Bu sebeple durbin-watson değeri (1,567) ve yaryans şişme faktörü değerleri incelenmiş ve bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının olmadığı görülmüştür.

Tablo 5. Yönetici Desteği, alışma Arkadaşları Desteği ve Örgütsel Desteğinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi

Model	Standardize Olmamış Katsayılar		Standart Katsayılar	t	p	VIF	R	R ²	F	p	Durbin-Watson	
	Beta	Standart Hata	Beta									
1	(Sabit)	3,434	0,457		7,507	0,000						
	Örgütsel Destek	0,997	0,522	0,888	1,912	0,060	16,955	0,445 ^a	0,198	5,194	0,003*	1,567
	YöneticiD esteği	-0,625	0,281	-0,685	-2,227	0,030	7,426					
	alışma Arkadaşı Desteği	-0,621	0,356	-0,606	-1,746	0,086	9,455					

a: Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm

Tablo 5’de doğrusal olarak kurulan regresyon modeli istatısel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p=0,000$; $p<0,05$). Bağımsız değişkenler açısından bakıldığında sadece yönetici desteği ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p=0,030$; $p<0,05$). Standart hale getirilmiş beta katsayıları da bu durumu doğrular niteliktedir. Örgüt sinizmi en çok etkileyen faktörün yönetici desteği olduğu ve negatif yönde etkilediği görülmektedir (Beta=-0,685; $p<0,05$). Sonuç olarak “H6: Hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeylerini yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel destek anlamlı olarak etkilemektedir” şeklinde oluşturulan hipotez yönetici desteğinin örgüt sinizmi etkilemesi sonucunda istatısel açıdan anlamlı bulunmuş ve kabul edilmiştir.

7. TARTIŞMA

Sağlık hizmetleri sunumunda önemli bir paydaş olan insan gücünün ikame edilemez olması ve sunulan hizmetlerinin stoklanamaz, ertelenemez ve acil olması gibi sebepler sağlık çalışanlarını yoğun, uzun ve stresli çalışma şartları ile baş başa bırakabilmektedir. Bu gibi sağlık sektörüne özgü sebepler, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz tavır almasına ve verdikleri hizmetin kalitesinin düşmesine neden olabilmektedir. Başka bir deyişle, sağlık sektörünün bütün bu özellikleri sinizm olgusunu sağlık çalışanları için daha olası hale getirebilmektedir (Şantaş vd., 2016). Çalışmada özel sağlık kuruluşlarının tıbbi ve idari fonksiyonları arasında köprü görevi gören hasta danışmanlarının örgütsel sinizm düzeyi belirlenmeye çalışılmış ve seviyenin orta düzeyde (2,44) olduğu gözlemlenmiştir. Hastane idari personeli (Kantar, 2015), hemşireler (Tayfun ve Çatır, 2014; Yeşilçimen, 2015) ve sağlık çalışanları (Ağırdan, 2016) üzerinde yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ile birlikte sağlık kuruluşlarında çalışan personelin örgütsel sinizm düzeyinin orta seviyede olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışanların işinden memnun olma düzeylerini etkileyen faktörlerden birisi de çalıştıkları kurum tarafından desteklendiğini bilmesidir. Çalışmada örgütsel destek; çalışma arkadaşları, yönetici ve işyeri desteği olmak üzere 3 boyut altında incelenmiştir. Örgütsel destek algılarına bakıldığında en çok desteğin yöneticiler (3,63) tarafından verildiği belirlenmiş ve bu desteği çalışma arkadaşları desteği (3,50) ile işyeri desteği (3,22) takip etmiştir. Bu durum, çalışmaya katılan hasta danışmanlarının örgütsel destek düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir.

Çalışmada örgütsel destek algısı ve örgütsel sinizm düzeyi ile eğitim durumu ve çalıştığı kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Eğitim durumu ile örgütsel destek ve örgütsel sinizm algısı arasında; kurumdaki çalışma süresi ile örgütsel sinizm algısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bulduğu kurumdaki görev süresi ($p=0,008$; $p\leq 0,05$) ile örgütsel destek arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan benzer çalışmalarda da örgütsel destek ile çeşitli demografik özellikler (eğitim, medeni durum, kurumdaki çalışma süresi) arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir (Mullen vd., 2006; Tüzün, 2014). Bu sonuçlardan hareketle örgütsel destek algısının kişilerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılık gösterebileceği yorumu yapılabiliriz.

Örgütlerin başarısı çalışanların tatmini ile doğrudan ilişkilidir. Çalışanları tatmin eden konulardan birisi de kişinin işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğini hissetmesidir. Yapılan çalışmalarda örgütsel desteğinin işten ayrılma niyetini azalttığı, örgütsel özdeşleşmeyi (Turunç ve Çelik, 2010), örgütsel bağlılığı, iş tatminini, performansı (Riggle vd., 2008) örgütsel güveni (Eğriboyun, 2013) ve örgütsel yardımlaşmayı (Alparslan vd., 2014) artırdığı gözlemlenmiştir. Bu çalışmada da örgütsel destek (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği) ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Yönetici desteği ile örgütsel sinizm ($r=-0,386$; $p<0,01$) ve çalışma arkadaşı desteği ile örgütsel sinizm ($r=-0,362$; $p<0,01$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği arttıkça örgütsel sinizmin azalacağı ya da yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği azaldıkça örgütsel sinizmin artacağı tespit edilmiştir. Yapılan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuş ve işyeri desteği (örgüt, yönetici ve çalışma arkadaşı desteği) ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür (Bryne ve Hochwarter, 2007; Erdoğan ve Enders, 2007; Kalağan, 2010) Tokgöz, 2011; Chiaburu vd., 2013; Kasalak ve Aksu, 2014). Ayrıca örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel sinizm arasında kurulan regresyon modelinde örgütsel sinizmi en çok etkileyen faktörün yönetici desteği ($p=0,030$; $p<0,05$) olduğu ortaya çıkarılmıştır.

8. SONUÇ

Çalışmada hasta danışmanlarının örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde, örgütsel destek algılarının (işyeri, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği) ise iyi düzeyde olduğu belirlenmiştir. Örgütsel destek ile kurumdaki görev süresi arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve örgütsel sinizm arasında kurulan regresyon modelinde örgütsel sinizmi yönetici desteğinin etkilediği gözlemlenmiştir.

Sağlık çalışanları üzerinde örgütsel sinizm ve örgütsel destek algıları düzeyinin incelenmesi konusu ile ilgili olarak daha önce çok fazla çalışma yapılmadığı görülmektedir. Bu sebeple yapılan çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın hem sağlık sektörü hem de diğer sektörlerde örgütsel sinizm ve iş yeri desteği ilişkisinin detaylı bir şekilde incelenmesine teşvik edeceğine inanılmaktadır. Bu çalışmanın bir özel hastanede belli tarihler arasında çalışan hasta danışmanlarının düşüncesini yansıtması, İstanbul ve Türkiye'deki bütün hasta danışmanlarına genellenememesi çalışmanın sınırlılığını

oluşturmaktadır. Bu doğrultuda sonraki çalışmalar için diğer paydaşlarında (doktorlar, hemşireler ve idari personel) araştırmaya dâhil edilmesi ve çalışmanın bölgesel olarak daha fazla hastanede yapılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). "Organizational Cynicism: Bases And Consequences". *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3):269-292.
- Ağırdan, Ö. (2016). "Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Alparslan, A. M., Can, A. ve Oktar, A. G. Ö. F. (2014). "Algılanan Örgütsel Desteğin Yardım Etme Davranışına Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2):117-128.
- Altınöz, M., Serdar, Ç. Ö. P. ve Sığindi, T. (2011). "Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört Ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (21):285-316.
- Andersson, L. M. and Bateman, T. S. (1997). "Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects". *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Argon, T. ve Ekinci, S., (2016). "İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerine İlişkin Görüşleri". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1):1-19.
- Aselage, J. and Eisenberger, R. (2003). "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration". *Journal of Organizational Behavior*, 24(5):491-509.
- Byrne, S.Z. and Hochwarter, A.W. (2007). "Perceived Organizational Support and Performance Relationships a Cross Levels of Organizational Cynicism" *Journal of Managerial Psychology*, 23(1):54-72.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I.-S., Banks, G. C. and Lomeli, L. C. (2013). "Antecedents and Consequences of Employee Organizational Cynicism: A Meta-Analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 83(2):181-197.
- Cole, M. S., Bruch, H. and Vogel, B. (2006). "Emotion as Mediators of the Relations Between Perceived Supervisor Support and Psychological Hardiness on Employee Cynicism". *Journal Of Organizational Behavior*, 27(4):463-484.
- Çalışkan, S. C. (2014). "Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri İle Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine". *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3):363-382.
- Çelikten, M. ve Çanak, M. (2014). "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Örgütsel Sinizmleri Arasındaki İlişki". *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(6):47-78.
- Dean, J. W., Brandes, P. and Dharwadkar, R. (1998). "Organizational Cynicism". *Academy of Management review*, 23(2):341-352.
- Efeoğlu, İ. E. ve İplik, A. G. E. (2011). "Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik İlaç Sektöründe Bir Uygulama". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3):343-360.
- Eğriboyun, D. (2013). "Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki". *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(12):17-43.
- Eisenberger R., Huntington R. and Hutchison S. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3):500-507.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. and Rhoades, L. (2001). "Reciprocation of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86(1):1-42.
- Erbil, S. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Erdoğan, B. and Enders, J. (2007). "Support From The Top: Supervisors' Perceived Organizational Support as a Mediator of Leader-Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships", *Journal of Applied Psychology*, 92:321-30.

- Fettahlıoğlu, O. O. (2015). "Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi". *The Journal of Academic Social Science*, 3(13):178-191.
- Giray, M. D. ve Şahin, D. N. (2012). "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30):1-9.
- Gül, H. ve Ağıröz, A. (2011). "Mobbing Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2):27-47.
- Güney, S., Akalın, Ç. ve İlsev, A. (2014). "Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgüt Temelli Öz-Saygı". *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(2):189-212.
- İçerli, L. ve Yıldırım, M. H. (2012). "Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1):167-176.
- İplik, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, İ. E. (2014). "Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü". *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6(2):109-122
- Kahya, C. (2013). "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi". *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3):34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kanar, D. (2015). *Hastanede Çalışan İdari Personelin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kanten, S. (2012). "Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 2(16):191-205.
- Kaplan, M. ve Öğüt, A. (2012). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama". *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1):1-13.
- Karacaoğlu, K. ve İnce, A. G. F. (2013). "Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1):181-202.
- Karcıoğlu, M. S. ve Naktiyok, A. (2015). "Örgütsel Ortamda Algılanan Güven Düzeyinin Sinizm Üzerindeki Rolü: Atatürk Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Bir Araştırma". *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1):19-34.
- Kasalak, G. ve Aksu, M.B. (2014) "Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(1):115-133.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2015). "Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal eşitlik modeli ile incelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(3):47-68.
- Maslow, A. H. (1943). "A Theory Of Human Motivation". *Psychological Review*, 50(4):360-370
- Mesci, M. (2014). "Örgütsel Sinizmin İşten Aynılma Üzerine Etkisi: Antalya'da Bir Örnek Olay Çalışması". *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(30):183-210.
- Mullen, T.R., Kroustalis, C., Meade, A.W. and Surface, E.A. (2006). "Assessing Change in Perceived Organizational Support Due to Training". 21. Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, USA.
- Okçu, V., Şahin, H. M. ve Şahin, E. (2015). "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi". *International Journal of Science Culture and Sport (IntJSCS)*, 3(4):298-313.
- Özgan, H., Külekçi, E. ve Özkan, M. (2012). "Analyzing of the Relationships Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment of Teaching Staff". *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1): 196-205.

- Özler, D. E. ve Atalay, C.G. (2011). "A Research To Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector". *Business and Management Review*, 1(4):26-38.
- Peplinski, M. S. (2014). "Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being (Thesis, Master of Applied Psychology (MAppPsy)). University of Waikato, Hamilton, New Zealand. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10289/8998>.
- Polat, M., Meydan, C. H. ve Tokmak, İ. (2010). "Personel Güçlendirme-Örgütsel Sinizm İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Etkisi.", 9.Ulusal İşletmecilik Kongresi, Zonguldak.
- Polat, M. ve Meydan, C. (2010). "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1):145-172.
- Rhoades L., Eisenberger R. and Armeli S. (2001). "Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, 86(5):825-836.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. and Hansen, J.D. (2009). "A Meta-Analysis of The Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research". *Journal Of Business Research*, 62(10):1027-1030.
- Sarı, Y. ve Doğanekin, A. (2016). "Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Etik İklim ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3):222-250.
- Spicer, A., (2007). "International Encyclopedia of Organization Studies". Ed: Stewart Clegg, James R. Bailey, Sage Publications, USA.
- Steele, C., (2014). "An Analysis of the Effect of Perceived Support and Fit on the Relationship Between Organizational Cynicism and Workplace Behaviors". Marian University, Indianapolis, USA.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi". *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(3):867-886.
- Tayfun, A. ve Çatır, O. (2014). "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1):347-365.
- Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek Ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2):363-387.
- Topçu, İ., Ünalı Türkkan N., Eşkin Bacaksız, F., Tiryaki Şen, H., Karadal, A. ve Yıldırım, A. (2013). "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlik Ve Güvenirliliği". *DEUHYO ED*, 6(3):125-131.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi". *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2):183-206.
- Türköz, T., Polat, M. ve Coşar, S. (2013). "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü". *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2):285-302.
- Tüzün, A. (2014). Algılanan Örgütsel Destek ve Lider-Üye Etkileşiminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuz, A. ve Bedük, A. (2016). "Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama". *Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der.*, 35:301-313.
- Yeşilçimen, K., (2015). *Hemşirelikte Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Güven İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız K. (2013). "Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki", *Turkish Studies*, 8(6):853-879.
- Yücel, İ. ve Çetinkaya, B. (2015). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi". *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 19(3):247-371.