

HASTANE ÇALIşANLARINDA ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM SİNİZMİ¹

Öğr. Gör. Dr. Serkan DENİZ²
Öğr. Gör. Onur YÜKSEL³
Öğr. Gör. Beyza ERKOÇ⁴
Doç. Dr. Mesut ÇİMEN⁵

ÖZET

Günümüz işletmeleri sürekli değişimin yaşandığı dinamik bir iş çevresinde faaliyetlerini sürdürmektedirler. İşletmeler varlıklarını sürdürebilmek için bu değişimlere uyum sağlamak ve sürekli değişmek durumdadır; ancak işletmeler değişim sürecinde birçok engelle karşılaşabilmektedir. Bu engellerden biri de sinizmdir. Bu çalışma ile hastane çalışanlarının örgütsel değişim sinizmi düzeyinin belirlenmesi ve bu sinizm düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaca yönelik olarak, Eylül 2017’de Yalova’da faaliyet gösteren özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplamak için “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” kullanılmış olup; araştırmaya 123 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeyinin genel olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç hastaneler açısından istenilen bir sonuçtur. Yine araştırma sonucunda genel örgütsel değişim sinizmi düzeyinin, katılımcıların cinsiyetine, yaşına, görevine, medeni durumuna ve hastanedeki çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği; ancak katılımcıların eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel değişim sinizminin, örgütsel değişimin önündeki büyük engellerden biri olduğu dikkate alındığında, hastane yöneticilerinin örgütsel değişim sinizmini azaltmaya yönelik çalışmalar yapması ve bazı tedbirler alması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sinizm, Değişim, Örgütsel Değişim Sinizmi, Sağlık, Hastane

¹ Bu Makale 21-23 Ekim 2017 tarihleri arasında Antalya’da düzenlenen ASEAD II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu’nda sunulan bildiriden geliştirilmiştir.

² Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, serkand100@gmail.com

³ Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, onuryuksel41@gmail.com

⁴ Yalova Üniversitesi Termal Meslek Yüksekokulu, beyzahatipoglu@windowslive.com

⁵ Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, mesut.cimen@acibadem.edu.tr

ORGANIZATIONAL CHANGE CYNICISM OF HOSPITAL EMPLOYEES

ABSTRACT

Today's organizations are operating in a dynamic environment, in which continuous change exists. In order to survive, organizations are required to renew themselves continuously according to the change occurs in the external environment. However, organizations face various numbers of problems during the change process. One these obstacles is called as cynicism. In this study, it is aimed to determine the organizational change cynicism level of hospital employees, and to examine whether organizational change cynicism level of the employees shows variation depending on the demographic characteristics. In this direction, a study was performed in September 2017 in a private hospital and its subsidiaries operating in Yalova. Organizational change cynicism scale was used to collect data, and 123 questionnaires were collected. It is found that organizational cynicism levels of the participants are low, which is desired by hospitals. Moreover, it is found that organizational cynicism levels of the employees do not show statistically significant difference according to gender, age, position, marital status, and working duration. However, it is found that organizational cynicism level shows variation depending on the level of education. It is recommended that hospital managers should focus on practices that reduce organizational cynicism, which is one of the biggest obstacles related to organizational change.

Keywords: Cynicism, Change, Organizational Change Cynicism, Health, Hospital

GİRİŞ

Değişim, geçmişten günümüze kadar devam etmiş ve gelecekte de devam edecek bir olgudur. Bireyleri ve toplumları etkileyen değişim olgusunun yansımaları örgütlerde de görülmektedir. Küreselleşme, artan rekabet, teknolojik yenilikler, maliyet baskısı, dinamik ve değişken tüketici beklentileri gibi birçok durum işletmeleri değişime zorlamaktadır. Değişimi başarıyla gerçekleştiren işletmeler varlıklarını sürdürme konusunda önemli avantajlar elde ederken, bu süreçte sorun yaşayan işletmeler gelecekte ciddi problemlerle karşı karşıya kalabilmektedirler. İşletmelerde değişimi engelleyen çok sayıda neden bulunmaktadır. Bu nedenler işletme içinden kaynaklanabileceği gibi işletme dışından da kaynaklanabilmektedir. İşletme içi engeller arasında çalışanlarda yer alabilmektedir. Çalışanların destek vermediği bir değişimin gerçekleşmesi veya sürdürülebilirliği zordur. Özellikle sağlık sektörü gibi emek yoğun ve çalışana bağımlılığın üst düzey olduğu sektörlerde çalışanların değişime karşı direnç göstermesi, karamsar veya negatif tutum sergilemesi değişimin gerçekleşmesini ciddi anlamda engelleyebilmektedir. Çalışanların değişime karşı direnç göstermesinin veya olumsuz bir bakış açısına sahip olmasının farklı nedenleri olabilmektedir. Sağlık sektörünün zorlu çalışma koşulları ve sektöre has özellikler, sektör çalışanlarının kurumlarına ve kurumlarındaki değişim hareketlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olabilmektedir. Bu çalışma ile hastane çalışanlarının örgütsel değişim sinizmi düzeyinin

belirlenmesi ve bu sinizm düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

1.1. Örgütsel Sinizm

Sinizm, kişilerin çevresinde olup bitenlere karşı, olumsuz ve karamsar düşüncelerle tepkiler vermesi olarak tanımlanmaktadır (Fettahlıoğlu, 2015:179). Başka bir tanıma göre sinizm, bir kişiye, bir gruba, bir ideolojiye, toplumsal geleneklere veya kurumlara karşı, hayal kırıklığı, umutsuzluk, küçümseme ve güvensizlikle karakterize edilen genel ve özel bir tutumu ifade etmektedir (Andersson, 1996:1397-1398). Böyle bir tutuma sahip olan bireylere de sinik denilmektedir.

Sinizm çalışma hayatında da karşılaşılan bir durum olması nedeniyle birçok bilim dalı örgütsel düzeyde sinizmi incelemektedir. Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerine karşı sergilediği negatif bir tutum olup; çalışanların örgüt kararlarına karşı inançsızlığına, örgüt niyetine güvenmemesine ve yöneticilerin gerçek karakterlerini yansıtmamalarına ilişkin inancıdır (Helvacı ve Çetin, 2012:1477). Örgütsel sinizmin, kişilik sinizmi, sosyal/kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere beş farklı formu (tipi) bulunmaktadır (Abraham, 2000:270-273).

Örgütlerde sinizme neden olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler genel olarak kişilik faktörleri ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılabilir. Kişilik faktörleri, çalışanların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, hizmet süresi gibi demografik özellikleridir. Örgütsel faktörler ise, örgüt performansının düşüklüğü, ani ve acımasız işten çıkartmalar, psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel adaletsizlik, etkin olmayan liderlik ve yönetim, uzun mesai saatleri, yoğun çalışma temposu, örgütsel küçülme, örgütsel stres, aşırı rol yükü, çalışan beklentilerin karşılanmaması, örgütsel ve sosyal destek eksikliği, terfilerin yetersizliği, örgütsel karmaşıklık, karar almada etkili olamama, iletişim eksikliği gibi faktörlerdir (Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016:431).

1.2. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, değişimi uygulayan kişilerin yetersiz ya da motivasyonsuz olmasından dolayı değişim çabalarının başarısız olacağına dair duyulan karamsar görüşü tanımlamaktadır (Wanous, Reichers ve Austin, 2000:133). Örgütsel değişim sinizmi, gelecekteki değişim girişimlerinin başarılı olma ihtimalleri hakkındaki karamsarlığı ve değişimi gerçekleştirenlerin tembel ve beceriksiz olduğuna dair inanışları içermektedir. Örgütsel değişim sinizmi, başarısız olmuş değişim çabalarına yönelik bir tepkidir. Değişim çabaları başarısızlıkla sonuçlandığında çalışanlar hem hayal kırıklığı yaşarlar hem de ihanete uğradıklarını düşünürler. Bundan dolayı gelecekteki değişim girişimlerine karşı duyulan karamsarlık, bir savunma mekanizması olarak işler ve ileride yaşanabilecek olası hayal kırıklıklarına karşı çalışanlara bir koruma kalkanı olarak hizmet eder (Abraham, 2000:272).

Siniklerin değişime destek vermemesi, örgütsel değişimin başarısızlıkla ya da sınırlı bir başarıyla sonuçlanmasına neden olabilmektedir. Bu başarısızlık da siniklerin değişime yönelik olan karamsar bakışını pekiştirebilmektedir. Bu durum gelecekte hayata geçirilmesi planlanan değişim çabalarının önünü de tıkamaktadır. Örgütsel değişim sizinizin nedenleri arasında, çalışanların bilgilendirilmediğini düşünmesi, yöneticilerden saygı görmeme, iletişim eksikliği, negatif kişilik, karar alma süreçlerinde yeteri kadar fırsat bulamamak gibi nedenler yer almaktadır (Reichers, Wanous ve Austin, 1997:48-51).

2. YÖNTEM

Araştırma, Eylül 2017’de Yalova’da faaliyet gösteren özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. Veri toplamak için anket yöntemi kullanılmış olup; araştırmaya 123 kişi katılmıştır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise, katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeyinin belirlenmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde Tolay, Dalkılıç ve Sezgin (2017) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, yönetimsel değişim sinizmi (5 madde), deneyimsel değişim sinizmi (6 madde) ve edinimsel değişim sinizmi (4 madde) olmak üzere üç boyuttan ve 15 madden oluşmaktadır. Yönetimsel değişim sinizmi, yöneticilerin değişimi yönetme istekliliği ve yeterliliği konusunda eksik olduğu düşüncesine dayanarak çalışanlarda değişime yönelik oluşan olumsuz bakış açısını yansıtmaktadır. Deneyimsel değişim sinizmi, geçmişte yaşanan başarısız değişim girişimlerinin yarattığı ve yeni değişimlerin de başarısız olacağına ilişkin olumsuz bakış açısını yansıtmaktadır. Edinimsel değişim sinizmi ise, değişim çabalarının çalışanların huzurunu ve rahatını olumsuz yönde etkileyeceği ve çalışanların elde etmiş oldukları kazanımları kaybedeceği düşüncesiyle değişime karşı oluşan olumsuz bakış açısını yansıtmaktadır. (Tolay, Dalkılıç ve Sezgin, 2017:113; Sezgin, Tolay ve Sürvegil, 2016:432). Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyini belirlemek için Cronbach’s Alpha katsayıları hesaplanmış ve Tablo 1’de gösterilmiştir. Tabloya göre ölçeğin hem alt boyutlar bazında ve hem de genel olarak güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5’li Likert tipi ölçekle “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri ile ölçülmüştür.

Tablo 1: Güvenirlilik Analizi

Boyutlar	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Yönetimsel Değişim Sinizmi	5	0,91
Deneyimsel Değişim Sinizmi	6	0,71
Edinimsel Değişim Sinizmi	4	0,90
Örgütsel Değişim Sinizmi	15	0,89

2.2. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 23.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Yapılan veri analizlerinde, frekans, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Verilerin analizinde, iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında Mann Whitney-U testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise, Kruskal Wallis-H testi kullanılmıştır. Kruskal Wallis-H testi sonucunda ortaya çıkan farklılıkları belirlemek içinde tamamlayıcı olarak Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular % 95 güven aralığında ve % 5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma örgütsel değişim sinizmi düzeyinin demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmaması ile ilgili ülkemizdeki öncü çalışmalardan biridir; ancak bu durum araştırma bulgularının benzer araştırmalarla karşılaştırılmasını kısıtlamaktadır. Örgütsel değişim sinizminin, örgütsel sinizmin bir formu (tipi) olduğu gerçeğinden hareketle tartışma kısmında araştırmanın bulguları daha çok sağlık sektöründe örgütsel sinizme yönelik olarak yapılmış olan araştırmalarla karşılaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmaya katılan 86 kişi (% 69,9) kadın, 37 kişi ise (% 30,1) erkektir. Katılımcıların yaş aralığına dağılımına bakıldığında, 50 kişinin (% 40,7) 25 ve altı yaş aralığında, 47 kişinin (% 38,2) 26-35 yaş aralığında, 26 kişinin de (% 21,1) 36 ve üzeri yaş aralığında dağıldığı belirlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, 62 kişinin (% 50,4) lise, 40 kişinin (% 32,5) ön lisans, 21 kişinin de (% 17,1) lisans veya lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında, 70 kişinin (% 56,9) bekar, 53 kişinin de (% 43,1) evli olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların görevleri üç grupta sınıflandırılmıştır. Buna göre 70 kişi (% 56,9) idari (hasta kabul, hasta danışmanı, insan kaynakları gibi), 37 kişi (% 30,1) sağlık (hekim, hemşire, laborant, fizyoterapist, acil tıp teknisyeni gibi), 16 kişi de (% 13) teknik ve destek (teknisyen, güvenlik

görevlisi, temizlik personeli, şoför gibi) sınıfında yer almıştır. Katılımcıların çalışma süresine dağılımına bakıldığında, 95 kişinin (% 77,2) 1-5 yıl aralığında, 28 kişinin de (% 22,8) 6 yıl ve üzeri aralığında dağıldığı belirlenmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Değişim Sinizmine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Boyutlar	n	Ort.	Std. Sapma	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
Yönetimsel Değişim Sinizmi	123	2,50	0,89	1,08	1,46
Deneyimsel Değişim Sinizmi	123	2,80	0,69	0,70	0,06
Edinimsel Değişim Sinizmi	123	2,36	0,84	0,80	1,08
Örgütsel Değişim Sinizmi	123	2,58	0,66	0,87	1,47

Tablo 2'ye göre katılımcıların deneyimsel değişim sinizmi düzeyinin orta düzeyde olduğu, yönetimsel, edinimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeyinin ise, düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	U	p
Yönetimsel Değişim Sinizmi	Erkek	37	2,77	0,96	74,84	1116,00	0,01
	Kadın	86	2,38	0,84	56,48		
Deneyimsel Değişim Sinizmi	Erkek	37	2,90	0,77	65,01	1479,50	0,54
	Kadın	86	2,76	0,65	60,70		
Edinimsel Değişim Sinizmi	Erkek	37	2,32	0,98	61,31	1565,50	0,89
	Kadın	86	2,37	0,78	62,30		
Örgütsel Değişim Sinizmi	Erkek	37	2,70	0,74	68,08	1366,00	0,21
	Kadın	86	2,53	0,62	59,38		

Tablo 3'te katılımcıların cinsiyetine göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre yönetimsel değişim sinizmi düzeyinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Farklılık incelendiğinde erkek katılımcıların yönetimsel değişim sinizmi düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Deneyimsel, edinimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Yaş Aralığına Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Yaş Aralığı	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	X ²	p
Yönetimsel Değişim Sinizmi	25 ve Altı	50	2,48	0,89	60,52	4,82	0,09
	26-35	47	2,69	0,97	69,68		
	36 ve Üzeri	26	2,20	0,67	50,96		
Deneyimsel Değişim Sinizmi	25 ve Altı	50	2,87	0,72	65,03	3,82	0,15
	26-35	47	2,87	0,69	65,46		
	36 ve Üzeri	26	2,56	0,59	49,92		
Edinimsel Değişim Sinizmi	25 ve Altı	50	2,49	0,87	67,18	2,36	0,31
	26-35	47	2,31	0,89	60,64		
	36 ve Üzeri	26	2,17	0,67	54,50		
Örgütsel Değişim Sinizmi	25 ve Altı	50	2,64	0,71	64,54	5,11	0,08
	26-35	47	2,66	0,62	66,97		
	36 ve Üzeri	26	2,34	0,56	48,13		

Tablo 4'te katılımcıların yaş aralığına göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların yaş aralığına göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir (p>0,05).

Tablo 5: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Eğitim Durumu	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	X ²	p	Fark
Yönetimsel Değişim Sinizmi	Lise (1)	62	2,30	0,75	53,81	12,64	0,00	3>1, 3>2
	Ön lisans (2)	40	2,41	0,78	62,31			
	Lisans veya Lisansüstü (3)	21	3,26	1,12	85,60			
Deneyimsel Değişim Sinizmi	Lise (1)	62	2,64	0,60	54,20	9,10	0,01	3>1
	Ön lisans (2)	40	2,81	0,63	64,16			
	Lisans veya Lisansüstü (3)	21	3,25	0,85	80,90			
Edinimsel Değişim Sinizmi	Lise (1)	62	2,24	0,79	56,65	3,14	0,21	
	Ön lisans (2)	40	2,39	0,76	65,93			
	Lisans veya Lisansüstü (3)	21	2,63	1,10	70,33			
Örgütsel Değişim Sinizmi	Lise (1)	62	2,42	0,57	53,13	11,12	0,00	3>1, 3>2
	Ön lisans (2)	40	2,57	0,53	64,96			
	Lisans veya Lisansüstü (3)	21	3,09	0,85	82,55			

Tablo 5’te katılımcıların eğitim durumuna göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre yönetimsel, deneyimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılıklar incelendiğinde eğitim düzeyi yüksek katılımcıların yönetimsel, deneyimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Edinimsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Göreve Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Görev	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	X^2	p	Fark
Yönetimsel Değişim Sinizmi	İdari Personel	70	2,45	0,85	60,25	0,46	0,80	
	Sağlık Personeli	37	2,57	0,88	65,09			
	Teknik ve Destek Personeli	16	2,55	1,12	62,50			
Deneyimsel Değişim Sinizmi	İdari Personel	70	2,76	0,64	60,78	1,72	0,42	
	Sağlık Personeli	37	2,93	0,73	67,58			
	Teknik ve Destek Personeli	16	2,69	0,79	54,44			
Edinimsel Değişim Sinizmi	İdari Personel (1)	70	2,30	0,84	59,86	7,09	0,03	2>3
	Sağlık Personeli (2)	37	2,61	0,81	72,88			
	Teknik ve Destek Personeli (3)	16	2,00	0,82	46,19			
Örgütsel Değişim Sinizmi	İdari Personel	70	2,54	0,60	60,11	1,49	0,48	
	Sağlık Personeli	37	2,73	0,72	67,76			
	Teknik ve Destek Personeli	16	2,46	0,70	56,94			

Tablo 6’da katılımcıların görevine göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tabloya göre edinimsel değişim sinizmi düzeyinin istatistiksel olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılık incelendiğinde sağlık personelinin edinimsel değişim sinizmi düzeyinin diğer görevlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetimsel, deneyimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, göreve göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 7: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Medeni Durum	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	U	p
Yönetimsel Değişim Sinizmi	Bekar	70	2,60	0,94	65,75	1592,50	0,18
	Evli	53	2,37	0,82	57,05		
Deneyimsel Değişim Sinizmi	Bekar	70	2,88	0,71	64,85	1655,50	0,31
	Evli	53	2,70	0,65	58,24		
Edinimsel Değişim Sinizmi	Bekar	70	2,44	0,91	64,77	1661,00	0,31
	Evli	53	2,24	0,73	58,34		
Örgütsel Değişim Sinizmi	Bekar	70	2,67	0,69	65,18	1632,50	0,26
	Evli	53	2,47	0,60	57,80		

Tablo 7’de katılımcıların medeni durumuna göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların medeni durumuna göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 8: Örgütsel Değişim Sinizmi Düzeyinin Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Boyutlar	Kurumdaki Çalışma Süresi	n	Ort.	Std. Sapma	Sıra Ort.	U	p
Yönetimsel Değişim Sinizmi	1-5 Yıl	95	2,44	0,74	61,46	1279,00	0,76
	6 Yıl ve Üzeri	28	2,72	1,27	63,82		
Deneyimsel Değişim Sinizmi	1-5 Yıl	95	2,73	0,61	59,28	1071,50	0,12
	6 Yıl ve Üzeri	28	3,04	0,87	71,23		
Edinimsel Değişim Sinizmi	1-5 Yıl	95	2,35	0,77	62,72	1262,00	0,68
	6 Yıl ve Üzeri	28	2,38	1,06	59,57		
Örgütsel Değişim Sinizmi	1-5 Yıl	95	2,53	0,59	60,01	1141,00	0,25
	6 Yıl ve Üzeri	28	2,75	0,83	68,75		

Tablo 8’de katılımcıların kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin karşılaştırılması yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma ile katılımcıların deneyimsel değişim sinizmi düzeyinin, orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum katılımcıların önceki deneyimlerinden dolayı kurumdaki değişim çabalarının kısmen de olsa başarısız olabileceği inancını ortaya koymaktadır. Katılımcıların yönetimsel ve edinimsel değişim sinizmi düşük düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç katılımcılarda; değişim çabalarını kurum yönetiminin başarısıyla gerçekleştirebileceği ve değişim sonucunda çalışanların herhangi kayba uğramayacağı yönünde bir düşünce olduğu göstermektedir. Katılımcıların genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeyinin ise, düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oysa Albrecht'in (2010:202) sağlık sektörüne, Polat ve Güngör'ün (2014:1022) ise, eğitim sektörüne yönelik yapmış oldukları araştırmaların sonucunda örgütsel değişim sinizminin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada örgütsel değişim sinizminin düşük çıkması, değişim çabalarının önündeki en büyük engellerden birinin çalışanlar olduğu yaygın düşüncesi dikkate alındığında hastaneler açısından istenilen bir durumdur.

Bu araştırma sonucunda yönetimsel değişim sinizmi düzeyinin katılımcıların **cinsiyetine** göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği ($p<0,05$), deneyimsel, edinimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, katılımcıların cinsiyetine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde erkek katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Oysa örgütsel sinizm düzeyinde tam tersi bir durum söz konusudur. Literatürde örgütsel sinizme yönelik yapılan bazı araştırmalar incelendiğinde, kadınların örgütsel sinizm düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016:16; Öztürk ve Kahraman, 2015:351; Yılmaz, İşeri ve Çolak, 2016:437). Örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında katılımcıların **yaş aralığına** göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuç örgütsel sinizme yönelik yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Akyüz ve Yurduseven, 2016:69; Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016:17). Yönetimsel, deneyimsel ve genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin katılımcıların **eğitim durumuna** göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği ($p<0,05$), edinimsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, katılımcıların eğitim durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Elde edilen bulgular incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin de yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç örgütsel sinizme yönelik yapılan Öztürk ve Kahraman'ın (2015:352) araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterirken, Yılmaz, İşeri ve Çolak'ın (2016:437) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Bu araştırma sonucunda edinimsel değişim sinizmi düzeyinin katılımcıların **görevine** göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği ($p<0,05$), yönetimsel ve deneyimsel değişim sinizmi düzeylerinin ise, istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Genel olarak örgütsel değişim sinizmi düzeyinin de, istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuç, örgütsel sinizme yönelik yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da benzerlik

göstermektedir (Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016:22; Öztürk ve Kahraman, 2015:353). Elde edilen bulgular incelendiğinde sağlık personeli olan katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin diğer görev sınıflarında yer alan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında katılımcıların **medeni durumuna** göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuç örgütsel sinizme yönelik yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Akyüz ve Yurduseven, 2016:68; Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016:18). Elde edilen bulgular incelendiğinde bekar katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Yılmaz, İşeri ve Çolak'ın (2016:437) örgütsel sinizme yönelik yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla benzerlik gösterirken, Köroğlu ve Dikmetaş Yardan'ın (2016:18) araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermemektedir. Örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin hem genel olarak hem de alt boyutlar bazında katılımcıların **kurumdaki çalışma süresine** göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu sonuç örgütsel sinizme yönelik yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla da benzerlik göstermektedir (Akyüz ve Yurduseven, 2016:70; Köroğlu ve Dikmetaş Yardan, 2016:23; Öztürk ve Kahraman, 2015:354). Elde edilen bulgular incelendiğinde kurumdaki çalışma süresi 6 yıl ve üzeri olan katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin kurumdaki çalışma süresi 1-5 yıl olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Köroğlu ve Dikmetaş Yardan'ın (2016:23) örgütsel sinizme yönelik yapmış oldukları araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel değişim sinizmi düzeyi genel olarak düşüktür. Bu durumun korunabilmesi ve daha da düşürülebilmesi için; çalışanların kuruma olumlu bakması sağlanmalı, değişim çabalarıyla ilgili bilgilendirme yapılmalı, çalışanların desteği alınmalı ve diyalog halinde olunmalı, değişim ve karar alma süreçlerine çalışanlar dahil edilmeli ve değişimin öngörülen sonuçları çalışanlarla paylaşılmalıdır. Bu araştırmanın özel bir hastanede ve bağlı kuruluşlarında çok yüksek olmayan sayıda katılımcıyla yapılmış olması bir sınırlılık olsa da, hastanelerde örgütsel değişim sinizmi düzeyinin ve bu sinizm düzeyinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması açısından önemlidir. Konuyla ilgili benzer çalışmaların daha fazla hastaneyi kapsayacak şekilde ve daha fazla katılımcıyla yapılmasının sonuçların genellenebilmesi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ABRAHAM, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases And Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. 126 (3): 269-292.
- AKYÜZ, İ. ve YURDUSEVEN, N.O. (2016). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. (16): 61-76.
- ALBRECHT, S. (2010). Understanding Employee Cynicism toward Change in Healthcare Contexts. *Int. J. Information Systems and Change Management*. Vol.4, No.3: 194-209.
- ANDERSSON, L.M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*. Vol.49, No.11: 1395-1418.
- FETTAHLIOĞLU, Ö.O. (2015). Günümüz İşletmelerinin Temel Hastalığı: Örgütsel Sinizme Yönelik Algılamaların, Tükenmişlik Boyutları Üzerine Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Sayı:13: 178-191
- HELVACI, M.A. ve ÇETİN, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 7/3: 1475-1497.
- KÖROĞLU, P. ve DİKMETAŞ YARDAN, E. (2016). Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Sayı:31: 11-34.
- ÖZTÜRK, Z. ve KAHRAMAN, N. (2015). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 14. BÜROKON Özel Sayısı: 339-358.
- POLAT, S. ve GÜNGÖR, G. (2014). Relationship between Organizational Change Cynicism and Some Variables in Turkish Public Schools. *Anthropologist*. 18(3): 1019-1027.
- REICHERS, A.E., WANOUS, J.P. ve AUSTIN, J.T. (1997). Understanding and Managing Cynicism about Organizational Change. *The Academy of Management Executive*. 11(1): 48-59.
- SEZGİN, O.B., TOLAY, E. ve SÜRGEVİL, O. (2016). Örgütsel Değişim Sinizmi: Çalışanların Değişime Karşı Tutumlarının İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*. Cilt:12, Sayı:45: 411-438.
- TOLAY, E., DALKILIÇ, O.S. ve SEZGİN, O.B. (2017). Örgütsel Değişim Sinizmi: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt:31, Sayı:1: 101-117.

WANOUS, J.P., REICHERS, A.E. ve AUSTIN, J.T. (2000). Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedent, and Correlates. *Group & Organization Management*. Vol.25, No.2: 132-153.

YILMAZ, F., İŞERİ, İ. ve ÇOLAK, M.Y. (2016). Ankara’da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri. *Akademik Bakış Dergisi*. Sayı:54: 429-444.