www.turkishstudies.net/turkishstudies

Turkish Studies

eISSN: 1308-2140

Research Article / Araştırma Makalesi

İşyeri Yalnızlığı ile Örgütsel Sinizm İlişkisi: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Uygulama
Relationship Between Workplace Loneliness and Organizational Cynicism: Practice in an Education and Research Hospital

Haydar Hoşgör* - Saadet Cin**

Abstract: The phenomenon of loneliness, which each individual experiences at least once in their own life, is also a common situation in work life. However, the frequency of this situation may vary from person to person. An employee who feels lonely at work begins to break with the organization and exhibit cynical attitudes towards the organization. Therefore, the main purpose of this study is to examine the relationships between workplace loneliness and organizational cynicism variables. The data of the study, which was carried out with the participation of a total of 150 health personnel (105 nurses, 45 physicians) working in an education and research hospital in Istanbul, were collected in the period of February 2020-March 2020 using the survey method. Descriptive statistics, t-test, correlation and regression analysis were used to evaluate the data. According to the findings of the research, the average of workplace loneliness of health personnels ($\bar{x}$: 2.05 ± 0.98) was found to be low and the average of organizational cynicism ($\bar{x}$: 2.86 ± 1.14) was medium. It was determined that nurses' workplace loneliness and organizational cynicism averages were higher compared to physicians, and the significant difference between the variables was due to nurses. A significant difference was found between women and organizational cynicism originating from women. A positive and significant relationship between workplace loneliness and organizational cynicism at the level of 0.48 ($p < 0.01$) was calculated. In addition, it has been revealed that workplace loneliness has an explanation of 23% on the organizational cynicism levels of physicians and nurses. Based on this, the duty of professional health managers is to plan anti-workplace activities that will minimize the cynical attitudes displayed by the health personnels towards their institution and to implement them in regular periods.

Structured Abstract: Workplace loneliness; is an unpleasant experience that occurs when an employee's social network in the workplace is significantly deficient, either quantitatively or qualitatively (Dussault et al., 1999: 943-944). According to Ghadi (2017: 83), workplace loneliness; is characterized as an undesired state of mind that results from the absence of qualitative interpersonal relationships and the inability of employees to socialize. Especially in today's world, where information and communication technologies are highly developed, it is becoming more and more difficult to establish real social relations due to the increasing use of the internet and virtual teams and the increasing competition in the workplace. As a result of all this, workplace loneliness has recently become a serious issue that attracts attention, and it has been understood that it has destructive effects on the well-being and work performance of employees (Peng et al., 2017: 510). When the

* Öğr. Gör. Dr., Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü
Lecturer, PhD., Uşak University, Vocational School of Health Services, Department of Medical Services and Techniques
ORCID 0000-0002-1174-1184

haydar.hosgor@usak.edu.tr

** Uzm. Hemş., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelikte Yönetim Bölümü, Doktora Öğrencisi
MSc. Nurse, Istanbul University-Cerrahpaşa, Department of Florence Nightingale Nursing Management, PhD Student
ORCID 0000-0001-8964-1143

saadetcin@hotmail.com

Cite as/ Atıf: Hoşgör, H. & Cin, S. (2020). İşyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm ilişkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesinde uygulama. *Turkish Studies*, 15(5), 2449-2461. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.44851>

Received/Geliş: 03 July/Temmuz 2020

Accepted/Kabul: 25 August/Ağustos 2020

Copyright © MDE, Turkey

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 31 August/Ağustos 2020

CC BY-NC 4.0

concept of cynicism is considered from an organizational perspective, situations arise such as the idea that the institution lacks integrity and the negative attitudes of the individual towards the institution / unit that they serve (Dean et al., 1998). According to Bernerth et al. (2007: 311), organizational cynicism includes the perceptions of corporate employees that their institutions are free from moral integrity, justice, honesty and sincerity and reflects a situation where all these corporate principles are sacrificed for organizational interests. It can also be said that another issue where workplace loneliness causes negative effects is the level of organizational cynicism of the employees. Because in the literature, there are studies reporting the effect of loneliness on organizational cynicism (Yoldaş and Salihoğlu, 2015; Angın, 2019; Bakioğlu and Kiraz, 2019; Erbaşı and Zaganjori, 2017).

Method

In this study, which was carried out in Istanbul between February 2020 and March 2020, it was aimed to examine the relationships between workplace loneliness and organizational cynicism variables. The data of the study, using the survey method as a data collection tool, was obtained from nurses and physicians working in an education and research hospital in Istanbul. Research was carried out from 150 usable surveys. In this study, the sample represented 64.1% of the universe. Ethics committee approval of the study was obtained from Uşak University Social and Humanities Sciences Research and Publication Ethics Committee (in accordance with decision 2020-07 dated 13.02.2020). In addition, institutional permission was obtained from the education and research hospital where the data was collected (Meeting No: 54, Decision No: 370, Date: 23.12.2019).

Data Collection Tool

The data collection form of the research consists of three parts. In the first part, demographic questions containing the descriptive characteristics of the health personnel are included. In the second part, there are statements about Workplace Loneliness Scale. Workplace Loneliness Scale was developed by Wright (2005a) and Doğan et al. (2009) adapted to Turkish (α : 0,90). In the third part, there are statements about the Organizational Cynicism Scale. The scale that consist of 13 items was developed by Brandes et al. (1999) and adapted to Turkish by Kalağan (2009). In addition, the validity and reliability of the scale was also made by Karacaoğlu and İnce (2012) and a three-dimensional structure was obtained (α : 0,93).

Data Analysis

Data analysis was done with SPSS V.20. In addition to descriptive statistics, t-test, Pearson Correlation Analysis and Simple Linear Regression Analysis were used in the analysis of basic statistical indicators such as mean, percentage, and standard deviation. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

Findings, Discussion and Conclusion

This study examining the relationships between workplace loneliness and organizational cynicism levels of healthcare personnels working in an education and research hospital in Istanbul; was realized with a total of 150 healthcare personnels, 45 of whom are physicians and 105 of whom are nurses.

According to the findings, it was concluded that the average of the workplace loneliness of the healthcare personnels ($\bar{x}$: 2.05 ± 0.98) was low and the average of organizational cynicism ($\bar{x}$: 2.86 ± 1.14) was medium. There are studies reporting similar results with workplace loneliness (Deniz, 2019) and organizational cynicism (Güleç et al., 2019; Aslan and Akarçay, 2013).

As a result of the difference analysis carried out within the scope of the study; It was determined that there was no significant difference between the variables of age, marital status, duration of professional experience, gender and workplace loneliness of physicians and nurses, and the only significant difference was due to nurses in terms of profession groups. In this context, it can be stated that nurses feel more lonely than physicians in the work environment. In this respect; It can be said that the results of this study coincide with the results of the research conducted by Yılmaz and Aslan (2013), Akduru and Semerciöz (2017) and Gafa and Dikmenli (2019). On the other hand, while there was no statistically significant difference between the variables of age, marital status, duration of professional experience, and organizational cynicism levels of physicians and nurses, it was concluded that there was a significant difference from women and nurses in terms of gender and profession variables. In summary, it is possible to state that women and nurses have a higher

level of cynical attitude towards their institution. In the literature, which coincides with our study findings (Kalağan & Güzeller, 2010; Tayfun & Çatır, 2014; Yılmaz et al., 2016; Akyüz & Yurduseven, 2016; Çankaya, 2018) and not coinciding (Balay et al., 2013; Altınöz et al., 2011) studies are available.

Another important result obtained in the study; is a positive and significant relationship between workplace loneliness of physicians and nurses and organizational cynicism at the level of 0.48 ($p < 0.01$). In other words, as the level of loneliness of the health personnel increases in the workplace, the level of cynicism against their institutions increases. In parallel with the results of this research, it was reported that these studies showed positive and significant relationships at the level of ~ 0.33 Ay (2015); at the level of 0.38 Özdemir et al. (2018); at the level of 0.45 Ece and Gültekin (2018) and at the level of ~ 0.33 Kayaalp (2019). In addition, it can be described as another important result that it has been determined that physicians and nurses have a predictive power of 23% on organizational cynicism levels. In parallel with our findings, it was concluded that the values determined in Yoldaş and Salihoğlu's (2015) study were ~ 25%, and in the study of Angın (2019) 27%; in contrast our study, the study of Bakioğlu and Kiraz (2019) 41%, in the study of Erbaş and Zaganjori (2017) was reported as ~ 44%. It is extremely important keeping the loneliness levels of the employees at the minimum level in the workplace to minimize cynicism levels against the institutions of healthcare professionals. Therefore, the duty of professional health managers is to plan anti-workplace activities that will minimize the cynical attitudes displayed by the healthcare personnel towards their institution and to implement them in regular periods.

Keywords: Health management, Loneliness, Workplace loneliness, Cynicism, Organizational cynicism, Health personnel

Öz: Her bireyin hayatında en az bir kez deneyimlediği yalnızlık olgusu, iş yaşamında da sıkça görülen bir durumdur. Fakat bu durumun görülme sıklığı kişiden kişiye değişebilir. İşyerinde kendini yalnız hisseden bir çalışan, örgütten kopmaya ve örgütüne karşı sinik tutumlar sergilemeye başlar. Dolayısıyla bu çalışmanın temel amacı; işyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. İstanbul ilindeki bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan toplam 150 sağlık personelinin (105 hemşire, 45 hekim) katılımıyla gerçekleştirilen çalışmanın verileri, anket yöntemiyle Şubat 2020-Mart 2020 döneminde toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde betimsel istatistikler, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlığı ($\bar{x}$: $2,05 \pm 0,98$) ortalamasının düşük düzeyde, örgütsel sinizm ($\bar{x}$: $2,86 \pm 1,14$) ortalamasının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Hekimlere kıyasla hemşirelerin işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm düzeyi ortalamalarının daha yüksek olduğu ve değişkenler arasındaki anlamlı farkın hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında kadınlardan kaynaklı anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. İşyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm arasında 0,48 ($p < 0,01$) düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişki hesaplanmıştır. Ayrıca hekim ve hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde işyeri yalnızlığının %23'lük bir açıklayıcılığa sahip olduğu ortaya konulmuştur. Buradan hareketle profesyonel sağlık yöneticilerine düşen görev, sağlık personelinin görev yaptıkları kuruma karşı sergiledikleri sinik tutumları en aza indirecek işyeri yalnızlığı karşıtı etkinlikler planlamak ve bunları düzenli periyotlarla uygulamaktır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık yönetimi, Yalnızlık, İşyeri yalnızlığı, Sinizm, Örgütsel sinizm, Sağlık personeli

Giriş

Pek çok sosyal koşulda birçok insan tarafından deneyimlenen ve ifade edilen yalnızlık olgusu, kavramsallaştırılması kolay bir konu değildir. Çoğu kişisel gelişim kitabında yazılan ve medyada sıkça yer bulan yalnızlık olgusunun, toplumsal bir sorun olduğu belirtilebilir. Allen Fromme yalnızlığın soğuk algınlığına benzediğini, yakalanmasının kolay, fakat iyileşmesinin zor olduğunu, nadiren de olsa ölümcül olduğunu ifade etmiştir (Akt: Wright, 2005a: 7). Stoica vd. (2014: 101-102)'ne göre yalnızlık; ağrının/acının, susuzluğun ve fiziksel açlığın sosyal eşdeğeridir. Quick vd. (2010) ise yalnızlığı; derinden gelen insani duyguların ve samimi bir iletişim ortamının olmaması şeklinde tanımlamış olup, bireylerin yalnızlık düzeyleri üzerinde kaliteli bir iletişimin olumlu sonuçları olduğunun altını çizmiştir. Literatürde bir de işyerinde deneyimlendiği için işyeri yalnızlığı

adı verilen bir yalnızlık türü mevcuttur. İşyeri yalnızlığı; bir çalışanın işyerindeki sosyal ağı niceliksel veya niteliksel olarak önemli ölçüde yetersiz olduğunda ortaya çıkan hoş olmayan bir deneyimdir (Dussault vd., 1999: 943-944). Ghadi (2017: 83)'ye göre işyeri yalnızlığı; kişilerarası nitelikli ilişkilerin olmaması ve işgörenlerin sosyalleşememesinden kaynaklanan istenmeyen bir zihin durumu olarak karakterize edilmektedir. Oysaki bireylerin ana amacı; motive olabileceği, aidiyet ihtiyaçlarını giderebileceği ve kaliteli ilişkiler kurabileceği türden bir işte çalışmaktır. Esasen işyeri yalnızlığı, tüm mesainin harcadığı işe ve o işin üretildiği işyerine özgü bir duygu olup, rekabetçi iklim, sanal ekipler ve alternatif iş düzenlemeleri gibi çalışma ortamının belirli karakteristikleriyle bir bütünlük göstermektedir. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin oldukça geliştiği günümüz dünyasında internetin ve sanal ekiplerin her geçen gün artan kullanımı ve işyerinde artan rekabet nedeniyle gerçek sosyal ilişkilerin kurulması gittikçe zorlaşmaktadır. Tüm bunların bir sonucu olarak işyeri yalnızlığı, son zamanlarda dikkat çeken ciddi bir konu haline gelmiştir ve işgörenlerin çalışma performansı üzerinde yıkıcı etkilere sahip olduğu anlaşılmıştır (Peng vd., 2017: 510). Ayrıca bu etkilerin yalnızca yönetsel pozisyonlarda görev yapan yöneticiler tarafından değil, örgüt hiyerarşisindeki pozisyonlardan bağımsız olarak tüm kademedeki işgörenler tarafından algılandığını belirtmek olasıdır (Stoica vd., 2014: 101-102). Sağlık hizmetleri özelinde düşünüldüğünde; işyeri yalnızlığından tek muzdarip olanların hastane yöneticileri olmadığı, başta hemşire ve hekimler olmak üzere, diğer tüm sağlık personelinin ve idari kadrodaki işgörenlerin de işyeri yalnızlığı sorunuyla karşılaştıkları söylenebilir. Bu yalnızlık duygusunun temelinde genel olarak arkadaşlık faktörünün yer aldığı belirtilebilir. Nitekim mevcut literatürde, çalışanların işyeri yalnızlıklarını ölçen birçok ölçek olmasına karşın bunların pek çoğunun, işyeri yalnızlığını duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında ölçümlendiği bilgisi yer almaktadır. Bu bağlamda duygusal yoksunluk, işyerindeki sosyal etkileşimin kalitesini ifade ederken; sosyal arkadaşlık ise işteki kişiler arası ilişkilerin yeterliliğini ifade etmektedir (Promsri, 2018: 353).

İşyeri yalnızlığı hususunda üzerinde durulması gereken bir diğer önemli nokta, bu konunun özellikle hangi değişkenler ve değişken grupları ile ele alındığıdır. Konuyla ilgili alanyazın değerlendirildiğinde işyeri yalnızlığının; örgüt iklimi (Wright, 2005b), işten ayrılma niyeti (Chen vd., 2016), örgütsel sessizlik (Guo, 2020), iletişim yetkinliği (Reinking ve Bell, 1991), iş tatmini (Chan Qiu., 2011), iş stresi (Fernet vd., 2016), kişilerarası güven (Rotenberg, 1994), sosyal destek (Bowling vd., 2004), işe yabancılaşma (Şantaş vd., 2016), sosyal izolasyon (Steinberg vd., 1999) ve örgütsel bağlılık (Ayazlar ve Güzel, 2014) gibi farklı konularla birlikte ele alındığı görülmüştür. Bu çalışmada ise sadece işyeri yalnızlığı ile yalnızca örgütsel sinizm ilişkisi ele alınmaktadır.

Temel olarak ahlaki değerleri ve kuralları reddeden bir anlayışı yansıtan sinizm sözcüğünün kökeni, Antik Yunan felsefi düşüncesine dayanmakta ve bu düşünceye ise sinik adı verilmektedir. Bu felsefi akımın bilindik ilk temsilcisi “Gölge etme, başka ihsan istemem” diyen Sinoplu Diyojen’dir (Mantere ve Martinsou, 2001: 4). Andersson ve Bateman (1997)’ne göre sinik bireyler; sürekli kendi çıkarlarını düşünen, kendi kişisel menfaatlerini her şeyin üzerinde tutan ve etrafındaki tüm insanları çıkarıcı olarak gören bir profile sahiptirler. Erdost vd. (2007: 514) ise sinizm sözcüğü ile kuşkuculuk, güvensizlik, inançsızlık, kötümserlik ve olumsuzluk sözcüklerinin yakın anlamı olduğunu ifade etmekte ve sinik bireylerin zor beğenen, kusur bulan ve sürekli eleştiren bir yapıya sahip olduklarının altını çizmektedirler. Sinizm kavramı örgütsel açıdan ele alındığında ise kurumun bütünlükten yoksun olduğu düşüncesi ve bireyin görev yapmakta olduğu kuruma/birime karşı negatif tutumlar sergilemesi gibi durumlar ortaya çıkmaktadır (Dean vd., 1998). Bernerth vd. (2007: 311)’ne göreyse örgütsel sinizm; kurum çalışanlarının, kurumlarının ahlaki bütünlük, hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyetten uzak olduğu yönündeki algılarını içermekte ve tüm bu kurumsal ilkelerin örgütsel çıkarlar uğruna feda edildiği bir durumu yansıtmaktadır.

Örgütsel sinizmin tüm dünyada giderek artan bir görülme sıklığına sahip olduğunu ortaya koyan birçok araştırma mevcuttur. Örneğin Kanter ve Mirvis (1991: 50) tarafından yapılan bir çalışmada, ABD’de işgörenlerin yarıya yakınının (%48) sinik bir tutum sergilediği saptanmıştır.

Benzer şekilde Hochwarter vd. (2004)'nin çalışmasında da bu oran %50'den fazla hesaplanmıştır. Bu bağlamda, hemen hemen tüm örgütlerde bu tür olumsuz tutuma sahip çalışanların bulunabilmesi nedeniyle örgütsel sinizmin öncüllerinin ve sonuçlarının farkında olunması örgüt ve çalışan verimliliğini anlamak açısından gereklidir (James, 2005: 32). Dolayısıyla sinizm, örgütlerin performansı, sağlığı ve geleceği açısından üzerinde önemle durulması gereken bir konudur.

İşyeri yalnızlığında olduğu gibi örgütsel sinizmin de daha çok hangi değişkenler ile ele alındığı önem arz etmektedir. Konuyla ilgili olarak James (2005) ve Naus (2007) örgütsel sinizmin tahminlenmesinde; örgüt politikaları, psikolojik sözleşme ihlalleri, algılanan örgütsel destek, algılanan örgütsel stres ve algılanan örgütsel adaletin öncül değişkenler olduğunu belirtmişlerdir. Farklı olarak bu çalışmada, literatürde sınırlı sayıda çalışma olması sebebiyle, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin tahminlenmesinde, işyeri yalnızlığı öncülü kullanılmıştır. Zira literatürde işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri ele alan çalışmalara rastlamak mümkündür (Ay, 2015; Özdemir vd., 2018; Kayaalp, 2019). İlgili değişkenler arasındaki ilişkiler göstermektedir ki; çalışanların işyerindeki yalnızlaşma düzeyleri ne kadar yükselirse, görev yaptıkları kurumlara/örgütlere karşı sergilemiş oldukları sinik tutumları da bir o kadar artış göstermektedir.

Yöntem

Şubat 2020-Mart 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilen kesitsel türdeki bu çalışmada, işyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yönteminin kullanıldığı çalışmanın verileri, İstanbul'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşire ve hekimlerden elde edilmiştir. Bu kapsamda 157 anket formu toplanmasına karşın, eksik/hatalı doldurulan 7 anketin ayıklanması sonrasında 150 adet kullanılabilir anket üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yapıldığı hastanede toplam 234 hekim ve hemşire olduğu göz önünde bulundurulduğunda, örneklemin evreni temsil gücünün %64,1 olduğu belirtilebilir. Araştırmanın etik kurul onayı Uşak Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır (13.02.2020 tarihli 2020-07 sayılı karar uyarınca). Ayrıca verilerin toplandığı eğitim ve araştırma hastanesinden kurum izni de alınmıştır (Toplantı No: 54, Karar No: 370, Tarih: 23.12.2019).

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın veri toplama formu üç bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde sağlık personelinin tanımlayıcı niteliklerinin yer aldığı demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde İşyeri Yalnızlığı Ölçeği'ne ilişkin ifadeler bulunmaktadır. İşyeri Yalnızlığı Ölçeği, Wright (2005a) tarafından geliştirilip, Doğan vd. (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (C α : 0,90). Toplamda 16 maddeden ve iki alt boyuttan oluşmakta olup, 5'li Likert tipinde ölçeğe sahiptir. Orijinal ölçeğin iç tutarlık katsayısı iki alt boyut için ayrı ayrı hesaplanmış ve Duygusal Yoksunluk (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9) boyutu için 0,93, Sosyal Arkadaşlık (10, 11, 12, 13, 14, 15, 16) boyutu içinse 0,87 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçekte ters kodlamayı gerektiren 8 adet (5, 6, 10, 11, 12, 14, 15, 16) olumsuz madde yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise Örgütsel Sinizm Ölçeği'ne dair ifadeler yer almaktadır. Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiş 13 maddelik ölçeğin Türkçeye uyarlaması Kalağan (2009) tarafından yapılmıştır. Ayrıca Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından ölçeğin tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılmış ve üç boyutlu bir yapı elde edilmiştir (C α : 0,93). Ölçek, 5'li Likert türündedir. Bilişsel boyutta 5 madde (1, 2, 3, 4, 5), Duyuşsal boyutta 4 madde (6, 7, 8, 9) ve Davranışsal boyutta 4 madde (10, 11, 12, 13) bulunmaktadır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizi SPSS V.20. ile yapılmıştır. Ortalama, yüzde, standart sapma gibi temel istatistiksel göstergelerin analizinde betimsel istatistikler kullanılmıştır. Demografik veriler ile değişkenler arasındaki istatistiksel farkın analizinde t-testi kullanılmıştır. İşyeri yalnızlığı ve örgütsel

sinizm arasındaki ilişkilerin çözümlenmesinde ise Pearson Korelasyon ve Basit Doğrusal Regresyon Analizleri kullanılmıştır. Bulgular, %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Demografik niteliklerin dağılımını içeren Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların %64'ünün 19-36 yaş aralığında yer aldığı ve yaş ortalamalarının $32,8 \pm 8,8$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Katılımcıların %66,7'si kadınlardan, %51,3'ü evlilerden, %30,0'ı hekimlerden, %70,0'ı hemşirelerden oluşmaktadır. Ayrıca katılımcıların %58,7'si maksimum 10 yıllık mesleki deneyime sahip olup, mesleki deneyim ortalamaları $10,4 \pm 8,9$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 1: Demografik Özelliklerin Dağılımı (n: 150)

Yaş	n	%
19-36	96	64,0
37-58	54	36,0
$\bar{x} (\pm)$	32,8 ($\pm 8,8$)	
Cinsiyet	n	%
Kadın	100	66,7
Erkek	50	33,3
Medeni Durum	n	%
Evli	77	51,3
Bekâr	73	48,7
Meslek	n	%
Hekim	45	30,0
Hemşire	105	70,0
Mesleki Deneyim Süresi	n	%
≤ 10	88	58,7
≥ 11	62	41,3
$\bar{x} (\pm)$	10,4 ($\pm 8,9$)	

Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklerin yer aldığı Tablo 2 incelendiğinde; İşyeri Yalnızlığı Ölçeği'nin $2,05 \pm 0,98$, Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin $2,86 \pm 1,14$ olduğu görülmektedir. İlgili ortalamalar değerlendirildiğinde; hekim ve hemşirelerin düşük düzeyde işyeri yalnızlığına ve orta düzeyde ise örgütsel sinizme sahip oldukları belirtilebilir. Ayrıca her iki ölçeğin de oldukça yüksek iç güvenirlik katsayısına sahip oldukları hesaplanmıştır ($Ca_{\text{İşyeri yalnızlığı}}: 0,944$; $Ca_{\text{Örgütsel Sinizm}}: 0,944$).

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Alt Boyutlar	n	Min-Maks.	$\bar{x} \pm$	Ca
İşyeri Yalnızlığı		150	1-5	$2,05 \pm 0,98$	0,944
	<i>Duygusal Yoksunluk</i>	150	1-5	$2,08 \pm 1,05$	
	<i>Sosyal Arkadaşlık</i>	150	1-5	$2,01 \pm 1,04$	
Örgütsel Sinizm		150	1-5	$2,86 \pm 1,14$	0,938
	<i>Bilişsel Sinizm</i>	150	1-5	$3,04 \pm 1,34$	
	<i>Duyuşsal Sinizm</i>	150	1-5	$2,40 \pm 1,32$	
	<i>Davranışsal Sinizm</i>	150	1-5	$3,10 \pm 1,17$	

1,00-1,80 Çok Düşük, 1,81-2,60 Düşük, 2,61-3,40 Orta, 3,41-4,20 Yüksek, 4,21-5,00 Çok Yüksek

Demografik nitelikler ile değişkenler arasındaki farklara dair analizlerin yer aldığı Tablo 3 incelendiğinde, iki anlamlı farklılık saptandığı görülmektedir. Tablo 3'de bunlardan ilkinin meslek grubu ile İşyeri Yalnızlığı ($p < 0,05$) ve Örgütsel Sinizm ($p < 0,05$) değişkenleri arasında gerçekleştiği

görülmektedir. Her iki ölçek için de bu anlamlı farkın, hekimlerden ziyade hemşirelerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle hemşirelerin işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm algı düzeyi ortalamaları hekimlerden daha yüksek düzeydedir. İkinci anlamlı farklılık ise cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında gerçekleşmiştir. İstatistiksel açıdan bu anlamlı farklılığın ise kadınlardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Diğer yandan hekim ve hemşirelerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları ve mesleki deneyim süreleri ile İşyeri Yalnızlığı ve Örgütsel Sinizm düzeyleri arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılığın olmadığı ($p>0,05$) ortaya koyulmuştur.

Tablo 3: Demografik Nitelikler ile Değişkenler Arasındaki Farkların Analizi

Katılımcı özellikleri	İşyeri Yalnızlığı			Örgütsel Sinizm		
Yaş	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)
19-36 (n: 96)	2,08	1,03	0,511 (0,610)	2,84	1,19	-0,379 (0,705)
37-58 (n: 54)	2,00	0,89		2,91	1,04	
Cinsiyet	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)
Kadın (n: 100)	2,05	0,96	-0,085 (0,933)	3,01	1,1	2,257 (0,025)
Erkek (n: 50)	2,06	1,03		2,57	1,17	
Medeni Durum	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)
Evli (n: 77)	2,19	1,06	1,81 (0,073)	2,78	1,16	-0,978 (0,330)
Bekâr (n: 73)	1,91	0,88		2,96	1,11	
Meslek	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)
Hekim (n: 45)	1,76	0,88	-2,608 (0,011)	2,41	1,08	-3,334 (0,001)
Hemşire (n: 100)	2,18	0,99		3,06	1,11	
Mesleki Deneyim Süresi	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)	$\bar{x}$	$\pm$	t (p)
≤ 10 (n: 88)	2,11	1,05	0,879 (0,381)	2,89	1,21	0,345 (0,730)
≥ 11 (n: 62)	1,97	0,88		2,83	1,03	

Değişkenler ve onlara ait alt boyutlar arasındaki korelasyon bulgularının yer aldığı Tablo 4 incelendiğinde; işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm değişkenleri arasında 0,48'lik orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Diğer bir ifadeyle hekim ve hemşirelerin işyeri yalnızlığı düzeyleri arttıkça kurumlarına karşı hissettikleri siniklik düzeyleri de artış göstermektedir. İşyeri yalnızlığının alt boyutlarından olan Duygusal Yoksunluk ile Sosyal Arkadaşlık değişkenleri arasında -0,57 düzeyinde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Bir diğer ifadeyle hekim ve hemşirelerin duygusal yoksunluk düzeyleri yükseldikçe, sosyal arkadaşlık düzeyleri düşmektedir. Örgütsel sinizmin alt boyutlarından olan Bilişsel Sinizm, Duyuşsal Sinizm ve Davranışsal Sinizm değişkenleri arasında ise 0,66 ile 0,70 düzeyleri arasında değişen pozitif yönlü ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,05$). İşyeri Yalnızlığı Ölçeği'nin alt boyutlarından Duygusal Yoksunluk ile hem Örgütsel Sinizm ölçeği, hem de onun üç alt boyutu arasında 0,23 ile 0,39 arasında değişen pozitif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde ilişkiler belirlenmiştir. Bu bağlamda hekim ve hemşirelerin duygusal yoksunluk düzeyleri arttıkça, kurumlarına karşı sinik tutumlar sergileme eğilimlerinin de artacağı ifade edilebilir. Bunun aksine İşyeri Yalnızlığı Ölçeği'nin bir diğer alt boyutu olan Sosyal Arkadaşlık ile hem Örgütsel Sinizm ölçeği, hem de onun üç alt boyutu arasında -0,19 ile -0,31 arasında değişen negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde ilişkiler tespit edilmiştir.

Tablo 4: Değişkenler ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere Dair Korelasyon Analizi

Değişkenler ve Alt Boyutlar	1	2	3	4	5	6	7
1. Duygusal Yoksunluk	-						
2. Sosyal Arkadaşlık	-0,57**	-					
3. Bilişsel Sinizm	0,34**	-0,25**	-				
4. Duyuşsal Sinizm	0,39**	-0,31**	0,70**	-			
5. Davranışsal Sinizm	0,23**	-0,19*	0,66**	0,66**	-		
6. İşyeri Yalnızlığı-Genel	0,84**	-0,83**	0,43**	0,50**	0,31**	-	
7. Örgütsel Sinizm-Genel	0,37**	-0,29**	0,91**	0,89**	0,85**	0,48**	-

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örgütsel Sinizm bağımlı değişkeni üzerinde İşyeri Yalnızlığı bağımsız değişkeninin etkisini gösteren basit doğrusal regresyon analizine ilişkin bulguların yer aldığı Tablo 5 incelendiğinde; hekim ve hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin %22'sinin İşyeri Yalnızlığı tarafından açıklandığı görülmektedir (F:43,369; p<0,000). Bir diğer ifadeyle hekim ve hemşirelerin İşyeri Yalnızlığı düzeylerinde meydana gelecek bir birimlik artış, onların kurumlarına karşı sinik tutumları üzerinde 0,22 birim pozitif yönde bir değişime neden olmaktadır. Regresyon katsayısının anlamlılığını gösteren t, β ve R^2 değerleri de bu bulguyu doğrulamaktadır (t: 6,586; β : 0,476; R^2 : 0,221).

Tablo 5: İşyeri Yalnızlığının Örgütsel Sinizme Etkisine Dair Regresyon Analizi

Değişenler	B	Standardize Tahmin	Beta	t	p
(Sabit)	1,73	0,19		9,083	0,000
İşyeri Yalnızlığı	0,55	0,08	0,476	6,586	0,000
R: 0,480		R²: 0,221		F: 43,369 (p<0,000)	
Bağımlı Değişken: Örgütsel Sinizm					

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

İstanbul'daki bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık personelinin işyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkilerin ele alındığı bu çalışma; 45'i hekim, 105'i hemşire olmak üzere toplam 150 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma bulgularına göre sağlık çalışanlarının işyeri yalnızlığı ($\bar{x}$: 2,05±0,98) ortalamasının düşük düzeyde, örgütsel sinizm ($\bar{x}$: 2,86±1,14) ortalamasının ise orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Literatür incelendiğinde Deniz (2019) tarafından 393 hastane çalışanıyla gerçekleştirilen bir çalışmada da, bu çalışmanın bulgularına paralel olarak, katılımcıların düşük düzeyde ($\bar{x}$: 2,25) bir işyeri yalnızlığına sahip oldukları bulgusuna erişilmiştir. Bunun aksine Bilgener ve Çankaya (2019)'nın 234 hemşirenin katılımıyla yürüttükleri bir çalışmada ise katılımcıların işyeri yalnızlığı düzeylerinin orta düzeyde ($\bar{x}$: 2,90); Arslan vd. (2020) tarafından 864 hemşire ile gerçekleştirilen bir diğer çalışmada ise katılımcıların yüksek düzeyde ($\bar{x}$: 3,90) işyeri yalnızlığına sahip oldukları ortaya konulmuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara benzer olarak Güleç vd. (2019) tarafından 449 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, özel hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri 2,84, özel hastane çalışanlarında ise 2,89 olarak orta düzeyde saptanmıştır. Benzer şekilde Aslan ve Akarçay (2013) tarafından 237 sağlık çalışanının katılımıyla yürütülmüş olan bir diğer çalışmada da, sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeyinin 3,04 düzeyinde orta derecede olduğu belirlenmiştir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen fark analizleri sonucunda; hekim ve hemşirelerin yaş, medeni durum, mesleki deneyim süresi ve cinsiyet değişkenleri ile işyeri yalnızlığı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, tek anlamlı farklılığın ise meslek grupları açısından hemşire kaynaklı olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışma ortamında hemşirelerin, hekimlerden daha fazla yalnızlık hissettikleri belirtilebilir. Bu durumun temelinde, her ne kadar cinsiyet ile işyeri yalnızlığı arasında anlamlı bir farklılık saptanmamış olsa da, Türkiye’de hemşirelik mesleğinin daha çok kadınlar tarafından icra edilmesi ve buna ek olarak sağlık hizmetlerinin feminizasyon düzeyinin yüksek bir sektör olması yatıyor olabilir. Temel itibarıyla hemşireler arasındaki bu durum, ilgili hastane özelinde üzerinde durulup, araştırılması gereken bir sorun olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda çalışma sonuçlarının; Yılmaz ve Aslan (2013), Akduru ve Semerciöz (2017) ile Gafa ve Dikmenli (2019) tarafından gerçekleştirilmiş olan araştırma sonuçları ile örtüştüğü söylenebilir. Bir diğer taraftan hekim ve hemşirelerin yaş, medeni durum ve mesleki deneyim süresi değişkenleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmamışken, cinsiyet ve meslek değişkenleri açısından kadınlar ve hemşireler kaynaklı anlamlı bir farklılık saptandığı sonucuna varılmıştır. Özetle kadınların ve hemşire pozisyonunda çalışanların, görev yaptıkları kuruma karşı daha yüksek düzeyde sinik tutuma sahip olduklarını belirtmek mümkündür. Dolayısıyla araştırmanın gerçekleştirildiği bu eğitim-araştırma hastanesinde, kadınların ve hemşirelerin kurumsal aidiyetlerini iyileştirici ve sinik tutumlarını azaltıcı yönetim stratejilerinin geliştirilmesi son derece önemlidir. Bu noktada Altınöz vd. (2011); kadınların ve hemşirelerin örgütsel siniklik düzeylerinin minimize edilmesinde; sağlık personeli arasında haksızlıkların yapılmaması, stresin azaltılması, iş yükünün dengeli dağılımı, kayda değer sosyal desteğin sağlanması ve iletişim bariyerlerinin ortadan kaldırılması gibi yönetsel stratejilerin uygulanabileceğinin altını çizmektedir. Literatürde bu çalışmada elde edilen bulgular ile örtüşen (Kalağan ve Güzeller, 2010; Tayfun ve Çatır, 2014; Yılmaz vd., 2016; Akyüz ve Yurduseven, 2016; Çankaya, 2018) ve örtüşmeyen (Balay vd., 2013; Altınöz vd., 2011) çalışmalar mevcuttur.

Çalışma kapsamında elde edilen bir diğer önemli sonuç; hekim ve hemşirelerin işyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında 0,48 ($p<0,01$) düzeyinde pozitif ve anlamlı bir ilişkinin varlığıdır. Bir diğer ifadeyle sağlık personelinin işyerindeki yalnızlık düzeyleri arttıkça, kurumlarına karşı siniklik düzeyleri de artmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına paralel olarak Ay (2015)’ın çalışmasında yaklaşık 0,30; Özdemir vd. (2018)’nin çalışmasında 0,38; Ece ve Gültekin (2018)’in çalışmasında 0,45; Kayaalp (2019)’in çalışmasında ise yaklaşık 0,33 düzeyinde pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin görüldüğü rapor edilmiştir. Ayrıca hekim ve hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri üzerinde işyeri yalnızlığının %23’lük bir yordayıcılık gücüne sahip olduğu da ortaya konan bir diğer önemli sonuç olarak nitelendirilebilir. Bu çalışmadaki bulgulara paralel olarak Yoldaş ve Salihoğlu (2015)’nin çalışmasında %25, Angın (2019)’ın çalışmasında ise %27 düzeyinde saptanan değerlerin, bu çalışmada elde edilen değerlerin aksine Bakioğlu ve Kiraz (2019)’ın çalışmasında %41, Erbaşı ve Zaganjori (2017)’nin çalışmasında ise %44 olarak raporlandığı sonucuna varılmıştır. Sağlık çalışanlarının, görev yaptıkları kurumlara karşı sinizm düzeylerinin en aza indirgenmesinde, çalışanların işyerindeki yalnızlık seviyelerinin de minimum düzeyde tutulması son derece önem arz etmektedir. Bu bağlamda profesyonel sağlık kurumları yöneticileri, personelinin işyerinde yalnızlıktan muzdarip olmamaları için mesai saatleri içerisinde veya mesai dışında hizmet içi eğitim faaliyetleri, yemekli toplantılar/piknik organizasyonları, ekip ruhunu motive edecek spor müsabakaları, eğlenceli ekip oyunları, doğum günü kutlamaları, sağlık çalışanları ile ilgili özel gün ve gecelerde düzenlenecek eğlence organizasyonları gibi faaliyetler planlayabilirler. Tüm bu faaliyetler sağlık bakım ekipleri arasındaki olumlu iletişimin geliştirilmesine, yeni sosyal arkadaşlıkların kurulmasına, duygusal yoksunlukların azaltılmasına zemin hazırlayarak, hekim ve hemşirelerin kendilerini işyerinde yalnız hissetmemelerine katkı sunmaktadır.

Kaynakça

- Akduru, H. E., & Semerciöz, F. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel dedikodu ve işyeri yalnızlığına dair bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(5), 106-119. <http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2017ICMEB1735439>
- Akyüz, İ., & Yurduseven, N. O. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, (16), 61-76.
- Altınöz, M., Çöp, S., & 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.
- Andersson, L. M., & Bateman, T. S. (1997). Cynicism in the workplace: some causes and effects. *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199709\)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199709)18:5<449::AID-JOB808>3.0.CO;2-O)
- Angın, T. (2019). Çok uluslu işletmelerde çalışan yalnızlığı ve örgütsel sinizm ilişkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, A., Yener, S., & Schermer, J. A. (2020). Predicting workplace loneliness in the nursing profession. *Journal of Nursing Management*, 28: 710-717. <https://doi.org/10.1111/jonm.12987>
- Aslan, Ş., & Akarçay, D. (2013). Psikolojik şiddetin genel ve örgütsel sinizme etkileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (41), 25-44.
- Ay, F. A. (2015). İstismarcı yönetim, işyeri yalnızlığı ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: sağlık çalışanlarına yönelik bir çalışma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1116-1126.
- Ayazlar, G., & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 131, 319-325. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.124>
- Bakioğlu, F., & Kiraz, Z. (2019). Loneliness and resilience of teacher candidates: the mediator role of cynicism. *International Online Journal of Educational Sciences*, 11(3), 62-72.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
- Bernerth J. B. & Armenakis A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment a study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326. <https://doi.org/10.1177/0021886306296602>
- Bilgener, E., & Çankaya, M. (2019). İş yaşamı yalnızlığının çalışma ortamını değerlendirme üzerindeki etkileri: hemşire meslek grupları üzerinde bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 2485-2500.
- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Johnson, A. L., Semmer, N. K., Hendricks, E. A., & Webster, H. A. (2004). Explaining potential antecedents of workplace social support: reciprocity or attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 339-350. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.339>
- Brandes, P., Dharwadkar, R., & Dean, J. W. (1999). *Does Organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes*. Eastern Academy of Management Proceedings, 150-153.

- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(5), 1109-1127. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.556785>
- Chen, Y., Wen, Z., Peng, J., & Liu, X. (2016). Leader-follower congruence in loneliness, LMX and turnover intention. *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 864-879. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2015-0205>
- Çankaya, M. (2018). Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 287-306.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R., (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. <https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>
- Deniz, S. (2019). Effect of loneliness in the workplace on employees' job performance: a study for hospital employees. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 4(3), 214-224. <https://doi.org/10.23884/ijhsrp.2019.4.3.06>
- Doğan, T., Çetin, B., & Sungur, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 271-277.
- Dussault, M., Deaudelin, C., Royer, N., & Loiselle, J. (1999). Professional isolation and stress in teachers. *Psychological Reports*, 84, 943-946. <https://doi.org/10.2466/pr0.1999.84.3.943>
- Ece, S., & Gültekin, S. (2018). Örgütlerde yalnız kalpler: yalnız çalışanların sinik tutumları üzerinde algılanan yönetici desteğinin aracılık rolü. *Turkish Studies*, 14(2), 355-370. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.14406>
- Erbaşı, A., & Zaganjori, O. (2017). Sosyal izolasyonun örgütsel sinizm üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(1), 39-52. <https://doi.org/10.18657/yonveek.307490>
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). *Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi*. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 514-524.
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45-53. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.03.002>
- Gafa, İ., & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.567562>
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81-110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Guo, L. (2020). The effect of workplace loneliness on silence behavior. *Psychology*, 11, 467-479. <https://doi.org/10.4236/psych.2020.113032>
- Güleç, E., Cankul, İ. H., & Yılmaz, S. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel sinizme etkileri: kamu ve özel hastanelerin karşılaştırılması. *International Anatolia Academic Online Journal*, 5(2), 116-128.
- Hochwarter, W.A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4), 45-57. <https://doi.org/10.1177/107179190401000404>

- James, M. S. L. (2005). *Antecedents and consequences of cynicism in organizations: an examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Florida State University-Dissertation.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(27), 83-97.
- Kalağan, G., (2009). *The relationship between research assistants' perceptions of organizational support and organizational cynicism*. Akdeniz University Institute of Social Sciences.
- Kanter, P. H., & Mirvis, D. L. (1991). Beyond demography: a psychographic profile of workforce. *Human Resource Management*, 30(1), 45-68. <https://doi.org/10.1002/hrm.3930300104>
- Karacaoğlu, K., & İnce, F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. *Business & Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kayaalp, E. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sessizlik, örgütsel yalnızlık ve örgütsel yabancılaşma algılarının örgütsel sinizm düzeyleriyle ilişkisi*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Mantere, S., & Martinsuo, M. (2001). *Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent*. Paper to be presented at 17th EGOS. European Group for Organisation Studies, Colloquium, July 5-7, 2001 Lyon, France.
- Naus, A. (2007). *Organizational cynicism: on the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organisation*. Maastricht University-PhD Thesis.
- Özdemir, T. Y., Orhan, M., & Özkayran, S. E. (2018). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (37), 1-20.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: the cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.020>
- Promsri, C. (2018). Relationship between loneliness in the workplace and deviant work behaviors: evidence from a Thai Government Bank. *Social Science and Humanities Journal*, 2(3), 352-357.
- Quick J. C., Cooper C. L., Gibbs P. C., Little L. M., & Nelson D. L. (2010). Positive organizational behavior at work. In G. P. Hodginson & J. P. Ford (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, (253-293). West Sussex, UK: Wiley-Blackwell.
- Reinking, K., & Bell, R. A. (1991). Relationships among loneliness, communication competence, and career success in a state bureaucracy: a field study of the lonely at the top maxim. *Communication Quarterly*, 39, 358-373. <https://doi.org/10.1080/01463379109369812>
- Rotenberg, K. J. (1994). Loneliness and interpersonal trust. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2), 152-173. <https://doi.org/10.1521/jscp.1994.13.2.152>
- Steinberg, A. G., Sullivan, V. J., & Montoya, L. A. (1999). Loneliness and social isolation in the work place for deaf individuals during the transition years: a preliminary investigation. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 30(1), 22-30. <https://doi.org/10.1891/0047-2220.30.1.22>
- Stoica, M., Brate, A. T., Bucuta, M., Dura, H., & Morar, S. (2014). The association of loneliness at the workplace with organisational variables. *European Journal of Science and Theology*, 10(5), 101-112.

- Şantaş, G., Işık, O., & Demir, A. (2016). The effect of loneliness at work; work stress on work alienation and work alienation on employees' performance in Turkish health care institution. *South Asian Journal of Management Sciences*, 10(2), 30-38. <https://doi.org/10.21621/sajms.2016102.03>
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-365.
- Wright, S. L. (2005a). Loneliness in the workplace. University of Canterbury, PhD. Thesis.
- Wright, S. L. (2005b). Organizational climate, social support and loneliness in the workplace. *Research on Emotion in Organizations*, 1(1), 123-142. [https://doi.org/10.1016/S1746-9791\(05\)01106-5](https://doi.org/10.1016/S1746-9791(05)01106-5)
- Yılmaz, E., & Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 59-69.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., & Çolak, M. Y. (2016). Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-444.
- Yoldaş, A., & Salihoğlu, G. H. (2015). Türkiye'deki akademisyenlerin iş yaşamında yalnızlık ve örgütsel sinizm yönelimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(3), 451-470.