

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Arařtırma¹

Cansu TERZİ² ve Merve KOÇOĞLU-SAZKAYA³

Öz

Bu araştırmanın literatür bölümünde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları, boyutları ve sonuçları konuları ele alınmıştır. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılan bu çalışma İstanbul'da kamu ve özel hastanelerde çalışan 436 doktor üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre hekimlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu belirlenmiştir. Bu etkinin alt boyutları incelendiğinde de örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, Hekim, Sağlık Sektörü

The Investigation of the Effects of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: A Research on Doctors

Abstract

In the literature part of this research, the concepts of organizational cynicism and organizational commitment, their dimensions and consequences are discussed. This study was conducted on 436 doctors working in public and private hospitals in Istanbul in order to investigate the effect of organizational cynicism on organizational commitment. According to the research result, it was determined that there is a negative effect of organizational cynicism on organizational commitment. When the subscales of this relationship were examined, it was also found that organizational cynicism negatively affects emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment.

Key Words: Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Doctor, Health Sector

Atıf İçin / Please Cite As:

Terzi, C. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.

Geliş Tarihi / Received Date: 25.11.2018

Kabul Tarihi / Accepted Date: 14.05.2019

¹ Bu çalışma "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma" isimli tezden üretilmiştir.

² Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Mezunu, Sorumlu Yazar, cns.in@hotmail.com
ORCID: 0000-0002-0247-2402

³ Doç. Dr. - Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, merve.kocoglu@marmara.edu.tr - ORCID: 0000-0002-4820-8092

Giriş

Günümüzde yaşanan değişim ve gelişim örgütlerde bireylerin örgütsel bağlılığı, motivasyonu, iş tatmini ve örgütlerine duydukları güven gibi konularına olan ilgi her geçen gün önem kazanmaktadır. Buna karşın, bireylerin örgüte karşı olumlu tutum sergilemesini engelleyen bazı tehditler de vardır. Bu tehditlerden biri örgütsel sinizmdir. Alan yazın incelendiğinde, özel sektörde örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan çalışmaların gittikçe artmaya başladığı; ancak sağlık sektöründe örgütsel sinizm kavramı ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir.

Sağlık hizmetlerinin sunulduğu kamu ve özel hastanelerde gerek çalışma şartları gerekse çalışma koşulları hekimler açısından istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Hekimlerin karşı karşıya kaldığı olumsuz şart ve durumlardan kaynaklı olarak onların örgütlerine yönelik örgütsel sinizm algıları artmakta ve bunun sonucunda örgütlerine bağlılıkları azalabilmektedir. Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizm algıları yüksek olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıkları azalabilecek ve örgütlerinden ayrılmak isteyebileceklerdir. Dolayısıyla örgütler, çalışanlarının örgütsel bağlılığının artması için onların örgütsel sinizm algılarını ortadan kaldıracak yönetim stratejilerini işlevsel hale getirmeleri gerekmektedir.

Bu bağlamda, bu araştırma, kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimler üzerinde yapılmıştır. Özellikle sağlık sektörünün tercih edilme sebebi, diğer mesleklere göre daha fazla dikkat ve özen gerektiren bir meslek olmasıdır. Dolayısıyla, sağlık sektöründe çalışan hekimler diğer çalışanlara göre iş yükleri daha fazla olup yoğun stres altında çalışmaktadır. Bu durum hastanelerde çalışan hekimlerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyebileceği görüşünden hareketle bu çalışma, hekimler üzerine örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Literatür Taraması

Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm “örgüt üyelerine karşı hoşnut olmama ve onlara güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes vd., 2008, s. 49). Dean, Brandes ve Dharwadkar (1998)’a göre, örgütsel sinizm “örgütte çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, yöneticileri bencillikle suçlaması, meslektaşlarını küçük görüp aşağılaması, örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi”dir. Abraham (2000)’a göre ise, örgütsel sinizm çalışanın işi bunalıcı olarak görmesi, herhangi bir ödüllendirme olmadığı ve tüm bu nedenlerden dolayı herhangi bir çaba sarf etmeye gerek duymamasıdır.

Bernerth, Armenakis, Field ve Walker (2007)’a göre ise, örgütsel sinizm, “çalışanların işyerine karşı şüpheli olma ve güven duymama durumudur.” Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin ahlaki değer ve ilkelerden yoksun olduğunu ve adil olmadığını ve örgütlerinin çıkarları doğrultusunda hareket ettiğine dahil inançlarıdır. Bir başka tanıma göre örgütsel sinizm iş görenlerin örgüte, amirlerine, çalışma arkadaşlarına güven duymama ve hayal kırıklığı sebebiyle takındığı olumsuz tutumdur (Andersson, 1996, s. 1401).

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizme ait farklı boyutlar tespit edilmesine karşın Dean vd. (1998) örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir.

Kimi kaynaklarda duygusal olarak da adlandırılan duyuşsal boyut, örgüt çalışanlarının kendi iç hissiyatlarını sorguladığı örgütsel sinizm boyutudur. Duyuşsal sinizm, çalışanların iş ortamlarına ve çalıştıkları kurumlara yönelik genel hislerini ve düşüncelerini belirtmesidir. Duyuşsal sinizm, çalışanların kurumdaki tüm çalışma süreci dahil edildiğinde, şimdiye kadar yaşadığı, gördüğü ve duyduğu bütün etkenlerin birikimi olarak da tanımlanabilir (Luczywek, 2007, s. 121).

Literatürde kimi araştırmacılar bilişsel sinizm yerine inançsal sinizm kavramını da kullanmaktadır. Bilişsel sinizm, çalışanın örgüte, örgüt çalışanlarına, yöneticilerine, politika ve amaçlarına, ödüllendirme, performans değerlendirme gibi alanlardan gelen bilgi ve talimatlara karşı duyduğu negatif tutumdur (Mirvis ve Kanter, 1989, s. 79). Bir başka tanıma göre, bilişsel sinizm, “bireylerin davranışlarının ve hissiyatlarının iyiliğe ve samimiyetle ilgili inançsızlığa olan eğilimidir” (Özler, Atalay ve Şahin, 2010, s. 55). Aynı zamanda, bilişsel sinizm, işyerlerindeki uygulamaların örgütsel politikalardan yana eksik olduğuna, örgütte yapılan resmi açıklamaların iş görenler tarafından önemsenmediğine, örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı olduğuna ve örgütteki çalışanların tutarsız ve güvenilmez olduğuna dair inançlardır (Kalağan ve Güzeller, 2009, s. 83).

Örgütsel sinizminin bir diğer alt boyutu olan davranışsal sinizm, çalışanın işletme hakkında çevresine olumsuz görüşler iletmesi, eleştirilerde bulunması ve çalıştığı kurumu Őikayet etmesidir. Davranışsal sinizm algıları yüksek çalışanlar, iş yerlerinde gelecek dnemelerde yapılması planlanan uygulamalar için olumsuz ve karamsar yorumlar yapma eğiliminde olabilmektedirler. Bununla birlikte, davranışsal sinizm algıları yüksek çalışanların davranışları genelde menfi ve insanı kk düşürmeye yönelik olabilir (Dean vd., 1998, s. 345). Bir başka ifadeyle, davranışsal sinizm algısına sahip olan çalışanlar, olumsuz his ve düşüncelerini davranışlarına yansıtır (Balıkcıoğlu, 2013, s. 24).

Örgütsel sinizmin sonuçları yıkıcı olmakla birlikte, özellikle örgütsel sinizm algısı yüksek olan bir yönetici zaman içinde çalışanları da olumsuz etkiler bu durum örgütte çalışanlarda kısa sürede örgütten ayrılma hissiyatı uyandırır. Bunun yanı sıra, örgütsel sinizmin olumsuz etkileri iş yerine güven duymama, iş yerine bağlı hissetmeme, işe karşı yabancılaşma, düşük performans, işten ayrılmaların artması, zgven eksikliği, kendini değersiz hissetme, tükenmişlik, kurallara uymama, örgütsel gelişim için gösterilen çabalardaki azalış, bireysel çıkarların öncelikli gelmesi, çalışanlar arasında inisiyatif alma eksikliği, iletişim problemleri, işten çıkarılmaların artması, işte devamsızlıkların artması, dikkat eksikliği, karara katılımda azalma, değişime direnç gösterme ve bireysel çıkarları ön planda tutma Őeklinindedir (Dean vd., 1998, s. 345; Mirvis ve Kanter, 1989, s. 78; Wanous, Reichers ve Austin, 1994, s. 81).

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık hakkında literatürde birçok farklı tanım yapılmıştır (Kök, 2006, s. 297). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı, “iş görenin her ne sebep olursa olsun, örgütte kalması, işine düzenli devam etmesi, tam bir iş gününde ve hatta mesaiye kalarak daha fazla saatler iş yerinde bulunması, işletmenin yatırımlarını koruması ve örgütün amaç ve vizyonunu benimsemesi ve paylaşmasıdır” Şeklinde ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık, çalışanın ait olduğu örgütte bütünleşerek, örgütün ilkelerini, amaçlarını, değerlerini benimsemesi, örgütsel kazanımlar için çaba harcaması ve örgütte kalmayı istemesinin derecesidir (l, 2006; Dağdemir, 2008, s. 39; Demirel, Güreş ve Akgl, 2010, s. 24).

Mowday, Porter ve Steers (1982) ise örgütsel bağlılığı, bir kişiyi belli bir örgütte tutan güçlü bir arzu; örgütü geliştirebilmek için olağanüstü çaba gösterme isteği; örgütün değerleriyle amaçlarını kabullenerek onlara koşulsuz inanma ve bağlanma olarak tanımlamaktadırlar. Kundi ve Saleh (1993) ise örgütsel bağlılığı, bireysel ve gruptan ziyade örgütün çıkarlarını önemseme ve onları koruyacak Şekilde davranma eğilimi olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgütte duyduğu bağlılığın derecesini göstermektedir (Doğan ve Kılıç, 2007, s. 37). Örgütsel bağlılığın temelinde sadakat ile örgütte kalma eğilimi bulunmaktadır (Çakınberk ve Demirel, 2010, s. 24).

1984 yılında Meyer ve Allen, yapılan araştırmaların ışığında örgütsel bağlılığı, “duygusal bağlılık” ile “devam bağlılığı” olmak üzere iki boyutta ele almaktadırlar. 1990 yılında ise bu boyutlara ek “normatif bağlılık” olarak adlandırılan nc bir boyutu daha eklemişlerdir. Sonuç olarak, üç boyutlu “Örgütsel Bağlılık Modeli”ni geliştirmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991, s. 63).

Örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık, iş hayatına ilişkin duygusal tepkiler ile yakından ilişkili olmakla birlikte, işe fazla sarılma, çalışma arkadaşlarına ve mesleğe olan bağlılıktan sağlanan tatminle ilişkilidir (Balay, 2000, s. 73). Bir başka ifadeyle, duygusal bağlılık, iş görenlerin örgütün amaçlarıyla değerlerini kabullenmelerini, örgütün yararı için olağanüstü çaba göstermelerini içermektedir (Yıldırım, 2002, s. 56). Yüksek duygusal bağlılığa sahip iş görenler, ekonomik nedenleri görmezden gelerek, sadece örgütleri tarafından temsil edilen değerleri uygun buldukları, örgütün misyonunun gerçekleştirilmesine yardımcı olmak istediklerinden dolayı örgütte kalmayı istemektedirler. Böyle durumlarda örgütün performansı ön planda olduğundan, kişi örgütün başarısını ya da zararını kendininmiş gibi kabullenmektedir. Bu nedenden dolayı, örgütlerin iş grenlerinde en çok gerçekleşmesini istedikleri bağlılık, duygusal bağlılıktır (İnce ve Gl, 2005, s. 40).

Devam bağlılığı ise bir iş görenin örgütte bulunduğu zaman zarfında harcamış olduğu emek, zaman ve çabayla edinmiş olduğu statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrıldığında, kaybetme korkusuyla oluşan bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005:398). Devam bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin göz önünde bulundurulması ile ilgilidir (Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Bu maliyetler iki farklı Şekilde oluşmaktadır. İlki, iş görenlerin alıştığları örgütte buldukları süre ne kadar uzunsa, örgütten ayrıldııkları zaman feda edecek oldukları kişisel yatırımlar da (emeklilik planları, kıdem dayalı ödüller vb.) o kadar fazla olmaktadır. Örgütten ayrılmanın maliyetini arttıran ikinci faktör ise alternatif iş imkanlarının bulunmamasıdır. İş görenler, kendilerine göre başka iş olanaklarının azlığına inandıklarında, örgütsel

bağlılıkları daha da yükselecektir. Bundan dolayı iş gören, istemese bile örgütte çalışmaya devam etmek zorunda kalabilecektir (Tolay, 2003, s. 40). Başka bir deyişle, iş görenin örgütteki yatırımları örgütten ayrılmanın maliyetlerini aşıyor ise, iş görenin örgütsel bağlılığı artacaktır. Sonuç olarak, devam bağlılığı için temel unsur örgütte kalma ihtiyacıdır (Balay, 2000, s. 22).

Normatif bağlılık, iş görenlerin örgütlerine karşı hissetmiş oldukları sorumluluk bilincini göstermektedir (Çırpan, 1999, s. 71; Meyer ve Allen, 1991, s. 67). Bir başka ifadeyle, normatif bağlılık, “iş görenin örgüte girmeden önce (ailevi ve kültürel sosyalleşme) ve örgütte bulunduğu sürece (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının sonucu olarak örgütte kalmayla ilgili hissettiği normatif baskılardan kaynaklı bağlılık türüdür” (Allen ve Meyer, 1990, s. 4). Bir başka ifadeyle, iş görenlerin örgütte kalmalarıyla ilgili sorumluluk duygularını ifade eden normatif bağlılıkta başlıca neden zorunluluktur. Bunun için de iş görenlerin örgütlerine bağlılık hissetmelerinde, yaptıklarının doğru ve etik olduğuna inanmaları etkilidir. Böyle bir bağlılık türü, iş görenin örgütüne karşı sorumluluklarının ve yükümlülüklerinin olduğuna inanması ve bundan dolayı da kendisini örgütte kalmak zorunda hissetmesine dayalıdır. Özetle, normatif bağlılıkta iş gören, örgütüne sadakate önem vermekte ve bu konuda etik olarak zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005, s. 398).

Örgütsel bağlılığın düşük olmasının örgütlere yönelik olumsuz sonuçları çalışanların örgütün misyon ve vizyona ilgisiz olması, örgütü için çaba göstermemesi, örgüte yönelik özellikle müşteri bazında şikayetlerin artması, müşterilerin güveninin kaybedilmesi, örgüt performansının ve gelirin azalması, çalışanların yeni iş arayışına girmesi, değişime direnç göstermesi, stres ve gerilimlerinin artması şeklindedir. Buna karşın çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek ise çalışanlar örgütleri için daha fazla çaba gösterecek, sadakat duyguları, iş ve kariyer tatminleri, yenilikçi davranışları, örgüte aidiyet, güven duyguları artacak ve tüm bunların sonucunda örgütsel performans artacaktır (Balay, 2000, s. 83; Bayram, 2005, s. 135; Randall, 1987, s. 463; Özdevecioğlu, 2004, s. 114; Şahin, 2007, s. 37).

Araştırmanın Yöntem Bilimi

Araştırmanın Önemi ve Amacı

Çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik sahip olduğu eleştirel düşünceler, hissettiği kötü duygular ve sergiledikleri olumsuz davranışlar olarak ifade edilen örgütsel sinizm, iş hayatında çeşitli boyutlarda ve farklı düzeylerde yaşanabilmektedir. Örgütsel sinizm, çalışanlar açısından işyerlerinde istenmeyen uygulamalar neticesinde ortaya çıktığı için, yaşanması arzu edilmeyen bir durumdur. Dolayısıyla böyle bir durumun yaşanması, çalışanların işlerine yansıtacağı bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Bu olumsuz sonuçların en önemlilerinden biri iş görenin örgütsel bağlılığının zamanla azalmasıdır.

Bir başka ifadeyle, çalışanların çalışmış oldukları örgüte güven duymamaları, örgütleri tarafından onlara değer verilmediğini hissetmelerine sebep olan olumsuz tutumlardan biri örgütsel sinizmdir. Bunun yanı sıra, çalışanın çalışmış olduğu örgütüyle bütünleşmemesi, örgütünün ilke ve politikalarını benimsememesi, örgüt için çaba harcamaması çalışanların örgütüne karşı göstermiş olduğu bir diğer olumsuz tutum olan düşük örgütsel bağlılıktır. Bahsi geçen bu iki kavram aslında birbirleriyle ilişkilidir. Her iki kavramda çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz davranışlar sergilemesine neden olacaktır. Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizm algısı yüksek olan çalışanın örgütüne olan güveni olumsuz yönde etkilenmekte ve bu durum çalışanın örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

Diğer taraftan alan yazın incelendiğinde, farklı sektörlerde örgütsel sinizm ile ilgili olarak yapılan çalışmaların gittikçe artmaya başladığı; ancak sağlık sektöründe örgütsel sinizm kavramı ile ilgili araştırmaların kısıtlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu çalışma örgütsel sinizm kavramının sağlık sektöründe ele alınması açısından önem taşımaktadır.

Ayrıca bu araştırma, kamu ve özel hastanelerde görev yapan hekimlerin sinizm algılarının belirlenmesi ve bunun örgütsel bağlılığa etkisinin tespiti açısından önem taşımaktadır. Böylece sağlık sektörünün işlerliğini etkileyecek unsurlar önceden belirlenip önlemler alınarak bu sorunlar ortadan kaldırılabilir. Bu noktadan hareketle bu çalışmada, kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimlerin örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın Kapsamı

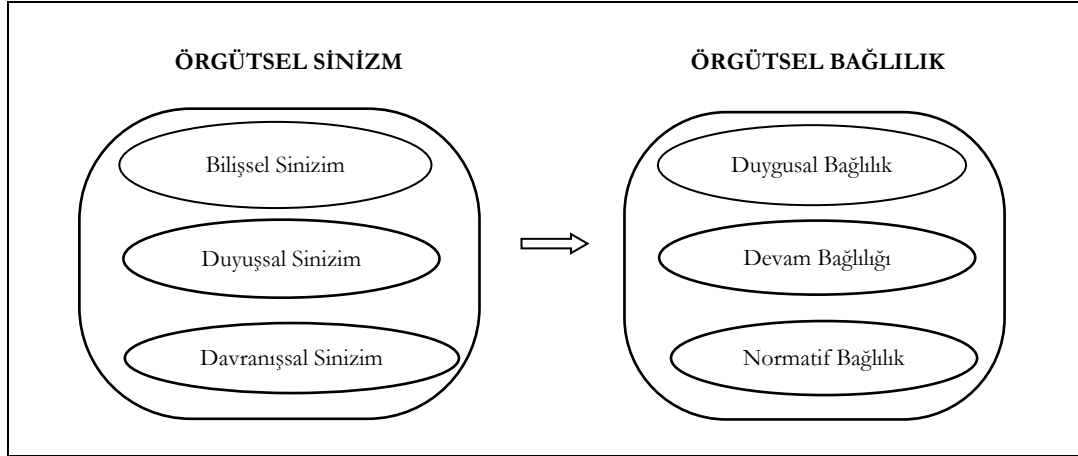
Araştırmanın evreni İstanbul genelindeki kamu ve özel hastanelerde faaliyet göstermekte olan uzman, pratisyen ve asistan hekimlerden oluşmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayınlanan 2016 yılı

verilerine göre İstanbul'da 17288 uzman, 5918 pratisyen ve 5591 asistan olmak üzere toplam 28797 hekim görev yapmaktadır (TUİK, 2017).

Söz konusu ana kitleyi temsil edecek evreni için %95 güven aralığında, \pm %5 örneklem hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü 379 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda ana kitleyi temsil edebilecek minimum sayıya ulaşmak üzere toplam 500 anket formu dağıtılmış olup araştırma kapsamında değerlendirilen katılımcı sayısı 436 olmuştur.

Araştırmanın Değişkenleri, Modeli ve Hipotezi

Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel sinizmdir. Bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır. Araştırmanın modeli Őekil 1'de gösterildiği gibi, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini



belirleme amacıyla geliştirilmiştir.

Őekil 1. Araştırmanın Modeli

Bu bağlamda, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla aşağdaki hipotez kurulmuştur:

1.H1: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Bunun yanı sıra, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın boyutlarına etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmada üç alt hipotezi kurulmuştur.

1.H1a: Örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

1.H1b: Örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

1.H1c: Örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Değişkenlere İlişkin lme Araçları

Bu çalışmada kullanılan ölçekler, literatür taraması sonucunda belirlenmiş ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan üç bölümden oluşan anket formu. n yazı ile hekimlere sunulmuştur. Ankette yer alan bölümler sırası ile sosyo-demografik bilgi formu, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık leği Őeklinindedir.

Sosyo-demografik bilgi formunda altı soru yer almaktadır. Bunlar araştırmaya katılan hekimlerin çalıştığı kurum türü, cinsiyeti, medeni durumu, yaşı, meslek kıdemi ve mevcut kurum kıdemini belirlemeye yönelik ifadeleri içermektedir.

Örgütsel sinizm leği, Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş olup, bilişsel, duyuruşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 5 ifade bilişsel, sonraki 4 ifade duyuruşsal ve son 5 ifade ise davranışsal boyutları içermektedir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisinde Koçoğlu'nun çalışmasından yararlanılmıştır (Koçoğlu, 2014).

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen daha sonra Meyer ve Allen (1997) tarafından revize edilen 18 ifadeli örgütsel bağlılık leği kullanılmıştır. Bu ölçekte yer alan ilk 6 ifade örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci 6 ifade devam boyutunu ve son 6 ifade ise normatif

boyutunu ölçmektedir. İfadelerden 3., 4., 6. ve 13. ifadeler ters yönlü olup bu ifadelerde puanlama tersine yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye çevirisinde Gürkan (2006) ve Dalkıran (2014)'in çalışmasından yararlanılmıştır.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık anketleri 5'li likert ölçeğine göre derecelenmiştir. Derecelendirmeler "Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5)" şeklinde düzenlenmiştir.

Bulgular

Cevaplayıcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Betimleyici İstatistikler

Araştırmaya dahil edilen 436 hekimin demografik özelliklerine ilişkin değerler şu şekildedir: hekimlerin %62,4'ü kamu hastanelerinde, %37,6'sı ise özel hastanelerde çalışmaktadır. Hekimlerin %57,8'i kadın olup, %63,3'ü evlidir. Hekimlerin %25,7'si 30 ve altı yaş aralığında, %33,9'u 31-35 yaş aralığında, %23,9'u 36-45 yaş aralığında, %11'i 46-50 yaş aralığında ve %5,5'i 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Hekimlerin %13,7'si 1 yıldan az, %23,3'ü 1-5 yıldır, %24,7'si 6-10 yıldır, %14,3'ü 11-15 yıldır, %11,5'i 16-20 yıldır ve %12,8 i 21 ve üzeri yıldır hekim olarak çalışmaktadır. Hekimlerin %14,7'si 1 yıldan az, %58,7'si 1-5 yıldır, %12,6'sı 6-10 yıldır, %7,3'ü 11-15 yıldır, %4,1'i 16-20 yıldır ve %2,6'sı 21 ve üzeri yıldır mevcut hastanelerinde çalışmakta olduklarını ifade etmişlerdir.

Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel sinizm ölçeğine uygulanan ilk faktör analizinde, ölçekte yer alan 11. ifadenin birden fazla faktöre atandığı görülmüştür. Faktör analizinde ifadelerin birden fazla faktöre atanması durumunda ilgili ifade analiz dışında bırakılmalıdır (Nunnally, 1978:245). Bu nedenle 11. ifade "çalışma arkadaşlarımla manalı bakışıruz" analiz dışında bırakılmıştır. Örgütsel sinizm ölçeğinden kalan 13 madde üzerinden tekrardan faktör analizi yapılmıştır. Yapılan ikinci faktör analizinde, örgütsel sinizm ölçeğinin temel bileşenleri faktör analizinde KMO değeri 0,91'dir. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değerler mevcut veri grubunun faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır (Karasar 2016).

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısı ve madde faktör yükleri ise Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Örgütsel Sinizm Ölçeği Faktör Yapısı, Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Değerleri

Madde No	Faktörler			Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyutu		
BS3:"Hastanemde bir şeyin yapılacağı söylendiğinde, bu şeyin gerçekten gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini merak ederim."	0,92				
BS2:"Hastanemin, politika, amaç ve uygulamalarında çok az ortak yönler görülmektedir."	0,90				
BS4:"Hastanem, personelinden bir şey bekler, ancak başka bir şeyi ödüllendirir."	0,85			%32,43	0,94
BS1:"Hastanemin bir şey söylediğine ve başka bir şey yaptığına inanıyorum."	0,84				
BS5:"Hastanemde, yapılacağı söylenenler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum."	0,60				
DUS4:"Hastanemi düşündükçe içimi sıkıntı kaplar."		0,83			
DUS3:"Hastanemi düşündükçe gerilirim."		0,81		%27,52	0,92
DUS2:"Hastanemi düşündükçe hiddetlenirim."		0,67			
DUS1:"Hastanemi düşündükçe öfkelenirim."		0,63			
DAS3:"Hastanemde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğerleriyle sıklıkla konuşurum."			0,86		
DAS5:"Kendimi, hastanemin slogan ve girişimleriyle dalga geçerken bulurum."			0,81		
DAS4:"Hastanemin uygulama ve politikalarını başkalarıyla eleştiririm."			0,79	%21,22	0,86
DAS1:"Hastanem dışındaki arkadaşlarıma, hastanemde işlerin nasıl olduğu hakkında şikâyet ederim."			0,75		

BS: Bilişsel Sinizim; DUS: Duyuşsal Sinizim; DAS: Davranışsal Sinizim

Tablo 1’de görüldüğü üzere, yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, bilişsel boyutta yer alan ifadelerin faktör yük değerleri 0,92 ile 0,60 arasında; duyuşsal boyutta yer alan ifadelerin 0,83 ile 0,63 arasında; davranışsal boyutta yer alan ifadelerin 0,86 ile 0,75 arasında değişmektedir. 13 ifadeden ve 3 boyutlu yapıdan oluşan ölçeğin toplam açıklanan varyansı ise %81,17’dir.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa değeri 0,95’dir. Ayrıca ölçeğin boyutlarının Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 1’de görüldüğü üzere, Cronbach Alfa değeri bilişsel boyutta 0,94; duyuşsal boyutta 0,92 ve davranış boyutunda 0,86’dır. Elde edilen bu değerlerde $\alpha > 0.70$ olduğundan ölçeğin ve boyutlarının oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Nunnally, 1978:245).

Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda 13 ifadeli ölçek orijinal ölçekteki gibi 3 boyutlu bir yapı oluşturmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin temel bileşenleri faktör analizinde KMO değeri 0,91’dir. Barlett testi 0,000 olarak anlamlı çıkmıştır. Bu değerler mevcut veri grubunun faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır (Karasar, 2016).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yapısı ve madde faktör yükleri ise Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı, Faktör Yükleri ve Cronbach Alfa Değerleri

Madde No	Faktörler			Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık		
DB5:“Bu hastanenin benim için büyük bir kişisel anlamı var.”	0,81				
DB1:“Kariyerimin geri kalan kısmını bu hastanede geçirmekten çok mutlu olurum.”	0,78				
DB3:“Hastanemde kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum. ^(R) ”	0,75			%25,36	0,90
DB4:“Bu hastaneye “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum. ^(R) ”	0,73				
DB2:“Bu hastanenin sorunlarını kendi sorunlarımmış gibi hissederim.”	0,69				
DB6:“Hastaneme güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum. ^(R) ”	0,61				
DEB2:“Şu anda hastanemden ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olurdu.”		0,71			
DEB6:“Bu hastanede çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden biri, buradan ayrılmanın hatırı sayılır kişisel kayıpları getireceğidir; başka bir hastanede burada sahip olduğum faydaların tamamını karşılamayabilir.”		0,70			
DEB3:“Şu anda, hastanemde kalmak arzu etmem olduğu kadar bir zorunluluk meselesidir.”		0,69		%20,03	0,85
DEB1:“İstesem bile, şu anda hastanemden ayrılmak benim için zor olurdu.”		0,64			
DEB4:“Bu hastaneden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.”		0,62			
DEB5:“Bu hastaneden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin az olmasıdır.”		0,56			
NB4:“Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor.”			0,77		
NB5:“İş arkadaşlarıma karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için şu anda hastanemden ayrılmam.”			0,66		
NB6:“Hastaneme çok şey borçluyum.”			0,62		
NB3:“Hastanemden şimdi ayrılırsam, suçluluk duyarım.”			0,58	%19,82	0,86
NB1:“Şu anki işverenimle devam etmek için hiçbir zorunluluk hissetmiyorum. ^(R) ”			0,56		
NB2:“Benim avantajıma olsa da hastanemden şimdi ayrılmanın doğru olduğunu hissetmiyorum.”			0,52		

DB: Duygusal Bağlılık; DEB: Devamlılık Bağlılığı; NB:Normatif Bağlılık; R: Reverse (Ters Yönlü Soru)

Tablo 2’de görüldüğü üzere, yapılan faktör analizi sonuçlarına göre duygusal bağlılık boyutunda yer alan ifadelerin yük değerleri 0,81 ile 0,61 arasında; devam bağlılığı boyutunda yer alan ifadelerin 0,71 ile 0,56 arasında; normatif bağlılık boyutunda yer alan ifadelerin 0,77 ile 0,52 arasında değişmektedir. 18 ifadeden 3 boyutlu yapıdan oluşan ölçeğe ait toplam varyans ise %65,21’dir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,94’dür. Yine Tablo 2’de görüldüğü üzere, ölçeğin her bir boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmış olup duygusal bağlılık için 0,90; devam bağlılığı için 0,85 ve normatif bağlılık için 0,86’dır. Elde edilen bu değerlerde $\alpha > 0.70$ olduğundan ölçeğin ve boyutlarının oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Nunnally, 1978, s. 245).

Dolayısıyla, uygulanan faktör ve güvenilirlik analizleri sonucunda 18 ifadeli ölçek orijinal ölçekteki gibi 3 boyutlu bir yapı oluşmuştur.

Değişkenlere İlişkin Ortalama Değerler

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği 5’li likert şeklinde olup Tablo 3’de örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma
Duyuşsal sinizm	2,52	1,03
Bilişsel sinizm	2,96	1,01
Davranışsal sinizm	3,33	1,02
Örgütsel Sinizm	2,94	1,02
Duygusal bağlılık	3,07	0,88
Devam bağlılığı	2,96	0,84
Normatif bağlılık	2,79	0,81
Örgütsel Bağlılık	2,94	0,84

Tablo 3’de görüldüğü üzere, örgütsel sinizm ölçeğinin duyuşsal sinizm boyutunun ortalaması 2,52; standart sapması 1,03; bilişsel sinizm boyutunun ortalaması 2,96 ve standart sapması 1,01; davranışsal sinizm boyutunun ortalaması 3,33 ve standart sapması 1,02’dir. Örgütsel sinizm ölçeğinin ise ortalaması 2,94, standart sapması 1,02’dir. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunun ortalaması 3,07 ve standart sapması 0,88; devam bağlılığı boyutunun ortalaması 2,96 ve standart sapması 0,84; normatif bağlılık boyutunun ortalaması 2,79 ve standart sapması 0,81’dir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama değeri ise 2,94, standart sapması 0,84’tür. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Değişkenler Arası İlişkilerin Araştırılması

Bu çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, aynı zamanda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın boyutları üzerindeki etkisi de incelenecektir.

Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik geliştirilen araştırmanın hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

1.H1: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Birinci hipotezi test etmek amacıyla örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmek için aşamalı regresyon analizinden faydalanılmıştır. Örgütsel sinizmin tüm boyutları “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini sınamak için aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır.

Örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçları Tablo 4’de gösterilmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre iki model meydana gelmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Etkisi Üzerine Aşamalı Regresyon Analizi Sonucu

Model	Bağımlı Değişken:		Düzeltilmiş R ²		F	Model (p)
	Örgütsel Bağlılık	Beta	p			
1	Duyuşsal Sinizm	-0,37	0,000	0,14	69,79	0,000
2	Duyuşsal Sinizm	-0,28	0,000	0,15	37,09	0,000
	Bilişsel Sinizm	-0,13	0,000			

Tablo 4’de görüldüğü üzere, gerçekleştirilen aşamalı regresyon analizi sonucunda iki değişkenin modele girdiği görülmüştür. Söz konusu değişkenler “duyuşsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” değişkenleridir. “Davranışsal sinizm” değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı bir etki yapmadığı için analiz dışı kalmıştır. Bir başka ifadeyle, yapılan analize göre “duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizm” değişkenleri örgütsel bağlılığı açıklamaktadır.

Tablo 4’deki R² değerlerine bakıldığında, tek başına “duyuşsal sinizm” boyutunun örgütsel bağlılık toplamının %14’ünü açıkladığı (Model 1), daha sonra “duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizm” boyutlarının birlikte örgütsel bağlılık toplamının %15’ini açıkladığı (Model 2) görülmektedir. Aynı zamanda yapılan analizde, elde edilen değerler modelin anlamlı olduğuna işaret etmektedir (p=0,000(a)), (p=0,000(b)). Sonuçlar değerlendirildiğinde, “duyuşsal sinizm” boyutunun toplam açıklanma düzeyi içinde oldukça yüksek bir değerde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, duyuşsal sinizm algısına sahip olan hekimlerin örgütsel bağlılıklarının daha az olduğu söylenebilir.

Tablo 4, aynı zamanda, bağımsız değişkenlerdeki bir birim artışın bağımlı değişkeni nasıl etkileyeceğini göstermektedir. Örgütsel sinizm boyutlarıyla örgütsel bağlılığı açıkladığı modeldeki (Model 2) beta değerleri, bu toplam modeldeki örgütsel sinizm boyutlarının her birinin örgütsel bağlılık toplamı ile etkilerini göstermektedir. Buna göre, duyuşsal sinizm puanının bir birim artması örgütsel bağlılık puanını 0,28 (β) kadar azaltacağı, bilişsel sinizm puanının bir birim artması örgütsel bağlılık puanını 0,13 (β) kadar azaltacağı sonucuna ulaşılmış, ayrıca bu sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır.

Dolayısıyla, “duyuşsal sinizm” ve “bilişsel sinizm” değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasındaki etkinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır. Bu doğrultuda 1.H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel Sinizmin Duygusal Bağlılığa Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın boyutlarına etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmada üç alt hipotezi kurulmuştur.

Bu bağlamda, örgütsel sinizmin duygusal bağlılığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın birinci alt hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

1.H_{1a}: Örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Tablo 5. Örgütsel Sinizm ve Duygusal Bağlılık Model Özeti

Bağımsız Değişken	B	T	P	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²
Sabit	4,37	33,87	0,000	109,91	0,000	0,20
Örgütsel Sinizm	-0,45	-10,48	0,000			

Tablo 5’de görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algılarının duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi söz konusudur (p=0,000<0,05).

Hekimlerin duygusal bağlılıklarındaki değişimin %20’si (Düzeltilmiş R²) modele dahil olan örgütsel sinizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Yine Tablo 5’de görüldüğü üzere örgütsel sinizm puanı bir birim arttığında duygusal bağlılık puanının -0,45 (β₁) azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu beta değerine göre örgütsel sinizm, duygusal bağlılığı belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Dolayısıyla, örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bu doğrultuda, 1.H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel Sinizmin Devam Bağlılığına Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin devam bağlılığına etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın ikinci alt hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

1.H_{1b}: Örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Tablo 6. Örgütsel Sinizm ve Devam Bağlılığı Model Özeti

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>F</i>	<i>Model (p)</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>
Sabit	3,39	24,94	0.000			
Örgütsel Sinizm	-0,15	-3,32	0.001	11,00	0,001	0,02

Tablo 6'da görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algılarının devam bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi söz konusudur ($p=0,001<0,05$).

Hekimlerin devam bağlılıklarındaki değişimin %2'si (Düzeltilmiş R²) modele dahil olan örgütsel sinizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Yine Tablo 6'da görüldüğü üzere, örgütsel sinizm puanı bir birim arttığında devam bağlılığı puanının -0,15 (β_1) azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu beta değerine göre örgütsel sinizm, devam bağlılığını belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Dolayısıyla, örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerindeki etkisinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bu doğrultuda, 1.H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel Sinizmin Normatif Bağlılığına Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin normatif bağlılığına etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın üçüncü alt hipotezi şu şekilde kurulmuştur:

1.H_{1c}: Örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Tablo 7. Örgütsel Sinizmin ve Normatif Bağlılık Model Özeti

<i>Bağımsız Değişken</i>	<i>B</i>	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>F</i>	<i>Model (p)</i>	<i>Düzeltilmiş R²</i>
Sabit	3,77	30,71	0.000			
Örgütsel Sinizm	-0,34	-8,27	0.000	68,32	0,000	0,13

Tablo 7'de görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algılarının normatif bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi söz konusudur ($p=0,000<0,05$).

Hekimlerin normatif bağlılıklarındaki değişimin %13'ü (Düzeltilmiş R²) modele dahil olan örgütsel sinizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Yine Tablo 7'de görüldüğü üzere, örgütsel sinizm puanı bir birim arttığında normatif bağlılık puanının -0,34 (β_1) azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu beta değerine göre örgütsel sinizm, normatif bağlılığı belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Dolayısıyla, örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerindeki etkisinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

Bu doğrultuda, 1.H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın Sonucu, Kısıtları ve Öneriler

Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerini küçümsemesi, yöneticilerinin bencil olduğunu düşünmesi, çalışma arkadaşlarını küçük görüp aşağılaması nedeniyle örgütlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutum olarak tanımlanır. Bu bağlamda işveren, çalışana güven ve destek hissiyatı vererek örgütün açık sözlü olacağını ve taahhütlerini yerine getireceğini açıkça ifade etmezse, çalışanlarda örgüte karşı güvensizlik hissedecek ve örgütsel sinizm algıları artacaktır. Bunun sonucunda ise, çalışanlar kuruma karşı özverili davranmak yerine tamamen kendi çıkarlarını düşünerek hareket edebilirler. Çalışanların örgütlerine yönelik geliştirdikleri bir olumsuz tutum olan örgütsel sinizm, örgütler açısından olumsuz çıktılarla sonuçlanır. Bunlardan biri örgütsel bağlılıkta azalmadır. Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalması, işine sürekli

devam etmesi hatta mesaiye kalması, işletmenin yatırımlarını koruması ve örgütün misyon ve vizyonunu benimsemesidir. Bahsi geçen bu iki kavram birbiriyle ilişkili olup örgütsel sinizim algısı yüksek olan çalışanın örgütsel güveni azalmakta ve bu durum çalışanın örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

Bu bağlamda, bahsi geçen bu iki kavram arasındaki etkiyi belirlemek amacıyla bu çalışma sağlık sektöründe hekimler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu sonuç Abraham (2000), Balıkçioğlu (2013), Fındık ve Eryeşil (2012), Kılıç (2011), Özgan, Külekçi ve zkan (2012), Pitre (2004) ve Yıldız (2012)'in çalışmalarını da destekler niteliktedir. Örgütsel sinizim boyutları incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli boyutun duyuşsal sinizim sonrasında bilişsel sinizim olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, hekimlerin duyuşsal sinizim algıları örgütsel bağlılıklarını en fazla açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle, hekimler hastanelerine karşı kızgınlık, kmseme, öfke, utanç gibi duygular hissettiklerinde hastanelerine bağlılıklarının daha fazla azalacağı söylenebilir. Diğer taraftan, hekimlerin bilişsel sinizim algıları örgütsel bağlılıklarını da etkilemektedir. Hekimler hastane içindeki ilişkilerin bireysel çıkarlara bağlı olduğuna ve örgüt politika ve uygulamalarının adaletten yoksun olduğunu düşünürse, örgütlerine olan güven duyguları azalacak ve bunun sonucunda örgütsel bağlılıkları da azalacaktır.

Bu araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkiler ayrıca ele alınmıştır. Araştırmanın bir sonucu, örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğudur. Buna göre, hekimler hastanelerine güven duymadıklarında, hastaneleri için çaba göstermeyecek ve çalıştıkları hastanede daha fazla kalmak istemeyecektir. Dolayısıyla, hastanesini kmseyen ve aşağılayan hekimlerin, hastanelerine yönelik duygusal bağlılığı azalacaktır.

Bu araştırmanın bir diğer sonucu ise örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde negatif yönlü bir etkisi olmasıdır. Hekimler hastanelerine güven duymuyorsa bir başka ifadeyle, örgütsel sinizim algıları yüksek ise hatta hastanelerinde bulunduğu zaman zarfında harcamış olduğu emek, zaman ve çabayla edinmiş olduğu statü, para gibi kazanımları olsa dahi devam bağlılıkları azalacaktır.

Son olarak, bu çalışmada örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, hastanelerine karşı şüphe duyan ve olumsuz tutum sergileyen hekimlerin, hastanede çalışmaya başladığı günden itibaren başlayan örgütsel sosyalizasyon deneyimlerinin azalması sonucunda, hekimlerin değerleriyle hastanenin değerleri zdeşleşmeyecek ve bununla birlikte hekimlerin hastanelerine yönelik ahlaki sorumluluklarını yerine getirme baskısında azalma görülecek ve normatif bağlılıkları azalacaktır.

Bu araştırmanın İstanbul'daki bazı hastanelerde gerçekleştirilmiş olması, araştırmadaki bulguların tüm hastaneleri yansıtaağı anlamına gelmemektedir. Bir başka ifadeyle, elde edilen sonuçlar, sadece araştırmaya katılan hastanelerin oluşturduğu sınırlı evren için geçerlidir. Dolayısıyla araştırma sonuçları ile ilgili bundan öteye bir genelleme yapılması mümkün değildir. Bu araştırmanın bir başka kısıtı ise, bazı kamu ve özel hastanelerde çalışan hekimlerin görüşlerine dayanan sübjektif bir yaklaşımla değerlendirilmiş olmasıdır.

Araştırmanın İstanbul ilindeki bazı özel ve kamu hastaneleri ile sınırlı olmasından yola çıkarak, bundan sonraki alışmalar İstanbul dışındaki diğer illerde gerçekleştirilmesinin yanı sıra, iller arası karşılaştırmalarda yapılabilir. Bununla birlikte araştırmada incelenen sinizim ve bağlılık değişkenleri ile birlikte, mesleki etik algısının da bundan sonraki araştırmalarda konu edilmesi sosyal bilimlere katkı sağlayacaktır. Çünkü, insan sağlığına yönelik bir mesleği icra eden kişilerin göstermiş olduğu örgütsel davranışlarının üzerinde en önemli etkiye sahip unsurlardan biri mesleki etik algısıdır. Bunun yanı sıra, ileride yapılacak araştırmalarda örgütsel vatandaşlık, iş stresi, işe adanmışlık, tükenmişlik, duygusal emek gibi konuların araştırmacılar tarafından incelenmesi sosyal bilimlere katkı sağlayacaktır.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, hekimlerin örgütsel sinizim algılarının artması ile birlikte örgütsel bağlılıklarının azalacağı belirtilebilir. Bunun yanı sıra, insan sağlığı için çalışan hekimlerin, örgütsel sinizim algılarındaki artış sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkilerin hastaların genel sağlıkları üzerindeki olumsuz yansımaları dikkate alındığında, hekimlerin örgütsel sinizim algılarının yüksek olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle özellikle Sağlık Bakanlığı tarafından hastanelerdeki çalışma şartları ve koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynakça

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Allen, N. J. ve Mayer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, 63(1), 1-38.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balıkçoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-137.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Field, H.S. ve 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.
- Brandes, P. M., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R. ve Hochwater, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(3), 233-247.
- Brandes, P. M. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences* (Unpublished Phd Dissertation). The University of Cincinnati, Florida.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, 103-119.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çöl, G. (2006). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), 40-60.
- Dağdemir A. (2008). *Kurum kimliği ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişki: Kurum kimliğinin çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerinin bir işletmede araştırılması* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıran, E. (2014). *Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarında örgütsel bağlılık ve yönetsel etkililik ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Dharwadkar R. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demirer, H., Güreş, N. ve Akgül, V. (2010). Organizational commitment and job satisfaction: The influence of individual and organizational factors on sales persons' work attitudes in travel agencies. *Journal of Social Sciences Institute*, 7(14), 41-62.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erişyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.
- Findık, M. ve Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron ve Steel Symposium*, 1250-1255.
- Gürkan G. Ç. (2006). *Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma, örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O. (2009). Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(83), 83-87.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, Ş. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği)* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçoğlu, M. (2014). Cynicism as a mediator of relations between job stress and work alienation: A study from a developing country-Turkey. *Global Business and Management Research*, 6 (1), 24-36.
- Kök S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Kundi B. A. ve Saleh S. D. (1993). A model of organizational commitment: Instrumental and intrinsic motivation and beyond. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 10(2), 154-166.
- Luczywek, D. R. (2007). *Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles* (Dissertation). Alliant International University, Los Angeles.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. CA: Sage Publications.
- Mirvis, D. L. ve Kanter, P. H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion*. Jossey-Bass.

- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (Second Edition). New York: McGraw Hill.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özgan, H., Külekçi, E., ve Özkan, M. (2012). Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Science*, 4(1), 196-205.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., ve Şahin, M. D. (2010). Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 47-57.
- Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at The United States Naval Academy: An exploratory study* (Unpublished Dissertation). Naval Postgraduate School Monterey, California.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Şahin, N. (2007). *Personel güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tolay, E. (2003). *Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- TUIK. (2017). İllere Göre Sağlık Çalışmaları İstatistikleri. www.tuik.gov.tr [erişim tarihi 14.09.2017].
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. ve Austin, J. T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yıldırım, F. (2002). *Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, K. (2012). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *International Periodical For The Languages Literature and History of Turkish or Turtic*, 8(6), 853-879.

EXTENDED ABSTRACT

Organizational cynicism, which is expressed as the employees' critical thoughts, bad emotions and negative behaviors they exhibit to their organizations, can be experienced in various sizes and at different levels in business life. Organizational cynicism is an undesirable situation because it occurs as a result of undesirable practices in the workplace. Therefore, the occurrence of such a situation may cause some negative consequences for the employees. One of the most important of these negative results is the decrease in employee commitment over time.

In other words, organizational cynicism is one of the negative attitudes that cause the employees to feel that they do not trust the organization they work with and also, they feel that they are not valued by their organization. Besides, another negative attitude of the employees against the organization is low organizational commitment which means that the employees do not integrate with the organization, do not adopt the principles and policies of the organization, do not make an effort for the organization.

These two concepts are actually related to each other. In both concepts, employees will display negative behaviors towards their organizations. In other words, employees with a high level of organizational cynicism adversely affect trust in their organization and this reduces the organizational commitment of the employees.

In addition, it is observed that studies on organizational cynicism in different sectors have begun to increase gradually in the literature; however, research on the concept of organizational cynicism in the health sector is limited. Therefore, this study is important in terms of addressing the concept of organizational cynicism in the health sector.

In addition, this research is important in determining the cynicism perceptions of doctors working in public and private hospitals and its effect on organizational commitment. Thus, the problems that affect the functioning of the health sector can be determined by taking precaution and measures. In this study, it is aimed to investigate the effects of organizational cynicism on organizational commitment of doctors working in public and private hospitals.

The independent variable of the study is organizational cynicism. Dependent variable is organizational commitment. The model of the study was developed in order to determine the effects of organizational cynicism on organizational commitment as shown in Figure 1.

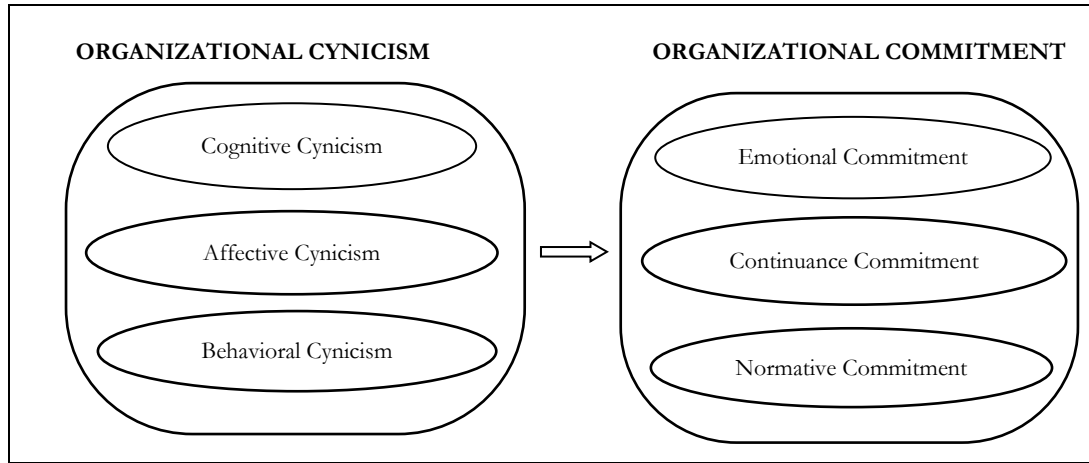


Figure 1. *Research Model of the Study*

The hypothesis of the research designed to determine the effect of organizational cynicism on organizational commitment is as follows:

1.H₁: Organizational cynicism significantly affects organizational commitment.

In this respect, the sub-hypothesis is determined as:

1.H_{1a}: Self-awareness significantly affects individual creativity.

1.H_{1b}: Relational transparency significantly affects individual creativity.

1.H_{1c}: Internalized moral perspective significantly affects individual creativity.

In this research, surveys are used as a means of data collection. After an extensive literature review regarding the research, the scales have been determined that will measure the variables best. The determined scales are tested scales and found to be valid and reliable in various studies in the literature.

Organizational cynicism scale was developed by Brandes (1997) and consisted of 3 dimensions, cognitive cynicism, affective cynicism and behavioral cynicism, and a total of 14 statements. The first 5 statements in the scale are cognitive cynicism, the next 4 statements are affective cynicism and the last 5 statements include behavioral cynicism dimensions. The researcher has benefited from Koçoğlu's (2014) study for the English to Turkish translation of this scale.

Organizational commitment scale was firstly developed by Meyer, Allen and Smith (1993) and later revised by Meyer and Allen (1997). This scale consisted of 3 dimensions and 18 statements. The first 6 statements on this scale measure the emotional commitment, the second 6 statements measure the continuity commitment and the last 6 statements measure the normative commitment. Statements 3, 4, 6, and 13 are reversed, and the scores are reversed. The researcher has benefited from Gürkan (2006) and Dalkıran (2014) study for the English to Turkish translation of this scale.

This study was conducted on 436 doctors working in public and private hospitals in Istanbul in order to investigate the effects of organizational cynicism on organizational commitment. According to the research result, it was determined that there is a negative effect of organizational cynicism on organizational commitment. This result also supports the study of Abraham (2000), Balıkçıoğlu (2013), Fındık and Eryeşil (2012), Kılıç (2011), Ozgan et al. (2012), Pitre (2004) and Yıldız (2012). The results of the study shows that the most important dimension affecting organizational commitment was cognitive cynicism after affective cynicism. In this context, doctors' perceptions of affective cynicism most explain their perception of organizational commitment. Thus, 1.H_{1a} hypothesis is supported.

When the subscales of this relationship were examined, it was also found that organizational cynicism negatively affects emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment. In other words, one of result of the study is that organizational cynicism has a negative effect on emotional commitment. Accordingly, when doctors do not trust the organization, they will not want to strive for their organization and stay in the organization

any longer. Hence, the doctors who despise and insult the organization will decrease their emotional commitment to their organization. Thus, 1.H_{1a} hypothesis is supported.

Another result of this research is that organizational cynicism has a negative effect on continuance commitment. If doctors do not trust the organization, in other words, if they have high perceptions of organizational cynicism, even if they gain status, money etc. during their working life in the organization, their continuance commitment will decrease. Thus, 1.H_{1b} hypothesis is supported.

Finally, this study showed that organizational cynicism has a negative effect on normative commitment. In this context, when the values of the doctors who doubt the workplaces and the values of the organization are not identified over time, as well as the doctors' willingness to fulfill their moral responsibilities towards their organizations, the normative commitment of their employees towards their organizations will decrease. Thus, 1.H_{1c} hypothesis is supported.