

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: HEKİMLERE
YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

CANSU TERZİ

İSTANBUL, 2018

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GENEL İŞLETMECİLİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ:
HEKİMLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

CANSU TERZİ

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Merve KOÇOĞLU SAZKAYA

İSTANBUL, 2018

ÖZET

ÖRGÜTSEL SINİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ: HEKİMLERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Cansu Terzi

Sosyal Bilimler Enstitüsü
Genel İşletmecilik Yüksek Lisans Programı

Temmuz 2018, 64 Sayfa

Bu tez çalışmasının literatür bölümünde örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizimi etkileyen unsurlar, boyutları ve sonuçları yanısıra örgütsel bağlılık kavramı, önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar, boyutları, sonuçları ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Örgütsel sinizimin 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 algıları ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü etki olduğu belirlenmiştir. Bu etkinin alt boyutları incelendiğinde de örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü etki olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, hekim, sağlık sektörü.

ABSTRACT

THE INVESTIGATION OF THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON DOCTORS

Cansu Terzi

Institute of Social Science
Masters in Business Administration

July 2018, 64 Pages

In the literature part of this thesis, the concepts of organizational cynicism, factors affecting organizational cynicism, dimensions and consequences, as well as the concepts of organizational commitment, importance, factors affecting organizational commitment, dimensions, results and studies related to organizational cynicism and organizational commitment are discussed in detail.

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 effects emotional commitment, continuance commitment and normative commitment, which are sub-dimensions of organizational commitment.

Key words: organizational cynicism, organizational commitment, doctor, health sector.

İÇİNDEKİLER

TABLolar	vii
ŞEKİLLER	viii
KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR TARAMASI	2
2.1 ÖRGÜTSEL SİNİZM	2
2.1.1 Sinizm Kavramı	2
2.1.2 Sinizmin Türleri	4
2.1.3 Örgütsel Sinizm Kavramı	5
2.1.4 Örgütsel Sinizmi Etkileyen Unsurlar	6
2.1.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları	9
2.1.5.1 Duyuşsal Sinizim	10
2.1.5.2 Bilişsel Sinizim	10
2.1.5.3 Davranışsal Sinizim	11
2.1.6 Örgütsel Sinizmin Sonuçları	11
2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	13
2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı	13
2.2.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi	16
2.2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar	18
2.2.3.1 Bireysel unsurlar	18
2.2.3.2 Örgütsel unsurlar	22
2.2.3.3 Diğer unsurlar	27
2.2.4 Örgütsel Bağlılığın Boyutları	27
2.2.4.1 Duygusal bağlılık	27
2.2.4.2 Devam bağlılığı	29
2.2.4.3 Normatif bağlılık	29
2.2.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	31
2.2.5.1 Düşük örgütsel bağlılık	31
2.2.5.2 İlmli örgütsel bağlılık	32
2.2.5.3 Yüksek örgütsel bağlılık	32

2.3 ÖRGÜTSEL SINIZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR	33
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM BİLİMİ	35
3.1 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI	35
3.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	36
3.3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	37
3.4 ARAŞTIRMANIN MODELİ, DEĞİŞKENLERİ VE HİPOTEZİ	37
3.5 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ÖLÇME ARAÇLARI	38
3.5.1 Sosyo-demografik Bilgi Formu	38
3.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği	39
3.5.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	39
3.6 ARAŞTIRMADA UYGULANAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER.....	39
4. BULGULAR	40
4.1 CEVAPLAYICILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE YÖNELİK BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER.....	40
4.2 FAKTÖR ve GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ	41
4.2.1 Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi.....	41
4.2.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi	42
4.3 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ORTALAMA DEĞERLER.....	44
4.4 DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN ARAŞTIRILMASI.....	45
4.4.1 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi	45
4.4.2 Örgütsel Sinizmin Duygusal Bağlılığa Olan Etkisi	47
4.4.3 Örgütsel Sinizmin Devam Bağlılığına Olan Etkisi.....	48
4.4.4 Örgütsel Sinizmin Normatif Bağlılığına Olan Etkisi	49
5. ARAŞTIRMANIN SONUCU, KISITLARI VE ÖNERİLER.....	51
KAYNAKÇA	54
EKLER.....	65

TABLULAR

Tablo 2.1: Örgütsel sinizmin boyutlarının 1996 öncesindeki durumu.....	9
Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik betimleyici istatistik sonuçları.....	39
Tablo 4.2: Örgütsel sinizm ölçeği faktör yapısı, faktör yükleri ve Cronbach Alfa değerleri.....	42
Tablo 4.3: Örgütsel bağlılık ölçeği faktör yapısı, faktör yükleri ve Cronbach Alfa değerleri.....	43
Tablo 4.4: Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler	44
Tablo 4.5: Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık etkisi üzerine aşamalı regresyon analizi sonucu	46
Tablo 4.6: Örgütsel sinizm ve duygusal bağlılık model özeti.....	47
Tablo 4.7: Örgütsel sinizm ve devam bağlılığı model özeti	48
Tablo 4.8: Örgütsel sinizmin ve normatif bağlılık model özeti	49
Tablo 4.9: Araştırma hipotezleri ve sonuçları.....	49

ŞEKİLLER

Şekil 3. 1: Araştırmanın modeli	38
---------------------------------------	----



KISALTMALAR

- b** : Bağlılık
s : Sinizm



1. GİRİŞ

Günümüzde sürekli değişen ve gelişen örgütlerde bireylerin örgütsel bağlılığı, motivasyonu, iş tatmini ve örgütlerine duydukları güven konularına olan ilgi her geçen gün önem kazanmaktadır. Buna karşın bireylerin örgüte karşı olumlu tutum sergilemesini engelleyen bazı tehditler vardır. Bunlardan biri de son zamanlarda araştırılmaya başlanan örgütsel sinizm kavramıdır. 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 örgütsel sinizme neden olabilecek pek çok unsurun olması ve sağlık hizmetlerinde farklı eğitim düzeylerinde kişilerin ekip halinde çalışması, profesyonel organizasyon yapısı, acil servisler ve yatan hasta birimleri, yoğun nöbet ve vardiya usulüyle çalışma şekilleri, tolere edilemez hatalar, yüksek mesleki sorumluluk, müdahalelerde garantinin olmaması, kalitenin önceden belirlenememesi, çalışanlar açısından istenmeyen sonuçlar doğurabilmektedir. Bu faktörlerden kaynaklı olarak çalışanların 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 tez çalışması, 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 daha stresli ve yoğun 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 yapılmıştır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık kavramları ve örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ile ilgili yazında yer alan çalışmalar ele alınacaktır.

2.1 ÖRGÜTSEL SİNİZM

Bu bölümde sinizm kavramı ve türleri, örgütsel sinizm kavramı, örgütsel sinizmi etkileyen unsurlar, örgütsel sinizmin boyutları ve örgütsel sinizmin sonuçları konuları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

2.1.1 Sinizm Kavramı

Sinizm (kinizm, sinisizm), temeli antik Yunan'a dayanan ve sinizm algıları düşük kişiler tarafından uygulanan bir düşünce okulu ve hayat biçimidir (Kalağan ve Güzeller 2010, s.83). Oxford İngilizce Sözlüğü'nde geçen tanıma göre sinizm, "onurlu ve özverili nedenlerle hareket etmek yerine, tamamen kendi çıkarlarını düşünerek hareket ettiğine inanma durumudur" (Oxford 2016, s.481).

"Sinizm, felsefe bilimi temeline dayanmakla birlikte, din, politik bilimler, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi sosyal bilimlerin farklı disiplinlerinin de çalışma konusu olmuştur" (Kalağan ve Güzeller 2010, s.83). Literatürde, sinizm algıları düşük kişiler, çalıştıkları kurum ve örgütleri "hor görmeleri" ile de tanınmışlardır. Buna ek olarak sinizmi mizahı, kişisel ve mesleki amaçları için imtiyazlı ve kuvvetli bir pusat olarak kullanmışlardır (Dean ve diğ. 1998, s.347).

Diğer taraftan, sinizm algısı yüksek kişilere göre hayatın amacı doğa ile uyum içinde ve erdemli bir şekilde yaşamaktır. İnsanlar, mantıklı canlılar olarak, zenginlik, güç, cinsellik, din ve şöhret gibi geleneksel arzuları reddederek, mutluluğu sıkı eğitim ve kendilerine göre doğal ve saplantılardan arınmış basit bir hayat biçiminde yaşayarak elde edebilir. Sinizm algıları yüksek kişilerin ortaya koyduğu davranışların; sigara ve alkol kullanımı (Houston ve Vavak 1991, s.12), aşırı kiloya sahip olma gibi sağlıksız davranışlarla ilişkili olduğu (Brandes 1997, s.34) ve sinizm algıları yüksek insanların

sahte bir maske altından yalan söyleyerek başkalarını suistimal etme eğilimleri olduğu (Mirvis ve Kanter 1991, s.45) belirtilmiştir.

Sinizm algısı yüksek olan insanlar genellikle kendini beğenmişlik taslar ve insanların belirli bir şekilde davranması gerektiği beklentisi içine girer. Sinizm, çoğu zaman kişinin kendisine karşı duyduğu olumsuz duyguları veya algıları dışa doğru, çevredeki insanların üzerine yönlendirdiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu duyguların büyük bir kısmı kişinin kendisini savunmasız hissettiği zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Firestone 2012, s.16).

Bir başka açıdan değerlendirildiğinde, siniklerinin temel özellikleri şu şekilde belirtilmiştir (Özgener ve diğ. 2008, s.156, Candan 2013, s.188, Brandes ve diğ. 2008, s.49, Şirin 2011, s.27):

- a. Sinikler yalan söylemenin, farklı ve sahte yüzlerle ortaya çıkmanın ve başkalarını kullanmanın insanların temel karakter özellikleri olduğunu savunurlar.
- b. Sinikler, insanların seçenekler arasında herhangi bir seçim yaparken kendini düşündükleri, sergiledikleri davranışlarda tutarlı olmadıkları ve güven vermediklerini düşünürler.
- c. Sinikler, yapılan faaliyetlerin geri planlarında gizli niyetler olduklarına inanırlar.
- d. Sinikler, iş yerleri ve toplumla alakalı bir şey düşündükleri zaman ruhsal ve fiziksel yorgunluk, nefret ve hicap duyabilirler.
- e. Sinikler, iş yerleri ve toplumların dürüst ve samimi olmadıkları ile ilgili net düşünceler içeren eleştirilerde bulunurlar.
- f. Sinikler, iş yerleri ve toplumlarla alakalı yaşadıkları deneyimlerde, olayları sıklıkla kendi taraflarından bakarak ele alır ve küçümseyici bir tavır kullanırlar.

Sinizm konusu zaman geçtikçe çeşitli sosyal bilim dallarında çalışılmış olup, polis sinizminden kişilik sinizmine, toplumsal/kurumsal sinizme kadar uzanan farklı şekillerde var olduğu iddia edilmiştir (Cole ve diğ. 2006, s.471).

Sosyal ortamlarda sinizm, toplum, kurum ve yetkililer ile ilgili aşırı yüksek beklentilerin karşılanmamasının yol açtığı hayal kırıklığı ve ihanet duygularından ortaya çıkar (Chiaburu ve diğ. 2013, s.190). Günümüz koşullarında ise sinizm iş yerleri ve iş yerlerinde çalışan diğer iş görenlerin psikolojileri açısından zararlı çalışan tutumu olarak görülüp bahsi geçen kavrama ilgi duyulmaya başlanmıştır (Bommer ve diğ. 2005, s.147).

2.1.2 Sinizmin Türleri

Yapılan çalışmalarda, çeşitli sinizm türleri olduğu tespit edilmiştir. Dean vd., 1998; Anderson, 1996 ve Abraham, 2000'den uyarlanan sinizm türleri aşağıdaki gibidir.

- a. *Kişilik sinizmi*: Genel sinizm şeklinde de isimlendirilen kişilik sinizmi insanların yapmış oldukları davranışlarının genel olarak negatif yönlerini yansıtan, doğuştan geldiğine inanılan, kararlı ve değişmez bir örgütsel sinizm çeşidi olup, sinizm algısı yüksek çalışanlarca küçük görme ve karakteri zayıf kişiler tarafından kurulan bağlar olarak tanımlanmaktadır (Dean ve diğ. 1998, s.349). Kişilik sinizminde kişilerin hayata karşı olumsuz duygular taşıdıkları anlaşılmış olup, insanların sahtekar, bencil ve işbirlikçi oldukları düşünülmektedir. Doğuştan gelen kişilik sinizmi sinizmin diğer çeşitleri ile etkileşim halindedir.
- b. *Toplumsal sinizm*: Bireyin ilişkide olduğu sosyal yaşam alanında, insanlarla ilgili sinik bir tutuma sahip olmalarını ifade eder. Toplumsal sinizm, bireylerin sosyal çevresindeki insanlara karşı duyduğu güvensizlik nedeni ile ortaya çıkmaktadır (Abraham 2000, s.275).
- c. *Mesleki sinizm*: Mesleki sinizm kişinin yaptığı işe karşı olumsuz duygular beslemesi yani yaptığı işi sevmemesi olarak tanımlanabilir. Mesleki sinizm kişi-rol çatışması, rol belirsizliği ve rol çatışması kavramlarını doğurmaktadır. Kişi-rol çatışması, çalışanın değerleri ve örgütün değerleri arasındaki çatışmadır. Örnek olarak hasta bakımı ya da çocuk bakımı gibi bazı mesleklerde iş görenin kendi gerçek duygularından farklı olarak başka duygular göstermeleri şeklinde ortaya çıkar (Abraham 2000, s.278). Rol belirsizliği, iş görenin işi ile alakalı gerçekleştirdiği

tutumlarında görev tanımını bilmemesidir. Buna karşın rol çatışması durumu ise, yöneticilerin ve diğer ilgili tarafların istekleri ve beklentileriyle iş görenin rol beklentisinin çoğu zaman örtüşmemesidir (Andersson 1996, s.1396).

d. *Örgütsel sinizm*: Bu tez çalışmasında sinizm türü olan örgütsel sinizm konusu ele alınacağından ilerleyen bölümde örgütsel sinizm konusu ayrıntılarıyla ele alınacaktır.

2.1.3 Örgütsel Sinizm Kavramı

Örgütsel sinizm “örgüt üyelerine karşı hoşnut olmama ve diğer bireylere güvenmeme” olarak tanımlanmaktadır (Brandes ve diğ. 2008, s.49). Bununla beraber örgütsel sinizm, son zamanlarda örgütsel davranış alanında ortaya çıkan kavramlardan biridir. Literatür de örgütsel sinizm kavramı yeni olmamasına rağmen ülkemizde örgütsel sinizm ile ilgili yapılan çalışmaların son yıllarda arttığı görülmüştür (Tokgöz ve Yılmaz 2008, s.287).

Dean ve diğ. (1998)’ne 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'a göre ise, örgütsel sinizm çalışanın işi bunaltıcı olarak görmesi, herhangi bir ödüllendirme olmadığı ve tüm bu nedenlerden dolayı herhangi bir çaba sarf etmeye gerek duymamasıdır (Abraham 2000, s.277).

Bernerth ve diğerlerine (2007) göre ise, örgütsel sinizm, “çalışanların işyerine karşı şüpheli olma ve güven duymama durumudur.” Bir diğer tanıma göre örgütsel sinizm, bireylerin örgütlerinin ahlaki bütünlükle ilgili olmadığını ve adil olabilme, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgütün çıkarları doğrultusunda harcandığı yönündeki inançlarıdır (Bernerth ve diğ. 2007, s.313).

Delken (2004,s.13) örgütsel sinizm teriminin işe ve işverene yönelmiş tüm sinizm türlerini ifade etmek üzere kullanılan kuşatıcı bir terim olduğunu belirtmiştir. İş görenler, sinik davranışları ifade edebilmek için mizahı, özellikle alaycı mizahı kullanmaktadırlar (Dean ve diğ. 1998, 346). Böylece sinik tutuma sahip bireyler

örgütlerinin amaçlarıyla alay eder aynı zamanda alaycı yorumlarda bulunurlar (Brandes 1997, s.34-35).

Bir başka ifadeyle, sinizm algıları yüksek olan iş görenler, kurumda gelecekte gerçekleşecek olaylar hakkında karamsar tahminler yapma eğiliminde olabilirler. Böyle çalışanlar, olumsuz ve çoğu zaman insanı küçük düşürmeye yönelik davranışlarda bulunabilirler (Dean ve diğ. 1998, 346). Zaman zaman iş görenler, örgütleri konusunda şikayette bulunma, dalga geçme ve eleştirilerde bulunma gibi davranışlar sergileyebilirler. Örgütlerde, sinik davranışlar, sözlü olmayan davranışlar ile de gösterilebilir. İş görenlerin birbirleriyle anlamlı biçimde bakışmaları ve küçümser bir şekilde gülümsemeleri sinik davranışlara örnek oluşturabilir (Brandes ve Das 2006, s. 240).

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). Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizm örgütlerin yöneticilerine, sermaye sahiplerine ya da örgütteki diğer bireylere veya birimlere karşı oluşan olumsuz bir tutumdur.

Philip H. Mirvis ve Donald L. Kanter Amerika'da çalışanların %43'ünün ve yöneticilerin %40'ının örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Mirvis ve Kanter, 1989). Daha sonra 1991 yılında yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm algısına sahip olan iş görenlerin oranının %48'e yükseldiğini, Amerikalı çalışanların %65'inin insanların çıkarları olduğu sürece yalan söyleyeceklerine inandıkları, %41'inin yönetimin söylediklerine inanmadıkları ve %49'unun fırsat verildiğinde yönetimin onları suistimal edeceklerine inandıklarını ifade etmişlerdir. Aynı çalışmada son 20 sene içinde işyerlerine olan güvenin %70'den %15'e düştüğü de belirtilmektedir (Mirvis ve Kanter 1991, s.79).

2.1.4 Örgütsel Sinizmi Etkileyen Unsurlar

Örgütsel sinizme sebep olan birçok unsur bulunmaktadır. Yöneticiler tarafından yanlış stratejilerle yönetilen değişim çabaları, iletişim problemleri, işten çıkarmalar, aşırı stres,

iş görenlerin çalışma düzeylerine kıyasla yetersiz terfiler örgütsel sinizmi etkileyen unsurlardan bazılarıdır (Abraham 2000, s.285).

Mirvis ve Kanter (1991, s.79)'e göre ise sinizmi etkileyen unsurlar yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir düzeyi, hizmet süresi, mesleki kıdem, ünvan ve statüdür. Bu faktörler aşağıda ele alınmıştır.

a. *Yaş:* Çalışma hayatına yeni başlayan iş görenlerin ilk dönemlerinde istek ve beklentilerinin karşılanmaması, çalışanların iş yerlerine karşı negatif tutum sergilemelerine ve hayal kırıklığı ile beraber örgütsel sinizm algılarının artmasına sebep olabilmektedir. Mirvis ve Kanter'in 1991 yılında yaptığı araştırma neticesinde, yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmada 18-25 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel sinizm algıları, 55 yaş ve üstü çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Mirvis ve Kanter 1991, s.79). Ülkemizde Yılmaz ve arkadaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada ise çalışanların örgütsel sinizm algılarının yaşa göre farklılaştığı ve gençlerin örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

b. *Cinsiyet:* Çalışma hayatında cinsiyetin iş gören ve örgüt açısından etkisini araştıran bir çok çalışmada, kadın ve erkeklerin örgütsel davranışlarının farklı olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarda, kadınların ve erkeklerin genellikle farklı çalışma tarzları yaygın olmakla birlikte, örgütsel sinizm algılarında cinsiyetler arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Yapılan bir çalışmada, cinsiyet faktörü, iş görenin örgütsel sinizm tutumunu anlamlı bir şekilde etkileyen kişisel özelliklerden biri olarak ifade edilmektedir (Erdost ve diğ. 2007, s.514). 2007 yılında Bernerth ve arkadaşlarının 100 işgören üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında farklılık olduğu ve kadınların örgütsel sinizm algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bernerth ve diğ. 2007, s.306).

c. *Eğitim Durumu:* Eğitim durumu iş görenlerin çalışma hayatına bakış açılarını ve çalışma hayatından beklentilerini etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Bir diğer ifade ile eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanların iş yerlerinden ve çalışma hayatından

beklentileri yükselmekte ya da sürekli değişiklik göstermektedir (Tokgöz ve Yılmaz 2008, s.285). Araştırmacılar eğitim durumu düşük olan çalışanların örgütlerinden ve çalışma hayatından çoğunlukla beklentilerinin kısıtlı olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla eğitim durumu düşük olan çalışanların örgütsel sinizm algılarının da düşük olduğu görülmektedir (Mirvis ve Kanter 1991, s.79).

- d. *Medeni Durum:* Çalışanların medeni durumları yani evli ya da bekar olmaları örgütsel sinizmi etkilemektedir. Boşanmış ya da ayrı yaşayan iş görenlerin, bekar olan çalışanlara oranla örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Mirvis ve Kanter 1989, s.79). Bhuian ve Mengüç (2002, s.4-11) tarafından yapılan bir başka çalışmada bekar iş görenlerin, evli iş görenlere göre daha fazla örgütsel sinizm algısına sahip olduğu görülmüştür.
- e. *Gelir Düzeyi:* Örgütsel sinizmin gelir düzeyine göre farklılaşmasını araştıran çalışmalarda genellikle gelir seviyesi düşük olan çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Mirvis ve Kanter 1991, s.79). Howard C. Fero'nun 2005 yılında yaptığı çalışmasında çalışanların gelir düzeyleri ile örgütsel sinizm algıları arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemiş, düşük gelirle çalışan bireylerin örgütsel sinizm algılarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Fero 2005, s.86).
- f. *Hizmet Süresi:* Yapılan araştırmalarda kişinin örgütteki hizmet süresinin yani kıdeminin, örgütsel sinizm ile yakından ilgili olduğu görülmüştür. James 2005'te yaptığı araştırmasında hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir etkinin olduğunu gözlemlemiştir, fakat anlamlılık düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir (James 2005, s.63). Yapılan bir diğer çalışmada, sürekli aynı pozisyonda uzun süreler çalışan iş görenin örgütsel sinizm algılarının daha az mesleki tecrübeye ve ilgili pozisyonda daha az çalışan iş görene kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Çünkü örgüt çalışanları monotonluktan ve aynı işi yapmaktan bir süre sonra sıkılacakları için işlerine karşı olumsuz duygular beslemektedirler, yeni işe başlayan çalışanların hem mesleki anlamda öğrenecekleri birçok şeyin olması

hem de hevesli oldukları göz önünde bulundurulduğunda hizmet süresi ile örgütsel sinizm arasında doğru orantılı bir etki olduğu söylenebilir (James 2005, s.67).

- g. *Mesleki Kıdem - Ünvan – Statü*: Üst düzey pozisyonlarda yöneticilerin örgütsel sinizm algılarının alt düzey pozisyonlarda çalışanlara oranla daha düşük oldukları belirlenmiştir. Bunun başlıca sebepleri ise sorumluluk sahibi olma, yetenekler, karar verme yetkisidir. Mesleki olarak kıdem arttığında çalışanların işin detay kısımları ile değil de sonuç kısımları ile ilgilenildiğinden ve direk karar verme yetkisine sahip olunmasından dolayı üst düzey yöneticilerin örgütsel sinizmi daha az yaşadıkları belirlenmiştir (Bhuiyan ve Mengüç 2002, s.2).

2.1.5 Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizme ait farklı boyutlar tespit edilmiştir. Dean ve diğ. 1998 yılında farklı araştırmacıların örgütsel sinizmin hangi boyutları üzerinde durduklarına ilişkin bir çalışma yapmıştır. Yapılan bu çalışmanın sonuçları Tablo 2.1' de gösterilmektedir.

Tablo 2.1: Örgütsel sinizmin boyutlarının 1996 öncesindeki durumu

Araştırmacı	Bilişsel	Duyuşsal
O'Hair ve Cody (1987)	Örgütsel sinizm algıları yüksek insanlara güvenilmez. Tembel ve bencildirler.	
Niederhoffer (1967)	Güvenlik alanına ilişkin köklü bir inançlar sistemidir.	
Goldner, Rittive Ference (1977)	Mevcut örgütsel yapıyı ve otoriter ilişkileri sorgulayarak oluşturulan bilgidir.	
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplumun, örgütlerin, yöneticilerin ve bireyin gerçekçi olmayan yüksek beklentileri vardır.	Kendine ya da başkalarına karşı hüsrana, hayal kırıklığı ve ihanet duygularını kapsamaktadır.
Wanous, Reichers ve Austin (1994,1995)	Örgütsel değişimi sağlamaya çalışan görevliler tembel ve yeteneksizdirler.	
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Koşullar yetersizdir. Değişim ve gelişme çabaları muhtemelen başarısızlıkla sonuçlanır. Değişim girişimlerinin başarısızlığı dışsal nedenlerdendir (yöneticiler, meslektaşlar, teknoloji eksikliği, insan doğası).	
Andersson ve Bateman (1996)	Bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ve örgüte karşı güvensizlik	Hüsrana ve hayal kırıklığı vardır.

	inancı vardır.	
--	----------------	--

Kaynak: Dean ve diğerlerinin 1998.

Tablo 2.1 incelendiğinde, 1996 yılına kadar bu konuda araştırma yapan yazarların özellikle bilişsel boyut üzerinde odaklandıkları ve davranışsal boyuta ilişkin görüşlerinin yer almadığı anlaşılmaktadır.

Bu tarihten sonra Dean ve diğ. (1998) örgütsel sinizmin üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir (Dean ve diğ. 1998, s.345). Bu çalışmada da örgütsel sinizm kavramında, söz konusu yazarların bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olarak adlandırdığı üç boyut temel alınmıştır. Bu boyutlar aşağıda detayları ile ele alınacaktır.

2.1.5.1 Duyuşsal Sinizim

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. Çalışanların kurumdaki tüm çalışma süreci dahil edildiğinde, şimdiye kadar çalışanın yaşadığı, gördüğü ve duyduğu bütün etkenlerin birikimi olarak tanımlanabilir (Luczywek 2007, s.121).

Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutu; saygısızlık, öfke, sıkıntı ve utanç duymak gibi kuvvetli duygusal tepkileri kapsamaktadır. Örneğin, duygusal boyutta bireyler örgüte karşı küçümseme ve kızgınlık duygusu hissedebilirler ya da örgütlerini düşündüklerinde; acı, tiksinti hatta utanç duyabilirler. Bu nedenle, duyuşsal sinizm her türlü olumsuz duyguyla ilişkilidir (Brandes 1997, s.31).

2.1.5.2 Bilişsel Sinizim

Literatürde kimi araştırmacılar bilişsel sinizm yerine inançsal sinizm kavramını kullanmaktadır. Bilişsel sinizm, çalışanın örgüte, örgüt çalışanlarına, yöneticilerine, politika ve amaçlarına, ödüllendirme, performans değerlendirme ve bu alanlardan gelen bilgi ve talimatlara karşı duyduğu negatif tutumdur (Mirvis ve Kanter 1989, s.79).

Mirvis ve Kanter (1989) bilişsel sinizmin nasıl ortaya çıktığını “insanların umutlarını yükselt, hayal kırıklığına uğrat ve sonrasında tamamen düş kırıklığı yaşayana dek onları suistimal et. Bu sürecin sonundada insanlar herkese kuşku ve kötümserlikle bakmaya başlarlar” cümlesiyle ifade etmiştir (Mirvis ve Kanter 1989, s.79).

Bu yönden bilişsel sinizm, “bireylerin davranışlarının ve hissiyatlarının iyiliği ve samimiyeti ile ilgili inançsızlığa olan eğilimdir” (Özler ve diğ. 2010, s.55). Bilişsel sinizm, sinik tutuma sahip bireylerin, işyerlerindeki uygulamaların örgütsel politikalarından 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 2009, s.83).

2.1.5.3 Davranışsal Sinizim

Örgütsel sinizminin alt boyutu olan davranışsal sinizm, çalışanın işletme hakkında çevresine olumsuz görüşler iletmesi, eleştirilerde bulunması ve çalıştığı kurumu şikayet etmesidir. Örgütsel sinizm algıları yüksek çalışanlar, iş yerlerinde gelecek dönemlerde yapılması planlanan uygulamalar için olumsuz ve karamsar yorumlar yapma eğiliminde olabilmektedirler. Bununla birlikte, örgütsel sinizm algıları yüksek çalışanların davranışları genelde menfi ve insanı küçük düşürmeye yönelik olabilir (Dean ve diğ. 1998, s.345).

Bu boyutta bilişsel ve duyuşsal sinizm algısına sahip olan çalışan, olumsuz his ve düşüncelerini davranış aşamasına taşır ve negatif davranışlara yönelir. Aynı zamanda bu bireyler değişime karşı da olumsuz bir tutum içerisindedirler (Balıkçıoğlu, 2013: 24).

2.1.6 Örgütsel Sinizmin Sonuçları

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 sonucunda örgütün neye hizmet ettiği de belirsiz hale gelir ve örgütte çalışan kişilerin sinizm algıları

artmaya başlar. Örgütsel sinizmin olumsuz etkileri aşağıda sıralanmıştır (Mirvis ve Kanter 1989, s.78):

- a. İş yerine güven duymama
- b. İş yerine bağlı hissetmeme
- c. İşe karşı yabancılaşma
- d. Düşük performans
- e. İşten ayrılmaların artması
- f. Özgüven eksikliği
- g. Kendini değersiz hissetme
- h. Tükenmişlik
- i. Kurallara uymama
- j. Örgütsel gelişim için gösterilen çabalardaki azalış
- k. Bireysel çıkarların öncelikli gelmesi
- l. Çalışanlar arasında inisiyatif alma eksikliği
- m. İletişim problemleri
- n. İşten çıkarılmaların artması
- o. İşte devamsızlıkların artması
- p. Dikkat eksikliği

Örgütsel sinizm, yönetime karşı genel bir güvensizlik sonucunda hem yöneticilerin hem de kurumsal misyonun değersizleştirilmesine yol açar. Bu durum etkili örgüt geliştirme eylemlerinin gereksinimlerini doğrudan olumsuz etkiler (Mirvis ve Kanter, 1989, s.78).

Örgütte çalışan kişilerin sinizm algıları yüksek ise, çalışanlar isteğe bağlı katılım fırsatlarını reddedecek, zorunlu katılıma karşı direnç gösterecek ve iş görenler şirketteki değişime katılmayı reddedeceklerinden, değişim için yapılan teşebbüsler başarılı olamayacak ve başarılı olamama durumunda sinizm algısı daha çok artacaktır. Sinizm algıları yüksek olan çalışanların başarılı olan değişimleri anlaması zor olduğundan, yapılanları başarısızlık olarak yorumlayabilir ve sinizmi olumsuz döngüde destekler. Bu, ayrıca inançlar ile gerçeğin algılanışı arasındaki tutarlı olma durumunu desteklemek amacıyla anlaşılması zor olayların yorumlanmasını sağlayacak algı ile ilgili perde sunar (Wanous ve diğ.1994, s.81).

Örgütsel sinizm algıları yüksek olan işgörenlerle çalışmak problemli olabilir ve iyimser olmayan tutumları ilişkileri zedeleyebilir fakat sinizm bireyler ve örgütler için en azından belirli bir noktaya kadar işe yarar olabilir. Bireysel seviyede diğer insanların doğru ve dürüst olduklarına inanan insanlar genelde kandırılırlar. O halde sinizm yapılan eylemle ilgili bir savunma mekanizması olarak da kullanılabilir. Örgüt anlamında ise örgütsel sinizm algıları yüksek olan işgörenler, örgütteki normların tam olarak uygulanıp uygulanmadığı ve bireysel çıkarların toplam çıkarların önüne geçip geçmediğinin sürekli olarak kontrol edilmesini sağlayabilirler. Yani sinizm algıları yüksek çalışanlar işyeri bilinci ya da vicdanının sesi olarak hareket edebilirler (Dean ve diğ. 1998, s.345).

2.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar, örgütsel bağlılığın boyutları ve örgütsel bağlılığın sonuçları konuları ele alınacaktır.

2.2.1 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Türk Dil Kurumu bağlılığı, “bireylerin kendilerini bir topluluğa, toplumsal bir kesime veya bir kümeye ait hissetmeleri” şeklinde tanımlamıştır (TDK, 2017). Webster sözlüğü ise, bağlılığı, "politik, sosyal ve dini bir teoriye ya da uygulamaya zihinsel ve duygusal aitlik hissetmek" olarak tanımlamıştır. Genel olarak belirtmek gerekirse bağlılık, sadakat ile sadık olma duygularını içinde barındıran yüksek derecede bir duygudur (Schrock ve diğ. 2016, s.352).

Örgütsel bağlılık hakkında literatürde birçok farklı tanım yapılmıştır (Kök 2006, s.297). Bunlardan biri, bir kişiye, düşünceye veya örgüte duyulan bağlılık, kişilerin yerine getirmek zorunda hissettikleri yükümlülük olarak ele alınabilir (Gök 2011, s.37). Aynı zamanda örgütsel bağlılık, organizasyona olan katılım gücü olarak tanımlarken, kişisel veya örgütsel hedeflerle değerler arasındaki ilişki veya ödüllendirmeler karşısındaki davranış değişimleri olarak da tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel bağlılık şu şekilde tanımlanabilir (Demirer ve diğ. 2010, s. 41-62);

- a) Kurumun değer ve hedeflerine olan bağlılık ve inanç,
- b) Örgütün hedefleri için çaba sarf etmek ve istekli olmak,
- c) Örgütteki yerini korumak için güçlü bir istek duymak.

Bu bağlamda, örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili yapılan tanımlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir;

Meyer ve Allen (1997, s.3) tarafından yapılan tanımlamaya göre örgütsel bağlılık, 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 paylaşmasıdır.

Guatam ve diğ. (2005, s.305-314) örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütüyle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durum olarak tanımlamaktadır. Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri ve oraya ait hissetmeleri bağlılığın düzeyini ve derinliğini etkilemektedir (Top 2012, s.258 - 272).

Örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte duyduğu bağlılığın derecesini göstermektedir (Doğan ve Kılıç 2007, s.37-61). Örgütsel bağlılığın temelinde sadakat ile örgütte kalma eğilimi bulunmaktadır. Sadakat, görev ve sorumluluk bilincine dayanan, örgüt ile bütünleşme, duygusal sorumluluk alma manasına gelirken, örgütte kalma eğilimiye duygusal bir yakınlık, çalışanın örgütün üyesi olarak kalmak isteme çabasıdır (Çakınberk ve Demirel 2010, s.24).

Bir diğer tanımda ise örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı olan tutum ve niyetlerinin davranışsal göstergesidir. Çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlı olur, örgütü ile özdeşir ve örgütün değerlerini benimserse o kadar başarılı olacak ve sahip oldukları bilgiyi örgütlerinin yararına kullanırken, örgütün üyesi olarak da kalmak istemesi olarak ifade edilir (Çakınberk ve Demirel 2010).

Örgütsel bağlılık, çalışanın işine olan ilgisi, sadakati ve örgütsel değerler için duyduğu güçlü inanç kaynaklı oluşmaktadır. Aynı zamanda çalışanların örgütlerine duydukları psikolojik bağlılıktır (Doğan ve Kılıç 2007, s. 37-61).

Özsoy'a (2004) göre örgütsel bağlılık kişinin örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde görmesi iken, Balay'a (2000) göre, "kişinin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılık ile sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemi ile bütünleşmesidir." Çöl (2006) ise örgütsel bağlılığı, "çalışanın ait olduğu örgütle bütünleşerek, örgütün ilkelerini, amaçlarını, değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazanımlar için çaba harcamasının ve örgütte kalmayı istemesinin derecesi" şeklinde tanımlamıştır (Bayram 2005, s. 128).

Eğilmezkol (2011, s.19)'a göre örgütsel bağlılık kavramı; "çalışanların örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarları ve başarısıyla bütünleşme, çalışanın örgütüne olan tutumu ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba" olarak ifade edilmektedir.

Grusky (1966, s.29), örgütsel bağlılığı, kişinin örgüte olan bağının gücü olarak tanımlamaktadır. Mowday ve diğ. (1982 s.26) 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 s.154), örgütsel bağlılığı, bireysel ve gruplardan ziyade örgütün çıkarlarını önemseme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimi olarak tanımlamışlardır. Randal'a (1987 s.460) göre örgütsel bağlılık, örgüt üyesinin en temel ihtiyacı olan ait olma duygusudur.

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin mensup oldukları örgütlerine olan bağlılıklarıyla ilgili bir davranış ve örgütün katılımcılarının örgütün ve başarılarının sürekliliğine, iyiliğine olan ilgilerini gösterdikleri devamlı bir süreçtir. Tüm tanımlar ışığında, örgütsel bağlılığı, "çalışanların bağlılık tutumları sonucunda doğan davranışsal eylemlerdir" şeklinde tanımlamak mümkündür (Dağdemir 2008, s.39).

2.2.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini, verimliliklerini ve etkinliklerini etkilemesi nedeniyle, iş hayatında önemli bir yere sahiptir. İşletmenin, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak istemesinin çeşitli sebepleri vardır. Daha önce de belirtildiği üzere, örgütsel bağlılık tanım olarak bireyin örgüte katılması, sadakati ve örgütsel değerlere olan inancı gibi kişinin psikolojik bağlılığını ifade eden unsurları içerir, bireyin örgütle bütünleşmesinin ve örgüte katılımının gücünü yansıtır (Güven 2006, 49). Bireyin örgütün amaçlarını sahiplenmesi, bu amaç ve değerlerine bağlılık gösterip kabullenmesi, örgüte fayda sağlayabilmek için daha fazla uğraşma ve örgütteki varlığını devam ettirmek istemesini sağlar (Somuncu 2008, s.34).

Daha önce belirtildiği üzere, örgütün varlığını sürdürebilmesi, bireylerin örgüte sadakat göstermelerine bağlıdır. Bireylerin bağlılıkları ne kadar fazlaysa örgüt de o kadar güçlenir. Genellikle hem örgüt hem de çalışanlar açısından örgüte bağlılığın yüksek olması pozitif yönde istenilen bir durumdur (Güven 2006, s.49). Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgütte kalma sürelerinin artması, buna bağlı olarak işten ayrılma isteğinin azalması ve iş tatmininin yüksek olması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Somuncu 2008, s.34).

Örgütlerin küresel rekabet ortamında başarılı, güçlü, kalıcı olabilmeleri, örgütün hedefleri için çaba sarf eden, etkin ve verimli iş görenlerin varlığıyla ilişkilidir. İş görenlerin bir örgütte bulunmalarındaki temel sebebi maddi ve manevi yarar sağlamaktır. Eğer iş görenler örgütten yeterli yarar sağladıklarına inanmıyorlarsa, örgütte kalmak istemeyebilirler. Böyle bir durumda, iş görenlerini kaybetmemek için örgütün de bazı girişimlerde bulunması gerekebilir (Doğan ve Demiral 2009, s. 48). Çünkü örgütle özdeşleşen iş gören, örgütün yararını kendi yararından üstün tutarak elinden geldiğince fedakar davranır. Örgüt ile özdeşleşen iş gören istihdam edebilmek işverenler için oldukça önemlidir (Başaran 1982, s. 242).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütte kalma sürelerinin artmasına ve örgütün hedeflerini daha kolay kabullenmelerini sağlamaktadır (Balay 2000, s.146). Örgütsel bağlılığı arttıkça çalışanlar örgütün amaçlarını ve değerlerini daha çok benimseyecekler

bununla birlikte örgüt için gösterdiği çaba ve örgütte kalma isteği artacaktır (Dağdemir 2008, s.40).

Örgütün amaçlarına bağlılık, belli bir rolün başarısını niteliksel ve niceliksel bakımdan yükselterek devamsızlıkla işgücü devrinin azalmasını sağlar; bununla birlikte iş görenleri, örgütsel başarının artması için gerekli gönüllü aktiviteleri gerçekleştirmeye teşvik eder (Albayrak 2007, s. 45).

Örgütsel bağlılık, örgütün varlığını sürdürebilme ihtiyaçlarının temel etkenlerinden biridir. Temelde örgütsel bağlılığın, çalışanların davranışlarına etkisiyle ilgili olarak dört farklı çıktıdan söz edilmektedir (Balcı 2003, s.28):

- a. Örgütün amaç ve değerlerine kendilerini adayan çalışanlar, örgütsel faaliyetlere aktif bir şekilde katılırlar.
- b. Kendilerini örgüte adanmış olan çalışanlar, genel olarak örgütte kalmak, örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmak isterler.
- c. Örgütsel bağlılıkla işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.
- d. İş tatmini, işten ayrılmanın başlangıcında önemli bir belirleyiciyken, zamanla bağlılık, işten ayrılmanın iş tatmininden daha güçlü bir belirleyicisi olmaktadır.

Örgütün başarısını kendi başarısı ile özdeşleştirmiş iş görenlere sahip olmak, örgüt açısından önemlidir. Bu durum iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırabilmek amacıyla örgütlerin neden bu kadar çok çabaladıklarını ve örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların son yıllarda niçin arttığını açıklar niteliktedir (Ağiroğlu ve Bakır 2013, s.26).

İş görenlerin bağlılıklarını arttırabilmek ve örgütten ayrılmalarını önleyebilmek için örgütler, çalışanlara terfi edebilme olanağı sağlama, ücret artışı, değişik özendiriciler sunma gibi farklı alternatifler denemektedir. Doğal bir durumdur ki her örgütün iş görenlerin ayrılmasına gösterdikleri tepki bir değildir. Bazıları iş görenlerinin ayrılmasından pek etkilenmez iken; bazılarıysa ciddi derecede etkilenebilirler. Uzmanlaşmış iş gücüne ihtiyaç duyan örgütler iş görenlerin örgüte bağlanmalarına daha çok önem vermektedirler (Başaran 1982, s. 142-241).

Örgütsel bağlılığın git gide önem kazanmasında ve bu konuyla ilgili araştırmaların artmasında aşağıdaki hususlar üzerinde durulmaktadır (Ağroğlu ve Bakır 2013, s.26) :

- a. Örgütsel bağlılığın, istenilen çalışma davranışıyla olan ilişkisi,
- b. İşten ayrılma sebebi olarak, örgütsel bağlılığın iş tatmininden daha etkili olduğu sonucuna ulaşılması,
- c. Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, düşük olan çalışanlara göre performanslarının daha iyi olması,
- d. Örgütsel bağlılığın, iş görenlerdeki fedakarlığı artırıyor olması.

2.2.3 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Unsurlar

Örgütsel bağlılık kavramı birden fazla unsurdan etkilenmesine rağmen aynı zamanda çoğu çalışanın işyerindeki davranışlarının sebebini de oluşturur. Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların sınıflandırılması çeşitlilik göstermektedir. Bazı araştırmacılar örgütsel bağlılığı; görünürlük, açıklık, davranışların geri dönüştürülemezliği ve kişiyi davranışlara bağlayan irade, geçmiş iş deneyimleri, bireysel faktörler, demografik özellikler, örgütsel ve durumsal unsurlar başlıkları altında incelemiştir (Dolu 2011, s.49).

Yukarıda bahsi geçen bu unsurlar bir iş görenin işe başladıktan sonra örgüte olan bağlılığını iki türlü etkileyebilir: örgüte bağlayabilir ya da örgütten uzaklaştırabilir. Örgütlerin, iş görenlerinin örgütlerine bağlılıklarını arttıracak veya azaltacak unsurların farkında olmaları önemli bir husustur (Güven 2006, s.61).

Mowday ve diğ. (1982, s.56 Akt: Kervancı 2013) ise, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurları bireysel, örgütsel ve diğer unsurlar olarak gruplandırmıştır.

2.2.3.1 Bireysel unsurlar

Bireysel unsurlarla örgütsel bağlılık arasında güçlü bir etki bulunmaktadır. Bireysel unsur; yaş, cinsiyet, medeni durum, kıdem ve eğitim durumu gibi kriterler olarak ele alınmıştır (Balay 2000, s.47).

a.Yaş: Bireysel unsurlarla ilgili en önemli değişkenlerden birisi çalışanların yaşıdır ve genelde hizmet süresiyle beraber değerlendirilmektedir (İnce ve Gül 2005, s. 65-66). Hizmet süresi ile yaş değişkeninin genellikle aynı yönlü etkiye sahip oldukları söylenebilir. Yaşı, örgütsel bağlılık ile beraber ele alan birçok araştırmada, yaşın bağlılık ile doğrusal bir ilişki içerisinde olduğunu ve iş görenin yaşıyla birlikte bağlılığının da arttığını gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Dolu 2011, s.49).

Yaşla örgütsel bağlılık arasındaki etkiyi Meyer ve Allen; çalışanların yaşı arttıkça, söz konusu yaşa paralel olarak örgütteki kazanımlarının artacağı ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılığın artacağını belirtmişlerdir (Keleş 2006, s. 56).

Diğer taraftan, meslek hayatına yeni başlayan iş görenlerin örgütlerine olan bağlılıkları ise yaşlı iş görenlerinkine göre daha düşüktür. Bunun sebebi işteki tatminsizlik ya da daha iyi bir iş bulabilme umudu olabilmektedir. Fakat; yaş ilerledikçe, alternatif iş bulma imkanları da azaldığından dolayı kişilerin sahip oldukları işlere daha çok bağlanarak psikolojik bağlılıklarında da artış olabilmektedir (Eren 2001, s. 272).

Angle ve Perry, yaptıkları araştırmada yaş ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı, alternatif veya farklı eğitim alma imkanlarının azaldığı, buna istinaden de çalışanların, örgütlerine bağlılıklarının arttığını belirtmişlerdir (Keleş 2006, s. 56). Kırel (1999) yaptığı araştırmada genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları, yaşlı çalışanlara göre daha istekli çalıştıkları, örgütlerine bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

b.Cinsiyet: Toplumda kadına ve erkeğe farklı görevler yüklenmekte, bu da iş hayatında kadının ve erkeğin davranışlarına yansımaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkeklerin çalışma yaşamında ve işe bakış açılarında farklılık oluşmaktadır (Yıldız 2013, s.96). Örgütsel bağlılık literatüründe, cinsiyetin örgütsel bağlılık ile etkisi konusunda tam olarak bir fikir birliği sağlanamamıştır. Araştırmacılar, farklı sebepler göstererek erkeklerin veya kadınların örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiklerini iddia etmişlerdir (Samadov 2006, s.92-94).

Mowday, (1998 s. 389) kadınların örgütsel bağlılıklarının, erkeklere göre daha fazla olduğunu ifade etmiştir. Buna neden olarak da, kadınların örgütte sahip oldukları pozisyonu elde etmek için erkeklerden daha çok engel aştıkları ve bunun sonucunda kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarını erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Powell ve Meyer ise kadın çalışanların işten ayrılmalarının maliyetinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Mathieu ve Zajac ise, yaptıkları araştırmaya dayanarak, cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasında bir etkinin olmadığını belirtmişlerdir (Akpınar 2007, s. 77). Kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha düşük olduğu tezini savunan araştırmacıların ileri sürdükleri görüşlerinin başlıca nedenleri ise kadınların ailesel rollere erkeklere kıyasla daha fazla önem vermesi, bu nedenle örgütsel görev, rol, kariyer beklentilerine yeterince zaman ayırmamaları ve bağlılık gösterememeleridir. Bunun yanında, iş yaşamında kadınlara yönelik olumsuz tutumlar, iş-aile stresi, rol çatışması, kültürel yapı gibi faktörler de kadınların örgütlerine bağlılıklarını etkileyebilmektedir (Samadov 2006, s. 92-94).

c.Medeni Durum: Çalışanların medeni durumları, örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel unsurlardandır (Dolu 2011, s.49). İnce ve Gül medeni durumun örgütsel bağlılığı geliştirmede çok önemli bir değişken olduğunu kabul etmektedirler (Çetinel 2008, s.67). Evlilerin, ailelerine karşı maddi ve manevi sorumlulukları olduğundan dolayı yatırımlarını kaybetmeyi ya da işsiz kalmayı göze alamayacakları varsayılmaktadır (Dolu 2011, s.49). Dolayısıyla evlilerin örgütsel bağlılıklarının, sorumluluklarından dolayı bekarlara oranla daha yüksek olacağını belirtmek mümkündür (Cengiz 2000, s.37).

Cengiz (2000) tarafından yapılan araştırmaya göre, evli erkeklerin örgütsel bağlılık algılarının evli kadınlarınkinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasındaki en büyük etkense evliliğin, erkeklerin hayatını daha düzenli hale getirirken, kadınların iş yüküyle sorumluluklarını artırdığını dolayısıyla da evli kadınların örgütsel bağlılıklarını azalttığı düşünülmektedir.

d.Kıdem: Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer unsur ise kıdemdir. Uzun yıllar boyunca çalışan bir kişinin örgütün değerlerini, amaçlarını ve kültürünü daha fazla benimseyerek çalıştığı ve örgüte bağlılığının çalışma süresi kısa olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir (Yıldız 2013, s.97).

Çalışılan sürenin artmasına paralel olarak örgütten elde edilen kazançlar da artmaktadır. Çalışma süresi, hem örgüte hem de kişinin kendisine yapılan bir yatırım olarak düşünüldüğünde; çalışan, örgütten ayrıldığında, yapılan yatırım ile yeni örgüt arasında kıyaslamada bulunacaktır. Sonuç olarak çalışanın, yapmış olduğu yatırımları kaybetmemek için örgüte olan bağlılığının daha çok artması beklenmektedir (İnce ve Gül 2005, s.67).

Meyer ve Allen (1997, s.5) örgüt içerisinde zaman geçtikçe statü artışıyla birlikte memnuniyet düzeyinin artmasının örgütsel bağlılıkla kıdem arasında pozitif yönlü bir etkinin olduğunu göstermektedir. Genel olarak yapılan çalışmalar örgütsel bağlılık ile hizmet süresi ve dolayısıyla kıdemle arasındaki etkinin pozitif yönlü olduğunu ortaya koysa bile bunun hizmet süresi ve kıdemle örgütsel bağlılığı direkt olarak etkilemediğini savunan çalışmalar da bulunmaktadır (Dolu 2011, s.49).

e.Eğitim Durumu: Çalışanların eğitim düzeyleri ise örgütsel bağlılığı belirleyen diğer bir unsurdur (Bülbül 2007, s. 30). Bir başka ifade ile eğitim durumu, çalışanların iş hayatına bakışlarını ve beklentilerini etkiler (Çakır 2011, 59). Eğitim durumu ve örgütsel bağlılık arasındaki etki ise ters yönlüdür. Çalışanların eğitim seviyeleri arttıkça, örgütün gerçekleştirebileceklerinden veya karşılayabileceklerinden daha fazla beklentileri oluşmaktadır. Bununla birlikte eğitim seviyesi arttıkça alternatif iş imkanları olanağı da buna paralel olarak artış göstermektedir (Samadov 2006, s. 92-94).

Sosyoekonomik koşulların izin verdiği ölçüde eğitimlerini tamamlamış kişilerin bakış açıları, eğitim seviyesi diğerlerine göre daha düşük olan kişilere göre farklılıklar göstermektedir (Çakır 2011, s.59). Eğitim ve bilgi seviyesi arttıkça inisiyatif kullanmak, sorumluluk almak, daha özgür kararlar vererek uygulama imkanı artmaktadır. Bu durum, çalışanların tekdüzelik ile bıkkınlık hissiyatlarını ortadan kaldırarak işlerini

sahiplenmelerine kolaylık sağlamakta, meydana gelebilecek olan rahatsızlıkları ve devamsızlık durumlarını azaltmaktadır (Eren 2000, s. 68).

Yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler iş hayatına hemen atılmak yerine, daha uzun süreli eğitimin maliyetine katlanarak, kazanç sağlamayı bir süreliğine erteledikleri için, eğitimlerinin karşılığında nitelikli işgücü olarak çalışma hayatına başlamaktadırlar. Alınan eğitimin karşılığı olarak, bu kişiler eğitim için harcadıkları paranın ve zamanın ücrete ve diğer çalışma koşullarına yansımalarını talep etmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek bireyler için iş hayatı, para kazanmanın yanı sıra, toplumda yüksek bir statüyle itibarlı bir işe sahip olma, sosyal ilişkileri geliştirmek için imkanlar sağlayan bir araç olarak görülmektedir (Çakır 2011, s.59).

Bununla birlikte, eğitim seviyesi yüksek olan birinin çalıştığı örgüte olan devamlılığı mesleki kariyerini geliştirmeye yöneliktir, başka bir ifade ile bu kişiler kendi çıkarları örgütün çıkarlarının önündedir. Dolayısıyla yüksek eğitim seviyesinin örgütsel bağlılığı azaltacağı düşünülmektedir (Çöl ve Gül 2000, s. 291-306). Bununla birlikte, eğitim seviyeleri daha düşük kişilerin, gelecekte eğitim almayı planlamayan veya eğitimleriyle ilgili belirsizlik yaşayan kişilerin de örgütsel bağlılık algılarının yüksek olacağı düşünülmektedir (İnce ve Gül 2005, s. 69).

Ayrıca, literatürde eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki negatif etkiyi destekleyen araştırmalar bulunmasına rağmen, bazı araştırmacılar bu negatif etkinin güçlü olmadığı yönünde sonuçlara ulaşmışlardır. Bu nedenle örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki etkininde açık olmadığı söylenebilir (Çetinel 2008, s. 67).

2.2.3.2 Örgütsel unsurlar

Örgütsel unsurlar, iş hayatıyla ve örgütle ilişkili değer ve kavramları içermektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt içi unsurlar; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, rol belirsizliği ve çatışması, karar alma sürecine katılma, ücret düzeyi, takım çalışması, örgüt kültürü, örgütsel ödüller, örgütsel adalet ve örgütsel güvendir (Yıldız 2013, s.95).

a. İşin Niteliği ve Önemi: İş gören için işin tanımı ve niteliği önemlidir. İş görenin yaptığı işle ilgili bilgiye sahip olması, görev ve sorumluluk bilinci, işin gerekleriyle ilgili yetki sahibi olma, hem işgören hem de örgüt açısından önemli bir konudur. İşgören için işin önemi, kendisine verilen yetki ve sorumlulukların artması, başka ifade ile yetki sahibi olması, örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Yaptığı işin iş gören için anlam kazanması bağlılığı artırır iken, dış çevrede de yaptığı işin öneminin anlaşılması, iş görenin hayatında örgüte yönelik sadakatinin de bununla birlikte artacağı ifade edilmektedir (İnce ve Gül 2005, s.67).

b. Yönetim ve Liderlik Tarzı: Örgütsel bağlılık ile liderlik birbirleriyle ilişkilidir (İnce ve Gül 2005, s.73). Yönetici, işin nasıl yapılacağını ve iş için seçilecek çalışanı belirleyen ve örgütsel organizasyonu sağlayan, işin çalışan tarafından daha önceden belirlenmiş standartlara göre yapılmasını takip ve kontrol eden, süreç ile ilgili geri beslemeyi ortaya koyan ve başarı ile tamamlanmasını sağlayan kişidir. Örgütlerde yöneticilerin ortaya koydukları tutum ve davranışlar, çalışanların örgüt ile özdeşleşmesini ve örgütsel değerlere olan bağlılığını doğrudan etkilemektedir (Keleş 2006, s. 66).

Liderin çalışanlar ile aynı dili konuşması da; çalışanların liderin değer yargılarının farkına varmalarını sağlayabilir. Bu farkındalık sayesinde, çalışanlar bu yargılara karşı daha pozitif tavırlar sergileyebilirler (Rowden 2000, s. 30-35).

Yöneticilerin çalışanlarına yaklaşımları ne kadar baskıcı ne kadar kontrolcü olursa, çalışanların kendilerini ifade etmeleriyle yeni fikirler üretmeleri de o derece engellenecektir (İnce ve Gül 2005, s. 73). Bununla birlikte yöneticilerin katılımcı ve paylaşımcı bir tavır sergilemeleri bireyin memnuniyetini arttıran ve bağlılığını pekiştiren önemli bir unsurdur (Abraham 1997, s.284). Konu üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında esnek ve katılımcı yönetim tarzı örgütsel bağlılığı pozitif biçimde etkiler iken, otokratik yönetim tarzı çalışanların örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır (Şen 2008, s. 59).

Örgütte yer alan çalışanların örgüt yönetiminde buldukları konum, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bir diğer unsurdur. Örgütsel bağlılık, örgütte uygulanan politikalar, yönetimin astlara olan davranışları, örgüt içi fiziki çalışma koşulları,

çalışanların birbirleriyle ilişkileri gibi birçok unsur sonucunda oluşur (Yüceler 2009, s. 455).

c. Rol Belirsizliği ve Çatışması: Rol belirsizliğiyle rol çatışmasının örgütsel bağlılık ile olan etkisiyle ilgili birçok araştırma yapılmıştır (İnce ve Gül 2005, s.74). Rol belirsizliği, kişilerin işleriyle ilgili kendilerinden beklenenlerin açık olmaması durumunu, rol çatışmasıysa kişilerin örgüt içinde algıladıkları rolleriyle kendilerinden beklenen roller arasındaki uyumsuzluğu ifade eder (Akar ve Yıldırım 2008, s. 100). Özetle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumlulukların örgütte kesin çizgilerle belirlenmemiş olmasının örgütte yarattığı durumdur (Özcan 2008, s. 21).

Bazı araştırmacılar bağlılık ile rol belirsizliği ve rol çatışması değişkenleri arasındaki etkinin negatif olduğunu düşünmektedirler. Rol belirsizliğinin duygusal bağlılığa doğrudan olumsuz bir etkisi varken; rol çatışmasının herhangi bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Bir başka araştırma ise, rol belirsizliğiyle örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir etki olduğunu ortaya koymuşlardır (İnce ve Gül 2005, s.76).

d. Karar Alma Sürecine Katılma: Karar alma sürecine katılma bir örgütteki iş görenlerin, temsilcileri aracılığıyla o örgütte alınan tüm kararlara söz veya oy hakkıyla katılmalarıdır. İş görenin kararlara katılımının, örgüte bağlılığı güçlendirme yönünde de etkisi olduğu vurgulanmaktadır. “Kararlara katılım sadece fikir sormak anlamında değil, değer verilen fikirlerin uygulamasının yapıldığının işgören tarafından da görülmesinin sağlanmasıyla etkili olur ve bu durum işgörenin performansına ve çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerine de olumlu yönde yansır” (Dicle 1980, s.62).

e. Ücret Düzeyi: Ücret, örgütte ve sosyal hayatta çalışanların statülerini belirleyen bir unsur olduğu için örgütsel bağlılıkta önemli bir konudur (Balay 2000, s. 68). Balay (2000)’a göre ücretler örgüt tarafından sağlanan önemli bir unsur olup, işin çekiciliğini belirlemekte; çalışanlara yapılan fazla ödemeler, genel olarak daha üst düzeyde örgütsel bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Düşük ücretler, iş görenleri daha iyi olanakları aramaya zorlamaktadır. Böyle durumlarda iş gören, kendisini işe bağlı hissetmemekte, işinin geçici olduğunu düşünmek zorunda kalmaktadır. Bununla birlikte de ücreti düşük işlerde çalışanların devir oranları daha yüksek olmaktadır (Eren 2001, s. 271). Örgütsel

bağlılığı etkileyen bir diğer unsur da çalışanların ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleridir. Terfi imkanları, emekli maaşı, sağlık imkanları gibi örgütlerdeki ücret dışı maddi ödüller de örgütten ayrıldığında kaybedilecek olmasından dolayı bağlılığı arttırıcı özelliktedir (Arslan 2008, s.28).

f. Takım Çalışması: Takım çalışması, birkaç katılımcının işin bir kısmını yaptığı fakat kişisel öneminin, bütünün verimliliği karşısında ikinci plana atıldığı bir çalışmadır (Şen 2008, ss.61-62). Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde, takım üyeliğiyle örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde bir etkinin olduğu görülmektedir (Kama 2005, s.29). Bunun nedeni ise takım çalışmalarında, çalışanlar birbirlerinin güçlü taraflarından faydalanması, birbirinin zayıf taraflarını örtmesi, birbirlerini desteklemeleridir. Aynı zamanda takım çalışmalarında ortam şeffaf ve güvenilirdir. Kişiler birbirlerini dinlerler ve birbirlerinin katkılarına güvenirlere (Şen 2008 ss.61-62).

g. Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, “örgütte çalışanların davranışlarına yön veren normlar, değerler, inançlar ve alışkanlık sistemleridir” (Dinçer 1998, s. 271-272). Balay’a göre ise “örgüt kültürü, işlerin yapılış şekilleriyle örgütü etkileyen özelliklerin iş görenlerce paylaşılan algılarını içermektedir” (Balay 2000, s.142).

Örgüt kültürü, iş görenlerin öncelikleriyle örgütün amaçları arasında köprü görevi görerek örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgüt kültürü çalışanların kimlik duygularının gelişimini sağlayarak, örgütsel hedeflere katılımlarını destekleyerek örgütsel bağlılığın oluşmasını ya da kuvvetlenmesini sağlamaktadır (İnce ve Gül 2005, Akt: Özcan 2008, s.20).

Aynı zamanda örgüt kültürü, çalışanlar arasında aitlik duygusunun gelişmesine katkıda bulunarak, çalışanların örgütsel hedeflere dahil olmasına ve birliktelik duygusunun güçlenmesine destek olmaktadır. Örgüt kültürüne uygun amaç ve politikalar geliştirilmesi, çalışanlarda örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Tiryaki 2005, s.19).

h. Örgütsel Ödül: Örgütsel ödüller, bağlılık konusunda önemli bir rol oynamaktadır. “Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, tanınma, terfi, bir iş ya da projeye başlayıp bitirme

sorumluluğu ya da daha esnek denetleme gibi gayri şahsi ödüller de çalışanların bağlılık duymalarında etkili olmaktadır” (Balay 2000, s.109).

Günümüzde yetenekli iş görenlerin elde tutulmasındaki en önemli unsurun para olmadığı aynı zamanda da çalışanların iyi yaptıkları işlerin fark edilerek takdir edilmesini bekledikleri yönündeki eğilimleri olduğu görülmektedir. Bunları yapabilen ve kişileri ihtiyaçları doğrultusunda motive edebilen yöneticilerin çalışanlarını yanlarında tutma şansının diğer yöneticilere oranla daha yüksektir (Keleş 2006, s.64).

i. Örgütsel Adalet: Yönetimin karar ve uygulamalarını iş görenlerin nasıl algılandığıyla ilgili olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan başka bir unsurdur (Özcan 2008, s.21). Örgütsel adalet, örgütlerde çalışan bireylerin örgütte elde ettiği kazanımlar ile, diğer örgütlerde benzer durumda olanların elde ettikleri kazanımları karşılaştırması ve karşılaştırmaların sonucunda örgütüyle, yöneticileri ve işi ile ilgili olarak geliştirdiği tutumlardır (Cihangiroğlu 2011, s.53).

Örgütte yer alan çalışanlar, kendileri ile örgütteki diğer çalışanları karşılaştırırlar (Altınbaş 2008, s.14). Bundan dolayı, kuralların herkese eşit uygulanabilirlikte olması, çalışanlara eşit ücret politikasının uygulanması ve eşit izin hakları verilmesi, çalışanların sosyal olanaklardan eşit bir şekilde yararlandırılması gibi durumlardan dolayı işgörenler beklentiye girmektedir. Eğer adalet çalışanlar tarafından adil olarak algılanırsa, düşük ücret alınsa dahi örgütsel bağlılık sağlanabilecektir (Özdevecioğlu 2004, s.114).

Bununla birlikte, örgütteki kuralların yönetici ve çalışan ayrımı yapılmaksızın uygulanması ve bireyler arasındaki etkileşim de adalet algılamasında önemli bir unsurdur (Altınbaş 2008, s.15). Yapılan çalışmalar, kuralların uygulanmasında bir kesim üzerinde yoğunlaşılmasının çalışanların adalet algılarını zayıflattığını, bunun sonucunda da çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığını, örgütten ayrılma ve alternatif iş arama eğilimi sergilediklerini göstermektedir (Samadov 2006, s.106).

Örgütsel Güven: Çalışanların örgütlerine duydukları güvene göre bağlılık algıları etkilenir. Çalışanlar örgütlerine güven duyduğunda, örgütün sahip olduğu değerlere

ortak olarak örgütün bir parçası olmayı istemekle beraber örgütün bir üyesi olarak karşılıklı güven duyulduğundan sorumluluk sahibi olacak ve örgütsel bağlılığı artacaktır (Akpınar 2007, s.26).

2.2.3.3 Diğer unsurlar

Bu grupta yer alan unsurlar, bireyin çalışmaya bakışını etkileyen toplumsal unsurlar, bireyin yaşadığı ülkenin ekonomik koşulları ve krizler, çalışma yaşamını düzenleyen işçi ve işverene bir takım sorumluluklar yükleyen hukuksal unsurlar ve piyasadaki iş olanaklarıdır (Balay 2000, s.97).

2.2.4 Örgütsel Bağlılığın Boyutları

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

Meyer ve Allen (1991) bağlılığı, örgüte karşı duygusal yönelimin, örgütten ayrılmanın maliyetinin ve örgütte kalmanın ahlaki zorunluluğun yansıması olarak tanımlayarak örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluştuğunu belirtmişlerdir.

Bu çalışmada Meyer ve Allen’in örgütsel bağlılık modeli ele alınmıştır. Bu bağlamda, bu boyutlar hakkında bilgi izleyen bölümde yer almaktadır.

2.2.4.1 Duygusal bağlılık

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 görenlerinde en çok gerçekleşmesini istedikleri bağlılık, duygusal bağlılık türüdür (İnce ve Gül 2005, s.40).

İş görenlerin duygusal bağlılıklarının sağlanabilmesi, örgüt içerisinde bazı faktörlerin bulunmasına bağlıdır. Bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların çoğunda, Allen ve Meyer tarafından ileri sürülen iş görenlerin duygusal bağlılıkları üzerinde etkili olan faktörler temel alınmaktadır (Allen ve Meyer 1990, s.17-18). Bunlar:

- a. *İşin zorluğu*: Örgüt içerisinde iş görene yüklenen görevlerin genellikle çekici veya heyecan verici olması,
- b. *Rolün açıklığı*: İş görenden beklenenlerin örgüt tarafından açık bir şekilde ortaya konulması,
- c. *Amacın açıklığı*: İş gören tarafından örgütte yapılan görevlerin hangi amaçla yapıldığının açık olması,
- d. *Yönetimin önerilere açıklığı*: Üst yönetimin, astlardan gelecek olan her türlü öneriye açık olmaları, onlara değer vermeleri,
- e. *İş görenler arasındaki uyum*: Örgütteki iş görenlerin birbirleriyle samimi ve yakın ilişkilerinin olması.
- f. *Eşitlik ile adalet*: Örgütsel görevler ile kaynakların dağıtımında adaletli olunması,
- g. *Kişisel önem*: İş görenin yapmış olduğu işin örgütün hedeflerine önemli katkılar sağladığı yönündeki duygularının gelişmesini desteklemek,
- h. *Katılım*: İş görenin, örgütle ve iş ile alakalı tüm konu ya da katılımlarının sağlanması.
- i. *Geri bildirim*: İş görenin, performansı hakkında devamlı olarak bilgilendirilmesi,

- j. *Örgütsel güvenirlilik*: İş görenlerin, örgütün söz verdikleri şeyleri yapacaklarına gönülden inanması,

2.2.4.2 Devam bağlılığı

Devam bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyetlerin göz önünde bulundurulması ile ilgilidir (Meyer ve Allen 1991, s.67). Lamsa ve Savolainen' e (1999 s.36) göre devam bağlılığı, “örgütten ayrılmak maliyetli olacağından örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur” olarak tanımlamaktadır. Bu maliyetler iki farklı şekilde oluşmaktadır. İlki, iş görenlerin çalıştıkları örgütte buldukları süre ne kadar uzunsa, örgütten ayrıldıkları zaman feda edecek oldukları kişisel yatırımlar da (emeklilik planları, kıdeme dayalı ödüller, teşvik edici 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 işgören, istemese bile örgütte çalışmaya devam etmek zorunda kalabilecektir (Tolay 2003, s.40).

Devam bağlılığı, 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, s.398). Başka bir deyişle, iş görenin örgütteki yatırımları örgütten ayrılmanın maliyetlerini aşıyor ise, iş görenin örgütsel bağlılığı artacaktır (Balay 2000, s.22). Sonuç olarak, devam bağlılığı için temel unsur örgütte kalma ihtiyacıdır. İş görenlerde devam bağlılığını etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır (Allen ve Meyer 1990, s.18). Bunlar:

- a. *Yeteneklerin transferi*: İş görenin, yeteneklerini ve deneyimlerini, başka bir örgüte transfer edebilmesidir.
- b. *Eğitim*: İş görenin almış olduğu eğitimin başka bir örgüte faydalı olup olmamasıdır.
- c. *Kendisine yatırım*: İş görenin çabasının ve zamanının büyük bir kısmını örgüte vermiş olmasıdır.
- d. *Emeklilik primi*: İş görenin, örgütten ayrıldığında başta emeklilik primi olmak üzere hak etmiş olduğu birçok kazanımı kaybetme korkusudur.

e. *Alternatif iş imkanları*: İş görenin, örgütten ayrıldığında, benzer veya daha iyi bir iş bulma durumu.

2.2.4.3 Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, iş görenlerin örgütlerine karşı hissetmiş oldukları sorumluluk bilincini göstermektedir (Çırpan 1999, s.71). Normatif bağlılık, iş görenlerin yüksek normatif sorumluluk bilinciyle örgütte kalmayı sürdürmek istemeleridir (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 etkilenmektedir” (Allen ve Meyer 1990, s.4). “Normatif bağlılıkta birey, kişisel çıkar ve yarar sağlama amacı ile değil, yaptıklarını doğru ve ahlaki açıdan değerli bulduğu için belli eylemleri sergileme eğilimindedir.” İş görenlerin örgütlerine duydukları normatif bağlılık, kişisel yararları için böyle davranmaları istendiğinden kaynaklanmaktadır (Balay 2000, s.22).

İş 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).

Diğer taraftan normatif bağlılık, iş görenin örgütüne sadık kalmasının uygunluğunu vurgulayan sosyalleşme deneyimlerinin sonucu olarak gelişim gösterir ve örgütte kalmanın etik ve doğru olduğunu kabule dayanan sorumluluk bilincini ifade eder (Allen ve Meyer, 1990 s.3).

Normatif bağlılığı etkileyen faktörleri Allen ve Meyer (1990 s.18): çalışanların karakteri, bireysel ve ailesel yaşantıları, kültür ve sosyalleşme süreçleri şeklinde sıralamıştır.

Tüm bu bilgiler ışığında, Meyer ve Allen'in söylemiyle "kuvvetli duygusal bağlılığa sahip iş görenler istedikleri için, kuvvetli devam bağlılığına sahip iş görenler gereksinim duydukları için, kuvvetli normatif bağlılığa sahip iş görenlerse öyle olmasını istedikleri için örgütte kalırlar" (Solinger ve diğ. 2008, s.71).

Bu bağlamda, üç bağlılık boyutunun da ortak yönleri bulunmaktadır (İnce ve Gül 2005, s.423). Bunlar:

- a. İş görenlerin örgütleri ile ilişkilerini yansıtmaktadır,
- b. Örgütte kalmayı isteme kararıyla psikolojik bir durumu yansıtmaktadır,
- c. Bireyle örgüt arasında, örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın oluşumuna neden olmaktadır.

2.2.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduklarında, yüksek düzeyde bağlılık etkili davranışlarla sonuçlanabilmektedir. "Bununla birlikte amaçlar kabul edilebilir değil ise, iş görenlerin yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün dağılmasını hızlandırabilmektedir" (Balay 2000, s.83).

Randall (1987), örgütsel bağlılıkla ilgili yapmış olduğu araştırmada bağlılığın çalışana ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını incelemiş ve ortaya çıkan üç çeşit örgütsel bağlılığa ilişkin sonuçlar aşağıda başlıklar halinde incelenmektedir.

2.2.5.1 Düşük örgütsel bağlılık

Çalışanların bağlılık algılarının düşük olması, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu veya olumsuz sonuçlar oluşturabilmektedir (Doğan ve Kılıç 2007, s.37-61). Bu bağlılık algısında bireylerin kendilerini örgüte bağlı hissedecekleri güçlü tutum ve eğilimler yoktur (Koç ve Topaloğlu 2010, s.205).

Örgütlerine olan bağlılıkları düşük iş görenler, bireysel görev ile ilgili çabalarda geri oldukları gibi, grubun bağlılığının sağlanmasında da ilgisiz ve isteksizdirler (Randall

1987, s.463). Düşük örgütsel bağlılık sonucunda örgütte meydana gelen söylentilerin, itirazların ve şikayetlerin artması, örgüt ismine zarar gelmesi, müşterinin güveninin kaybedilmesi, yeni durumlara uyum sağlanamaması, gelir kaybı gibi olumsuz durumlar oluşabilir (Bayram 2005, s.135). Diğer taraftan, düşük düzeyde örgütsel bağlılık algısı olumlu sonuçlar da yaratabilir. Örgütsel bağlılık algıları düşük kişilerin alternatif iş olanakları arayışı içerisinde olmalarını ve dolayısıyla insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir (Balay 2000, s.85-86).

2.2.5.2 İlimli örgütsel bağlılık

“İş görenin deneyiminin güçlü, ancak örgütsel özdeşleşmeyle bağlılığın ise tam olmadığı bağlılık türüdür. İlimli bağlılık algısına sahip iş görenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkarak, bireysel kimliklerini korumak istemektedirler” (Randall 1987, s.463).

Örgüte ılımlı düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar çalışma istekleri ile örgütün beklentilerinin dengelenmesinde bazı sorunlar yaşayabilecekleri gibi kariyer ve terfi alma fırsatları sınırlanacaktır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın azalması söz konusu olacaktır (Balay 2000, ss.88-89).

2.2.5.3 Yüksek örgütsel bağlılık

Bu bağlılık algısı iş görene, mesleki başarı ve ücret doyumu sağlayabileceği gibi, çalışanın sadakatine karşı onu yetki devriyle üst pozisyonlara getirerek ödüllendirmektedir (Balay 2000, s.89). Her ne kadar örgüt yüksek düzeydeki verimlilik ve sorgusuz sadakatten faydalansa da, bazı durumlarda da yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerdeki stres ve gerilim, zorla uyum sağlama, insan kaynaklarının etkin kullanılamaması gibi olumsuz sonuçları da beraberinde getirmektedir (Randall 1987, s.466). Yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar ise ; “işletmeye olan bağlılık algısı arttıkça, personelin sadakat ve görev duyguları da artmaktadır. Buna paralel olarak personelin aidiyet, güvenlik ve etkinlik duygularını da artırmaktadır” (Özdevecioğlu 2004, s.114).

“Yüksek örgütsel bağlılık algısı; örgüt tarafından istenilen bir durumdur. Örgüt açısından yüksek bağlılık algısı olan çalışanlar, güvenli ve sabit işgücü olma özelliği gösterirler. Bu çalışanlar örgütün amaçlarını isteyerek kabul eder ve örgüt için daha fazla çaba gösterirler” (Şahin 2007, s.37).

2.3 ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Bu bölümde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramlarına yönelik yapılan çalışmalara ve bu çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

Pitre (2004) yüksek lisans tezinde, Amerika Deniz Harp Okulu birinci sınıfında okuyan 30 öğrencinin örgütsel sinizm yaşama nedenlerini araştırmıştır. Çalışmada, örgütsel sinizmin ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir etki olduğu vurgulanmıştır.

Abraham (2000) tarafından örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, örgütsel sinizm ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

Kılıç (2011) tarafından yapılan “ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki etki” adlı çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir etki bulunmuştur.

Özgan, Külekçi ve Özkan’ın (2012) Gaziantep Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanlarına uyguladıkları çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir etki olduğu gözlenmiştir.

Fındık ve Eryeşil’in (2012) yaptığı çalışmada, Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışanların değişimlere karşı gösterecekleri sinik tutumların çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisini araştırmış örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü etki olduğu belirtilmiştir.

Yıldız (2012) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki” adlı çalışmada, örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek düzeyde negatif bir etki bulunmuştur.

Balıkçioğlu’nun (2013) “Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık etkisi üzerine bir araştırma” adlı çalışmanın örneklemini oluşturan 382 otel çalışanından elde edilen bulgulara göre, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif doğrusal bir etki tespit edilmiştir.

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü etkilerin olduğu görölmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM BİLİMİ

Çalışmanın bu bölümünde yapılan araştırmanın önemi ve amacı, kapsamı, yöntemi, modeli, değişkenleri, hipotezi, değişkenlere ilişkin ölçme araçları ve araştırmada uygulanan istatistiksel analizler ile ilgili açıklamalara yer verilecektir.

3.1 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE AMACI

Çalışanların çalıştıkları kuruma yönelik olarak 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, çalışan bireylerin işlerine yansıtacağı bir takım olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Bu olumsuzluklardan en önemlilerinden birisi, işgörenin 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, örgütünün adetten yoksun olduğuna dair inancı çalışanların örgütüne karşı göstermiş olduğu bir diğer olumsuz tutum düşük örgütsel bağlılıktır. Bahsi geçen bu iki kavram aslında birbiriyle ilişkilidir. Her iki kavramda çalışanların örgütlerine yönelik olumsuz davranışlar sergilemesine neden olacaktır. Bir başka ifadeyle, örgütsel sinizm algısı yüksek olan çalışanın örgütsel güveni azalmakta ve bu durum çalışanın örgütsel bağlılığını azaltmaktadır.

Ayrıca 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.

Bu bakımdan, bu çalışma literatüre katkı sağlayarak, sonuçları diğer araştırmaların yapılmasına alt yapı oluşturabilecektir.

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 hekimlerde; örgütsel sinizm algılarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

3.2 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

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).

Araştırmanın geniş alanı kapsaması ve alanın tümüne ulaşmada maliyet ve zaman sorununu ortaya çıkarması nedeniyle araştırmada bu evren üzerinden örneklem alım yoluna gidilmiştir (Pelit 2008, s.118).

Bu örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme yöntemi örneği oluşturan elemanlar arasında araştırmacının problemine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşmaktadır (Altunışık ve diğ. 2005, s.132). Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde;

$$n = Nt^2 pq / d^2 (N - 1) + t^2 pq \quad (3.1.)$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı, (28797 hekim)

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,9)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (0,1)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değeri, (Örnekleme hatası %5 ve güven düzeyi %95 için tablodan 1,96 okunmuştur).

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen +/- örnekleme hatasını gösterir. (0,05) (Altunışık ve diğ. 2005, s.132).

Yukarıda belirtilen formül kullanılarak çalışmanın evreni için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü 379 olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda ana kütleyle temsil edebilecek minimum sayıya ulaşmak üzere toplam 500 anket formu dağıtılmış olup araştırma kapsamında değerlendirilen katılımcı sayısı 436 olmuştur.

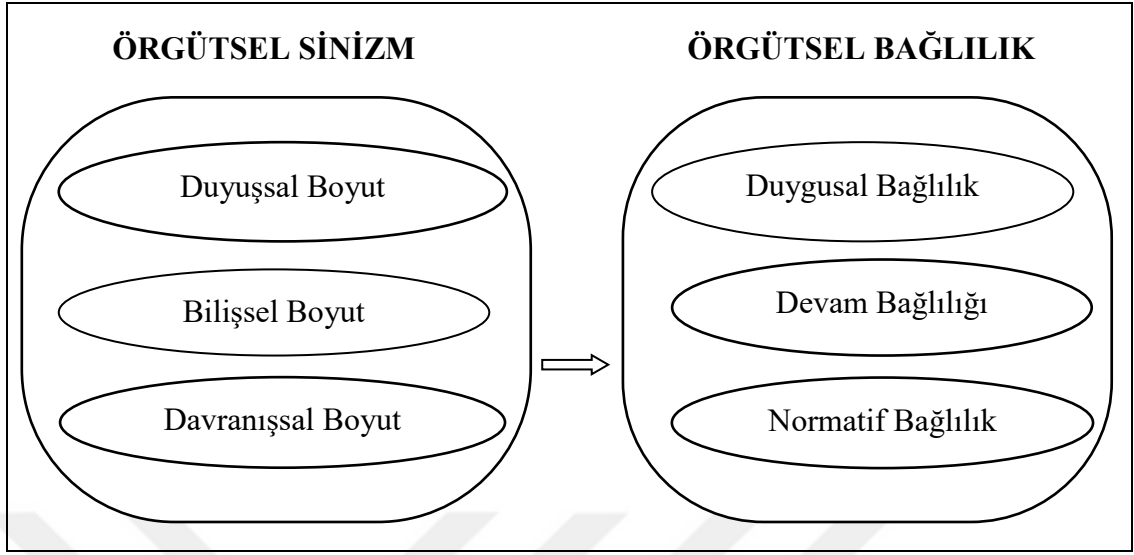
3.3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmada nicel araştırma metodu kullanılmıştır. Nicel araştırma olgu ve olayları nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir bir şekilde ortaya koyan bir araştırma türüdür. Nicel araştırma yönteminde, araştırılan konuya ilişkin, evreni temsil edecek örneklemden sayısal sonuçlar elde edilmektedir. Bir başka ifadeyle, nicel araştırma yönteminde, araştırma evreninin araştırma konusu hakkındaki fikrinin yönü sorgulanmaktadır (Karasar 2016, s.98).

3.4 ARAŞTIRMANIN MODELİ, DEĞİŞKENLERİ VE HİPOTEZİ

Araştırmanın bağımsız değişkeni örgütsel sinizmdir. Bağımlı değişken ise örgütsel bağlılıktır. Araştırmanın modeli Şekil 3.1’de gösterildiği gibi, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirleme amacıyla geliştirilmiştir.

Şekil 3. 1: Araştırmanın modeli



Araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

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

3.5 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ÖLÇME ARAÇLARI

Bu çalışmada kullanılan ölçekler, literatür taraması sonucunda belirlenmiş ve geçerliliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Araştırma verilerinin toplanmasında kullanılan üç bölümden oluşan anket formu. ön yazı ile hekimlere sunulmuştur (EK 1). Ankette yer alan bölümler sırası ile sosyo-demografik bilgi formu, örgütsel sinizm ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği olup, bölümlere ilişkin bilgiler alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.5.1 Sosyo-demografik Bilgi Formu

Sosyo demografik bilgi formunda, araştırmaya katılan hekimlerin çalıştığı kurum türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, meslek kıdemi ve mevcut kurum kıdemini belirlemeye yönelik ifadeler içermektedir (EK 2).

3.5.2 Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel sinizm ölçeği, Brandes (1997, s.95) tarafından geliştirilmiş olup, bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 5 ifade bilişsel, sonraki 4 ifade duyuşsal ve son 5 ifade ise davranışsal boyutları içermektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlamasında Koçoğlu'nun çalışmasından yararlanılmıştır (Koçoğlu, 2014) (EK 3).

3.5.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen, ve Smith (1993) tarafından geliştirilen daha sonra Meyer ve Allen (1997) tarafından revize edilen 18 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır (Meyer ve Allen, 1997, s. 118-119). Bu ölçekte yer alan ilk altı ifade örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı ifade devam boyutunu ve son altı ifade ise normatif boyutunu ölçmektedir. İfadelerden 3., 4., 6. ve 13. ifadeler ters yönlü olup bu ifadelerde puanlama tersine yapılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlamasında Gürkan (2006) ve Dalkıran (2014)'in çalışmasından yararlanılmıştır (EK 4).

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.

3.6 ARAŞTIRMADA UYGULANAN İSTATİSTİKSEL ANALİZLER

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Bu çalışmada , faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır. Hipotezlerin sınanması sırasında değişkenler arasındaki ilişkinin ortaya koyulabilmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma kapsamına alınan hekimlerin demografik özellikleri, araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenilirlik analizleri, araştırmada yer alan değişkenlere ilişkin ortamala değerler, değişkenler arası ilişkilerin analizleri ve araştırma sonuçları yer alacaktır.

4.1 CEVAPLAYICILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE YÖNELİK BETİMLEYİCİ İSTATİSTİKLER

Araştırmaya dahil edilen 436 hekimin demografik özelliklerine ilişkin frekans değerleri Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların demografik özelliklerine yönelik betimleyici istatistik sonuçları

	Frekans	Yüzde
Çalıştığınız hastane türü		
Kamu	272	62,4
Özel	164	37,6
Cinsiyet		
Kadın	252	57,8
Erkek	184	42,2
Yaş		
30 ve altı	112	25,7
31-35	148	33,9
36-45	104	23,9
46-50	48	11,0
51 ve üzeri	24	5,5
Medeni durum		
Evli	276	63,3
Bekar	160	36,7
Mesleki kıdem		
1 yıldan az	60	13,7
1-5 yıl	100	23
6-10 yıl	108	24,7
11-15 yıl	62	14,3
16-20 yıl	50	11,5
21 yıl ve üzeri	56	12,8
Kurum kıdemi		
1 yıldan az	64	14,7
1-5 yıl	256	58,7
6-10 yıl	55	12,6
11-15 yıl	32	7,3
16-20 yıl	18	4,1
21 yıl ve üzeri	11	2,6

Tablo 4.1 incelendiğinde, hekimlerin %62,4'ü kamu hastanelerinde, %37,6'sı ise özel hastanelerde çalışmaktadır. Hekimlerin %57,8'ini kadınlar oluşturmaktayken %42,2'sini erkekler oluşturmaktadır. Hekimlerin %25,7'si 30 ve altı yaş grubunda, %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 grubundan oluşmaktadır. Hekimlerin %63,3'ü evli, %36,7'si bekarıdır. Hekimlerin %13,7'si 1 yıldan az, %23,9'u 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.

4.2 FAKTÖR ve GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin faktör ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır.

4.2.1 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. Bu bilgi doğrultusunda 11. ifade analiz dışında bırakılmıştır (Nunnally 1978, s.245). 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'nin sonucunda elde edilen 0,000 değeri anlamlılığı göstermektedir. Bu değer mevcut veri grubunun faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır (Karasar 2016).

Örgütsel sinizm ölçeğinin faktör yapısı ve madde faktör yükleri ise Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2: Örgütsel sinizm ölçeği faktör yapısı, faktör yükleri ve Cronbach Alfa değerleri

Madde No	Faktörler			Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranış Boyutu		
s3	0,92				
s2	0,90				
s4	0,85			%32,43	0,94
s1	0,84				
s5	0,60				
s9		0,83			
s8		0,81		%27,52	0,92
s7		0,67			
s6		0,63			
s12			0,86		
s14			0,81	%21,22	0,86
s13			0,79		
s10			0,75		

s: sinizm

Tablo 4.2’de görüldüğü üzere, yapılan faktör analizi sonuçlarına göre, bilişsel boyutta yer alan ifadelerin yük değeri 0,92 ile 0,60 arasında; duyuşsal boyutta yer alan ifadelerin yük değeri 0,83 ile 0,63 arasında; davranışsal boyutta yer alan ifadelerin yük değeri 0,86 ile 0,75 arasında değişmektedir. 13 ifadeden ve üç faktörlü yapıdan oluşan ölçeğin toplam açıklanan varyansı %81,23’tür.

Örgütsel sinizm ölçeğine ilişkin Cronbach Alfa değeri 0,95’dir. Ayrıca ölçeğin boyutlarının Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Tablo 4.2’de görüldüğü üzere, güvenilirlik katsayısı bilişsel boyutta 0,94; duyuşsal boyutta 0,92 ve davranış boyutunda 0,86’dır. Elde edilen bu değerlerde $\alpha > 0.70$ olduğundan ölçeğin ve alt boyutlarının oldukça güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Nunnally 1978, s. 245).

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

4.2.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin temel bileşenleri faktör analizinde KMO değeri 0,91’dir. Barlett Testi’nin sonucunda elde edilen 0,000 değeri anlamlılığı göstermektedir. Bu

değer mevcut veri grubunun faktör analizi için uygunluğunu ortaya koymaktadır (Karasar, 2016).

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör yapısı ve madde faktör yükleri ise Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3: Örgütsel bağlılık ölçeği faktör yapısı, faktör yükleri ve Cronbach Alfa değerleri

Madde No	Faktörler			Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık		
b5	0,81			%25,36	0,90
b1	0,78				
b3	0,75				
b4	0,73				
b2	0,69				
b6	0,61				
b8		0,71		%20,03	0,85
b12		0,70			
b9		0,69			
b7		0,64			
b10		0,62			
b11		0,56			
b16			0,77	%19,82	0,86
b17			0,66		
b18			0,62		
b15			0,58		
b13			0,56		
b14			0,52		

b: bağlılık

Tablo 4.3’de görüldüğü üzere, yapılan faktör analizi sonuçlarına göre duygusal bağlılık boyutunda yer alan ifadelerin yük değeri 0,81 ile 0,61 arasında; devam bağlılığı boyutunda yer alan ifadelerin yük değeri 0,71 ile 0,56 arasında; normatif bağlılık boyutunda yer alan ifadelerin yük değeri 0,77 ile 0,52 arasında değişmektedir. 18 ifadeden üç faktörlü yapıdan oluşan ölçeğe ait toplam varyans %65,3’tür.

Yine Tablo 4.3’de görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,94’dür. Ayrıca ölçeğin her bir boyutunun Cronbach’s Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Güvenirlik değerleri 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 alt 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.

4.3 DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN ORTALAMA DEĞERLER

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği 5'li likert şeklindedir.

Tablo 4.4'de örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.4. Araştırma değişkenlerine ilişkin betimleyici istatistikler

	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	0,88
Duygusal bağlılık	3,07	0,88
Devam bağlılığı	2,96	0,84
Normatif bağlılık	2,79	0,81
Örgütsel Bağlılık	2,94	0,75

Tablo 4.4'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 0,88'dir. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Yine Tablo 4.4'de görüldüğü gibi, 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 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama değeri ise 2,94, standart sapması 0,75'tir. Ortalamalar incelendiğinde, hekimlerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

4.4 DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLERİN ARAŞTIRILMASI

Bu çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenecektir. Aynı zamanda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın boyutları üzerindeki etkisi de incelenecektir. Bu doğrultuda;

- i. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılık üzerinde etkisi
- ii. Örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerinde etkisi
- iii. Örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde etkisi
- iv. Örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerinde etkisi

4.4.1 Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik geliştirilen araştırmanın hipotezi şöyle 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.

Faktör analizi sonucu elde edilen örgütsel sinizmin tüm boyutları “bilişsel”, “duyuşsal” ve “davranışsal” değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini sınamak için aşamalı regresyon analizi uygulanmıştır. Analizde örgütsel sinizm değişkeninin tüm boyutları modele aşamalı olarak dahil edilmiştir.

Örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan aşamalı regresyon analizi sonuçları Tablo 4.5'de gösterilmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre iki model meydana gelmiştir.

Tablo 4.5. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık etkisi üzerine aşamalı regresyon analizi sonucu

Model	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık	Beta	p	Düzeltilmiş R ²	F	Model 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 4.5’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 4.5’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 4.5, 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 sonuç istatistiki 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.

4.4.2 Örgütsel Sinizmin Duygusal Bağlılığa Olan Etkisi

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

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

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

Tablo 4.6. 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 4.6’da görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algıları ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir etki 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 4.6’da görüldüğü üzere örgütsel sinizm puanı bir birim arttığında duygusal bağlılık puanınının -0,45 (β_1) azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu beta değerine göre örgütsel sinizm, duygusal bağlılığı belirli bir ölçüde açıklamaktadır.

Dolayısıyla, örgütsel sinizm ile duygusal bağlılık arasındaki etkinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

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

4.4.3 Örgütsel Sinizmin Devam Bağlılığına Olan Etkisi

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

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

Tablo 4.7. Örgütsel sinizm ve devam bağlılığı model özeti

Bağımsız Değişken	B	T	P	F	Model(p)	Düzeltilmiş R ²
Sabit	3,39	24,94	0,000	11,00	0,001	0,02
Örgütsel Sinizm	-0,15	-3,32	0,001			

Tablo 4.7’de görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algıları ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir etki 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 4.7’de 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 sinizm ile devam bağlılığı arasındaki etkinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

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

4.4.4 Örgütsel Sinizmin Normatif Bağlılığına Olan Etkisi

Örgütsel sinizmin normatif bağlılığa etkisi olabileceği görüşünden hareketle araştırmanın üçüncü alt hipotezi şöyle kurulmuştur:

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

Tablo 4.8. Örgütsel sinizmin ve normatif bağlılık model özeti

Bağımsız Değişken	B	T	P	F	Model(p)	Düzeltilmiş R ²
Sabit	3,77	30,71	0,000	68,32	0,000	0,13
Örgütsel Sinizm	-0,34	-8,27	0,000			

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere, hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde hekimlerin örgütsel sinizm algıları ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir etki 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 4.8’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 sinizm ile normatif bağlılık arasındaki etkinin doğrusal ve negatif yönlü olduğu sonucu çıkmaktadır.

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

Tablo 4.9’da araştırmanın hipotezleri ve sonuçları gösterilmektedir. Tablo 4.9’da görüldüğü üzere, kurulan tüm hipotezler kabul edilmiştir.

Tablo 4.9. Araştırma hipoteleri ve sonuçları

1.H₁	Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H_{1a}	Örgütsel sinizmin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H_{1b}	Örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edildi
1.H_{1c}	Örgütsel sinizmin normatif bağlılık üzerinde anlamlı etkisi vardır.	Kabul edildi



5. ARAŞTIRMANIN SONUCU, KISITLARI VE ÖNERİLER

Örgütsel sinizm, örgütte çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, yöneticileri bencillikle suçlaması, meslektaşlarını küçük görüp aşağılaması, işyerlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesi 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 olumsuz bir tutum olan örgütsel sinizmin, örgütler açısından olumsuz çıktıları vardır. Bunlardan biri ise düşük örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık ise iş görenin her ne sebep olursa olsun, örgütte kalması, işine düzenli devam etmesi, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanması, işletmenin yatırımlarını koruması ve örgütün amaç ve vizyonunu benimsemesidir. Bahsi geçen bu iki kavram birbiriyle ilişkili olup örgütsel sinizm 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 tez çalışması sağlık sektöründe hekimler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Yapılan bu araştırmanın sonucuna göre, örgütsel sinizmin ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir etki olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizm boyutları incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli boyutun duyuşsal sinizm sonrasında bilişsel sinizm olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, hekimlerin duyuşsal sinizm algıları örgütsel bağlılık algılarını en fazla açıklamaktadır. Bir başka ifadeyle, hekimler hastanelerine karşı kızgınlık, küçümseme, öfke, utanç gibi duygular hissettiklerinde bağlılıklarının daha fazla azalacağı söylenebilir. Diğer taraftan, hekimlerin bilişsel sinizm algıları örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Hekimler örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı olduğuna ve örgüt politika ve uygulamalarının adaletten yoksun olduğuna dair inanca sahiplerse, 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 etki olduğudur. Buna göre, çalışanlar örgüte güven duymadıklarında, örgütü için çaba göstermek ve örgütte daha fazla kalmak istemeyecektir. Dolayısıyla, örgütünü küçümseyen ve aşağılayan çalışanın, örgütüne duygusal bağlılığı azalacaktır.

Bu araştırmanın bir diğer sonucu ise örgütsel sinizmin devam bağlılığı üzerinde negatif yönlü bir etki olmasıdır. Çalışanlar örgütüne güven duymuyorsa bir başka ifadeyle, örgütsel sinizim algıları yüksek ise örgütte 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 etki olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, işyerlerine karşı şüphe duyan ve olumsuz tutum sergileyen çalışanların, örgüte üye olmalarından itibaren başlayan örgütsel sosyalizasyon deneyimlerinin azalması sonucunda, çalışanların değerleriyle örgütün değerleri özdeşleşmeyecek ve bununla birlikte çalışanların örgütlerine karşı ahlaki sorumluluklarını yerine getirme baskısında azalma görülecek ve normatif bağlılıkları azalacaktır.

Bu araştırmanın İstanbul'daki bazı hastanelerde gerçekleştirilmiş olması, araştırmadaki bulguların tüm hastaneleri yansıtacağı 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 subjektif 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 sinizm 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 sinizm algılarının artması ile birlikte örgütsel bağlılıklarının azalacağı belirtilebilir. Bunun yanı sıra insan sağlığı için çalışan hekimlerin, örgütsel sinizm algılarındaki artış sonucunda ortaya çıkan olumsuz etkilerin hastaların genel sağlıkları üzerindeki olumsuz yansımaları dikkate alındığında hekimlerin örgütsel sinizm algılarının yüksek olmasının nedenlerinin araştırılması gerekmektedir. Bu nedenle özellikle Sağlık Bakanlığı tarafından hastanedeki çalışma şartları ve koşulların iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E., 2007. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. 5. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Balay, R., 2000. *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A., ve Pehlivan Aydın, İ., 2003. *Eğitim yönetimi*. İstanbul: Milli Eğitim Basım Evi.
- Başaran İ.E., 1982. *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 108.
- Brandes, P. ve D. Das. 2006. *Locating behavioral cynicism at work: Construct issues and performance implications*. New York: JAI Press.
- Çakır, Ö., 2011. *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Dicle İ. A., 1980. *Endüstriyel demokrasi ve yönetime katılma*. Ankara: Orta Doğu Üniversitesi Yayını.
- Dinçer, Ö., 1998. *Stratejik yönetim ve işletme politikası*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E., 2000. *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E., 2001. *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- İnce, M., ve Gül, H., 2005. *Yönetimde yeni bir paradigma, Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Karasar, N., 2016. *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Koç, H., Topaloğlu, M., 2010. *Yönetim bilimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık. *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J., 1997. *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks. CA: SagePublications.
- 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., 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.

Oxford, O. E., 2016. *Oxford english dictionary*. Oxford: Oxford University Press.

Özgener, Ş., Öğüt, A., ve Kaplan, M., 2008. *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm*. Ankara: İlke Yayınevi.



Sürelî Yayınlar

- Abraham, R., 2000. Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*. **126** (3), ss. 269-292.
- Akar, C., Yıldırım, Y.T., 2008. Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. **10** (2), ss. 97-113.
- 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), pp. 1-38.
- Andersson, L. M., 1996. Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*. **49** (11), pp. 1395-1418.
- Bayram, L., 2005. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. **59**, ss. 125-137.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A.A., Field, 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), pp. 303-326.
- Bhuian, S. N., ve Mengüç, B., 2002. extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*. **22** (1), pp. 1-11.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S., 2005. Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*. **26** (7), pp. 733-753.
- Brandes, P. M., Castro, S. L., James, M. S., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & 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), pp. 233-247.
- Candan, H., 2013. Örgütsel sinizm ve işgören performansına olası etkileri. *KSİÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **3** (1), ss. 181-194.

- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C., 2013. Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*. **83** (2), pp. 181-197.
- Cihangiroğlu, N., 2011. Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Askeri Tıp Akademisi Gülhane Tıp Dergisi*. **53**, (9), ss. 9-16.
- Cole, M. S., Bruch, H., ve Vogel, B., 2006. Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism. *Journal of Organizational Behavior*. pp. 463-484.
- Çakınberk, A. & Demirel, E.T. 2010. Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, **24**, ss. 103-119.
- Çöl, G., 2006. Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. **6** (2), ss. 40-60.
- Dean, J. W., Brandes, P., Dharwadkar 1998. *Organizational cynicism*. The Academy of Management Review. **23** (2), ss. 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), pp. 41-62.
- Doğan, S., Kılıç, S., 2007. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. **29**, ss. 37-61.
- Fındık, M., Eryeşil, K., 2012. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron ve Steel Symposium*. ss. 1250-1255.
- Graham, J.W., 1991. An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. **4**, pp. 249-270.
- Grusky, O., 1966. Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. **10** (4), ss. 488-553.

- Guatam, T., Rolf, V. D., Ulrich, W., Narottam, U., Ann, J.D., 2005. Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*. **8** (2), pp. 305-314.
- Houston, B. K., ve Vavak, C. R., 1991. Cynical Hostility: Developmental factors, psychosocial correlates and health behaviors. *Health Psychology*. **10** (1), ss. 9-17.
- Kalağan, G., ve Güzeller, C. O., 2010. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. **27** (83), ss. 83-87.
- Kırel, Ç., 1999. Esnek çalışma saatleri uygulamalarında cinsiyet, iş tatmini ve iş bağlılığı ilişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. **28** (2), ss. 115-136.
- 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 Researc*. **6** (1), ss. 24-36.
- Kök S., 2006. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. **20** (1), ss. 291-310.
- Kundi B. A., Saleh S. D., 1993. A model of organizational commitment: Instrumental and intrinsic motivation and beyond. *Canadian Journal of Administrative Sciences*. **10** (2), ss. 154-166.
- Lamsa, A. M., Savolainen, T., 1999. Exploring commitment in different contexts change: findings from a study on downsizing and quality improvement. *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal*. ss. 35-41.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J., 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, **1**, ss. 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**, pp. 538-551.
- Mirvis, P. H., ve Kanter, D. L., 1991. Beyond demography: A psychographic profile of the workforce. *Human Resource Management*. **30** (1), pp. 45-68.
- Mowday R. T., (1998). Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, **8**(4), pp. 387-401.

- Özdevecioğlu, M., 2004. Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, ss. 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 Scienc.* **4** (1), 196-205.
- Özler, D. E., Atalay, C. G., & Şahin, M. D. 2010. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi.* **2** (2), ss. 47-57.
- Özsoy, A. S., 2004. Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş-Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, E-dergi.* **6** (2), ss. 13-19.
- Randall, D. M., 1987. Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy Of Management Review.* **12** (3), ss. 460-471.
- Rowden, R. W., 2000. The relationship between charismatic leadership behaviors and organizational commitment. *The Leadership ve Organization Development Journal.* ss. 30-35.
- Schrock, W. A., Hughes, D. E., Fu, F. Q., Richards, K. A., & Jones, E. (2016). Better together: Trait competitiveness and competitive psychological climate as antecedents of salesperson organizational commitment and sales performance. *Marketing Letters.* **27** (2), pp. 351-360.
- Solinger, O.N., van Olffen, W., Roe, Robert, A., 2008. Beyond the three- component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology.* **93** (1), pp.70-83.
- Tokgöz, N., ve Yılmaz, H., 2008. Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.* **8** (2), pp. 283-305.
- Top M. 2012. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profile. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* **41** (2), pp. 258-277.
- Yalçın, A., 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), ss. 395-412.

- 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), ss. 853-879.
- Yılmaz, F., İşeri, İ., ve Çolak, M. Y., 2016. Ankara da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi.* **54**, ss. 429-444.
- Yüceler A., 2009. Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* **22**, s. 455.



Diğer Yayınlar

- Ağiroğlu Bakır, A., 2013. Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi. *Doktora Tezi*. Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akpınar, A. T., 2007. Örgütsel öğrenme ile örgüte bağlılık arasındaki ilişki: Türkiye otomotiv lastik üretimi sektöründe bir araştırma. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Albayrak, E.G., 2007. Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Maltepe Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Altınbaş, B., 2008. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişki ve bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Arslan, T., 2008. Yöneticilerin Statüleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balıkçıoğlu, S., 2013. Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. *Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brandes, P. M., 1997. Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. *Unpublished Phd Dissertation*. Florida: The University of Cincinnati.
- Bülbül, M., 2007. Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi.
- Cengiz, A.A., 2000. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinel, E., 2008. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir örnek olay. *Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Çırpan, H., 1999. Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dağdemir A., 2008. Kurum kimliği ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişki: Kurum kimliğinin çalışanların kurumsal bağlılıkları üzerindeki etkilerinin bir işletmede araştırılması. *Doktora Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalkıran, E., (2014). Beden eğitimi ve spor yüksekokulu öğretim elemanlarında örgütsel bağlılık ve yönetsel etkililik ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Delken, M., 2004. Organizational cynicism: A study among call centers. *Unpublished Master Thesis*. University of Maastricht.
- Dolu, B., 2011. Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Eğilmezkol, G., 2011. Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: Bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdost, H.E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M., 2007. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. Sakarya: 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (Kongre Kitabı). 25-27 Mayıs, 514-523.
- Fero, H. C., 2005. flow and cynicism in the workplace claremont. CA, ABD: ProQuest Dissertations Publishing.
- Firestone, L., 2012. Is cynicism ruining your life? psychology today: <https://www.psychologytoday.com/blog/compassion-matters/201212/is-cynicism-ruining-your-life> [erişim tarihi 18.09.2017].
- Gök, S. G., 2011. Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik ampirik bir çalışma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Güven M., 2006. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TUIK., 2017. *İllere Göre Sağlık Çalışanı İstatistikleri*. www.tuik.gov.tr [erişim tarihi 14.09.2017].
- James, M. S., 2005. Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Tallahassee, Florida, ABD: Florida State University Library.
- Kama, B., 2005. Çalışanların iş güvencesine ilişkin algılamalarının iş tatminleri örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, H.N.Ç., 2006. İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. *Doktora Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Kervancı, F., 2013. Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kılıç, Ş., 2011. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören İlçesi örneği). *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Luczywek, D. R., 2007. Can personality buffer cynicism? Moderating effects of extraversion and neuroticism in response to workplace hassles. Alliant International University. Dissertation Los Angeles, CA, ABD
- Özcan, E.B., 2008. Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pelit, E., 2008. İşletmelerde işgören güçlendirmenin işgörenlerin iş doyumuna etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Basılmamış Doktora Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pitre, J. L., 2004. Organizational cynicism at the united states naval academy: An exploratory study. *Yüksek Lisans Tezi*. Naval Postgraduate School Monterey, California

- Şahin, N., 2007. Personel güçlendirilmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Samadov, S., 2006. İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şen, T., 2008. İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Şirin, E., 2011. İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin okul kültürü algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Somuncu, F., 2008. Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: Özel bir hizmet işletmesinde araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TDK., (2017). *Bağlılık Tanımı*. www.tdk.gov.tr. [erişim tarihi 14.09.2017].
- Tiryaki, T., 2005. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tolay, E., 2003. Eğitimin örgütsel bağlılığa etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. 1994. Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*. pp. 269-273.
- Yıldırım, F., 2002. Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER



EK 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Bahçeşehir Üniversitesi'nde yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülmekte olan ‘‘rgtsel Sinizmin rgtsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma’’ isimli bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır.

- Bu bir test değildir. Ankette yer alan hiçbir sorunun doğru ya da yanlış yanıtı yoktur.
- Lütfen, **hiçbir soruyu yanıtış bırakmayınız.**
- Anket formlarına isim-soyadı yazılması gerek**memektedir.**
- Anket 3 bölümden oluşmaktadır ve cevaplamak yaklaşık 10 dakikanızı alacaktır.

Değerli katkı ve yardımlarınız için şimdiden teşekkr ederim.

Cansu Terzi
Baheşehir Üniversitesi
cns.in@hotmail.com

EK 2:

I. BÖLÜM: DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	
1	Çalıştığınız hastane türü: <input type="checkbox"/> Kamu <input type="checkbox"/> Özel
2	Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın
3	Yaşınız: <input type="checkbox"/> 30 ve altı <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46-50 <input type="checkbox"/> 51 ve üzeri
4	Medeni durumunuz: <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar
5	Hekimlikteki deneyim yılınız: <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri
6	Bu hastanedeki deneyim yılınız: <input type="checkbox"/> 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 16-20 yıl <input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri

EK 3:

II. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM						
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1	Hastanemin birşey söylediğine ve başka birşey yaptığına inanıyorum.					
2	Hastanemin, politika, amaç ve uygulamalarında çok az ortak yönler görülmektedir.					
3	Hastanemde bir şeyin yapılacağı söylendiğinde, bu şeyin gerçekten gerçekleşip gerçekleşmeyeceğini merak ederim.					
4	Hastanem, personelinden birşey bekler, ancak başka birşeyi ödüllendirir.					
5	Hastanemde, yapılacağı söylenenler ile gerçekten yapılanlar arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6	Hastanemi düşündükçe öfkelenirim.					
7	Hastanemi düşündükçe hiddetlenirim.					
8	Hastanemi düşündükçe gerilirim.					
9	Hastanemi düşündükçe içimi sıkıntı kaplar.					
10	Hastanem dışındaki arkadaşlarıma, hastanemde işlerin nasıl olduğu hakkında şikayet ederim.					
11	Çalışma arkadaşlarımla manalı bakışırlız.					
12	Hastanemde işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğerleriyle sıklıkla konuşurum.					
13	Hastanemin uygulama ve politikalarını başkalarıyla eleştiririm.					
14	Kendimi, hastanemin slogan ve girişimleriyle dalga geçerken bulurum.					

EK 4:

III. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK						
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz.		Kesinlikle katılmıyorum(1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle katılıyorum (5)
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu hastanede geçirmekten çok mutlu olurum.					
2	Bu hastanenin sorunlarını kendi sorunlarımmış gibi hissedirim.					
3	Hastanemde kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>hissetmiyorum.</u> ^(R)					
4	Bu hastaneye“duygusal olarak bağlı” <u>hissetmiyorum.</u> ^(R)					
5	Bu hastanenin benim için büyük bir kişisel anlamı var.					
6	Hastaneme güçlü bir aidiyet duygusu <u>hissetmiyorum.</u> ^(R)					
7	İstesem bile, şu anda hastanemden ayrılmak benim için zor olurdu.					
8	Şu anda hastanemden ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olurdu.					
9	Şu anda, hastanemde kalmak arzu etmem olduğu kadar bir zorunluluk meselesidir.					
10	Bu hastaneden ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.					
11	Bu hastaneden ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri mevcut alternatiflerin az olmasıdır.					
12	Bu hastanede çalışmaya devam etmemin başlıca sebeplerinden biri, buradan ayrılmanın hatırı sayılır kişisel kayıplar getireceğidir; başka bir hastanede burada sahip olduğum faydaların tamamını karşılamayabilir.					
13	Şu anki işverenimle devam etmek için hiçbir zorunluluk <u>hissetmiyorum.</u> ^(R)					
14	Benim avantajıma olsa da, hastanemden şimdi ayrılmanın doğru olduğunu hissetmiyorum.					
15	Hastanemden şimdi ayrılısam, suçluluk duyarım.					
16	Bu hastane benim sadakatimi hak ediyor.					
17	İş arkadaşlarıma karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için şu anda hastanemden ayrılmam.					
18	Hastaneme çok şey borçluyum.					

(R): Reverse: Ters yönlü sorular