

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SINIZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Fatih ŞANTAŞ* Özgür UĞURLUOĞLU** Aysun KANDEMİR*** Yusuf ÇELİK****

Geliş Tarihi (Received): 10.09.2016 – Kabul Tarihi (Accepted): 19.12.2016

ÖZ

Bu araştırma sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 1164 çalışandan 492’sine ulaşılmıştır. Araştırmada katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes (1997), örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992) ve iş performanslarını saptamak için Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada yapılan regresyon analizleri sonucunda, örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5’ini; örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam varyansın %44,2’sini ve örgütsel özdeşleşmenin iş performansındaki toplam varyansın %30,8’ini açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sinizm, İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme, Sağlık Çalışanı

*Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, fatih.santas@hacettepe.edu.tr

**Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ougurlu@hacettepe.edu.tr

***Arş. Gör., Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, kandemiraysun@gmail.com

**** Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, yucelik@hacettepe.edu.tr

**THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL CYNICISM, JOB
PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION
AMONG HEALTH EMPLOYEES**

ABSTRACT

This study aimed to investigate of the relationship between the level of organizational cynicism, job performance and organizational identification among health employees. The research population was composed of physician, nurse, midwife, and other health professionals as well as administrative workers in a teaching and research hospital in Kırıkkale, and the study was carried out between February and April 2015. There was no attempt to select a sample. Instead, the researchers tried to reach all workers in the research population, and 492 of total 1164 workers were interviewed. In the study, organizational cynicism level was measured by using the questionnaire (or scale) developed by Brandes (1997) while organizational identification and job performance levels were measured by using the questionnaires developed by Mael and Ashforth (1992) and Kirkman and Rosen (1999), respectively. At the end of the study, it was determined that the level of organizational cynicism and organizational identification was at the middle, but job performance was found to be higher than middle level. The results of regression analyses showed that organizational cynicism explained 7.5% of total variance on job performance and 44.2% of total variance on organizational identification while organizational identification explained 30.8% of total variance on job performance.

Keywords: Organizational Cynicism, Job Performance, Organizational Identification, Health Employees

GİRİŞ

Sağlık kurumlarında tanı ve tedavi işlemlerinde pahalı ve ileri teknoloji kullanılmasına rağmen, hizmet sunumunda insangücü ikame edilemez niteliğini korumaktadır. Diğer sektör ve hizmet alanlarından farklı olarak sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin acil, ertelenemez ve stoklanamaz özellikleri göz önüne alındığında sağlık çalışanları yoğun, uzun ve stresli çalışma şartları ile karşı karşıya kalabilmektedir. Sağlık sektörü ve sağlık kurumlarının kendine özgü bu özellikleri, çalışanların kurumlarına karşı olumsuz düşünce geliştirmelerine, sundukları hizmetin nicelik ve niteliğinde düşüşe neden olabilmektedir. Sağlık sektörünün ve sağlık kurumlarının genel yapısı dikkate alındığında, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumu olarak adlandırılan “örgütsel sinizm” (Dean vd., 1998) olgusu sağlık çalışanları için daha olası hale gelebilmektedir.

Diğer sektör ve işletmeler gibi sağlık kurumları yöneticileri tarafınca ulaşılmaya çalışılan çeşitli amaç ve hedefler bulunmaktadır. Bu amaç ve hedeflere ulaşılmasında örgütü kendisi gibi gören ve örgütsel amaçları kendi amaçları olarak sahiplenen çalışanlar kilit rol oynamaktadır. Örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilen bu durum, çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleri (Dutton vd., 1994: 242) olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, çalışanların tatmin olmaları ve örgütün amaçlarına ulaşmalarında örgütsel özdeşleşme önemli bir araçtır (Asforth ve Mael, 1989: 20; Yıldız, 2013: 265).

Sağlık kurumlarında gerçekleştirilen çeşitli faaliyetler sonucunda ulaşılmaya çalışılan en temel amaç hastaların tedavi edilmesi, diğer bir ifadeyle kişilerin bozulan sağlık statülerinin tekrar eski haline getirilmesidir. Benimsenen bu temel amaç, performans olarak ifade edilmekte ve performans, planlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesi (Tutar ve Altınöz, 2010: 201) şeklinde tanımlanmaktadır. Gerçekleştirilen iş ve görevle ilgili olan iş performansı ise belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimidir (Bingöl, 2003: 273).

Örgütsel sinizm, bireyin iş tatmininde ve işe bağlılığında azalmaya, iş performansında düşmeye ve işe devamsızlıkta artışa neden olabilmektedir (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 643). Ayrıca örgütsel sinizm, örgütsel özdeşleşme düzeyini de azaltıcı etki yapabilmektedir. Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar daha başarılı olmakta, işiyle daha fazla ilgilenmekte ve örgütsel faaliyetlere daha fazla katılım sağlamaktadır (Çakır, 2016: 282).

Bu çalışmada örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme kavramları bütüncül bir yaklaşım ile incelenmektedir. Yapılan literatür incelenmesi sonucunda, sağlık sektörü örnekleminde bu üç değişkeni birlikte inceleyen bir

çalışmaya rastlanılmadığından çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A) Örgütsel Sinizm

Sinizm, temeli Antik Yunan'a dayanan bir düşünce okulu ve yaşam biçimidir (Dean vd., 1998: 342). Ancak sinizmin, günümüzde bir grup filozof ya da düşünce okuluyla sınırlanamayacak kadar yaygınlaşmış ve her yerde olduğu düşünülmektedir (James, 2005: 1). Sinizm bir problem olarak tanımlanmakla birlikte sinizmin üzerinde uzlaşmış bir tanımı bulunmamaktadır (Eaton, 2000: 2). İnsanların yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve herkesi çıkarıcı kabul eden bireylere sinik, bu görüşü açıklayan düşünceye de sinizm denmektedir (Erdost vd., 2007: 285). Sinizm, diğerlerinden hoşlanmama ve diğerlerine güvenmeme durumudur (Brandes vd., 2008: 235).

Bireysel özellikler yanında örgütsel kaynaklı olarak gelişen sinizm, "örgütsel sinizm" olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel sinizm, çalışanın örgütte adalet ve dürüstlük olmadığına yönelik inancının bir sonucudur (Nafei ve Kaifi, 2013:131). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütlerinin ahlaki bütünlükten yoksun olduğu ve adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi ilkelerin örgütsel çıkarlar için feda edildiği yönündeki inançlarıdır (Bernerth vd., 2007: 313).

Dean vd. (1998)'e göre örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumudur ve bilişsel, duyuşsal ve davranışlar sinizm olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel boyut, örgütte bütünlüğün olmamasını ifade etmektedir. Bu boyut, çalışanların örgüt içerisinde adalet, dürüstlük ve samimiyet eksikliği olduğuna ve iş arkadaşlarının tutarsız ve güvenilmez olduklarına yönelik inançlarını ifade etmektedir. Duyuşsal boyut, çalışanların olumsuz tutum ve düşünceleri yanında duygusal tepkilerini kapsamaktadır. Çalışanlar örgütlerine karşı sinirli, stresli olmakta, örgütten nefret etmekte ve utanç duyabilmektedir. Davranışsal boyutta ise çalışanlar örgüte karşı olumsuz ve küçümseyici davranışlarda bulunabilmektedir. Çalışanlar, çeşitli söylentiler çıkararak örgütü küçümsemekte ve geleceğe yönelik olumsuz tahminler yapabilmektedir (Dean vd., 1998: 345-346).

Örgütsel sinizme neden olan faktörler arasında yoğun stres, örgütün beklentileriyle uyumsuzluk, örgütsel destekten yoksun olma, karar alma sürecinde söz sahibi olmama, örgütsel yetkinin dengesiz dağılımı ve iletişimsizlik gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Reichers vd., 1997: 48).

Sinik çalışanlar, tüm örgütü etkilemekte ve örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmektedir (Nafei ve Kaifi, 2013: 131). Sinik çalışanlar, iş arkadaşlarının kendi çıkarlarını düşünen ve bencil kimseler olduklarına

inanmaktadırlar (Barefoot vd., 1989: 48). Sinik çalışanları diğerlerinden ayıran en belirgin özelliklerin; sürekli şikâyet etmeleri, örgütü ve iş arkadaşlarını küçümser tavırlar içinde olmaları, sürekli kötümser söylemlerde bulunmaları, başarısızlıklar karşısında çabuk hayal kırıklığına uğramaları, örgütleri tarafından aldatıldıkları duygusuna kapılmaları olduğu söylenebilir (Abraham, 2000: 270).

Örgütsel sinizm araştırmaları 1990’lardan sonra, Türkiye’de ise 2000’li yıllardan sonra artış göstermeye başlamıştır (Yalçınkaya, 2014: 109). Sağlık sektöründe yürütülen sinizm çalışmaları incelendiğinde Akbolat vd. (2014) tarafından yapılan çalışma, sinizmin bilişsel boyutunun kadınlarda ve bekârlarda, duygusal boyutunun bekârlarda ve idari personelde ve davranışsal boyutunun sağlık teknisyenlerinde daha yüksek olduğunu göstermektedir. Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada genel sinizmin kadınlarda, lisansüstü eğitimi olanlarda, diş hekimlerinde, 20+ yıl çalışanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Akyüz ve Yurduseven (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sinizmin üç boyutunun da kadınlarda, lisans düzeyinde eğitimi olanlarda, hemşire ve hizmetli unvanlarında görev yapanlarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin etki ve sonuçlarını araştırmaya yönelik çeşitli araştırmalar yapılmaktadır. Araştırmalarda sinizmin örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel adanmışlık, iş tatmini üzerinde negatif etkisinin olduğu saptanmaktadır (Brown ve Cregan 2008).

B) İş Performansı

Performans, farklı şekillerde tanımlanan ve anlamı zamanla değişime uğrayan bir kavramdır (Thomas, 2006: 19). Performans, planlanmış bir etkinliğin amaca ulaşma derecesidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201). Diğer bir tanımla performans, kişilerin veya kurumların bir faaliyette hedefe ulaşma derecesidir (Pugh, 1990: 7). Gerçekleştirilen iş ve görevle ilgili olan iş performansı, endüstri ve örgüt psikolojisinin temel yapısını oluşturmaktadır (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216) ve akademik olarak son dönemde ilgi çekmeye başlamıştır (Sonnentag vd., 2008: 427).

İş performansı tanımları, genelden özele ve kalitatiften kantitatifte geniş bir dağılım göstermektedir (Berghe, 2011: 25). İş performansı, örgütün amaçlarına katkı sağlayan, ölçülebilir eylem, davranış ve çıktılar olarak tanımlanabilir (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). Diğer bir tanımla iş performansı, “belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya çalışanın davranış biçimi” olarak tanımlanabilir (Bingöl, 2003:273).

Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı artırmakta ve bu artış örgütlerin rekabet gücünü yükseltmektedir (Turunç, 2010: 254). Çalışanların performansları, belirli bir zamanda yerine getirdikleri iş, yaratıcılıkları, gerçekleştirdikleri işteki kalite gibi metotlarla değerlendirilmektedir (Muda vd.,

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

2014: 74). İş performansının araştırılmasında sonuç/çıktı, davranış ve kişisel özellikler olmak üzere üç farklı değişkenden yararlanılmakla birlikte (Milkovich, vd., 1991: 48), daha kolay ve objektif olmaları nedeniyle çalışmaların çoğunluğunda çalışanların elde ettikleri sonuç/çıktı ve gösterdikleri davranış dikkate alınmaktadır (Hershen, 2004: 375).

Kamu ya da özel tüm sağlık kurumlarının yüksek performans gösterebilmeleri için performans ve performans yönetimine önem vermeleri gerekmektedir. Performans ölçümü ve yönetiminde şu hususlara dikkat edilmelidir (Artley ve Stroh, 2001: 1-3):

- ✓ Performans ölçüm ve yönetim sistemlerinin oluşturulması ve kullanımında liderlik edilmelidir.
- ✓ Kavramsal çerçeve oluşturulmalıdır.
- ✓ İçsel ve dışsal iletişim olanakları sağlanmalıdır.
- ✓ Sonuçların sorumluluğu ile ilgili hususlar net ve anlaşılabilir olmalıdır.
- ✓ Performans yönetim sisteminden elde edilecek bilgiler karar vericilere yol gösterici olmalıdır.
- ✓ Maaş ve ödül gibi unsurlar performansla ilişkilendirilmelidir.
- ✓ Cezalandırıcı olmak yerine yol gösterici davranılmalıdır.
- ✓ Süreçle ilgili bilgiler çalışanlar, müşteriler gibi iç ve dış paydaşlara iletilmelidir.

C) Örgütsel Özdeşleşme

Bireyler günlük yaşamda kendilerini ülke, politik hareket, etnik köken, futbol takımı gibi çeşitli grupların üyeleri olarak ifade etmektedirler. Grup üyeliğinin özel bir türü örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışan ile çalıştığı örgüt arasındaki ilişkiyi açıklamanın yollarından birisidir (Bartels, 2006: 1). Örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri, çalışanların tatmin olmaları ve örgütün amaçlarına ulaşmalarında örgütsel özdeşleşme önemli bir araçtır (Asforth ve Mael, 1989: 20; Yıldız, 2013: 265).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili çalışmalar, 1960'lı yıllardan sonra başlamakla birlikte kavramın popülerliğinin son dönemde arttığı söylenebilir (Boroş, 2008: 1). Ancak popüleritesine rağmen örgütsel özdeşleşme çalışmaları sınırlıdır (Cole ve Bruch, 2006: 587).

Örgütsel özdeşleşme, çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleridir (Dutton vd., 1994: 242). Diğer bir tanımla örgütsel özdeşleşme, örgütle birlik olmak ve örgütün başarı ve başarısızlığının kendi başarı ya da

başarısızlığı olarak görmektir (Mael ve Ashforth, 1992: 103). Örgütsel özdeşleşme tanımlarında birey-örgüt ilişkisi bireyin benliği açısından ele alınmakta ve örgüt üyeliğinin bireyin benliği üzerindeki etkisi farklı yönlerden ifade edilmektedir (İşcan, 2006: 162).

Bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri farklılık göstermekte ve örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça çalışanlar kendilerini daha fazla örgütsel özelliklerle ifade etmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanları pozitif ya da negatif olarak etkileyebilmektedir. Özdeşleşme huzur ve gurur sağlayabileceği gibi utanma ve kaygıya da yol açabilmektedir (Dutton vd., 1994: 239).

Örgütsel özdeşleşme üç unsurdan oluşmaktadır: Birincisi, çalışanların örgütün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve onları kabul etmesidir. İkincisi, bireyin örgütsel rolünü isteyerek yerine getirmesi ve üçüncü unsur ise çalışanların örgütte çalışmayı sürdürmeyi istemesidir (Tosun, 1981: 145-150).

Örgütsel özdeşleşmenin yönetiminde iki stratejiden yararlanılabilir: Birincisi, örgütün vizyon, misyon ve felsefesi herkesçe kabul edilmeli ve bu stratejik araçlar tüm örgüte yayılmalıdır. İkincisi ise örgütün görsel araçlarının planlanması ve uygulanması ve pazarlama iletişimi faaliyetleri örgütün değerlerini yansıtmalıdır (Çakır, 2016: 282).

Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık kavramıyla karıştırılmakta ve çoğu zaman bu iki kavram aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak bu iki kavramın birbirinden farklı olduğu ileri sürülmektedir. Özdeşleşme örgüte özgü iken bağlılık örgüte özgü olmayabilir. Örgütün değerleri ve hedefleri başka örgütler tarafından paylaşılabilir. Bu yüzden bir üye, örgütüyle ortak bir kaderi paylaştığını düşünmeden de yüksek derecede bağlılık sergileyebilir. Ancak üye örgütüyle özdeşleşmişse örgütten ayrıldığında ruhsal bir kayıp yaşayacaktır (Mael ve Ashforth, 1992:105).

D) Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi

Çeşitli şekillerde tanımlanmakla birlikte genel olarak çalışanların örgütlerine karşı negatif tutumları olarak tanımlanan örgütsel sinizm, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmektedir. Örgütsel sinizm, bireyin iş tatmininde ve işe bağlılığında azalmaya, bunun sonucunda iş performansında düşme ve işe devamsızlıkta artışa neden olabilmektedir (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003: 643). Literatür incelendiğinde gerçekleştirilen çalışmalar örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Kahya (2013) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile iş performansı arasında negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. Çakıcı ve Doğan (2014) tarafından bir devlet üniversitesinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde verilen bilgiler ve gerçekleştirilen çalışmaların sonucunda örgütsel sinizm ile iş

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

performansının negatif ilişkili olduğu düşünülmektedir ve bu doğrultuda geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

Hipotez 1: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin iş performansları üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

Örgütsel özdeşleşme; örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş/örgüt sadakati, işe adanmışlık, ekstra-rol davranışı ile pozitif, işten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir (Jones ve Wolpe, 2010: 2). Ayrıca yapılan çalışmalar örgütsel sinizmin, genel olarak çalışanların kendilerini örgütün özellikleriyle ifade etmeleri şeklinde tanımlanan örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Polat ve Meydan (2010) tarafından gerçekleştirilen çalışmada örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Polat vd. (2010) tarafından yapılan “Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin sinizm üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bedeian (2007) tarafından yapılan çalışma sonucu da örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde gerçekleştirilen çalışmalarda örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ilişki olduğu ve örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm üzerinde istatistiksel olarak anlamlı şekilde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler çerçevesinde araştırmanın 2. hipotezi şu şekildedir:

Hipotez 2: Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin örgütsel özdeşleşmeleri üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır.

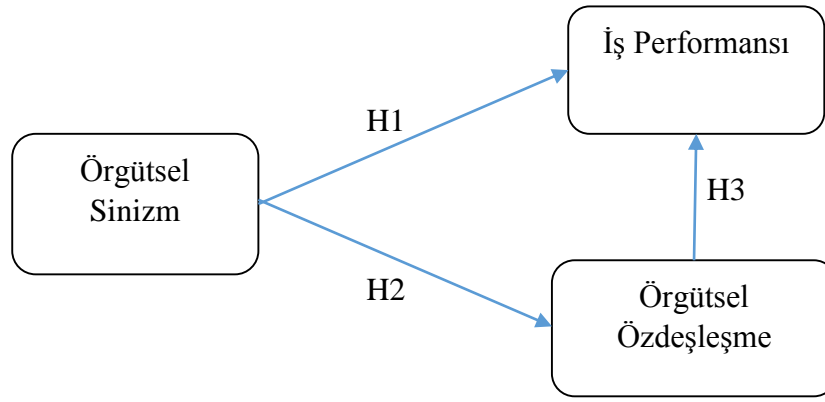
Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar daha başarılı olmakta, işiyle daha fazla ilgilenmekte ve örgütsel faaliyetlere daha fazla katılım sağlamaktadır (Çakır, 2016: 282). Düşük örgütsel özdeşleşme düzeyindeki çalışanlar ise örgütün amaçları yerine kendi amaçlarının peşinden gitmektedirler (Vondey, 2010: 8). Yapılan çeşitli çalışmalar, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (Mael ve Ashforth, 1992; Tyler, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2010). Araştırmanın amacı ve gerçekleştirilen çalışmalardan hareketle bu araştırma için belirlenen 3. hipotez şu şekildedir:

Hipotez 3: Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeylerinin iş performansları üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır.

II. GEREÇ VE YÖNTEM

A) Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Sağlık sektörü örnekleminde bu üç değişkeni birlikte inceleyen çalışmaya rastlanılmadığından bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde verilen bilgiler ve araştırmanın hipotezleri ışığında Şekil 1’de yer alan araştırma modeli geliştirilmiştir.



Şekil: 1
Araştırma Modeli

B) Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü tarihlerde söz konusu hastanede 110 hekim, 407 hemşire-ebe, 404 diğer sağlık personeli ve 180 idari personel olmak üzere toplam 1164 çalışan fiili olarak görev yapmaktadır. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü esnada hastalık, doğum, yıllık izin, geçici görevlendirilme gibi sebeplerden ötürü 492 sağlık çalışanından cevap alınabilmiş ve geri dönüş oranı % 42 olarak gerçekleşmiştir.

C) Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu, 4 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler kişisel ve demografik bilgiler,

örgütsel sinizm ölçeği, örgütsel özdeşleşme ölçeği ve iş performansı ölçeği şeklindedir. Ankette kişisel ve demografik bilgiler bölümü hariç, 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değerler alan 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyini ölçmek için Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve duyuşsal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç alt boyut ve toplam 14 sorudan oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması çeşitli sektörlerde yapılan çalışmalarla (Erdost vd., 2007; Topçu vd., 2013) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ilişkin maddelerden alınan puan arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği kabul edilmektedir. Ölçekte, “çalıştığım kurumda çalışanlara yönelik vaatler yerine getirilmez” ve “çalıştığım kurumu düşündüğümde içimi sıkıntı kaplar” şeklinde sorular yer almaktadır.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini belirlemek amacıyla Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdikleri ve 6 sorudan oluşan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe uyarlaması Tak ve Aydemir (2004) tarafından yapılan ölçekte “çalıştığım işletmenin başarısı benim başarımdır” ve “biri çalıştığım işyerini eleştirdiğinde kendime hakaret edilmiş gibi hissedirim” şeklinde sorular yer almaktadır.

İş Performansı Ölçeği: Katılımcıların iş performansları, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ölçekten Sigler ve Pearson (2000) tarafından alınan 4 ifade ile ölçülmüştür. Bu ifadeler “iş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum”, “görevlerimi zamanında tamamlarım”, “sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim” ve “bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim” şeklindedir.

D) Verilerin Analizi

Tüm istatistiksel analizler SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 21.0 kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, faktör analizi ile güvenilirlik analizi kullanılmış; ayrıca araştırma hipotezlerinin test edilmesinde çoklu regresyon analizi sonuçları dikkate alınmıştır.

III. BULGULAR

A) Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Örgütsel Sinizm: Örgütsel sinizm ölçeğinin yapı geçerliğinin sınanabilmesi için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Küresellik testi ile incelenmiş, KMO değerinin 0,876 ve Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare:

12833,886; $p<0,001$) görülmüş ve örgütsel sinizm ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin 14 maddesi faktör analizine dâhil edilmiş ve analiz sonucunda orijinal ölçekteki (Brandes, 1997) üç faktörlü yapıdan farklı olarak tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Tek faktörlü bu yapının toplam varyansın %72,5'ini açıkladığı görülmüş ve ölçek analizlere tek faktörlü olarak dâhil edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,97 olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel Özdeşleşme: Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koymak amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek üzere uygulanan testler sonucu KMO değeri 0,808 olarak bulunmuş, Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare: 2611,325; $p<0,001$) görülmüştür. Bu değerlerin sonucu olarak örgütsel özdeşleşme ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin 6 ifadesi faktör analizine dâhil edilmiş ve ölçeği geliştiren Mael ve Ashforth (1992) çalışması ile uyumlu olarak toplam varyansın % 65,2'sini açıklayan tek boyut altında toplandıkları görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,89 olduğu belirlenmiştir.

İş Performansı: İş performansı ölçeğinin yapı geçerliğini ortaya koyabilmek için faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu incelenmiş, KMO değerinin 0,748 ve Barlett Küresellik testi sonuçlarının da anlamlı olduğu (Ki Kare: 2580,376; $p<0,001$) görülmüş ve iş performansı ölçeğine faktör analizi yapılmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Yürütülen faktör analizi sonucunda iş performansı ölçeği maddelerinin toplam varyansın %78,5'ini açıklayan tek bir faktörde toplandığı görülmüş ve ölçek analizlere tek faktörlü olarak dâhil edilmiştir. İş performansı ölçeğinin toplam Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısının 0,91 olduğu tespit edilmiştir.

B) Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ilişkin tanımlayıcı bulgular yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının %55,1'i kadın ve %44,9'u erkektir. Yaş ve toplam çalışma süresi açısından incelendiğinde, katılımcıların %44,5'inin 41 yaş ve üzerinde olduğu; %50,2'sinin 17 yıl ve üzerinde bir çalışma tecrübesine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %8,5'i çalıştıkları hastanede hekim, %41,7'si hemşire ve ebe, %34,3'ü diğer sağlık personeli ve %15,5'i ise idari personel olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların önemli bir bölümü (%79,5) evli iken % 9,8'i lisansüstü eğitim derecelerine sahiptir.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Tablo :1
Araştırmanın Katılımcılarına İlişkin Tanımlayıcı Özellikler

| Değişkenler | Sayı | % |
|------------------------------------|-------------|------------|
| Meslek | | |
| Hekim | 42 | 8,5 |
| Hemşire-Ebe | 205 | 41,7 |
| Diğer Sağlık Personeli | 169 | 34,3 |
| İdari Personel | 76 | 15,5 |
| Cinsiyet | | |
| Kadın | 271 | 55,1 |
| Erkek | 221 | 44,9 |
| Eğitim Durumu | | |
| İlköğretim | 7 | 1,4 |
| Lise | 127 | 25,8 |
| Önlisans | 195 | 39,6 |
| Lisans | 115 | 23,4 |
| Lisansüstü | 48 | 9,8 |
| Medeni Durum | | |
| Evli | 391 | 79,5 |
| Bekâr | 101 | 20,5 |
| Toplam Çalışma Süresi (yıl) | | |
| ≤16 | 245 | 49,8 |
| ≥17 | 247 | 50,2 |
| Yaş (yıl) | | |
| ≤40 | 273 | 55,5 |
| ≥41 | 219 | 44,5 |
| TOPLAM | 492 | 100 |

Tablo 2’de yer alan araştırma değişkenlerine ilişkin temel istatistiklere bakıldığında, katılımcıların genel örgütsel sinizm boyutuna verdikleri puan ortalaması $2,82\pm 1,07$, örgütsel özdeşleşme boyutuna verdikleri puan ortalaması $2,99\pm 0,97$ ve iş performansı boyutuna verdikleri puan ortalaması $3,74\pm 0,93$ ’tür. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu söylenebilir. Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre örgütsel sinizm örgütsel özdeşleşme negatif yönde ve yüksek düzeyde ($r=-0,665$, $p<0,01$) ve iş performansı ile negatif yönde ve düşük düzeyde ($r=-0,274$, $p<0,01$) ilişki göstermektedir. Örgütsel özdeşleşme ve iş performansı arasında ise pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($r=0,555$, $p<0,01$).

Tablo: 2
Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalamalar, Standart Sapmalar ve Korelasyon Değerleri

| Değişkenler | Ortalama | Standart Sapma | 1 | 2 | 3 |
|---------------------|----------|----------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Örgütsel Sinizm | 2,82 | 1,07 | (,97) ¹ | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | 2,99 | ,97 | -,665** | (,89) ¹ | |
| İş Performansı | 3,74 | ,93 | -,274** | ,555** | (,91) ¹ |

¹Cronbach Alfa katsayıları, köşegen üzerinde ve parantez içerisinde gösterilmiştir.
**p<0,01

C) Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiş ve üç farklı regresyon modeli oluşturulmuştur (bkz. Tablo 3). Oluşturulan regresyon modellerine ilişkin Durbin Watson katsayılarının 2,5'in altında olması ve Varyans Şişme Değerlerinin (Variation Inflation Factor-VIF) 10'dan az olması çoklu bağlantı ve otokorelasyonun olmadığına işaret etmektedir (Hair vd., 2010: 201).

Örgütsel sinizmin iş performansı üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere oluşturulan regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu işaret etmektedir (F= 39,905; p<0,001). Örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5'ini açıklamaktadır. Regresyon modelinde, regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını istatistiksel olarak azaltmaktadır (t=-6,317; p<0,001). *Bu bulgu, H₁ hipotezinin doğrulanmasını sağlamaktadır.*

Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzere oluşturulan regresyon modelinden elde edilen sonuçlar örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır (F= 388,282; p<0,001). Örgütsel sinizm örgütsel özdeşleşme üzerindeki toplam varyansın % 44,2'sini açıklamaktadır. Katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesi örgütsel özdeşleşme düzeylerini istatistiksel olarak azaltmaktadır (t= -19,705; p<0,001). *Bu sonuç, araştırmanın H₂ hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.*

Örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde etkili olup olmadığını tespit etmek üzere oluşturulan regresyon modeline ilişkin istatistiksel tahminler modelin anlamlı ve kullanılabilir olduğunu göstermektedir (F= 217,852;

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

$p < 0,001$). Örgütsel özdeşleşme, iş performansındaki toplam varyansın %30,8'ini açıklamaktadır. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını istatistiksel olarak artırmaktadır ($t=14,760$; $p < 0,001$). *Bu bulgu, H_3 hipotezinin doğrulandığını göstermektedir.*

Tablo: 3
Regresyon Analizi Sonuçları

| Yordanan Değişken | Yordayan Değişken | B | St. Hata | β | t | p | VIF |
|---------------------|---|-------|----------|---------|---------|--------|-------|
| İş Performansı | (Sabit) | 4,414 | ,114 | | 38,582 | <0,001 | |
| | Örgütsel Sinizm | -,240 | ,038 | -,274 | -6,317 | <0,001 | 1,000 |
| | <i>$R=,274$ $R^2=,075$ $F=39,905$ $p < 0,001$ Durbin Watson=2,049</i> | | | | | | |
| Örgütsel Özdeşleşme | (Sabit) | 4,700 | ,093 | | 50,728 | <0,001 | |
| | Örgütsel Sinizm | -,606 | ,031 | -,665 | -19,705 | <0,001 | 1,000 |
| | <i>$R=,665$ $R^2=,442$ $F=388,282$ $p < 0,001$ Durbin Watson=1,877</i> | | | | | | |
| İş Performansı | (Sabit) | 2,146 | ,113 | | 18,915 | <0,001 | |
| | Örgütsel Özdeşleşme | ,532 | ,036 | ,555 | 14,760 | <0,001 | 1,000 |
| | <i>$R=,555$ $R^2=,308$ $F=217,852$ $p < 0,001$ Durbin Watson=2,096</i> | | | | | | |

SONUÇLAR

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemektir. Araştırmanın bu amacı doğrultusunda Kırıkkale’de faaliyet gösteren bir eğitim ve araştırma hastanesinde Şubat 2015-Nisan 2015 tarihleri arasında fiili olarak çalışan hekim, hemşire, ebe, diğer sağlık personeli ve idari personel araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ve 1164 çalışandan 492’sine ulaşılmıştır.

Araştırmada katılımcıların örgütsel sinizm ortalamaları 2,82 olarak bulunmuştur. Buna göre katılımcıların örgütsel sinizm ortalamalarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel sinizm, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı negatif (olumsuz) tutumdur ve bu nedenle düşük düzeyde olması arzu edilmektedir. Akbolat vd., (2014) tarafından Sakarya Eğitim Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimlerinin belirlendiği çalışmada, çalışanların örgütsel sinizm ortalaması 2,86 olarak bulunmuştur. Öztürk ve Kahraman (2015) tarafından yürütülen çalışmada çalışanların örgütsel sinizm ortalamasının 2,94 olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, bu araştırma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermekle birlikte çalışanların örgütsel sinizmin düzeylerinin düşürülmesine gayret edilmelidir.

Çalışanların iş performansı ortalamaları 3,74 olup iş performansı düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğu ifade edilebilir. Farklı sektörlerde gerçekleştirilen iş performansı çalışmalarının sonuçlarına bakıldığında, iş performansı ortalaması Kahya (2013) tarafından akademisyenler üzerinde yapılan çalışmada 2,29; Turunç (2010) tarafından banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada 4,26; Tutar ve Altınöz (2010) tarafından ticaret merkezi çalışanları üzerinde gerçekleştirilen çalışmada 4,1 ve Ayan (2015) tarafından bir kamu kuruluşunda yapılan çalışmada ise 4,08 olarak bulunmuştur. İş performansının, örgütün amaçlarına katkı sağlayan, ölçülebilir eylem, davranış ve çıktılar olarak ifade edildiği dikkate alındığında iş performans ortalamasının yüksek olması sağlık kurumunun lehine sonuçlar doğuracaktır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu, katılımcıların örgütsel özdeşleşme ortalamalarının 2,99 olması ve bu sonucun örgütsel özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermesidir. Bu sonuç, İşçan (2006) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda elde edilen sonuçtan (2,96) yüksek, Polat ve Meydan (2010) tarafından elde edilen sonuçtan (3,76) düşüktür. Örgütlerin amaçlarına ulaşmasını sağlayacak yollardan birisi, örgütüyle özdeşleşmiş çalışanlara sahip olmaktır. Bu nedenle çalışma kapsamında yer alan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin artırılmasına yönelik uygulamalarda bulunulmalıdır.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Örgütsel sinizm, örgütün amaçlarına ulaşmasını engelleyebilmekte ve örgütle ilgili çeşitli değişkenleri olumsuz etkileyebilmektedir. Araştırmada, örgütsel sinizmin iş performansı ile ters ilişkili olduğu ve örgütsel sinizmin iş performansını anlamlı ve negatif olarak etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki korelasyon $-0,274$ ($<0,001$)'tir ve örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın %7,5'ini açıklamaktadır. Araştırmanın bu bulgusu, Kahya (2013) ve Çakıcı ve Doğan (2014) tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla uyumludur. Bu durum, çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin azaltılması durumunda iş performanslarının artacağını göstermekte, diğer bir ifadeyle katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yükselmesinin iş performanslarını istatistiksel olarak azaltacağını gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın bir diğer sonucu, örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif olarak etkilediğinin bulunmasıdır. Örgütsel sinizm ile örgütsel özdeşleşme arasındaki korelasyon $-0,665$ ($<0,001$)'tir ve örgütsel sinizm iş performansı üzerindeki toplam varyansın % 44,2'sini açıklamaktadır. Gerçekleştirilen çeşitli çalışmalar araştırmanın bu bulgusunu desteklemektedir (Polat ve Meydan, 2010; Polat vd., 2010; Bedeian, 2007). Bu sonuçlar, örgütsel sinizmin hem örgütsel özdeşleşme hem de iş performansı üzerinde etkili olduğunu göstermekte ve çalışanların örgütsel sinizm algılarının iyileştirilmesi durumunda hem örgütsel özdeşleşme hem iş performans düzeylerinin artacağına işaret etmektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan bir diğer bulgu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğudur. Örgütsel özdeşleşme, iş performansındaki toplam varyansın %30,8'ini açıklamaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yükselmesi iş performanslarını artırmaktadır. Yapılan çeşitli çalışmalar, örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında pozitif ilişki olduğunu göstermektedir (Mael ve Ashforth, 1992; Tyler, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Turunç, 2010).

Bu araştırma, katılımcıların örgütsel sinizm ve özdeşleşme düzeylerinin orta düzeyde ve iş performansı düzeylerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğunu, örgütsel sinizmin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını anlamlı ve pozitif olarak etkilediğini göstermektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle örgütsel sinizm düzeylerinin düşürülmesinin iş performansı ve örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etki yapacağı, yine örgütsel özdeşleşme düzeyinin yükselmesinin iş performansını artıracağı söylenebilir. Bu nedenle sağlık kurumları yöneticileri, örgütsel sinizme neden olabilecek çalışma şartlarını iyileştirmeye çalışmalıdır. Örgütsel sinizme neden olan faktörler arasında yoğun stres, örgütün beklentileriyle uyumsuzluk, örgütsel destekten yoksun olma, karar alma sürecinde söz sahibi olmama, örgütsel yetkinin dengesiz dağılımı ve iletişimsizlik gibi faktörlerin ön

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

plana çıktığı göz önüne alındığında (Reichers vd., 1997: 48) sağlık çalışanlarının stres yaşamalarına neden olan faktörler araştırılmalı, uzun nöbetler tutmaları ek personel alımı vb. yollarla azaltılarak iş-aile çatışmasının önüne geçilmeli, emeklerinin karşılığı olan ücreti almaları sağlanmalıdır. Ayrıca yönetici-çalışan arasındaki iletişim kanalları mümkün olduğunca açık tutularak çalışanların huzursuz oldukları konuları yöneticilerine iletebilmeleri sağlanmalıdır. Bu tür önlemlerle çalışanların çalıştıkları sağlık kurumlarına karşı sinik davranışlar geliştirmeleri önlenmeye ve azaltılmaya ve bunların sonucunda örgütsel özdeşleşme düzeyleri artırılmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKBOLAT, M., IŞIK, O. ve KAHRAMAN, G. (2014), “Sağlık Çalışanlarının Sinik Davranışlar Gösterme Eğilimi”, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, No: 2, ss. 84-95.
- AKYÜZ, İ., YURDUSEVEN, N. O. (2016), “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, Cilt 16, ss. 61-76.
- AYAN, ALTAN. (2015), “Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 10, No: 3, ss. 117-141.
- ARTLEY, W., ELLISON, D. J. and KENNEDY, B. (2001), “The Performance-Based Management Handbook: A Six-Volume Compilation of Techniques and Tools for Implementing the Government Performance and Results Act of 1993”. Performance-Based Management Special Interest Group.
- ASHFORTH, B.E., MAEL, F. (1989), “Social Identity Theory and the Organization”, *Academy of Management Review*, Vol. 14, No: 1, pp. 20–39.
- BAREFOOT, D. J., DODGE, K.A., PETERSON, B.L., DAHLSTROM, W.G. and WILLIAMS, Jr. R. B. (1989), “The Cook-Medley Hostility Scale: Item Content and Ability to Predict Survival”, *Psychosomatic Medicine*, Vol. 51, No: 1, pp. 46-57.
- BARTELS, Jos. (2006), *Organizational Identification and Communication: Employees' Evaluations of Internal Communication and its Effect on Identification at Different Organizational Levels*. University of Twente, Doctorate Thesis, Enschede.
- BEDEIAN, Arthur G. (2007), “Even if the Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White:” Understanding the Consequences of Faculty Cynicism”, *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 6, No: 1, pp. 9-32.
- BERGHE, Jae Vanden. (2011), *Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place*, Degree Thesis International Business.
- BERNERTH, J. B., ARMENAKIS, A. A., FEILD, H. S. and WALKER, H. J. (2007), “Justice, Cynicism, and Commitment a Study of Important Organizational Change Variables”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 43, No: 3, pp. 303-326.
- BİNGÖL, Dursun. (2003), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- BOROŞ, Smaranda. (2008), “Organizational Identification: Theoretical and Empirical Analyses of Competing Conceptualizations”, *Cognition, Brain, Behavior*, Vol. 12, No: 1, pp. 1-27.
- BRANDES, P., CASTRO, S., JAMES, M. S. L., MARTINEZ, A., MATHERLY, T., FERRIS, G. and HOCHWARTER, W. (2008), “The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 14, No: 3, pp. 233-240.
- BRANDES, Pamela M. (1997), *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents and Consequences*, Unpublished Phd Dissertation: The University of Cincinnati, OH, USA.
- BROWN, M., CREGAN, C. (2008), “Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement”, *Human Resource Management*, Vol. 47, No: 4, pp. 667-686.
- COLE, M. S., BRUCH, H. (2006), “Organizational Identity Strength, Identification, and Commitment and their Relationships to Turnover Intention: Does Organizational Hierarchy Matter?”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 27, No: 5, pp. 585-605.
- ÇAKICI, A., DOĞAN, S. (2014), “Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 15, No: 1, ss. 79-89.
- ÇAKIR, R. (2016), *Organizational Identity Management and Chaos*, Şefika Şule Erçetin (Ed). *Chaos, Complexity and Leadership 2014*, Springer International Publishing, Switzerland.
- DEAN, J. W., BRANDES, P. and DHARWADKAR, R. (1998), “Organizational Cynicism”, *Academy of Management Review*, Vol. 23, No: 2, pp. 341-352.
- DUTTON, J. E., DUKERICH J.M. and HARQUAIL, C.V. (1994), “Organizational Images and Member Identification”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No: 2, pp. 239-263.
- EATON, Judy A. (2000), *A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism*. York University, Unpublished Doctoral Dissertation, Graduate Program to Psychology, Toronto.
- ERDOST, H. E., KARACAOĞLU, K. ve REYHANOĞLU, M. (2007), “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, ss. 514-524.
- HAİR, J., TATHAM, R., ANDERSON, R. E. and WILLIAM, B. (1998), *Multivariate Data Analysis*, 5th Ed. Prentice-Hall, New Jersey.
- HERSEN, M. (2004), *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment: Industrial and Organizational Commitment*, John Wiley & Sons Inc., New Jersey.
- İŞCAN, Ömer F. (2006), “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Cilt 11, No: 6, ss. 160-177.
- JAMES, Matrecia S. L. (2005), *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: an Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, PHD Thesis, The Florida State University, USA.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- JOHNSON, J. L., O'LEARY-KELLY, A. M. (2003), "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 627-647.
- JONES, C., VOLPE, E. H. (2011), "Organizational Identification: Extending our Understanding of Social Identities through Social Networks", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 32, No: 3, pp. 413-434.
- KAHYA, Cem. (2013), "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi", *Global Journal of Economics and Business Studies*, Cilt 2, No: 3, ss. 34-46.
- MAEL, F. A., B. E. ASHFORTH, (1992), "Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 13, No: 2, pp. 103-123.
- MILKOVICH, G. T., WIGDOR, A. K. (1991), *Pay for Performance: Evaluating Performance Appraisal and Merit Pay*, National Academy Press, Washington.
- MUDA, I., RAFIKI, A. and HARAHAP, M. R. (2014), "Factors Influencing Employees' Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia", *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 5, No: 2, pp. 73-80.
- NAFEI, W. A., KAIFI, B. A. (2013), "The Impact of Organizational Cynicism on Organizational Commitment: An Applied Study on Teaching Hospitals on Egypt", *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No: 12, pp. 131-147.
- ÖZTÜRK, Z., KAHRAMAN, N. (2015), "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma", *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Cilt 5, No: 3, ss. 339-358.
- POLAT, M., MEYDAN, C. H. (2010), "Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, Cilt 9, No: 1, ss. 145-172.
- POLAT, M., MEYDAN, C. H. ve TOKMAK, İ. (2010), "Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *KHO Bilim Dergisi*, Cilt 20, No: 2, ss. 41-63.
- PUGH, D. (1990), *Organizational Behaviour*, Prentice Hall International Ltd, UK.
- REICHERS, A., WANOUS, J. and AUSTIN, J. (1997), "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, Vol. 11, No: 1, pp. 48-59.
- SONNENTAG, S., VOLMER, J. and SPYCHALA, A. (2008), "Job Performance", *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, Vol. 1, pp. 427-447.
- TAK, B., AYDEMİR, B. A. (2004), "Örgütsel Özdeşleşme Üzerine İki Görgül Çalışma", 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- THOMAS, P. G. (2006), *Performance Measurement, Reporting, Obstacles and Accountability: Recent Trends and Future Directions*, ANU Press, Australia.
- TOPÇU, İ., TÜRKKAN, N. Ü., BACAĞIZ, F. E., ŞEN, H. T., KARADAL, A. ve YILDIRIM, A. (2013), "Sağlık Çalışanlarına Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirliği" *DEUHYO*, Cilt 6, No: 3, ss. 125-131.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL SİNİZM, İŞ PERFORMANSI VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN
İNCELENMESİ

- TOSUN, M. (1981), “Örgütsel Etkililik”, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları
Nu: 196, Ankara.
- TURUNÇ, Ömer. (2010), “Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve
İş Performansına Etkisi”, *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11, No: 1, ss. 251-
269.
- TURUNÇ, Ö., ÇELİK, M. (2010), “Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin
Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar
Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, No: 2, ss. 183-206.
- TUTAR, H., ALTINÖZ, M. (2010), “Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim
İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,
Cilt 65, No: 02, ss. 196-218.
- TYLER, Tom R. (1999), “Why People Cooperate With Organizations: An Identity-Based
Perspective”, *Research in Organizational Behavior*, Vol. 21, pp. 201-246.
- VISWESVARAN, C., ONES, D. S. (2000), “Perspectives on Models of Job Performance”,
International Journal of Selection and Assessment, Vol. 8, No: 4, pp. 216-226.
- VONDEY, Michelle. (2010), “The Relationships among Servant Leadership, Organizational
Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification”,
International Journal of Leadership Studies, Vol. 6, No: 1, pp. 3-27.
- YALÇINKAYA, Akansel. (2014), “Türkiye’de Örgütsel Sinizm: 2007-2012 Yılları Arasındaki
Çalışmalar Üzerine Bir Değerlendirme”, *İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan
Kaynakları Dergisi*, Cilt 16, No: 3, pp. 106-130.
- YILDIZ, Kaya. (2013), “Analysis of the Relation of Teachers' Organizational Identification and
Organizational Communication”, *Educational Sciences: Theory and Practice*, Vol. 13,
No: 1, pp. 264-272.