

*Araştırma Makalesi / Research Article*DOI: <http://dx.doi.org/10.29064/ijma.1104092>

## Pandemi (Covid-19) Şartlarında Örgütsel Sinizmin İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama

Ayhan Yalçınsoy<sup>1\*</sup>, Ünsal Sığırı<sup>2</sup><sup>1</sup>Dr., Ankara, Türkiye / [ayhanyalcinsoy@gmail.com](mailto:ayhanyalcinsoy@gmail.com).<sup>2</sup>Prof. Dr., Ostim Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara, Türkiye / [unsal.sigri@ostim.teknik.edu.tr](mailto:unsal.sigri@ostim.teknik.edu.tr).

**Özet:** Bu çalışmada “Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının işgören performansı ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisi var mıdır?” sorusuna cevap aranmıştır. Bu kapsamda düzenlenen çevrim içi anket ile 218 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 18 uygulaması kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre ankete katılan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin orta, işgören performansı algı düzeylerinin ise yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Yine örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyutlar ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler bulunurken davranışsal boyut ile örgütsel bağlılık arasındaki ters yönlü ve anlamlı ilişkinin zayıf düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm ile örgütsel performans arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin örgütsel performans üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, İşgören Performansı, Pandemi.**JEL Sınıflandırması:** D23, I10**ORCID<sup>1</sup>:** 0000-0002-0510-1586 / **ORCID<sup>2</sup>:** 0000-0002-8870-7398**Başvuru Tarihi:** 15.04.2022 / **Kabul Tarihi:** 21.06.2022**Bu Makaleye Atf İçin:** Yalçınsoy, A., & Sığırı, Ü. (2022). Pandemi (Covid-19) Şartlarında Örgütsel Sinizmin İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal of Management and Administration*, 6(12), 148-156.

## The Effects of Organizational Cynicism on Employee Performance and Organizational Commitment in Pandemic (Covid-19) Conditions: An Application in the Health Sector

Ayhan Yalçınsoy<sup>1\*</sup>, Ünsal Sığırı<sup>2</sup><sup>1</sup>Ph.D., Ankara, Türkiye / [ayhanyalcinsoy@gmail.com](mailto:ayhanyalcinsoy@gmail.com).<sup>2</sup>Prof., Ostim Technical University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Ankara, Türkiye / [unsal.sigri@ostim.teknik.edu.tr](mailto:unsal.sigri@ostim.teknik.edu.tr).

**Abstract:** In this study, "Does the organizational cynicism perceptions of health professionals have an effect on employee performance and organizational commitment?" the answer to the question has been sought. In this context, 218 healthcare professionals were reached through the online survey. The obtained data were analyzed using SPSS 18 application. Frequency, percentage, correlation and regression analyses were used in the analysis of the data. According to the results obtained, it was determined that the organizational commitment and organizational cynicism levels of the health workers participating in the survey were moderate, and the employee performance perception levels were high. An inverse and moderate relationship was found between organizational commitment and organizational cynicism. Again, while there were negative and moderately significant relationships between the cognitive and affective dimensions, which are the sub-dimensions of organizational cynicism, and organizational commitment, the inverse and significant relationship between the behavioral dimension and organizational commitment was found to be weak. As a result of the regression analysis between organizational cynicism and organizational commitment, it was determined that organizational cynicism had an effect on organizational commitment. As a result of the correlation analysis between organizational cynicism and organizational performance, it was determined that there was no significant relationship between them and as a result of the regression analysis, organizational cynicism did not have a significant effect on organizational performance.

**Keywords:** Organizational Cynicism, Organizational Commitment, Employee Performance, Pandemic.**JEL Classification:** D23, I10**ORCID<sup>1</sup>:** 0000-0002-0510-1586 / **ORCID<sup>2</sup>:** 0000-0002-8870-7398**Received Date:** 15.04.2022 / **Accepted Date:** 21.06.2022**How to Cite this Article:** Yalçınsoy, A., & Sığırı, Ü. (2022). Pandemi (Covid-19) Şartlarında Örgütsel Sinizmin İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *International Journal of Management and Administration*, 6(12), 148-156.

## EXTENDED SUMMARY

### *Research Problem*

The aim of the study is to investigate the effect of organizational cynicism perceptions of healthcare professionals on employee performance and organizational commitment under the conditions of the Covid-19 epidemic.

### *Research Questions*

What is the level of organizational cynicism perceptions of healthcare professionals? Do the organizational cynicism perceptions of health professionals have an effect on employee performance and organizational commitment?

### *Literature Review*

The aim of the literature review is to examine the effects of organizational cynicism on employee performance and organizational commitment in the light of previous studies.

### *Methodology*

In the study, quantitative research method was used in order to determine the effects of organizational cynicism perceptions of health workers on their performance and organizational commitment under pandemic conditions. The sample of the study consists of 218 health workers who filled out the questionnaire. An online questionnaire with 27 questions was used as data collection tool, including demographic information, employee performance scale, organizational commitment scale and organizational cynicism scale. Frequency, percentage, mean, correlation and regression analyzes were performed to evaluate the data.

### *Results and Conclusions*

As a result of the research, the fact that the organizational cynicism level of the participants is moderate despite the difficult working conditions and the psychological effects they experience shows that they are partially worn out on the one hand, and on the other hand they still have a sense of commitment to their institutions and friends. It can be said that the high level of employee performance perceptions of the participants is the result of the process. The fact that the average scores of the employee performance scale items are very high indicates that healthcare professionals believe that they are doing their best to improve the patients during the pandemic process. As a result of the analyzes made on the effect of organizational cynicism, which is the aim of the research, on organizational commitment and employee performance, it was concluded that organizational cynicism does not affect employee performance. It has been determined that there is a moderate and negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment. It can be said that the organizational commitment of the employees will decrease as the level of organizational cynicism increases. It can be stated that the reason for this level of organizational commitment is the organizational cynicism perceived by the participants at a moderate level.

The epidemic process has once again demonstrated the importance of the duty of healthcare professionals in pandemic conditions. In order for institutions to provide a successful service, they must retain trained and experienced healthcare professionals. It will be possible to do this by taking measures to increase the level of commitment of the employees and reduce the levels of organizational cynicism. In this context, health institutions should take care to rest their employees who are worn out under intense working conditions, provide organizational justice, organize support programs for the personnel in need, and it should be emphasized that each employee is valuable for the success of the institution and the institution.

The emergence of organizational cynicism in health institutions will adversely affect both the management practices and the health services provided. Therefore, it is considered that it would be appropriate to conduct new studies in order to investigate the concept of cynicism and to reveal the reasons that may cause cynicism.

## GİRİŞ

İnsanoğlu, tarih sürecinde çeşitli salgın hastalıklara maruz kalmış ve çok sayıda kayıplar vermiştir (Arpacıoğlu vd., 2021:89). İlk vakaların 2019 yılında Çin (Wuhan)'de tespit edilmesiyle birlikte çok hızlı bir şekilde tüm dünyayı tesiri altına alan SARS-CoV-2 virüsünün neden olduğu Covid-19 salgını (WHO, 2021) da bu salgınlardan biridir. Salgınla mücadele kapsamında dünya genelinde belirli tedbirler alınmıştır. Alınan tedbirler çalışma hayatındaki olağan gidişatı büyük oranda etkilemiş ve buna bağlı olarak işgörenler pandemiden hem fizyolojik hem de psikolojik olarak etkilenmişlerdir.

Pandeminin yayılmasını engelleme adına alınan esnek mesai, idari izin, ücretli izin (Yürekli, 2020) gibi idari tedbirlerden çalışanların çoğu faydalanırken sağlık çalışanları daha zor şartlarda daha fazla çalışmak zorunda kalmışlardır. Kısacası pandemi sürecinde sağlık çalışanları insanları yaşatmak için yaşamlarından vazgeçmişlerdir (Saatçi, 2020:156). Sağlık çalışanlarının bu özverili çalışmaları oldukça önemlidir.

Sağlık çalışanları pandemi ile mücadelede gönüllü ya da zorunlu olarak en ön safta yer alan işgörenlerdir. Salgının çok hızlı yayılması nedeniyle hasta sayısının çok olması, yakın çalışma arkadaşlarına virüs bulaşmış olması, en önemlisi virüs bulaşan hastaların çekmiş oldukları acıya birebir şahit olmaları sağlık çalışanlarını fizyolojik ve psikolojik olarak çok fazla etkilemiştir. Yoğun çalışma temposu ve yaşanan olumsuz olaylar çalışanlarda sinizme neden olabilmektedir. Bu çalışmada ise, pandemi ile mücadelenin ön saflarında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının işgören performansı ve örgütsel bağlılıkları üzerinde etkisinin olup olmadığı araştırılmaktadır.

## 2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan örgütsel sinizm, işgören performansı ve örgütsel bağlılık kavramları açıklanmıştır. Ayrıca daha önce yapılan çalışmalara yer verilerek bu kavramlar arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır.

### 2.1. Örgütsel Sinizm

İşgörenlerin çalıştıkları kurumların kendi çıkarları için adalet, dürüstlük ve ahlaki değerleri yok sayabileceği inancına sahip olması (Berneth vd., 2007:311) kendilerinde kurumlarına karşı olumsuz duygular gelişmesine neden olacaktır. İşgörenlerin bu olumsuz duygulara sahip olması, bu olumsuz duyguları tutum ve davranışlarında yansıtması örgütsel sinizm (Abraham, 2000:269) olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizmi yoğun olarak hisseden işgörenler üstlerinin ve arkadaşlarının iyi niyetli yaklaşımlarının bile bir çıkar ilişkisine dayandığı kanısına sahip olabilirler. Çevrelerinde olup bitenlere karşı hep şüpheli yaklaşırlar. Yaşanan her türlü olayın altında art niyet aramaya başlarlar.

Sinizm duygusunun hâkim olduğu çalışanlar çevresindekilere ve kurumlarına güvenmezler ve buna bağlı olarak gerek iş arkadaşlarının gerekse kurumlarının kendi çıkarları doğrultusunda, her yolu mubah sayarak hedeflerine ulaşmaya çalıştığı inancını taşırlar. Fırsat buldukça yapılan faaliyetleri eleştirirler, karamsar tahminlerde bulunurlar ve iğneleyici espriler yaparlar (Çakıcı ve Doğan, 2013:80). Böylece çevrelerine ve kurumlarına karşı taşıdıkları kötü duyguları ortaya koymaya çalışırlar.

Örgütsel sinizm bilişsel (inanç), duyuşsal (duygu) ve davranışsal (Dean vd., 1998:345-347) olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Sinizmin bilişsel boyutunu işgörenlerin kurumlarına karşı olumsuz inançları oluşturmaktadır. Bu boyuta göre işgörenler karşılaştıkları eylem ve davranışların iyi niyetle ve samimi olarak yapılmadığına inanırlar (İraz vd., 2012:446). Örgütsel sinizmin duyuşsal boyutunda ise işgörenlerin kurumları

içerisinde karşılaştıkları olumsuzluklar sonrasında geliştirdikleri sıkıntı ve utanç duyma, öfke ve saygısızlık gibi olumsuz duygular yer almaktadır (Kalağan ve Güzeller, 2010:84). Örgütsel sinizmin bir diğer boyutu olan davranışsal sinizmde ise işgörenler çevrelerine kurumları hakkında olumsuz bilgiler aktarırken eleştirir ve şikayet ederler. İşgörenler alaycı mizah yoluyla sinik davranışlarını hayata geçirme eğilimindedirler (Dean vd., 1998:346).

Örgütsel sinizmin, bireylerin psikolojileri, fizyolojileri ve davranışları üzerinde olumsuz etkileri olduğu gibi iş tatmini, iş performansı, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerinde de etkileri bulunmaktadır (Akdemir vd., 2016:118). Bu çalışmada, örgütsel sinizmin örgütsel performans ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelenecektir.

## 2.2. İşgören Performansı

İşgören performansı, kurumun hedefleri doğrultusunda işgörenin yaptığı işle ilgili başarabildiklerini sayısal ve niteliksel olarak ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Tayfun ve Çatır, 2013:120). İşgörenlerin bireysel performanslarının kurumlar için en önemli performans ölçütü olduğu söylenebilir. Başka bir ifadeyle işgörenlerin performansının yüksek olması örgütlerin performansının da yüksek olacağı anlamına gelmektedir (Şehitoğlu ve Zehir, 2010:95).

Bireysel performans işletmeler için oldukça önemlidir. Çünkü bir işletmenin performansı işgörenlerinin performansı kadar iyi olabilir (Çöl, 2008:39). Kendini işletmeye bağlı hisseden, güçlü duygulara ve motivasyona sahip işgörenler yüksek performans gösterebilirler. Ayrıca işgörenin işinden tatmin olduğu kadar performans göstereceği ifade edilebilir (Akdemir ve Çalış Duman, 2016:346). İşgören performansını artırmanın yanında elde edilen performansı sürdürülebilir kılmak da oldukça önemlidir. Etkin bir performans değerlendirme yöntemiyle elde edilen sonuçlar geri bildirim olarak işgörene aktarılmalı ki personel hangi konuda yeterli ve başarılı hangi konularda kendini geliştirmesi gerektiği hakkında bilgi sahibi olabilsin. Bu geri bildirim aynı zamanda işgörene kendisine değer verildiği duygusunu hissettirerek işletmeye bağlılığını arttırırken performansı üzerinde de olumlu etkilere sahip olabilir.

Alan yazın tarandığında işgören performansı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Örneğin, Kahya (2013:34) üniversite çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, Akdemir vd. (2016:128) üniversite çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, Şantaş vd. (2016:882) sağlık çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, Eşkin Bacaksız vd. (2018:52) sağlık çalışanları üzerine yapmış oldukları çalışmada, örgütsel sinizm ile işgören performansı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Diğer taraftan Çakıcı ve Doğan (2013)'nın meslek yüksek okulu öğrencileri üzerine yaptığı çalışma ve Naktiyok vd. (2020)'nin otel işgörenleri üzerine yapmış olduğu çalışma sonuçları ise örgütsel sinizmin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır.

## 2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, Allen ve Mayer (1990:14) tarafından işgörenin örgütle arasındaki psikolojik durum olarak ifade edilmiştir. Söz konusu çalışmada araştırmacılar örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir. *Duygusal bağlılık* işgörenin örgüte duygusal olarak bağlılığını, özdeşleşmesini; *devam bağlılığı* işgörenin örgütten ayrılmanın yüksek maliyetine katlanmamak için örgütte devam etmesini; *normatif bağlılık* ise işgörenin kendini sorumlu ve yükümlü hissederek, örgütte kalmasının zorunlu olduğunu düşünmesi sonucu örgütte kalmaya devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:3). Başka bir çalışmada

(Porter vd., 1974:604) ise örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek benimsemesi ve örgütte kalma isteği hissetmesi olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel bağlılık yalnızca işletmeye karşı duyulan pasif sadakatten ibaret değil aynı zamanda işgörenlerin kurumlarının başarısı ve hedeflerine ulaşabilmesi için bir şeyler yapma isteğini ortaya koydukları aktif bir ilişki olarak ifade edilmektedir. (Çetin vd., 2011:63). Dolayısıyla örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenlerin performanslarının da yüksek olacağı ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda (Abraham, 2000; Türköz vd., 2013; Wanous vd., 1994,2000) örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olacağı söylenebilir. Böyle çalışanların ise fırsatını bulduğunda kendilerine daha uygun olduğunu düşündükleri yeni çalışma ortamlarını rahatlıkla tercih edebileceği söylenebilir.

### 3. MATERYAL VE METOD

#### 3.1. Araştırmanın Tasarımı

Araştırmada pandemi koşullarında sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm algılarının performansları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda veri toplamak amacıyla demografik bilgileri, işgören performans ölçeğini, örgütsel bağlılık ölçeğini ve örgütsel sinizm ölçeğini içeren 27 soruluk çevrim içi bir anket uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeğin çarpıklık ve basıklık değeri -1 ve +1 arasında olup, dağılım normaldir. Dolayısıyla analizler için parametrik testler kullanılacaktır.

***İşgören Performans Ölçeği:*** Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Çöl (2008) tarafından Türkçeye çevrilen ölçekten alınan dört madde kullanılmıştır. 5'li Likert ölçeği kullanılan ölçeğin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha kat sayısı **0.63** olarak tespit edilmiştir.

***Örgütsel Bağlılık Ölçeği:*** Allen ve Mayer (1990) tarafından geliştirilen ve Boylu vd. (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş ölçekten alınan üç madde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılığı ölçmektedir. 5'li Likert tipindeki ölçeğin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha kat sayısı 0.81 olarak bulunmuştur.

***Örgütsel Sinizm Ölçeği:*** Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere 3 boyuttan ve 14 sorudan oluşan ölçek Brandes (1997) tarafından geliştirilmiş ve Erdost vd. (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 5'li Likert ölçeği kullanılan ölçeğin yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha kat sayısı 0.91 olarak tespit edilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki 488.972 (T.C. Sağlık Bakanlığı, 2021) sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Mümkün olduğunca çok sağlık çalışanına ulaşmak amacıyla anket 2021 yılı Eylül-Aralık ayları arasında çevrim içi olarak uygulanmıştır. Adana, Ankara, Diyarbakır, İzmir ve Samsun illerinde görev yapan sağlık çalışanlarının bir kısmına ulaşılarak anketin bağlantısı paylaşılmıştır. Ulaşılan sağlık çalışanlarına anket bağlantısını iş arkadaşları ile paylaşarak ankete katılımı artırmaları iletilmiştir. Aralık 2021'de, 218 sağlık çalışanının çevrim içi anketi doldurduğu saptanmıştır. Anketi dolduran 218 sağlık çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

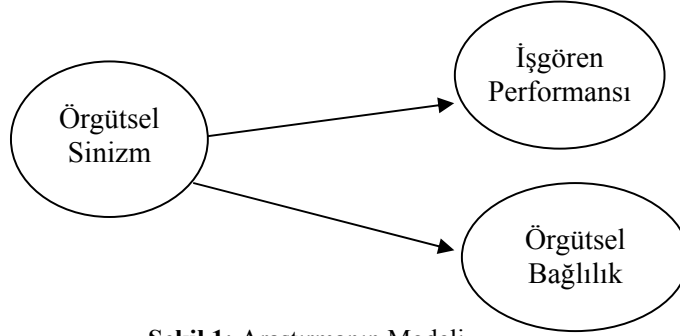
#### 3.2. Araştırmanın Modeli

Örgütsel sinizm, işgören performansı ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan literatür taraması sonucunda oluşturulan hipotezler ve hipotezlerden geliştirilen örgütsel sinizm, işgören performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi

gösteren araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda sunulmuştur.

**H<sub>1</sub>:** Örgütsel sinizm ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H<sub>2</sub>:** Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

#### 4. BULGULAR

Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcılara ait demografik bilgiler sunulmuştur. Tabloya göre ankete katılanların büyük çoğunluğu kadın, evli, hemşire, üniversite mezunu, 20-30 yaş aralığında ve 1-5 yıl iş tecrübesine sahiptir diyebiliriz.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	N	%	Medeni Durum	N	%
<i>Kadın</i>	160	73,4	<i>Evli</i>	122	56
<i>Erkek</i>	58	26,6	<i>Bekar</i>	96	44
Görev	N	%	Öğrenim Durumu	N	%
<i>Doktor</i>	20	9,2	<i>Lise</i>	26	11,9
<i>Hemşire</i>	136	62,4	<i>Üniversite</i>	150	68,8
<i>Diğer</i>	62	28,4	<i>Lisansüstü</i>	42	19,3
Yaş	N	%	Tecrübe	N	%
<i>20-30</i>	98	45	<i>1-5</i>	58	26,6
<i>31-40</i>	66	30,2	<i>6-10</i>	48	22
<i>41-50</i>	48	22	<i>11-15</i>	48	22
<i>51 ve üzeri</i>	6	2,8	<i>16-20</i>	26	11,9
			<i>21 yıl ve üzeri</i>	38	17,4

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm, işgören performansı ve örgütsel bağlılıklarına ait puanlarının ortalamaları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Sinizm, İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Puan Ortalaması

Değişken	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Sinizm	3,34	0,44
İşgören Performansı	4,47	1,05
Örgütsel Bağlılık	3,43	0,86

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların örgütsel sinizm algılarının orta düzeyde (3,34), işgören performansı algılarının yüksek düzeyde (4,47) ve örgütsel bağlılık algılarının orta düzeyde (3,43) olduğu söylenebilir. Bu sonuca



göre işgörenlerin kendi performanslarını yeterli düzeyde gördükleri ifade edilebilir.

Örgütsel sinizm, işgören performansı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin tespiti için korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3'te sunulmuştur. Tabloda da görüldüğü üzere işgören performansı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 3 incelendiğinde örgütsel sinizm ( $r = -0,468$ ) ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde ve negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilebilir. Ayrıca bilişsel boyut ( $r = -0,464$ ) ve duyuşsal boyut ( $r = -0,496$ ) ile örgütsel bağlılık arasında da orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Davranışsal ( $r = -0,210$ ) boyut ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin de negatif yönlü ancak zayıf düzeyde anlamlı olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 3: Örgütsel Sinizm Alt Boyutları ile İşgören Performansı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi**

	<i>Örgütsel Sinizm</i>	<i>Bilişsel Boyut</i>	<i>Duyuşsal Boyut</i>	<i>Davranışsal Boyut</i>	<i>İşgören Performansı</i>	<i>Örgütsel Bağlılık</i>
<i>Örgütsel Sinizm</i>	1					
<i>Bilişsel Boyut</i>	0,823***	1				
<i>Duyuşsal Boyut</i>	0,851***	0,577***	1			
<i>Davranışsal Boyut</i>	0,817***	0,515***	0,513***	1		
<i>İşgören Performansı</i>	0,047	0,091	-0,074	0,111	1	
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	-0,468***	-0,464***	-0,496***	-0,210***	0,165*	1

Bağımsız değişken örgütsel sinizmin işgören performansı ve örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi Tablo 4'te sunulmuştur. Yapılan analizde örgütsel sinizmin işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre  $H_1$  hipotezi reddedilmiştir. Diğer taraftan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde ters yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Elde edilen değerler regresyon analizi formülüne ( $Y = bX + a$ ) yerleştirildiğinde;  $Y = -0,574X + 5,34$  eşitliği elde edilir. Bu eşitlik örgütsel sinizmin alacağı değerlerin örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini göstermektedir.

**Tablo 4: Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı Arasındaki Regresyon Analizi**

Bağımlı Değişken	$R^2$	Bağımsız Değişken	B	$\beta$	t	p
Örgütsel Bağlılık Sabit	0,22	Örgütsel Sinizm	-0,574 5,34	-0,468	-7,789	0,000
İşgören Performansı Sabit	0,00		0,02 4,39	0,05	0,69	0,492

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, Covid-19 salgını boyunca yoğun çalışma saatleri, artan hasta sayısı, bunlara paralel olarak hastalanan sağlık çalışanları nedeniyle azalan işgücünün yoğun baskısı altında çalışmak zorunda olan sağlık çalışanlarının bu süreçteki örgütsel sinizm durumlarının ölçülmesi ve örgütsel sinizm algılarının işgören performansı ve örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Zorlu çalışma koşullarına ve yaşadıkları psikolojik etkilere rağmen katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olması onların bir taraftan kısmen yıprandıklarını gösterirken diğer taraftan hâlâ kurumlarına ve arkadaşlarına karşı bağlılık duygusu taşıdıklarını göstermektedir.

Katılımcıların işgören performansı algılarının çok yüksek düzeyde olması yaşanan sürecin sonucu olduğu

söylenbilir. İşgören performans ölçeği maddelerinin ortalama puanlarının çok yüksek olması, sağlık çalışanlarının pandemi sürecinde hastaların iyileştirilmesi adına ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarına inandıklarını göstermektedir.

Araştırmanın amacı olan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık ve işgören performansı üzerindeki etkisine yönelik yapılan analizler sonucunda örgütsel sinizmin işgören performansını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç daha önce yapılan bazı çalışmaların (Çakıcı ve Doğan, 2013; Naktiyok vd., 2020) sonuçları ile örtüşmektedir. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ise orta düzeyde ve negatif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm düzeyi arttıkça işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının azalacağı söylenebilir. Elde edilen bu sonuç daha önce yapılan bazı çalışmalarla (Abraham, 2000; Türköz vd., 2013; Wanous vd., 1994,2000) paralellik göstermektedir. Yine çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılığın bu seviyede çıkmasının nedeninin katılımcıların orta düzeyde algıladıkları örgütsel sinizm olduğu ifade edilebilir.

Salgın süreci, pandemi koşullarında sağlık çalışanlarına düşen vazifenin önemini bir kere daha göstermiş oldu. Kurumların başarılı bir hizmet verebilmesi için yetişmiş, tecrübeli sağlık çalışanlarını bünyesinde tutması gerekmektedir. Bunu da işgörenlerin bağlılık düzeylerini artırıcı, örgütsel sinizm düzeylerini azaltıcı tedbirler olarak yapması mümkün olacaktır. Bu kapsamda sağlık kurumları yoğun çalışma koşulları altında yıpranan çalışanlarını yeteri kadar dinlendirmeye özen göstermeli, örgütsel adaleti sağlamalı, ihtiyacı olan personele destek programları düzenlemeli ve çalışanların her birinin kurum ve kurumun başarı için değerli olduğu vurgulanmalıdır.

Sağlık kurumlarında örgütsel sinizmin ortaya çıkması gerek yönetim yönetimi uygulamalarını gerekse sunulan sağlık hizmetlerini olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla, sinizm kavramının araştırılması ve sinizme neden olabilecek sebeplerin ortaya çıkarılabilmesi için yeni çalışmalar yapılmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI BEYANI

Yazarların çalışmadaki katkı oranları eşittir.

## DESTEK VE TEŞEKKÜR BEYANI

Çalışma herhangi bir destek almamıştır. Teşekkür edilecek bir kurum veya kişi bulunmamaktadır.

## ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

## KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Akdemir, B., & Çalış Duman, M. (2016). Duygusal bağlılık ve işgören performansı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *International Journal of Social Science*, 46(4), 343-357.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- Arpacioğlu, S., Baltalı, Z., & Ünübol, B. (2021). Covid-19 pandemisinde sağlık çalışanlarında tükenmişlik, covid korkusu, depresyon, mesleki doyum düzeyleri ve ilişkili faktörler. *Cukurova Medical Journal*, 46(1), 88-100.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.



- Boylu, Y., Pelit E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Çakıcı, A., & Doğan, S. (2013). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89.
- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25, 61-70.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi (ss.514-524). 15. National Management and Organization Congress, Sakarya.
- Eşkin Bacaksız, F., Tuna, R., & Harmancı Seren, A. K. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (1), 52-58.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kirkman, B.L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Naktiyok, S., Topçuoğlu, E., & Kaygın, E. (2020). Otel işgörenlerinin örgütsel sinizm algıları ve iş performansları arasındaki ilişki: Kars ilinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1239-1255.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Saatçi, E. (2020). Covid-19 pandemisi ve sağlık çalışanları: Yaşatmak mı yaşamak mı? *Türkiye Aile Hekimliği Dergisi*, 24(3), 153-166.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., & Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867-886.
- Şehitoğlu, Y., & Zehir, C. (2010). Türk kamu kuruluşlarında çalışan performansının, çalışan sessizliği ve örgütsel vatandaşlık davranışı bağlamında incelenmesi. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 87-110.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2021). Personel dağılım cetveli. 15 Şubat 2022 tarihinde <https://yhg.m.saglik.gov.tr/TR,42988/personel-dagilim-cetveli-pdc.html> adresinden erişildi.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2013). Örgütsel sessizlik ve çalışanların performansları arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 114-134.
- Türköz, T., Polat, M., & Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (1994). *Organizational cynicism: An initial study*. *Academy of Management Proceedings* içinde (C. 1994, ss. 269-273). *Academy of Management Briarcliff Manor*, NY 10510.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25(2), 132-153.
- WHO (2021). Coronavirus disease (COVID-19), 15 Kasım 2021 tarihinde [https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1) adresinden erişildi.
- Yürekli, S. (2020). Çalışma Hayatında Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı, 19(38), 34-61.