

# ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

*Cilt: 13 Sayı: 70 Nisan 2020 & Volume: 13 Issue: 70 April 2020*  
*www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581*  
*Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4156>*

## SAĞLIK ÖRGÜTLERİNDE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM OLUŞUMU ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

### THE EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATIONS ON THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL CYNICISM IN HEALTH ORGANIZATIONS

**Halil ŞENGÜL\***  
**Arzu BULUT\*\***  
**Emrah ÖZ\*\*\***

#### Öz

Bu çalışmanın amacı hastanelerde yaşanan psikolojik sözleşme ihlallerinin örgütsel sinizmin oluşumu üzerindeki etkilerini araştırmaktır. Çalışma 2 Ocak-10 Şubat tarihleri arasında Konya ilinde iki kamu hastanesinde farklı bölümlerde ve farklı seviyelerde çalışanlara uygulandı. Araştırmanın evrenini 313 kişi oluşturdu. Araştırma çalışmaya gönüllü katılımı kabul eden 200 çalışan üzerinde yapıldı. Bu çalışmada birincil veri elde etmek amacıyla; 14 maddeden oluşan 5'li Likert tipi "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve 17 maddeden oluşan 5'li Likert tipi "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeklerin alt boyutları ve toplam güvenilirlikleri için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca faktör analizi testleri KMO, Bartlett Testi, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Eğik Döndürme Yöntemi (Direct Oblimin) kullanılmıştır. Katılımcıların örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediklerinin incelenmesi amacıyla verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığından, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılarak gruplar arasındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada tüm bulgular  $p<0.05$  anlamlılık düzeyinde sınımlanmıştır. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme algılarına ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi, söz konusu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığından, ilişkiler için Spearman's rho testi uygulanmıştır. Çalışmada, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algısına sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmleri ile psikolojik sözleşme arasında, negatif yönlü ve orta düzeye yakın bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışma, sağlık sektöründe görülen sinizmin, psikolojik sözleşmeyle olan ilişkisini ortaya koymakta ve sağlık sektöründe psikolojik sözleşme ihlalleri konusunda daha çok çalışma yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Sözleşme, Örgütsel Sinizm, Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı.

#### Abstract

The aim of this study is to investigate the effects of psychological contract violations in hospitals on the formation of organizational cynicism. The study was applied to employees from different departments and different levels in two public hospitals in Konya province between 2 January and 10 February. The universe of the research was 313 people. The study was conducted on 200 employees who accepted voluntary participation in the study. In order to obtain primary data in this study; 5-point Likert-type "Organizational Cynicism Scale" consisting of 14 items and 5-point Likert-type "Psychological Contract Scale" consisting of 17 items were used. Cronbach Alpha coefficient was calculated for the sub-dimensions and total reliability of the scales. In addition, factor analysis tests, KMO, Bartlett Test, Principal Components Analysis and the Oblique Rotation Method

\* Dr. Öğr. Üyesi, Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, halil.sengul@izu.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5745-0369>

\*\* Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, İstanbul, eposta: arzublt80@gmail.com, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7362-5667>

\*\*\* Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul, emrahozmail@gmail.com ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5414-1333>



(Direct Oblimin) were used. In order to determine the organizational cynicism and psychological contract levels of the participants and to examine whether these levels change according to the demographic variables, the suitability of the data for normal distribution was examined. Since the data did not have a normal distribution, differences between the groups were tried to be determined by using Mann Whitney U and Kruskal Wallis test. In the research, all findings were tested at  $p < 0.05$  significance level. In this study, correlation analyzes were conducted to determine the relationship between the perception of organizational cynicism and psychological contracts of healthcare workers and the sub-dimensions of these variables, the direction and severity of the relationship in question. Since the data did not have a normal distribution, Spearman's rho test was applied for relationships. In the study, it was seen that the employees had the perception of violation of psychological contract. In addition, a negative and medium-level relationship was found between the organizational cynicism of healthcare professionals and the psychological contract. This study reveals the relationship of cynicism in the health sector with the psychological contract and reveals that more studies should be done on the violations of the psychological contract in the health sector.

**Keywords:** Psychological Contract, Organizational Cynicism, Perceived Psychological Contract Breach.

## 1. GİRİŞ

Literatürde psikolojik sözleşme ihlallerinin çalışan sinizmine yol açacağına dikkat çeken çok sayıda araştırma mevcuttur (O'Leary-Kelly 2003; Pugh vd., 2003; Aslan ve Boylu, 2014; Johnson) ve sinizm halen birçok örgütte yaygın bir problem olarak görülmektedir. Ancak, sinizmi ortaya çıkaran nedenlerle ilgili tartışmalar halen akademik olarak devam etmektedir. Araştırmacılar teorik çerçeve olarak psikolojik sözleşme ihlalleri ile çalışan sinizminin oluşum faktörünü araştırmıştır (Andersson, 1996). Bir tanımda psikolojik sözleşmeler "bireyin odak kişi ile başka bir taraf arasındaki karşılıklı değişim anlaşmasının hüküm ve koşullarına ilişkin inançlarıdır" (Rousseau, 1989). Bu sözleşmeler her zaman yerine getirilmez; sözleşme ihlal edildiğinde, çalışanın ihlale karşı duygusal veya duygusal tepkisine ise sözleşme ihlali denir (Royle vd;2005). Diğer bir tanımda ise psikolojik sözleşme, çağdaş örgüt yapılarında, sosyoloji biliminde ki sosyal sözleşme kavramının örgütlere yansımaları olarak tanımlanmaktadır (Sarıkaya ve Kok, 2017).

Dinamik iş yapısını kavramak için psikolojik sözleşme kavramı yaygın olarak kullanılmaktadır. Çalışanlar, işverenler ve örgütlerden oluşan iş dünyasında yakın zamanda birçok değişiklikler yaşanmıştır. Önceleri işverenler çalışanlarına iş güvenliğinin sağlanması, eğitim ve terfi olanakları gibi alanlarda çeşitli olanaklar sağlamayı taahhüt ederlerdi. Bunun karşılığında da çalışandan, örgütlerine sadakat, güven ve bağlılık bekliyordular. Böylece, işveren-işçi ilişkileri bir denge içinde yürümekte idi. Bununla birlikte, küreselleşmenin getirdiği değişiklikler, işveren-işçi ilişkileri arasındaki dengeyi de etkilemiştir. Değişen iş ilişkileri çalışanlar için daha uzun vardiya süreleri, daha kapsamlı ve ayrıntılı iş tanımları, çalışanın daha esnek olması yönündeki işveren beklentileri, çalışanın sürekli değişim ve belirsizliğe tolerans göstermesi isteklerine neden olmuştur. İşverenlerin artan beklentilerinin aksine, istihdamlarını sürdürmek dışında çalışanlar için işverenlerde kayda değer bir değişiklik gözlenmemiştir. Çalışanların istihdam ilişkilerinde meydana gelen bu değişiklikler, zihinlerindeki değişen dengenin yorumlanması açısından farklılıklara yol açmıştır. Bireylerin, kendilerini savunma için örgütlerine yönelik çeşitli tutumlar geliştirdikleri gözlenmiştir.

Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm algısı, çalışanların kendini savunma tepkisine dayanan bu haksız duruma karşı cevapları olarak düşünülebilir. Psikolojik sözleşme ihlali, bireyler ve işveren örgütleri arasında var olan psikolojik sözleşme ile zorunlu kılınan yükümlülüklerin yerine getirilmemesini ifade eder (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003). Öte yandan, örgütsel sinizm, çalışanlar arasında bu olumsuz koşullara tepki olarak ortaya çıkan bir tutum olarak görülmektedir. Çalışanlar kuruluşların görevlerini yerine getirmediğini düşündüklerinde, psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini algılayabilir ve bu durum sadece işverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkiye zarar vermemekle kalmayıp aynı zamanda çalışanların örgütlerine karşı hayal kırıklığına ve güvensizliğine yol açar ve 'düşük iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması ve iş performansının düşmesi gibi organizasyonlara karşı olumsuz tutum ve davranışların da ortaya çıkmasına neden olur (Turnley ve Feldman, 2000). Bu nedenle, kurum tarafından verilen sözler ve bunların yaratmış olduğu beklentiler çalışanların psikolojik sözleşmeleri üzerinde önemli roller oynayabilir. Kuruluşların vaatlerini yerine getirememesi, çalışanların psikolojik sözleşmelerinin çökmesine yol açabilir ve çalışanların kuruma olan bağlılığı, güveni, adalet algısı ve diğer bilişleri üzerinde olumsuz bir etkiye neden olabilir. Sinizmin birçok sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de hızla yayılması, çalışanların sinizmini, işyerini etkileyen önemli bir problem olarak görülmesine neden olmaktadır ve bu durum endişe verici boyutlara yükselmektedir.



Modern toplumlarda çalışan sinizmine yol açan birçok faktör vardır. Bu faktörlerden en önemlilerinden birisi, örgütün tarafsız, dürüst, ahlaki ve samimi eylemlerde bulunmaması, dürüstlük ve doğruluktan yoksun olduğu görüşüdür (Naus vd., 2007). Bu durum aynı zamanda çalışanın yönetime olan güveninin bitmesine (Bateman, 1992) ve işinde hayal kırıklığı yaşamasını da beraberinde getirir. Organizasyonlar ekonomik olarak başarılı çalışmalar yapma arayışına düştüklerinde ve maksimum verimlilik, etkililik üzerinde daha fazla durduklarında, çalışanın kuruma olan güveninin ve saygısının azaldığını görecektir (Tükeltürk vd., 2012).

Organizasyonlar çalışanları ile olan sözleşmelerinde ilişkisel bir sözleşmeden ziyade işlem sözleşmelerine daha fazla önem verirler ve bu tür işlem sözleşmelerinin ihlali de sinizme yol açacaktır (Andersson, 1996). Sinik çalışanlar, örgütlerin dürüstlük ve adaletten yoksun olduğu ve örgütleri tarafından verilen kararların haksızlığını düşünerek, örgütlere karşı olumsuz duygular beslerler (Davis ve Gardner, 2004). Çalışanlar özellikle örgütlerinde açgözlülük, kayırmacılık, haksız rekabet ve etik dışı liderlik davranışları gördüğünde, sinizm giderek artacak ve işyerinde yayılacaktır (Rogers, 1995). Bu nedenle, sinizmin yayılmasının örgüt üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir; sinizmi azaltacak faaliyetler yapılmalı ve bu faaliyetlerin yaygınlaşabilmesi için çok sayıda araştırma yapılmalıdır.

Bu çalışmanın amacı birçok örgütte görülen ve örgütlerin verimliliğini azaltan sinizm olgusunun psikolojik sözleşme ile aralarındaki ilişkiyi incelemek ve çıkan sonuçlara bağlı olarak sinizm düzeyinin kontrol altına alınabilmesi için öneriler sunmaktır.

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirildi.

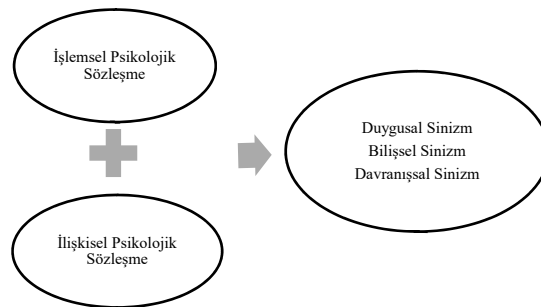
### 2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma 02.01.2020-10.02.2020 tarihleri arasında Konya iline bağlı 2 ilçe kamu hastanesinde farklı departmanlarda ve seviyelerde çalışanlara uygulandı. Araştırmanın yapıldığı 2 ilçe kamu hastanesinin evrenini 313 kişi oluşturdu. Çalışmada evrene ulaşılmaya çalışılmış ancak çalışmaya gönüllü katılımı kabul eden 200 çalışan üzerinde yapılmıştır.

### 2.3. Verileri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Bu çalışmada birincil veri elde etmek amacıyla; 14 maddeden oluşan 5'li Likert tipi "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve 17 maddeden oluşan 5'li Likert tipi "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Katılımcılardan, "Kesinlikle katılıyorum", "Katılıyorum", "Kararsızım", "Katılmıyorum" ve "Kesinlikle katılmıyorum" arasında değişen 5'li Likert tipi bir ölçek üzerinde kendi algılarını ifade etmeleri beklenilmiştir. Çalışmada katılımcılara araştırmacı tarafından elden dağıtılan anket formu, araştırmacı tarafından elden toplanmıştır.

### 2.4. Araştırmanın Modeli





## 2.5. Verilerin analizi

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmanın başlangıcında araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 200 sağlık çalışanından elde edilen yanıtlar doğrultusunda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 24 ve AMOS 24'e aktarılarak  $\alpha=0,05$  anlam düzeyi temel alınarak analiz edilmiştir.

Çalışmada ankette yer alan demografik değişkenlerin dağılımları yüzde, frekans analizi ile belirlenmiştir. Araştırma kapsamında faktör analizinin yapılabilmesi için gerekli görülen örneklem büyüklüğü incelenmiş, çalışma grubunun yeterli olduğu görülmüştür (Field, 2013). Ölçeklerin alt boyutları ve toplam güvenilirlikleri için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Ayrıca faktör analizi testleri KMO, Bartlett Testi, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Eğik Döndürme Yöntemi (Direct Oblimin) kullanılmıştır.

Katılımcıların örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediklerinin incelenmesi amacıyla verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığından, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılarak gruplar arasındaki farklıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada tüm bulgular  $p<0.05$  anlamlılık düzeyinde sınanmıştır.

## 2.6. Araştırmanın hipotezleri

H1; İşlemsel psikolojik sözleşme ihlalleri algısı örgütsel sinizmi arttırmaktadır.

H2; İlişkisel psikolojik sözleşme ihlalleri algısı örgütsel sinizmi arttırmaktadır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Katılımcılara ait demografik özellikler

Çalışmada katılımcılara ait demografik özellikler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler (n=200)

Değişken	Özellik	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	119	59,5
	Erkek	81	40,5
Yaş	30 ve altı	78	39,0
	31-40 arası	90	45,0
	41-50 arası	28	14,0
	51 ve üzeri	4	2,0
Eğitim durumu	İlkokul	9	4,5
	Lise	63	31,5
	Ön lisans	32	16,0
	Lisans	48	24,0
	Yüksek lisans	29	14,5
Mesleki deneyim	Doktora	19	9,5
	5 yıl ve altı	68	34,0
	6-10 yıla kadar	77	38,5
	10-15 yıla kadar	30	15,0
Kurumda çalışma süresi	15 yıl ve üzeri	25	12,5
	3 yıl ve altı	84	42,0
	4-6 yıla kadar	45	22,5
	6-9 yıla kadar	38	19,0
	9 yıl ve üzeri	33	16,5

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde, cinsiyet açısından kadın (%59,5) katılımcıların, erkek (%40,5) katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun (%45) 31-40 yaş arasında olduğunu, %39'nun ise 30 ve altında bir yaşa sahip olduğu görülmektedir. 41 ve üzerinde bir yaşa sahip olan katılımcıların oranı ise %16'dır.

Eğitim durumuna ilişkin dağılım incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun (%64) üniversite mezunu olduğu ve üniversite mezunları arasında da %24 ile lisans mezunlarının yer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. İlkokul mezunlarının oranı %4,5 iken lise mezunu oranı %31,5'tir.

Sağlık çalışanlarına ait mesleki deneyim süresi incelendiğinde, 5 yıl ve altı (%34) ile 6-10 yıl arası (%38,5) mesleki deneyime sahip olanlarının oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Diğer taraftan 10-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların oranı (%15), 15 yıl ve üzerinde bir mesleki deneyime sahip



olanlardan (%12,5) daha yüksektir. Sağlık çalışanlarının yer aldıkları kurumdaki çalışma süreleri ele alındığında 3 yıl ve altı bir sürede çalışanların (%42) oldukça yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca 4-6 yıl arasında çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanları %22,5 ile ikinci sırada yer almaktadır. Diğer taraftan 9 yıl ve daha fazla bir sürede çalışma süresine sahip olanların oranı en düşük seviyede (%16,5) iken 6-9 yıl arasında çalışma süresine sahip olan sağlık çalışanların oranı %19'dur.

### 3.1. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

#### 3.1.1. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Örneklem sayısının yeterli olup olmadığını belirlemek ve verilerin faktör analizi uygulamak için uygun olup olmadığına bakmak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik (BK) testleri yapılmıştır. KMO değeri 0,890, BK anlamlılık değeri ise 0,000 çıkmıştır. KMO değerinin 0,5'ten büyük olması durumunda örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğunu kabul edilir Field (2013). Ayrıca, BK anlamlılık değerine bakıldığında verilerin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır.

Anket formunda yer alan iki ölçeğe ait tüm maddelerin içinde bulunduğu havuza açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Eğik Döndürme Yöntemi (Direct Oblimin) kullanılmıştır. Burada, Direkt oblimin eğik döndürme yönteminin kullanılmasının nedeni ankette yer alan faktörlerin birbiriyle ilişkisi olduğunun düşünülmesidir. Faktörlerin birbiri ile ilişkisi olduğu düşünülen durumlarda eğik döndürme yöntemlerinin kullanılmasının daha uygun olduğu belirtilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2014).

Analiz aşamasında, Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden 9 madde eşyükleme veya herhangi bir faktöre yeteri kadar yüklenmedikleri için analizden çıkarılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ait maddeler üç faktörlü bir yapı, Psikolojik Sözleşme Ölçeğine ait maddeler ise iki faktörlü bir yapı sergilemiştir. Açımlayıcı faktör analizine ait sonuçlara Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2. Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Faktör Adı	Özdeğeri	Varyans Yüzdesi
ÖS9	0,906	Örgütsel Sinizm- Duyuşsal	9,020	40,999
ÖS6	0,814			
ÖS8	0,802			
ÖS10	0,737			
ÖS7	0,709			
ÖS3	-0,859	Örgütsel Sinizm- Bilişsel	1,409	6,407
ÖS2	-0,830			
ÖS4	-0,755			
ÖS1	-0,681			
ÖS5	-0,640			
ÖS14	0,834	Örgütsel Sinizm- Davranışsal	1,158	5,265
ÖS12	0,816			
ÖS13	0,683			
ÖS11	0,652			
İŞPS3	0,799			
İŞPS4	0,753			
İŞPS2	0,740			
İŞPS1	0,641			
İLPS4	0,936	Psikolojik Sözleşme- İlişkisel Psikolojik Sözleşme	1,802	8,192
İLPS3	0,897			
İLPS5	0,666			
İLPS2	0,616			

Açımlayıcı faktör analizi ile faktör yapısını belirlemek amacıyla yapılan analiz sonucunda oluşan yapıda Örgütsel Sinizm Ölçeğine ait maddeler üç faktörlü bir yapı, Psikolojik Sözleşme Ölçeğine ait maddeler ise iki faktörlü bir yapı olmak üzere toplam 5 faktör belirmiştir ve toplam açıklanan varyans yüzdesi %71,30'dur. Bir sonraki aşamada, güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmış ve Tablo 3'de sunulmuştur. Güvenilirlik için Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmış ve bu değerlerin tamamının 0,60 limitinin üzerinde olduğu görüldüğünden ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır (Murphy ve Davidsholder, 1988). Buna ek olarak güvenilirlik için CR (Composite Reliability) değerleri de kontrol edilmiştir ve bu değerlerin 0,70'in üzerinde olma koşulunu sağladığı görülmüştür (Bagozzi ve Yi, 2012). Dolayısıyla, güvenilirliğine ilişkin bulunan Cronbach's Alpha ve CR değerine göre kullanılan ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğu anlaşılmıştır.



**Tablo 3. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri**

Boyutlar	Cr.'s Alpha	AVE	$\sqrt{AVE}$	CR	Korelasyonlar				
					Dav	Bil	Duy	İŞPS	İLPS
Davranışsal (Dav)	0,857	0,563	0,750	0,836					
Bilişsel (Bil)	0,901	0,574	0,758	0,869	0,717				
Duyuşsal (Duy)	0,931	0,635	0,797	0,896	0,730	0,739			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme (İŞPS)	0,726	0,541	0,735	0,824	0,234	0,224	0,118		
İlişkisel Psikolojik Sözleşme (İLPS)	0,842	0,626	0,791	0,866	-0,423	-0,455	-0,557	0,028	

Geçerliliğin sınanması ile ilgili olarak ayrıca benzeşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği şeklinde iki kriterin sağlanması koşulu aranmıştır. Benzeşim geçerliliğinin sağlanması için AVE (Average Variance Extracted) değerlerinin 0,50'den yüksek olması gerekir (Hair, 2014). Tablo 3'de görülebileceği gibi tüm faktörler bu koşulu sağlamaktadır. Ayrıca, CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması da yine benzeşim geçerliliğini destekleyici bir bulgudur. Tablo 3'de görüldüğü üzere tüm faktörlerin CR değerleri AVE değerlerinden yüksektir. Dolayısıyla, ölçeğin benzeşim geçerliliğini sağladığı söylenebilir. Ayrışım geçerliliğinin sağlanabilmesi için AVE'nin karekökünün korelasyon değerlerinden yüksek olması gerekmektedir (Hair, 2014). Tüm bu kriterler kontrol edildiğinde, ölçeklerin güvenilir olduğu, ayırım geçerliliği ve benzeşim geçerliliği koşullarını sağladığı görülmüştür.

### 3.1.2. Yapı geçerliliği

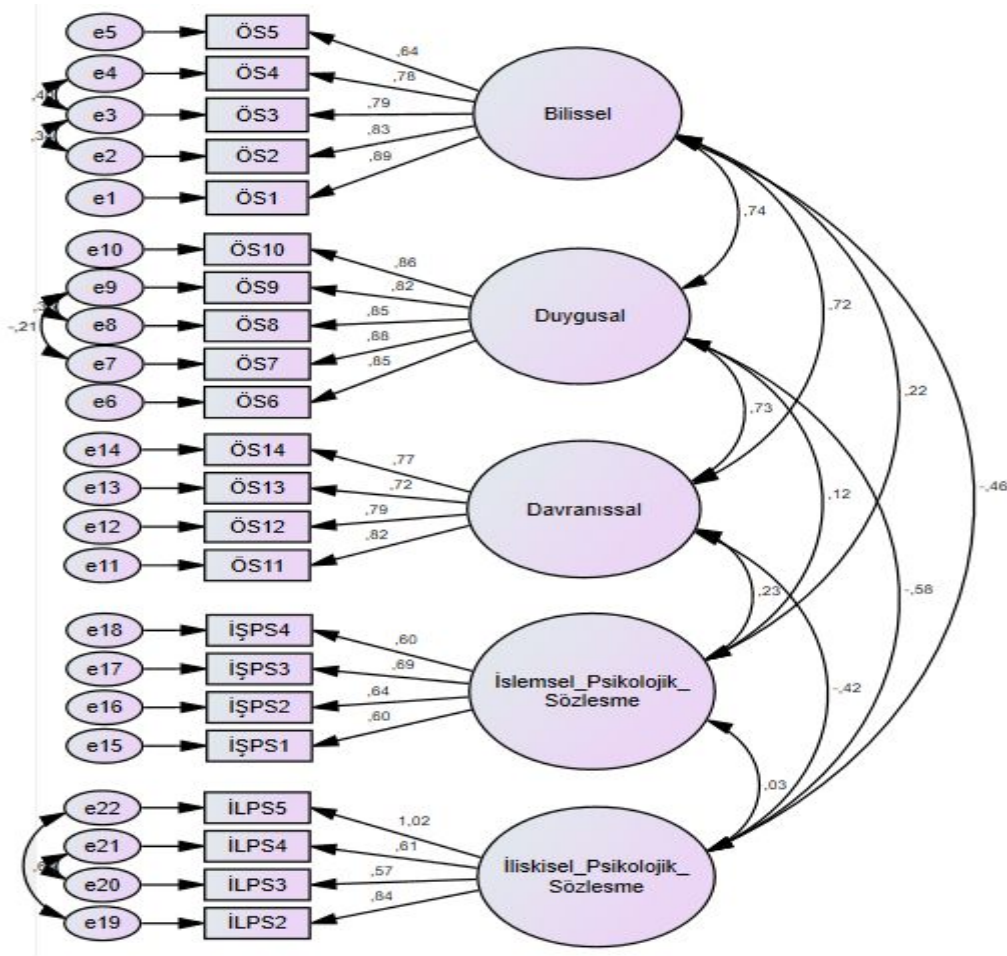
Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla veri seti doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Psikolojik Sözleşme Ölçeğine ait gizil değişkenler birden çok faktörlü bir yapı sergilediği için, 1'inci derece DFA'nın yanında 2'nci derece DFA'nın da yapılmasının uygun olduğu görülmüştür. 1'inci derece DFA aşamasında test edilen model Şekil 1'de verilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinde, örneklemden elde edilen veri yapısının kavramsal model ile uyumluluğunun çeşitli ölçütleri (uyum iyiliği değerleri) bulunmaktadır. Literatürde en sık kullanılan uyum iyiliği indeksleri için iyi ve kabul edilebilir uyum aralıklarını Tablo 4'deki gibi tanımlanmıştır (Schermelleh-Engel, 2003; Schumacker ve Lomax, 2004).

**Tablo 4. İyi ve Kabul Edilebilir Uyum İyiliği Değerleri**

Uyum Endeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/df$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 5$
TLI	$0,97 \leq TLI \leq 1,00$	$0,95 \leq TLI < 0,97$
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,95 \leq CFI < 0,97$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 < RMSEA \leq 0,08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0,05$	$0,05 < SRMR \leq 0,10$
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$

1'inci derece ve 2'nci derece DFA analizleri sonucunda elde edilen uyum değerleri Tablo 5'te gösterilmiştir. Buna göre, 1'inci derece DFA sonucunda uyum endeksi değerlerinin iyi/kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş ve yapı geçerlilikleri sağlanmıştır ( $\chi^2/df=1,664$ , TLI=0,944, CFI=0,954, RMSEA=0,058, SRMR=0,061, NFI=0,893 ve GFI=0,877). Analiz sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistiklerinin yapı geçerliliğini sağladığını göstermektedir.



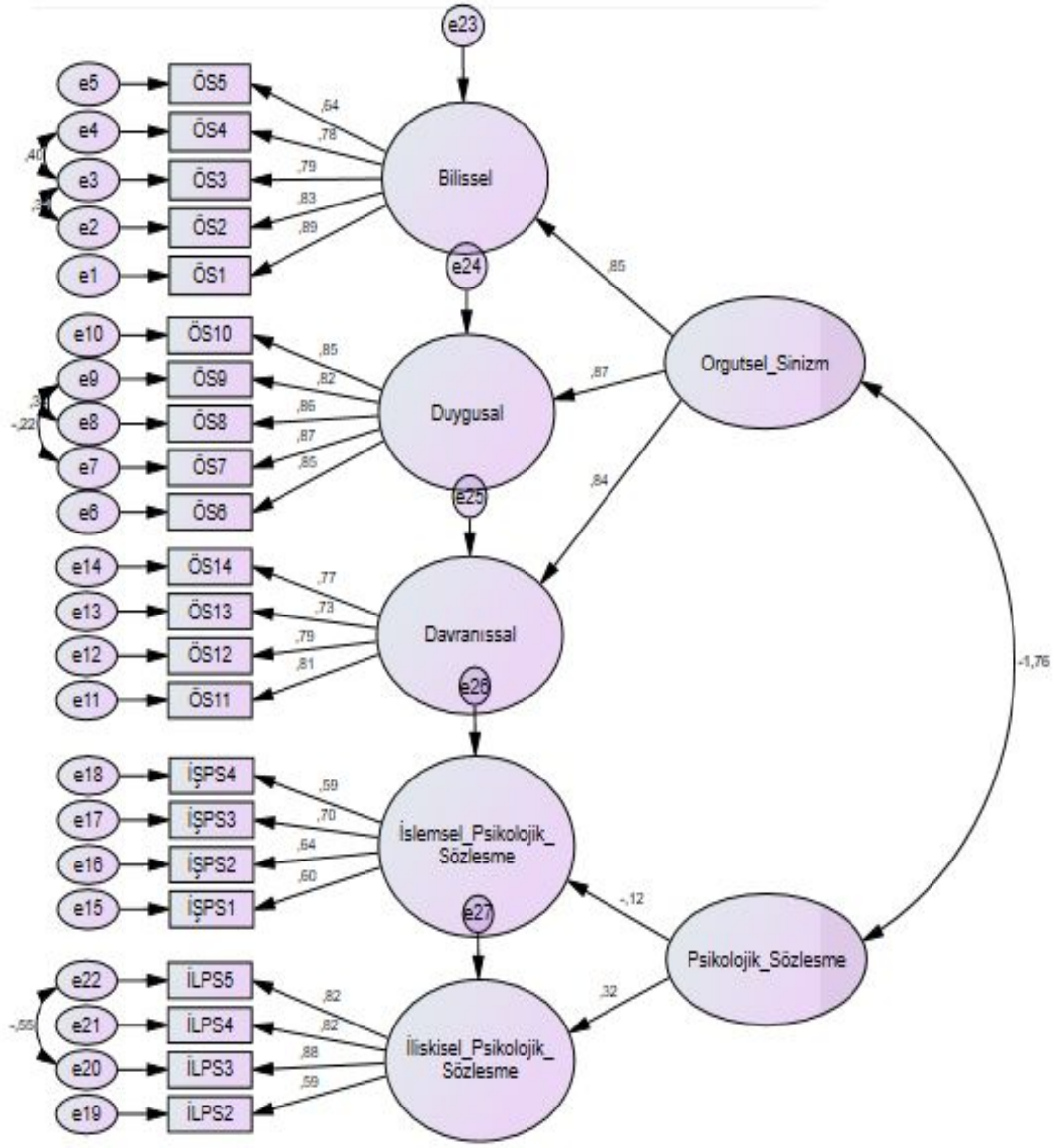
Şekil 1. 1'inci Derece Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Diyagram

Tablo 5. 1'inci Derece DFA ve 2'nci Derece DFA Sonucu Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Endeksi	1. DFA Değerleri	2. DFA Değerleri
$\chi^2/df$	1,664	1,860
TLI	0,944	0,928
CFI	0,954	0,938
RMSEA	0,058	0,066
SRMR	0,061	0,072
NFI	0,893	0,877
GFI	0,877	0,863

1'inci derece DFA sonucunda yapı geçerliliği sağlandıktan sonra 2'nci derece DFA aşamasında test edilen model Şekil 2'de verilmiştir.

2'nci derece DFA sonucunda, uyum endeksi değerlerinin iyi/kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş ve yapı geçerlilikleri sağlanmıştır ( $\chi^2/df=1,860$ ,  $TLI=0,928$ ,  $CFI=0,938$ ,  $RMSEA=0,066$ ,  $SRMR=0,072$ ,  $NFI=0,877$  ve  $GFI=0,863$ ). Analiz sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistiklerinin yapı geçerliliğini sağladığını göstermektedir.



Şekil 2. 2'nci Derece Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Diyagram

### 3.2. Katılımcıların Tanımlayıcı İstatistikleri

#### 3.2.1. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre dağılımı

Bu bölümde, katılımcıların örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin belirlenmesi için tanımlayıcı istatistikler Tablo 6'de sunulmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeylerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçekler	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Sinizm	2,802	0,990
Davranışsal	2,993	1,139
Bilişsel (İnançsal)	2,412	1,047
Duyuşsal	3,040	1,209
Psikolojik Sözleşme	3,154	0,663
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	3,375	0,710
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	2,838	0,983

Tablo 6'da görüldüğü gibi, örgütsel sinizm ölçeğinin geneli için ortalama  $x = 2,80$  olarak elde edilmiştir. Buna göre, sağlık çalışanlarının sinizm tutumlarının orta düzeye yakın olduğu görülmektedir. Alt boyutlar genelinde bakıldığında ise duygusal boyutun ortalamasının üstünde diğer boyutların ise ortalamasının



altında değere sahip olduğu görülmektedir. 1-5 arası puan alan sinizm ölçeği için puan arttıkça sinik duygu artmakta, puan azaldıkça sinik duygu azalmaktadır.

Psikolojik sözleşme ölçeğinin geneli için ortalama  $x = 3,15$  olarak elde edilmiştir. Buna göre, sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme tutumlarının orta düzeyin biraz üstünde olduğu görülmektedir. Alt boyutlar genelinde bakıldığında ise işlemsel psikolojik sözleşme boyutun ortalamanın üstünde ilişkisel psikolojik sözleşme boyutunun ise ortalamanın altında değere sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerin ve psikolojik sözleşme düzeylerinin demografik değişkenlere göre karşılaştırılması yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıda belirtilmiştir.

Katılımcıların örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediklerinin incelenmesi amacıyla verilerin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görüldüğünden gruplar arasındaki farklılıklar Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis testi kullanılarak tespit edilmiştir.

### 3.2.2. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin cinsiyete göre dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney U testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7' de sunulmuştur.

Tablo 7. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri

Ölçekler	Kadın		Erkek		p
	Ortalama	Std. Sapma	Ortalama	Std. Sapma	
Örgütsel Sinizm	2,869	0,911	2,705	1,093	0,271
Davranışsal	3,116	1,048	2,812	1,245	0,086
Bilişsel	2,470	0,977	2,326	1,143	0,173
Duyuşsal	3,069	1,116	2,998	1,339	0,809
Psikolojik Sözleşme	3,122	0,618	3,200	0,725	0,286
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	3,347	0,644	3,416	0,801	0,138
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	2,801	0,918	2,892	1,074	0,349

Sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Aynı şekilde, sağlık çalışanlarının işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme puanları ortalamaları ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ).

### 3.2.3. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin yaşa göre dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin yaş gruplarına göre (30 yaş ve altı, 31-40 yaş, 41 yaş ve üzeri) farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 8' de sunulmuştur.

Tablo 8. Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri

Ölçekler	Kruskal-Wallis	Asymp. Sig.
Örgütsel Sinizm	9,341	0,009
Davranışsal	8,827	0,012
Bilişsel	11,371	0,003
Duyuşsal	3,976	0,137
Psikolojik Sözleşme	6,339	0,042
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	5,228	0,073
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3,467	0,177

Sağlık çalışanlarının bilişsel, davranışsal, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme puanları ortalamaları ile yaş grupları (30 yaş ve altı, 31-40 yaş, 41 yaş ve üzeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

Bu farklılığın hangi grup lehine olduğunu analiz etmek için Bonferroni düzeltmesi ile çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, 30 yaş ve altı grup ile 31-40 yaş grubu arasında örgütsel sinizm puanları arasında farklılık bulunmaktadır ( $p = 0,0016 < 0,05$ ). Bu farklılık 30 yaş ve altı grup lehine olduğundan 30 yaş ve altı gruptaki kişilerin sinik duygusu daha yüksektir.

Bonferroni düzeltmesi ile çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, 30 yaş ve altı grup ile 31-40 yaş grubu arasında psikolojik sözleşme puanları arasında farklılık bulunmaktadır ( $p = 0,04 < 0,05$ ). Bu farklılık 31-40 yaş grubu lehine olduğundan 31-40 yaş grubundaki kişilerin psikolojik sözleşme duygusu daha yüksektir.



### 3.2.4. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin mesleki deneyime göre dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin mesleki deneyimlerine göre (5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 10-15 yıl, 15 yıl ve üzeri) farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 9'da sunulmuştur.

**Tablo 9. Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri**

Ölçekler	Kruskal-Wallis	p
<b>Örgütsel Sinizm</b>	0,121	0,989
Davranışsal	0,154	0,985
Bilişsel	0,719	0,869
Duygusal	1,136	0,768
<b>Psikolojik Sözleşme</b>	8,192	0,042
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	11,454	0,01
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	3,735	0,292

Sağlık çalışanlarının işlemsel psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme puanları ortalamaları ile mesleki deneyimleri (5 yıl ve altı, 6-10 yıl, 10-15 yıl, 15 yıl ve üzeri) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Bu farklılığın hangi grup lehine olduğunu analiz etmek için Bonferroni düzeltmesi ile çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, herhangi bir grubun diğerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığı bulunmamıştır.

### 3.2.5. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin kurumdaki çalışma sürelerine göre (3 yıl ve altı, 4-6 yıl, 6-9 yıl, 9 yıl ve üzeri) farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

**Tablo 10. Katılımcıların Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri**

Ölçekler	Kruskal-Wallis	p
<b>Örgütsel Sinizm</b>	1,575	0,665
Davranışsal	2,853	0,415
Bilişsel	3,045	0,385
Duygusal	1,752	0,625
<b>Psikolojik Sözleşme</b>	6,775	0,079
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	7,452	0,059
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	5,211	0,157

Sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ). Aynı şekilde, sağlık çalışanlarının işlemsel psikolojik sözleşme, ilişkisel psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme puanları ortalamaları ile kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ).

### 3.2.6. Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin kurumda eğitim seviyelerine göre dağılımı

Araştırma kapsamında yer alan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin eğitim seviyelerine göre (lise ve altı, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora) farklılık gösterip göstermediği Kruskal-Wallis testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Seviyelerine Göre Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri**

Ölçekler	Kruskal-Wallis H	p
<b>Örgütsel Sinizm</b>	55,104	0,000
Davranışsal	61,609	0,000
Bilişsel	28,775	0,000
Duygusal	40,687	0,000
<b>Psikolojik Sözleşme</b>	23,173	0,000
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	15,161	0,004
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	22,145	0,000



Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeyleri ve bunların tüm alt boyutlarının puanları ortalamaları ile eğitim seviyesi (lise ve altı, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

Bu farklılığın hangi grup lehine olduğunu analiz etmek için Bonferroni düzeltmesi ile çoklu karşılaştırma testi yapılmıştır. Buna göre, lise ve altı eğitim grubu ile; lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim grubu arasında, ön lisans eğitim grubu ile; lisans, yüksek lisans ve doktora eğitim grubu arasında örgütsel sinizm puanları arasında farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu farklılıkların tümü daha yüksek olan eğitim seviyesi lehine olduğundan eğitim seviyesi arttıkça kişilerin sinik duygusunun da arttığı gözlemlenmektedir.

Bonferroni düzeltmesi ile çoklu karşılaştırma testine göre, lise ve altı eğitim grubu ile; yüksek lisans ve doktora eğitim grubu arasında psikolojik sözleşme puanları arasında farklılık bulunmaktadır ( $p<0,05$ ). Bu farklılıklar daha düşük olan eğitim seviyesi lehine olduğundan eğitim seviyesi arttıkça kişilerin psikolojik sözleşme duygusunun azaldığı gözlemlenmektedir.

### 3.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi (Korelasyon Analizi)

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme algularına ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi, söz konusu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Veriler normal dağılıma sahip olmadığından, ilişkiler için Spearman's rho testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 12'de sunulmaktadır.

**Tablo 12. Örgütsel Sinizm ve Psikolojik Sözleşme Düzeyleri Arasındaki Korelasyon Analizi**

	Örgütsel Sinizm	Davranışsal	Bilişsel	Duyuşsal	Psikolojik Sözleşme	İşlemsel Psikolojik Sözleşme	İlişkisel Psikolojik Sözleşme
Örgütsel Sinizm	r						
	p						
Davranışsal	r ,839**						
	p 0,000						
Bilişsel	r ,854**	,595**					
	p 0,000	0,000					
Duyuşsal	r ,907**	,649**	,667**				
	p 0,000	0,000	0,000				
Psikolojik Sözleşme	r -,454**	-,356**	-,298**	-,493**			
	p 0,000	0,000	0,000	0,000			
İşlemsel Psikolojik Sözleşme	r -0,127	-0,087	-0,003	-,200**	,777**		
	p 0,075	0,222	0,962	0,005	0,000		
İlişkisel Psikolojik Sözleşme	r -,628**	-,528**	-,482**	-,614**	,810**	,298**	
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

Tablo 12'de yer alan korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizm ve onu oluşturan üç alt boyut arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. En yüksek düzeyli ilişki duyuşsal boyut ve örgütsel sinizm arasında görülmekte olup ( $r=0,907$ ;  $p=0,000<0,05$ ), en düşük düzeyli ilişki ise davranışsal ve bilişsel boyut arasında oluşmaktadır ( $r=0,595$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Psikolojik sözleşme ve onu oluşturan iki boyut arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. En yüksek düzeyli ilişki psikolojik sözleşme ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasında görülmekte olup ( $r=0,810$ ;  $p=0,000<0,05$ ), en düşük düzeyli ilişki ise ilişkisel psikolojik sözleşme boyutu ile işlemsel psikolojik sözleşme boyutu arasında oluşmaktadır ( $r=0,298$ ;  $p=0,000<0,05$ ).

Tablo 12'de yer alan bulgular incelendiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmleri ile psikolojik sözleşme arasında negatif yönlü, orta düzeye yakın ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0,454$ ;  $p=0,000<0,05$ ). Psikolojik sözleşmeyi oluşturan İlişkisel Psikolojik Sözleşme boyutu ile Örgütsel Sinizm arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu ( $r = -0,628$ ;  $p=0,000<0,05$ ); İşlemsel Psikolojik Sözleşme boyutu ile Örgütsel Sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

Psikolojik Sözleşmeyi oluşturan boyutlardan İşlemsel Psikolojik Sözleşme alt boyutu ile Örgütsel Sinizmi oluşturan alt boyutlar (Davranışsal Sinizm, Bilişsel Sinizm) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Sadece İşlemsel Psikolojik Sözleşme ile Bilişsel Sinizm arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Diğer taraftan İlişkisel Psikolojik sözleşme ile Örgütsel Sinizmi oluşturan alt boyutlar arasında istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler



bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Söz konusu ilişkiler incelendiğinde, Örgütsel Sinizmi oluşturan alt boyutlar içerisinde en yüksek ilişki Duyuşsal Sinizm ile İşlemsel Psikolojik Sözleşme arasında ortaya çıkmıştır ( $r = -0,614$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ).

#### 4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma ile “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Psikolojik Sözleşme Ölçeği” ilişkin ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlik kısaca bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği özelliği gerçekten ölçüp ölçmemesi olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda bir ölçek, ölçmek istediği özelliği tam ve doğru bir biçimde ölçüyor ise bu ölçeğin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Geçerli bir ölçeğin aynı zamanda güvenilirde olması gerekir. Güvenirlik ise katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki tutarlılık olarak tanımlanmaktadır (Karakoç vd.,2014).

Açımlayıcı faktör analizi için yapılan Barlett testi sonucunda ( $p = 0,000 < 0,05$ ) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ( $KMO = 0,890 > 0,60$ ) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ardından, anket formunda yer alan iki ölçeğe ait tüm maddelerin içinde bulunduğu havuza açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu aşamada, Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis) ve Eğik Döndürme Yöntemi (Direct Oblimin) kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde, Psikolojik Sözleşme Ölçeğinden 9 madde eşyükleme veya herhangi bir faktöre yeteri kadar yüklenmedikleri için analizden çıkarılmıştır. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ait maddeler üç faktörlü bir yapı, Psikolojik Sözleşme Ölçeğine ait maddeler ise iki faktörlü bir yapı sergilemiştir. Oluşan yapıda toplam 5 faktör belirmiştir ve toplam açıklanan varyans yüzdesi %71,30 olmuştur. Toplam varyansın yüksek olması ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunu göstermektedir (Öztürk ve Babacan, 2012).

Güvenilirlik için Cronbach’s Alpha ve CR değerleri hesaplanmış ve Cronbach’s Alpha değerlerin tamamının 0,60 limitinin üzerinde olduğu, CR değerlerin tamamının ise 0,70 limitinin üzerinde olduğu görüldüğünden ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, güvenilirliğine ilişkin bulunan Cronbach’s Alpha ve CR değerine göre ele alınan ölçeklerin güvenilir ölçekler olduğu anlaşılmıştır.

Geçerliliğin sınanması ile ilgili olarak benzeşim geçerliliği ve ayrışım geçerliliği şeklinde iki kriterin sağlanması koşulu aranmıştır. Benzeşim geçerliliği için AVE değerlerinin 0,50’den yüksek olması ve CR değerlerinin AVE değerlerinden yüksek olması kriterleri kontrol edilmiş ve ölçeklerin benzeşim geçerliliğini sağladığı görülmüştür. Ayrışım geçerliliğinin sağlanabilmesi için AVE’nin karekökünün korelasyon değerlerinden yüksek olması kriteri ele alınmış ve tüm bu değerler kontrol edildiğinde, ölçeklerin güvenilir olduğu, ayrım geçerliliği ve benzeşim geçerliliği koşullarını sağladığı görülmüştür.

Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla veri seti doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Örgütsel Sinizm Ölçeğine ve Psikolojik Sözleşme Ölçeğine ait gizil değişkenler birden çok faktörlü bir yapı sergilediği için, 1’inci derece DFA’nın yanında 2’nci derece DFA’nın da yapılmasının uygun olduğu görülmüştür. DFA sonucunda, uyum endeksi değerlerinin iyi/kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüş ve yapı geçerlilikleri sağlanmıştır. Dolayısıyla, doğrulayıcı faktör analizi ile hesaplanan uyum istatistikleri ele alınan ölçekler için yapı geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir.

Geçerlilik ve güvenilirlik analizinin ardından, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme düzeylerinin belirlenmesi ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre değişip değişmediklerinin incelenmesi amacıyla Mann Whitney U ve Kruskal Wallis testi kullanılarak gruplar arasındaki farklılıklar tespit edilmeye çalışılmıştır. Sağlık çalışanlarının bilişsel, duyuşsal, davranışsal ve örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile; cinsiyet ve kurumdaki çalışma süreleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamış, sağlık çalışanlarının bilişsel, davranışsal, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme puanları ortalamaları ile; yaş grupları, mesleki deneyimleri ve eğitim seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Sağlık çalışanlarının sinizm düzeylerinin orta düzeye yakın olduğu görülmektedir. Alt boyutlar genelinde bakıldığında ise duyuşsal boyutun ortalamasının üstünde diğer boyutların ise ortalamasının altında değere sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç başka araştırmacıların yaptığı çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Nafei, 2013).

Psikolojik sözleşme ve onu oluşturan iki boyut arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu sonuç başka araştırmacıların yaptığı çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Purvis ve Cropley, 2003).

Son olarak, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme algılarına ve bu değişkenlerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi, söz konusu ilişkinin yönünü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizleri gerçekleştirilmiştir ve sağlık çalışanlarının örgütsel sinizmleri ile psikolojik sözleşme arasında negatif yönlü, orta düzeye yakın ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç



başka araştırmacıların yaptığı çalışmalarla uyumluluk göstermektedir (Wanous vd., 1994; Tükeltürk vd., 2012; Bashir ve Nasir, 2013).

Bu araştırmanın amacı, örgütsel sinizmi ortaya çıkarabilecek nedenlerden biri olan psikolojik sözleşme ihmallere dikkat çekmektir. Her ne kadar sinizme neden olan birçok faktör olsa bile yaptığımız çalışma ile sinik tutumların gelişimine neden olabilecek bir faktörü inceleyerek örgütsel sinizm hakkındaki literatürü de genişletiyoruz. Bulgularımız da psikolojik sözleşme alt boyutlarından ilişkisel psikolojik sözleşme ile sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki çıkması dikkat çekicidir. Bu durum psikolojik kontrat ihlallerinde asıl problemin örgüt yönetimi ya da örgüt işleyişi ile alakalı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum yönetim şekli, psikolojik sözleşme ve sinizm arasında doğrudan bir ilişki olduğuna da işaret etmektedir.

Gelecekteki araştırmalar, örgütsel sinizmi araştırırken diğer değişkenler olan yönetim şekli ve psikolojik sözleşme ihlallerini incelemeye odaklanmalıdır. Özellikle ilgi çekici, durumlardan biri de çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe psikolojik sözleşme ihlal algısı da artmaktadır. Bu sağlık sektörü için olumlu bir sonuçtur. Eğitim düzeyi yükseldikçe yönetimin fonksiyonlarının da sorgulandığını göstermektedir.

Pratik olarak, örgütsel sinizmi doğuran faktörlerin değişmesi olası değildir. Biz bu çalışma sonucunda kurumların, olumsuz örgütsel sonuçları hafifletmek veya en azından olumsuz sonuçların etkisini azaltmak için uygun politika ve prosedürlere sahip oldukları sürece, alaycı tutumların etkilerinin yönetilebileceğine inanıyoruz. Bu çalışmanın teorik ve pratik sonuçları, sınırlamalarına göre ağırlıklandırılmalıdır. Her ne kadar bu araştırma sadece iki kamu hastanesi örneğine dayandırılmış olsada, daha geniş çalışmalar yapılarak genel sonuçlara ulaşılabilir.

Bu çalışma örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme arasında bir ilişki olduğunu varsaymış ve bulmuştur, ancak bu ilişkinin neden var olduğu henüz tam olarak ispatlanmamıştır. Bununla birlikte, diğer durumsal değişkenlerin de ilişkiyi etkilemesi eşit derecede mümkündür. Bu nedenle, örgütsel sinizm hakkındaki literatür henüz emekleme döneminde olsa da, araştırmacıların bu ikisini birbirine bağlayan mekanizmaları daha açık bir şekilde incelemeye başlaması zorunludur.

#### KAYNAKÇA

- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 1395-1418.
- Aslan, F. K., & Boylu, Y. (2014). Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research (JRTR)*, 1(2), 33-45.
- Bagozzi, P., & Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academic Marketing Science*, 40(8), 8-34.
- Bashir, S., & Nasir, M. (2013). Breach of psychological contract, organizational cynicism and union commitment: A study of hospitality industry in Pakistan. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 61-65.
- Bateman, T.S., Sakano, T., Fujita, M., 1992. Roger, me, and my attitude: film propa-ganda and cynicism toward corporate leadership. *Journal of Applied Psychology*, 77 (5), 768-771
- Davis, W. D., & Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: An attributional and leader-member exchange perspective. *The leadership quarterly*, 15(4), 439-465.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. (4.Baskı), ABD: Sage.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*. (7 Baskı), Londra: Pearson Education.
- 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*, 24(5), 627-647.
- Karakoç, A. G. D. F. Y., & Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Murphy, K. R. & Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nafei, W. A. (2013). The effects of organizational cynicism on job attitudes an empirical study on teaching hospitals in Egypt. *International Business Research*, 6(7), 52.
- Naus, F., Iterson, A.V., Roe, R., 2007. Organizational cynicism: extending the exit,voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60 (5), 683-718.
- Öztürk H. & Babacan E. (2012). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hastanede çalışan sağlık personeli için iş güvenliği ölçeği. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2012;9(1):36-42.
- Pugh, S. D., Skarlicki, D. P., & Passell, B. S. (2003). After the fall: Layoff victims' trust and cynicism in re-employment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(2), 201-212.
- Purvis, L. J., & Cropley, M. (2003). The psychological contracts of National Health Service nurses. *Journal of nursing management*, 11(2), 107-120.
- Rogers, R. W. (1995). The psychological contract of trust-part I. *Executive Development*.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Royle, M. T., Hall, A. T., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2005). The interactive effects of accountability and job self-efficacy on organizational citizenship behavior and political behavior. *Organizational Analysis*, 13, 53-72.
- Sarikaya, M., & Kok, S. B. (2017). The relationship between psychological contract breach and organizational cynicism. *European Scientific Journal*, ESJ, 13(10), 125-142.
- Schermelleh, E. K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). *A Beginner's Guide to Structural Equation modeling: Psychology Press*.
- Tabachnick, B. G. & Fidel, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*. (Sixth Edition). USA: Pearson Education Limited.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of organizational behavior*, 21(1), 25-42.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş., & Güzel, B. (2012). Psychological Contract Breaches and Organizational Cynicism at Hotels. *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 9(19).
- Wanous, J.P., Reichers, A.E., & Austin, J.T. (1994). Organizational cynicism: An initial study. *Academy of Management Best Papers Proceedings*, 269-273.

Copyright of Journal of International Social Research is the property of Journal of International Social Research and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.