

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Emel ŞEKER

**HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN**

ADANA-2020

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Emel ŞEKER

**HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN**

ADANA-2020

ETİK BEYANI

T.C. ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ETİK BEYANI

Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesini okuduğumu ve anladığımı ve Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Tez olarak sunduğum bu çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda bu konuda hakkımda yapılacak tüm yasal işlemleri ve aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 19/08/2020

Emel ŞEKER

Kayıtlı olunan program : Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans
Tezin konusu : Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Tezin Türü : Yüksek Lisans (X) Doktora ()
Danışmanın Adı-Soyadı : Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN
Danışmanın İletişim Bilgileri : Ç.Ü.SBF. Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yön. AD
Telefon : 03223386060
e-posta : setorun@cu.edu.tr

Öğrencinin İletişim Bilgileri :
Telefon : 0505 711 90 06
e-posta : emel76seker@gmail.com
Adresi : Kışla Mah. Mithat Özsan Bul. Köprüköy Askeri Loj.
Önür Apt. No:5 Yüreğir /ADANA

* Bu belgenin lisansüstü eğitim tezleri savunmaya alınmadan önce öğrenci tarafından doldurulup imzalanarak Enstitü Müdürlüğüne teslim edilmesi gerekmektedir.

TEŞEKKÜR

Uzun yıllar ara vermiş olduğum eğitim hayatıma yeniden devam etmek için karar vermemde ve devamında beni cesaretlendirip, yönlendiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Serap Torun'a teşekkürlerimi borç bilip şükranlarımı sunarım.

Çalışmamı hazırladığım yoğun zamanlarımda beni anlayışla karşılayıp, teşvik eden güzel kızım Melek Deniz'e, daima bana destek olan oğlum Furkan'a ve çalışmalarına gerekli olan zamanı ayırabilmem için hayatımı kolaylaştıran eşim Ahmet'e teşekkür ederim.

Son olarak bu günlere gelmemde üzerimde çok emekleri olan annem ve kardeşlerime teşekkürlerimi sunuyor, eğitim hayatımda göstermiş olduğum öğrenme çabam ve azmimle her zaman gururlanan canım babam Mehmet Sabri Tüfekci'ye atfediyorum.

Emel ŞEKER

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYANI	II
TEŞEKKÜR	İV
İÇİNDEKİLER	V
ŞEKİLLER DİZİNİ	Viii
ÇİZELGELER DİZİNİ	İX
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	X
ÖZET	Xi
ABSTRACT	Xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	2
2.1. Örgütsel Sinizm	2
2.1.1. Örgütsel Sinizm Türleri	4
2.1.1.1. Kişilik Sinizmi	4
2.1.1.2. Toplumsal Sinizm	4
2.1.1.3. Çalışan Sinizmi	5
2.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi	6
2.1.1.5. Mesleki Sinizm	7
2.1.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri	7
2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramları	9
2.1.3.1. Beklenti Kuramı	9
2.1.3.2. Atfetme Kuramı	10
2.1.3.3. Tutum Kuramı	10
2.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı	11
2.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı	11
2.1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı	11
2.1.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları	12
2.1.4.1. Bilişsel Boyut	12
2.1.4.2. Duygusal Boyut	13

2.1.4.3. Davranışsal Boyut.....	13
2.1.5. Örgütsel Sinizm Nedenleri.....	14
2.1.6. Örgütsel Sinizm Sonuçları	15
2.1.6.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini	15
2.1.6.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık.....	16
2.1.6.3. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma	16
2.1.6.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık.....	17
2.1.6.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik	17
2.2. Örgütsel Bağlılık	17
2.2.1. Örgütsel Bağlılıkla Benzer Olan Kavramlar.....	18
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	19
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	19
2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	20
2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	20
2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	23
2.2.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	24
2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	24
2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	26
2.4. Hemşirelerde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	28
2.5. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Önemi	29
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	32
3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı	32
3.2. Araştırmanı Yapıldığı Yer ve Zaman.....	32
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	32
3.4. Araştırmanın Değişkenleri	33
3.5. Veri Toplama Araçları	33
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	33
3.5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	33
3.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	34
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	34
3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları	35
3.8. Etik Kurul Onayı ve İzinler.....	35

4. BULGULAR	37
4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin İncelenmesi.....	37
4.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri ve İfadelere Verilen Yanıtların İncelenmesi.....	38
4.3. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	41
4.4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	45
4.5. Çalışmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	49
5. TARTIŞMA	52
6. SONUÇ	61
7. ÖNERİLER	62
KAYNAKÇA	63
EKLER	71
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	71
Ek 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği.....	72
Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	73
Ek 4. Etik Kurul Onayı.....	74
Ek 5. Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumun Resmi İzin Yazısı.....	75
Ek 6. Anket Kullanım İzni.....	76
ÖZGEÇMİŞ	78

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No:

Sayfa No:

Şekil 1. Araştırma Uygulama Süreci36



ÇİZELGELER DİZİNİ

<u>Çizelge No:</u>	<u>Sayfa No:</u>
Çizelge 4.1. Çalışmada yer alan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı	38
Çizelge 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının incelenmesi	39
Çizelge 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde yer alan ifadelerin puan ortalamalarının incelenmesi.....	40
Çizelge 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde yer alan ifadelerin puan ortalamalarının incelenmesi	41
Çizelge 4.5. Örgütsel Sinizm ölçeği ile cinsiyet, medeni durum, işyerinde rahat hissetme değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi	42
Çizelge 4.6. Örgütsel Sinizm Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı ve aidiyet duygusu değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi.....	44
Çizelge 4.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile cinsiyet, medeni durum, işyerinde rahat hissetme değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi	46
Çizelge 4.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı ve aidiyet duygusu değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi.....	48
Çizelge 4.9. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları	49
Çizelge 4.10. Örgütsel Sinizm Ölçek ve alt boyutları arasındaki korelasyonun incelenmesi.....	50
Çizelge 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçek ve alt boyutları arasındaki korelasyonun incelenmesi	50
Çizelge 4.12. Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam boyutları ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	51

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

F	: One-way ANOVA
M.Ö	: Milattan Önce
Min	: Minimum
Maks	: Maksimum
SPSS	: Statistical Package For Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistiksel Program)
t	: Bağımsız Student t-testi
TDK	: Türk Dil Kurumu
U	: Mann Whitney U testi

ÖZET

Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı tipte yapılan bu çalışma, Adana'da Çukurova Devlet ve Yüreğir Devlet Hastanesin'de çalışmakta olan 280 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan, İl Sağlık Müdürlüğünden izinler alınmış olup katılımcılardan sözlü onam alınmıştır. Veriler 06 -31 Ocak 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada Kişisel Bilgi Formu, Brandes ve ark. tarafından 1999 da geliştirilmiş, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Karacaoğlu ve İnce 2012 yılında yapılmış Örgütsel Sinizm ölçeği ile Meyer, Allen ve Smith'in tarafından 1993 yılında güncellenmiş olup Wasti tarafından 2000 yılında Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Bağımsız student t-testi ile One-Way ANOVA testleri, Mann whitney U, Kruskal Wallis, Bonferroni testleri ve Post Hoc analizi yapılmıştır.

Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $36,18 \pm 8,83$ yıl, %90,4'ü kadın, %30,8'i 1-5 yıldır çalışmaktadır. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ölçek puan ortalamaları $37,98 \pm 10,71$, Örgütsel Bağlılık toplam puan ortalamaları $52,60 \pm 8,40$ olarak bulunmuştur. Örgütsel Sinizm ölçeğinin Cronbach alphası 0,915 ile yüksek derecede, Örgütsel Bağlılık ölçeğinin ise 0,686 düşük derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın sonucunda bir-beş yıllık çalışma deneyimi olanların, erkeklerin, işyerinde kendini rahat hissedenden, kendini işyerine ait hissedenden hemşirelerin daha düşük örgütsel sinizm düzeyine, yoğun bakımlarda görev yapan hemşirelerin daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Çalışma yılının örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur. Kadınların, 26 yıl ve üzeri çalışanların, ameliyathanede görev alanların, kendini iş yerinde rahat hissedendenlerin ve kendini işyerine ait hissedendenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: Hemşire, Örgütsel bağlılık, Örgütsel sinizm

ABSTRACT

Investigation Of The Correlation Between The Organizational Cynicism And Organizational Commitment Levels Of Nurses

This study which was designed in descriptive research design so as to determine the correlation between the organizational cynicism and organizational commitment of nurses was carried out with 280 nurses working in Çukurova State and Yüreğir State Hospitals in the province of Adana. Necessary permissions were taken from Çukurova University Faculty of Medicine Ethics Committee of Non-invasive Clinical Researches and Provincial Directorate of Health and oral consents of the participants were taken in order to be able to conduct the study. The data was collected between January 6, 2020 and January 31, 2020. The data collection tools of the study were Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale which was developed by Brandes et al. in 1999 and Turkish reliability and validity studies of which were conducted by Karacaoğlu and İnce in 2012 and Organizational Commitment Scale which was updated by Meyer, Allen and Smith in 1993 and Turkish validity and reliability studies of which were conducted by Wasti in 2000.

SPSS 23.0 Package program was used in the statistical analysis of the data. Independent student t-test, One-Way Anova tests, Mann Whitney U, Kruskal Wallis, Bonferroni tests and Post Hoc analysis were implemented.

The average age of the nurses who participated in the study was 36.18 ± 8.83 . 90.4 % of them were female and 30.8 % of them were working for 1-5 years. The nurses' average Organizational Cynicism Scale scores was 37.98 ± 10.71 , their average Organizational Commitment total score was 52.60 ± 8.40 . It was found that Cronbach Alpha of Organizational Cynicism Scale was highly reliable with 0.915 and Organizational Commitment Scale had low reliability Cronbach Alpha with 0,686.

As a result of the study, it was concluded that the nurses who had 1-5 years of experience, male nurses, the nurses who felt themselves comfortable in their workplaces and the ones who felt themselves belonging to their workplaces had lower organizational cynicism and the nurses who were working in intensive care units had higher organizational cynicism. It was determined that years of experience affected the level of organizational commitment. It was observed that the female nurses, the nurses who had 26 years of experience or more, the nurses who were working in the operating theatres, the nurses who were feeling themselves comfortable in their workplaces and the ones who were feeling themselves belonging to their workplaces had higher organizational commitment levels.

Key words: Nurse, Organizational commitment, Organizational Cynicism

1. GİRİŞ

M.Ö 500 yıllarında Antik Yunan felsefi düşüncesiyle ortaya çıkan Sinizm kelimesinin kökeni “sinik” kavramına dayanmaktadır (1). Türk Dil Kurumu sinizm kelime anlamını güncel Türkçe sözlüğünde; “insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes’in öğretisi, kinizm.” şeklinde tanımlamaktadır (2). Abraham ise sinizm kelimesini; “küçük görme, öfke, utanç ve sıkıntı gibi duygusal unsurları, güçlü negatif duyguları harekete geçirmektedir” şeklinde bildirmiştir (3). Başka bir tanımda sinizm kavramı, çalışanların örgütlerine karşı, güvensizlik, öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duyguları taşıması olarak dile getirilmiştir (4). Sinizm kavramının içerisinde etkileşimde bulunan bireyler “sinik kişi” şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan bir çalışmada insan davranışının tamamen kendi çıkarları için motive edilmiş olduğuna inanan kişi “sinik” olarak nitelendirilmiştir (5). Sinik kişi, sadece geçmişten acı dersler çıkarmakla kalmayan aynı zamanda gelecekte zamanından önce hayal kırıklığı yaşayan biridir. Sinik kişi, peşinen insan güdü ve davranışlarının içtenliğine ve iyiliğine inanmayan ve bunu iğneli sözler kullanarak ve küçümseyerek ifade eden kişidir (6).

Örgüt iki veya daha fazla kişiden oluşan, ortak amaçlar belirleyip, bu amaçlara ulaşmak için sürekli olarak çalışan, bilinçli olarak işbirliği yapan sosyal bir birim olarak tanımlanmıştır (7). Üretim ve hizmet işletmeleri bu tanıma açık olarak uymaktadır. Otorite ilişkileri ve belli bir derecede işbölümü bulunması örgütün başlıca özellikleridir (8). Örgüt yönetimi, günümüz insanı için her zaman olduğundan daha büyük öneme sahip, çok daha karmaşık boyutlar kazanmış bir organizasyon sürecidir. Örgütlerin giderek daha karmaşık hale gelmesi, çevrenin sürekli değişerek belirsizliğinin artması gibi sebeplerle, örgütün başarısının artmasını zorlaştırmıştır (9). Artık örgütlerin sadece sahiplerinin (veya yöneticilerinin) ehil olması ve uygun bir örgüt yapısı yeterli olmamaktadır (10). Çalışanların örgütü benimsemeleri ve kendilerini otoritenin baskısı altında hissetmemeleri üretim ve performansa doğrudan etki etmektedir. Çalışanın örgütüne olumsuz duygular beslemesi ve örgüte karşı negatif tutum sergilemekten veya davranışlardan oluşan örgütsel sinizmin örgüt içerisinde varlığı, bireysel zararlar yanında örgüte de zarar verebilmektedir. Buradan yola çıkarak bu çalışmada hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Sinizm

Sinizmin tarihi yüzyıllar öncesine dayanmasına karşın, örgütsel sinizm kavramı literatüre 90'lı yıllarda, örgütsel alan yazınında yapılan araştırmalarla girmiştir (7). Örgütsel sinizm kavramı ülkemizde 2000 yılından itibaren araştırılan en önemli bilimsel konulardan biri haline gelmiştir (6). Son dönemlerde, özellikle Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere siyasetçiler, üst düzey şirket yöneticileri ve halk, sinizm kavramını ve bu kavramın yansımalarını örgütsel düzeyde tartışma ve araştırma sürecine girmiştir (11).

Örgütsel sinizm, kişinin örgütüne yönelik beslediği olumsuz duygular ve örgüte karşı gerçekleştirdiği negatif tutum veya davranışlardır. Birey, bu negatif tutum veya davranışları yöneticilerine, uygulanan süreçlere, gerçekleştirilen uygulamalara ya da doğrudan örgütün kendisine karşı sergileyebilmektedir. Örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan bireyler, çalıştığı örgütün etik kuralları hiçe saydığını, adil davranmadığını, samimiyet ve dürüstlük gibi kavramları, örgütün menfaatleri için yok saydıklarını düşünmekte ve buna inanmaktadırlar (12).

Örgütsel sinizmin ortaya çıkışı örgütlerden kaynaklanabildiği gibi, bireylerin kişilik özelliklerinden de kaynaklanabilmektedir. Örneğin, depresyonda olan, obsesif bozukluk yaşayan ya da kendini dengesiz hislere kaptıran bireyler örgütsel sinizme daha yatkındır (13). Bu tip sinikler örgütlerde hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendilerini geriye çekerler. Toplantılara katılmama, işten kaytarma, sürekli yorgunluk hali fiziksel geri çekilmeye örnek olarak gösterilebilir (14). Yapılan bir çalışmada sinik bireylerin yukarıda geçen davranışlarına ek olarak; sanal kaytarma, ek işte çalışma, dalıp gitmelerin sıklaşması, meşgul gözükme çabası gibi psikolojik geri çekilme örneklerinin de ortaya çıktığı belirtilmiştir (15).

Örgüte yönelik negatif hislerle, tutumlarla ve davranışlarla ilişkilendirilen sinizm, çevresel etkiler aracılığıyla değişim gösterebilmektedir. Örgütsel sinizm, örgüte katılan bireylerin sosyal ve iş hayatındaki deneyimlerine bağlı şekilde ortaya çıkar. Dolayısıyla, sinizm tecrübelerle geliştiği için kimsenin yalnızca kendi kararı ile sinik hale gelmediği söylenebilir (16). Çevresel koşulların değişmesi, çalışanlar ile bireylerin beklentileri arasındaki uçurumlar, yöneticiler arasındaki tutarsızlık, iş hayatının

karmaşıklığı ve zorlukları, günümüz işletmelerinde zaman yönetiminin çalışanlar için gerilim yaratma unsuru haline gelmesi örgütsel sinizm olarak bilinen negatif tutumları arttırmaktadır (17).

Sinizm, kişinin karşısındakine yönelik algılarını, yorumlarını, beklentilerini ve değerlendirmelerini yapılandırmaktadır (18,19). Sinik çalışanlar, çalıştıkları örgüte yönelik genelde bir negatif düşüncelere bağlı bir güvensizlik halinde olan, mesai arkadaşları ile iyi anlaşamayan, onları ve yapmış oldukları çalışmaları devamlı küçümseyici tavır ve tutum içerisinde hareket eden çalışanlardır (13). Kişilerin çalıştıkları kurumlara ilişkin kızgınlık, öfke, umutsuzluk, hayallerin gerçekleşmemesi gibi olumsuz duygular hissetmesi, örgütler ve çalışanlar açısından pek çok soruna kapı aralamaktadır (20). Örgütsel sinizmin yarattığı sorunlara ileriki bölümlerde genişçe yer verilecektir. Örgütsel sinikler, yöneticiler tarafından verilen çeşitli önerilerin başarıya ulaşacağı konusunda kötümser düşünmektedirler (21). Örgütteki değişimler ya da değişim girişimlerinin başarısızlıkla sonuçlanmasını, bu değişikliği önerenlerin beceriksiz veya tembel olmasına yorarlar (22).

Bireyler sinik olabileceği gibi örgütler de sinik olabilir. Sinik örgüt, bilerek insanları yanıltan, çalışanlarını sömürü düzeni içerisinde çalıştıran ve buna yönelik politikalar geliştiren, çalışanlarından geri bildirim almaksızın onlara direktif vererek iletişimini tek yönlü kuran, çalışanlarına yönelik ikiyüzlü davranan ve olası bencil tüm kavramların somut şeklinin gözlemlenebildiği örgütlerdir (23).

Küresel rekabet ortamında, herhangi bir işyerinde çalışmakta olan bireyler incelendiğinde örgütsel sinizm düzeyleri yüksek olan çalışanlar ile karşılaşma ihtimali çok yüksektir. Neredeyse bütün kurumlarda bu tarz çalışanların bulunuyor olması son dönemlerde sinizm kavramının örgütsel açıdan incelenmesine neden olmuştur (14). Yenilik oluşturabilmek, fark yaratan olmak, çok hızlı bir şekilde değişen dış dünyaya uyum gösterebilmek için kişileri anlamak ve yönetmek mecburiyetinde olan örgütler, örgütsel sinizm üzerinde durmaktadırlar (10,24). Örgütsel düzeyde, kaynağı insan olan ve kalan diğer kaynakların kullanılması için insan faktörüne sürekli ihtiyaç duyan, misyonlarını gerçekleştirebilmek için insan ilişkilerini pozitif şekilde düzenlemesi gerektiğinin farkında olan örgütler, sinizmi engellemeye ağırlık vermişlerdir (18,19).

2.1.1. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm; kişilik sinizmi, toplumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olmak üzere çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır.

2.1.1.1. Kişilik Sinizmi

Örgütsel davranışın pek çok konusuyla yakın ilişkisi olan kişiliğin, sinizm kavramıyla da güçlü bir ilişkisi bulunmaktadır. Sinizmi ve kişiliği beraber araştıran çalışmalar bu değerlendirmeyi destekler özelliktedir. Kişilik sinizmine sahip olan insanlara akademik yazında “sinik” ya da “kinik” adı verilmektedir. Sinik kişiler, insanların yalnızca kendi menfaatleri için çaba gösterdiğine ve onlara güvenilmemesi gerektiğine inanmaktadırlar (13,18,25).

Kişiler esasen insanların doğru biçimde davranmaları gerektiğini düşünseler de, genellikle insanların güzel duyguları taşıyamayıp başkalarına hep kötü bir tutum içerisinde olacaklarına inanırlar. Bu nedenle kişilik sinizminde güven duygusu yok denecek kadar azdır (5,10).

Kişilik sinizmi doğuştan gelirken, örgütsel sinizm süreç içerisinde örgütteki olumsuz koşullar sebebiyle meydana gelmektedir. Bu sinizm türünde; kişilerarası ilişkileri zayıf ve dürüstlükten uzak insanların yaşadığı bir yer genellemesi hakimdir (9,26). Kişilik sinizmine sahip olan bireyler, içinde bulunduğumuz dünyanın bencil ve ilgisiz insanlar ile dolu olduğunu düşünürler (27). Ayrıca sinikler, naif (uyumlu) ve kurallara tam anlamı ile riayet etmenin yarar getirdiği konusunda karamsardır. Kişilik sinizmi yüksek olanlar, mevcut beklentileri karşılanmamış olan ve adaletsizlikle karşılaştıkları dönemlerden geçen kişiler olabilirler (28).

2.1.1.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasında yapılmış olan sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinin sonucu olarak değerlendirilebilir. Bahsedilen bu sosyal sözleşme kavramı; eğitim, iş güvencesi, refah bir yaşam ortamının sağlanması şeklindeki beklentilere ilişkin bir inancı anlatmaktadır (9,15,25). Toplumsal sinizm, insan doğasından kaynaklanan negatif bakış açılarını kapsayan sosyal önermeler şeklinde ifade edilmektedir. Bu sosyal önermeler olayların yanı sıra bireyin manevi dünyası,

sosyal kurumlar, sosyal gruplar ve fiziksel çevreye yönelik genel inançlarını da kapsamaktadır (28,29).

Toplumsal sinizm, kişinin yöneticilerine olan güvensizliğinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde yöneticilere güvensizlik duyarken, toplum içerisinde ise daha üst düzey yönetimlere güvensizlik duyabilmektedirler (28). Bireylerin kurumlar ile yaptığı toplumsal sözleşmeler neticesinde beklentiler yeterince karşılanamaz ise bireyler hayal kırıklığı yaşamaktadır ve bu da toplumsal sinizme yol açmaktadır (8).

Toplumsal sinizm; insanlara, sosyal ve ekonomik sistemlere karşı oluşan bir güvensizlik neticesinde oluşmaktadır. Bu yönden bakıldığında toplumsal sinizmin gelir dağılımındaki adaletsizlik, ekonomik sorunlar, uygulanan devlet politikaları, ideolojik ve siyasi taraflarda beklentilerin karşılanamaması gibi nedenlerden dolayı geliştiği değerlendirilmektedir. Toplumun siyasi sebeplerle ayrıştığı veya ülke genelinde yapılanların siyasi olarak beğenilmediği hallerde toplumsal sinizm, özel bir biçimde siyasi sinizm biçiminde de gelişebilmektedir. Siyasetçilerin söyledikleri ve yaptıkları olumlu da olumsuz da olsa, bireylerde genel olarak bir inançsızlık hali meydana gelebilmektedir (10,30).

2.1.1.3. Çalışan Sinizmi

Çalışanların yöneticilerine, kurumlarına ya da başka bireylere yönelik hor görme, aşağılama, hayal kırıklığı, güvensiz olma gibi olumsuz tutumları için çalışan sinizmi ifadesi kullanılmaktadır (11,25). Aşırı iş yoğunluğu, çalışma saatlerinin uzun olması, liderlik ve yöneticiliğin etkin yapılamaması ve örgütteki yeni görevlendirmeler gibi nedenlerden ötürü çalışanların olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi şeklinde tanımlanmaktadır (20). Çalışan sinizmi, örgütün çalışanlarına, düşünce şekline, alışkanlıklarına hatta bütününe karşı aşağılama, küçümseme, güven duyamama, ümitsizlik ve hayal kırıklığının yoğun olduğu bireysel ve genel davranışlardır (31). Bireyler, örgütlerinde yaşamış oldukları hayal kırıklıklarını sinizm yolu ile dindirmektedirler. Çalışanlar, kendi vaziyetlerinin değişmeyeceği inancında olmalarına rağmen hayallerini gerçekleştirmek uğruna her çeşit tutum içerisinde olabilirler (18). Çalışan sinizmi, çalışanlara bir kontrol hissi vermektedir. Çalışanın, kurumsal kültür

için yapılan çalışmalara ilgisi azalırken diğer taraftan kendi mesleki örgütüne bağlanmaktadır (27,32).

Çalışan sinizmi, daha uzun çalışma saatlerinin, iş yükü artışının, etkisi hissedilmeyen liderlik ve yöneticiliğin, çalışma sahasında gerçekleşen yeni anlaşmaların ve organizasyonların devamlı olarak küçültülmesi ve basamakların azaltılması sonucu patron-çalışan ilişkilerinde görülen yeni bir paradigma olarak görülmektedir (10,33). İş doyumunu, çalışanların performansı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık düzeylerini de içerecek şekilde pek çok negatif sonuçlara sebep olabilmektedir (28).

Birey kendisini hiçbir şeyin değişmeyeceğine ikna ettiğinde, düşlerini gerçekleştirmek için herhangi bir harekette bulunmayacaktır. Bu nokta da sinizm gerçekleştirilemeyen umuda merhem olmaktadır (34). Günümüzde çalışan sinizminde; çalışanlar özellikle güvensiz olmanın yanında, ne yazık ki daha ileri giderek utanç verici, alaycı tavırlar, fırsatçı ve çıkarıcı davranışlar sergilemektedir (28).

2.1.1.4. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizm; bir kurumda, örgütsel değişimleri hayata geçirmek ile görevli olan yöneticilerin isteksiz veya yeterliliği olmayan kişiler olarak algılanmasından ötürü arzu edilen değişimlere yönelik oluşan negatif bakış açısı örgütsel değişim sinizmi olarak tanımlanabilir. Eğer kurum içerisinde sinizm tutumu yaygınlaşmış şekilde süreklilik arz ederse en etkin değişim uğraşları dahi bu sinizm aracılığı ile engellenerek başarısız hale getirilebilir (15,19).

Örgüt üyelerinin değişim basamaklarına gösterdikleri tepkiler bireyden bireye ve üyelerin sahip oldukları kademelere göre değişkenlik gösterebilmektedir. Üst kademede çalışanlar değişim çabalarını daha olumlu karşılarken; alt kademelerde görevli olan personeller ise bu çabaları taraflı ve ümitsiz çabalar olarak algılayabilmektedirler (35). Bu sinizm türü yalnızca çalışanların değişim için ikna edilebilmesi ve güvenlerinin kazanılabilmesi halinde büyük ölçüde önlenebilmektedir. Eğer çalışanlar yöneticilerine güvenmez ve yöneticiler tarafından desteklenmezlerse hayata geçirilmesi planlanan değişim süreçlerinin başarısızlık ile neticelenmesi kaçınılmaz olacaktır (36).

Değişim uğraşları başarısızlık ile sonuçlandığında, çalışanlar ilk önce hayal kırıklığı yaşamakta ve ardından ihanete uğradıklarını düşünmektedir. Ayrıca çalışanlar, değişimlerin akla uygun olmadığını düşünmekte ve değişim yapacak yöneticilerin

bilgisizce hareket ettiğine inanmaktadır. Böylece sinizm, çalışanların gelecekte yaşanması muhtemel değişim süreçlerini yürekte sahiplenmesine engel olmaktadır. Örgütsel değişim başarısızlığa uğradığında bu süreç kendiliğinden gerçekleşmektedir (3,36).

2.1.1.5. Mesleki Sinizm

Çalışanlar, gösterdikleri en iyi çabalarının bile, boşuna olduğu sürekli bir şekilde kendilerine hatırlatıldığı zaman, yaptıkları işleri anlamsız bulmaktadırlar. Süreç içerisinde her harekette ve başarısızlık yaşanması halinde çalışan bunu kişisel bir mesele haline getirmektedir (12,18). Mesleki sinizm, çalışanların hizmet götürmesi gereken insanlardan uzaklaşmasına neden olmakta ve gösterebileceği gelişmiş becerilerini engelleyen işleyiş-yönetim ile baş edebilme stratejisine dönüşmektedir. Mesleki sinizm; mesafeli davranma, duygusal açıdan hissizleşme, ilgi eksikliği ve vurdumduymaz tavırlar ile ortaya konulmaktadır. İnsani bazı değerlerden uzaklaşma süreci kendi içerisinde, hizmet alıcılara yönelik oluşturulması gereken empati duygusunda yetersizlik ve hizmet alıcıların duyarlılıklarına, duygularına, hislerine yabancılaşmayı içermektedir (9). Çalışan; hizmet alıcıları kendi problemleri ile suçlayarak negatif ve acı verici duyguları bastırmaya çalışmaktadır. Hizmet alıcılara yönelik alaycı bir tavır içerisinde girilmesi, hizmet alıcılardan uzaklaşması ve günlük ifadeler yerine entelektüel ifadeler kullanma çabası uyguladıkları mesleki sinizm deneyimleri olarak gösterilmektedir (28).

Mesleki sinizmin ortaya çıkmasının iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi, kişisel ve örgütsel değerlerin farklılığı nedeniyle ortaya çıkan kişilik-rol çatışmasıdır. İkincisi ise çalışanın örgütünde kendisinden üstlenilmesi beklenen görevler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması durumunda meydana gelen rol belirsizliğidir (14,16).

2.1.2. Örgütsel Sinizmin Özellikleri

Ümitsizlik, eski ve yeni siniklerin ortak duygusu olmuştur. Eski sinikler; sistem ve halkla, galip gelemeyeceklerini ve umutlarının olmadığını bilerek mücadele ettikleri, modern siniklerin ise bireyin kendi şahsına ait özelliklerinden kaynaklı, umutsuzluğun hakim olduğu ve yaşadıkları çevrenin baskılarından dolayı sinik oldukları düşünülmektedir (10). Siniklerin başlıca özellikleri şu şekildedir (13,34,37):

- Yalan söyleme, gerçek olmayan yüzleriyle kendilerini tanıtmaya ve başkalarını sömürmenin kişinin asli özellikleri olduğunu belirtmek,
- Alternatifler söz konusu olduğunda bencil, tutarsız ve güvenilir olmayan davranışların sergileneceğini varsaymak,
- Davranışlarının arkasında gizlenen güdüler olduğunu varsaymak,
- Psikolojik objeyi (birey, kurum, örgüt, halk gibi) hatırlatan düşünce içerisine girdiklerinde bunalım, sıkıntı, iğrenme ve utanç duyabilmek,
- Psikolojik objenin dürüst ve samimi olmadığına dair kesin ifadelerle eleştiri yapabilmektir.

Örgütsel sinizm, kişinin iş doyumunu ve işe bağlılığında azalmaya, çalışma performansında düşmeye, işe karşı yabancılaşma ve devamsızlıkta artışa neden olabilmektedir (7,38). Örgütsel sinizm, çalışanların örgütte adalet ve dürüstlük olmadığına dair inancının bir sonucudur (15). Kısacası, çalışanlar tarafından örgütlerinin ahlaki bütünlükten eksik olduğu, adalet, dürüstlük ve samimiyet gibi kavramların örgütün menfaatleri için yok edildiğine dair inançları hakimdir (39). Örgütlerde sinik gösterimlerin meydana gelmesinde dört faktör etkilidir. Bu faktörler şunlardır (13,21):

- Gerçekçi olmayan beklentiler: Kişinin ya da diğer bireylerin gerçek dışı büyük beklentiler içerisine girmesidir. Beklentiler giderilmediğinde kısıtlanma, yenilmişlik duygusu oluşmaktadır. Bu da bireylerin kendilerini kullanılmış, kandırılmış, ihanete uğramış hatta enayi yerine konulmuş hissetmelerine sebep olmaktadır.
- Hayal kırıklığı deneyimi: Yaşanılan hayal kırıklıkları sonucunda oluşan kısıtlanma ve mağlup olma durumudur.
- Aşağılanma/ Küçük görülme: Kişinin kendisinde var olan ya da diğer kişiler tarafından hissettirilen küçümsenme duygusu sonucunda meydana gelen hayal kırıklığıdır.
- Kuşkuculuk: Sinizm gibi şüphecilik üzerine kuruludur. Fakat siniklerin şüphesi, bireylerin iyi niyetleri, samimiyet ve dürüstlükleriyle ilgili olduğundan,

kuşkucuların şüphesinden daha anlamlı ve etkilidir. Bu kuşku ve ima örgütün arkasında saklı güdüler olduğunu düşündürmektedir.

2.1.3. Örgütsel Sinizmin Kuramları

Örgütsel sinizm kuramları; güdülenme, adalet, iş doyumu gibi kavramların etkisiyle altı kuram olarak belirtilmiştir. Bunlar; beklenti, atfetme, tutum, sosyal değişim, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramıdır (13,21).

2.1.3.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, çalışanların kişisel beklentileri ile ilişkili olan güdülenme kuramlarından biridir. Beklenti kuramı ile çalışan gösterdiği başarı karşısında ödüllendirileceğine dair ümit beslemektedir ve elde edeceği ödüllerde çalışan için çok kıymetlidir (4,12). Ödülün değeri çalışanın işinde daha çok çaba göstermesine sebep olmaktadır. Göstermiş olduğu çaba neticesinde ödüller kazanacağına inanmakta ve bu durum çalışanın performansını, motivasyonunu etkilemektedir (40). Çalışanların, sergiledikleri çabanın düzeyini belirleyen performans beklentileri, ödüllendirilme ve iş doyumudur. Bu teori üç ilişkiyi önemli kılmaktadır (13,21):

- Çaba-Performans ilişkisi: Çalışanın, ne kadar çaba gösterirsem o kadar performans sergilerim beklentisi durumudur (13).
- Performans-Ödül ilişkisi: Çalışanın ne kadar performans sergilersem o kadar ödüllendirilirim düşüncesi ve inancıdır (13).
- Ödül- Bireysel Amaç ilişkisi(Çekicilik): Ödül, çalışanın gereksinimlerini ne kadar karşılar ve doyum noktasına getirirse çalışanın ödülü arzulanması yani ödülün cezbediciliği o kadar artar (13).

Beklenti kuramı çalışanın kişisel beklentileri ile ilgilidir. Kurumun gelecek ile ilgili olumsuz beklentileri kişide sinik tavırların oluşmasına sebep olmaktadır. Örgütsel sinizm ile beklenti kuramı arasında bu şekilde bir ilişki kurulmaktadır (13,23).

2.1.3.2. Atfetme Kuramı

Atfetme teorisinde kişi önce davranışlarının sebeplerini belirlemek maksadıyla gdlenmektedir. Sonra davranışlarını, belirlemiş olduğu nedenler üstüne dayandırmakta ve son olarak da bu süreçleri yöneten ilke ve kaidelerin var olduğunu belirtmektedir (9).

İnsan hayatı boyunca çok sayıda karmaşık unsur ile karşılıklı etkileşim halindedir. İnsanlar sürekli olarak yaşamlarını düzenli ve anlamlı hale getirme çabası içindedir (41). 18. Yüzyıl filozoflarından David Hume, oluşan her Şeyin altında bir sebep yattığını kabul etmenin dünyayı anlamaya yardımcı olduğunu söylemektedir (1,21,28,29,42). Başka bir ifadeyle, Atfetme Kuramı bir bireyin, başka birinin sergilediği davranışı ya içsel (kişilik, motivasyon, yetenek, vb.) ya da dışsal nedenlere (kurallar, hava durumu gibi durumsal faktörler) atfettiğini ne sürmektedir (1,34,43).

2.1.3.3. Tutum Kuramı

Sosyal davranışları kestirebilme ve açıklama girişimlerinde merkezi bir konumda olan tutum; psikologların bir nesne, düşünce, davranış veya insanlara ilişkin değişen tercihlerini ifade etmek amacıyla kullandıkları bir sözcüktür (44).

Tutumlar bireyin deneyimleri ve elde ettiği bilgilerin örgütlenmesi ile oluşmaktadır (35). Tutumlar sadece bir davranış ya da duygu eğilimi değildir, biliş-duygu-davranış eğilimi bütünleşmesi şeklinde tanımlanmaktadır (10,45). Buradan hareketle tutumlar bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç oğeden oluşmaktadırlar (20,23,31).

Örgütsel sinizm tanımından hareketle sinizm, çalışanın yesi olduğu örgüte girdiği andan itibaren yaşadığı deneyimler sonucunda ortaya çıkmakta ve zaman ilerledikçe düzeyinde bazı değişikler meydana gelmektedir (46). Yaşanan deneyimler neticesinde kişinin olumsuz inançları ile başlayan süreç, olumsuz duyguların açığa çıkması ve en sonunda olumsuz davranışların sergilenmesine neden olabilmektedir (4). Örgütsel sinizmin temelinde tutumların yer aldığını düşünüldüğünde; tutum kuramının örgütsel sinizmin anlaşılmasında ve açıklanmasında teorik ereve kurmaya yardım ettiği görülmektedir (46).

2.1.3.4. Sosyal Değişim Kuramı

Sosyal değişim kuramı, 1964 yılında Blau tarafından geliştirilmiştir (3, 47). Bu kuramda aslında yaşayabilmek için, insanlarla ilişki kurmanın gerekliliği üzerinde durulmuş ve bireylerin gereksinimlerini karşılayabilmek için sürekli olarak birbirleriyle iletişim halinde olmasının gerektiğine dikkat çekilmiştir (8). Gouldner (1960)'e göre; örgüt içerisinde çalışan birisi kendisine olumlu davranış gösterildiğini fark ederse, kendini örgüte iyi davranması ve örgütü zor durumda bırakacak davranışlardan kaçınması konusunda sorumlu hissetmektedir (48). Böyle bir durumda örgütsel sinizmin örgüt üzerindeki negatif etkilerinin de görülemeyebileceği söylenebilmektedir (23).

Sosyal değişim kuramının ana prensibi çalışanların saygı görme, haysiyet, dostluk gibi ödüllendirilme beklentisiyle birlikte sosyal ilişkilere dahil olması ve bu ilişkileri sürdürebilmesi şeklinde belirtilmektedir (6).

2.1.3.5. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygu kavramı, 19. yüzyılın sonlarından beri araştırılan ve üzerinde tartışılan konulardan birini oluşturmaktadır (49). Duyguların bireyin hayatına, ailesine, çevresine ve çalışma hayatına etkileri, sonuçları; bireyin müşteri ve iş arkadaşlarıyla olan etkileşimleri ve bunların örgüte yansımaları başta psikoloji ve sosyoloji olmak üzere birçok alanın ilgisini çekmektedir(31,41). Duygular insan davranışlarını açıklamak için en temel parçalardan biridir. Duygu, genellikle belirli bir uyaran karşısında içsel olarak belirip, davranışsal tepkilere sebebiyet veren hisler olarak açıklanmaktadır (42).

Kişiler örgütü anlamaya çalışırken (adaletli veya adaletsiz), iş doyumunu hakkında sinik davranışlar gösterirken olayın yaşandığı gün veya geçmişte yaşadığı olaylardan etkilenmektedir (13).

2.1.3.6. Sosyal Güdülenme Kuramı

Weiner'in sosyal güdülenme kuramına göre, öncelikle sonuçlanan olayın sebeplerine bakılmakta; sonrasında olay farklı açılardan değerlendirilmektedir (50). Değerlendirmeler göz önünde bulundurularak, olaya ilişkin sorumluluk kararları alınmakta ve gelecekteki benzer olaylarla ilgili beklentiler geliştirilmektedir (20,25). Sorumluluk kararları ve beklentileri, sonrasındaki davranışları etkileyerek öfke, sempati gibi bazı duyguları beraberinde getirmektedir (49). Gelecekte yaşanacak durumlarda

nasıl bir tutum sergilenmesi gerektiğini ve bunların nasıl kestirilebileceğini belirlemek için sebepsel yorumlar yapılmaktadır. Bu şekilde olaylar önceden tahmin edilebilir ve kontrol altına alınabilir duruma gelebilmektedir (42).

2.1.4. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Bir örgütte çalışanın bir durum, söz, olay veya kişi ile ilgili bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak gösterdiği reaksiyon o çalışanın tutumunu belirtmektedir (18). Örgütsel sinizmin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar: Bilişsel, Duygusal ve Davranışsal boyutlardır (16). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutunda örgütün dürüstlükten yoksun olması ve diğer çalışanların hor görülmesi kendini göstermektedir. Duygusal boyut, saygısızca tutumlarda bulunma, stres ve endişe gibi duyguların ağır bastığı durumları açıklamaktadır (9). Davranışsal boyut ise sinik çalışanların örgütün amaçları ile dalga geçmesi, örgütteki işlerini ciddiye almayıp kendince yeniden tanımlamak istemesi gibi davranışlarda bulunmasını kapsamaktadır (13,31).

2.1.4.1. Bilişsel Boyut

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, bireylerin örgütün samimiyet ve dürüstlük yönünden yoksun olduğuna ilişkin inancını tanımlamaktadır (16,51). Örgüte olan inanç zayıf olduğundan, sinikler çoğu zaman uygulamaların altında gizli sebeplerin var olduğu inancı içerisindedirler. Sinikler, örgütün resmi olarak sunduğu beyanları ciddiye almamakta, ilişkilerini çıkar ilişkisi üzerine kurmakta ve onlar da yalan söylemeye veya doğru olmayan davranışlar sergilemeye başlamaktadırlar (14,21).

Bilişsel boyut; kişinin çevresinde bulunan olay, vaziyet ve iş arkadaşına yönelik elinde bulunan her türlü tecrübe, bilgi, inanma duygusu ve fikri içerisine almaktadır (23). Sinik bireylerin düşüncelerine bakıldığında, buldukları örgütlerde adalet ve doğruluk gibi değerler körelmiş, hatta bazılarına göre yok olmuştur. Bu nedenle sinik bireyler, örgütleri tarafından ihanete uğradıklarını düşünmektedirler (52). Bireyin örgütüne olan inancı bozulmaz ise örgütsel sinizm görülme sıklığı azalır veya örgütsel sinizme hiç rastlanmayabilir.

Kişi, tecrübelerinden ve bazı kaynaklardan elde ettiği kazanımları kendi dünyasında yorumlayarak bir tutum geliştirmektedir. Bilişsel öge, kişinin düşüncesini etkileyen unsurların süreç içerisinde ne yönde hareket ettiği ile ilişkilidir. Bu zihinsel

işleyiş ile ilgilidir (31). Daha sonra bu zihinsel işleyiş sistemleşmektedir. Bu sınıflandırma kişinin, değişik olaylara, nesnelere, bireylere ilişkin algısını etkilemektedir. Dolayısı ile birey, uyarılara yönelik tepkilerini farklı biçimlerde ortaya koymaktadır (53). Kişi, eğer örgütteki çalışanların ya da yöneticilerin iyi niyetli davranmadığını, yalan söylediğini ve dolayısı ile gerçek karakterini yansıtmadığını görür ise örgüte güveni azalmaktadır (9). Bilişsel boyutta sinikler, bireylerin maaş artışları, terfi etmeleri gibi maddi konuları; erdem, dürüstlük ve kişilik sahibi olma gibi manevi duygulara tercih ettikleri inancı içerisinde olduğu belirtilmektedir (16).

2.1.4.2. Duygusal Boyut

Duygusal boyut örgütsel sinizmin ikinci boyutudur. Duygusal boyut, örgüte yönelik negatif tutumlardır. Duygusal boyut dokuz ana duygusal tepkiden oluşmaktadır. Bunlar heyecan, şaşkınlık, öfke, stres, utanma, korku, aşağılama, sevinç ve iğrenmedir (27). İronik bir şekilde, sinik bireyler örgütlerini kendi normlarına göre değerlendirip eksiklik bulduğunda, kendilerini örgütünden daha yüksek düzeyde görüp gizli bir haz dahi alabilmektedir. Bu nedenle sinik kişiler sadece örgütlerine ilişkin inançları azalmış bireyler olarak değil, aynı zamanda örgütlerine yönelik çeşitli duygular besleyen bireyler olarak da görülmektedir (21).

Duygusal boyut benzer şekilde küçük görme, hayal kırıklıkları, ahlaki yönden bozulmalar, nefret etme, ümitsizlik gibi duyguları da içermektedir (51). Bu yönden değerlendirildiğinde sinizm, olayları algılamanın yanında farklı olumsuz hisler yolu ile de açığa çıkmaktadır (35).

2.1.4.3. Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut aynı zamanda örgütsel sinizmin son evresi olarak da düşünülmektedir. Davranışsal boyutta bireyler örgütü küçük görebilirler, dahası örgütten memnuniyet duymamaktadırlar (16). Bireylerin en belirgin davranış eğilimlerinden birisi örgüte sert bir biçimde eleştiri yöneltmeleridir. Bunun en bariz şekli ise örgütün dürüstlük, samimiyet ve ahlak gibi değerlerden yoksun olduğunu iddia etmektir. Sinikler bu nedenle örgütte gizli düşüncelere ve tutumlara neden olmaktadır (18).

Davranışsal boyut, sinik bireylerin bilişsel boyutta düşük olan inançlarının örgüte karşı olumsuz eğilim ve fiili eylemlere dönüşmüş hali olarak değerlendirilmektedir (9). Çalışanlarda görülen eleştirel ve küçümseyici bakış açıları ve şikayetlerin sürekli hale gelmesi bu boyutun içeriğini oluşturmaktadır (54). Bireylerin sinik hareketleri bu evrede basitçe gözlemlenebildiğinden, örgütsel sinizmin artık ayırt edilebilecek seviyede yüksek olduğu belirtilmektedir.

Sinik bireylerin, örgütlerine yönelik sahip oldukları negatif duygular bu boyutta olaylara yönelik kinayeli mizah söylemlerinin kullanılması ile kendisini göstermektedir (35). Bu tarz söylemlerin yanı sıra bireyler eleştirilerini söze vurmadan, sadece birbirlerine gülerek ya da bakışarak da belli edebilmektedir (55). Alaycı, eleştirel, aşağılayıcı ve küçümseyici davranışlarda bulunabilmektedir. En belirgin görülen davranışları ise sırtmalar, dönen gözler ve birbirleriyle imalı bakışmalar şeklinde olduğu bildirilmektedir (56).

2.1.5. Örgütsel Sinizm Nedenleri

Örgütsel sinizm kavramının meydana geliş sürecindeki birinci aşama, çalışanlarının veya üyelerinin örgütün doğruluk ve dürüstlükten uzaklaştığı yönündeki inançlarının varlığıdır (14). Bu inanç; rezil etme, hiddetlenme ve suçlama gibi olumsuz hisler ile açığa çıkmaktadır. Bu inançların esasında duygusal etkilerin yer aldığı bilinen bir durumdur. Bu biçimdeki reaksiyonlar örgütsel sinizm sürecinin ikinci boyutunu ifade etmektedir. Bu aşamadan itibaren sinik bireyler olumsuz davranışlara yönelmektedirler (18). Dolayısı ile örgütsel sinizm bilişsel, duygusal ve davranışsal tutumların bileşimi ile meydana gelmektedir.

Birey; kendi kişiliğine, yaratılışına ilişkin sebeplerden yahut örgüt içerisindeki sebeplerden ötürü sinizme yakalanabilmektedir. Bir yönetici, çalıştığı örgütte neyin sinizme sebep olabileceğini ve sinizmin sonuçlarının neler olabileceğini bilir ise örgütsel sinizmi besleyebilecek karar ve uygulamalardan kaçınabilmekte ve örgütsel sinizmi az düzeye indirebilmektedir (9).

Örgütsel sinizme sebep olan pek çok etkenin bulunduğu ifade edilmektedir. Bunlar (14):

- Değişim gayretlerinin hatalı yönetimi, iş yükünün ve ruhsal gerilimin fazlalığı, bireysel ya da örgütsel düzeyde beklentilerin karşılanamaması, sosyal yardımların

azlığı, çalışanların, kendileri ile ilgili hususlardaki verilecek kararlara katılımlarının sağlanmaması, misyon çatışmalarının yaşanması, örgütteki karmaşıklık seviyesinin fazla olması, iletişimde sorunlar yaşanması (36,57);

- Psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, işten çıkarmaların fazla, sert ve hızlı biçimde yapılması, çalışanların örgütlerine güven duymaması, çalışanlar sessizliğindeki artış (11),

- Çalışanların motivasyonunu artırmak için verilen teşviklerin yetersiz kalışı, örgüt içindeki dengesiz güç dağılımları, çalışma saatlerinin fazla olması (58),

- Örgütte dürüstlük ve doğruluk değerleri yerine kişisel çıkarlara yönelik politikaların hayata geçirilmesi, tutum ve davranışlarda saygılı ve ciddi olunmaması, kurumsal boyuta gelen örgütsel riyakarlık davranışları, küçülme stratejisinin tercih edilmesi gibi etmenlerdir (45,51,58).

2.1.6. Örgütsel Sinizm Sonuçları

Sinik bireyler, örgütleri akıllarına geldiğinde stres, üzüntü, güvensizlik, öfkelenme, umutsuzluk, kızgınlık, tenkit etme, kınama gibi duygular içerisinde olmaktadır. Bu duygular kimi zaman tutum ve davranışa dönüşebilmektedir. Bunların sonucunda stres, tükenmişlik, iş tatmininde düşüş ve işe yabancılaşma gibi durumlar meydana gelebilmektedir (6).

2.1.6.1. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini

İş tatmini kavramı, çalışanların işlerine yönelik göstermiş olduğu tutumlar ile ortaya çıkmaktadır. İhtiyaçların karşılanmasına ilişkin oluşan duygusal bir tepki ve durumdur (59). İş tatmininin iki ana faktörü vardır. Bunlar içsel ve dışsal tatmin faktörleridir. İçsel tatmin faktörleri; bireyin kendini gerçekleştirebilmesi, başarıma hissi, işinde rahat ve serbest olabilmesi biçiminde ifade edilebilmektedir (18). Dışsal tatmin faktörleri ise iş güvencesinin bulunması, ücretin iyi olması, işin kaliteli olması, çalışma şartlarının düzgün olması, çalışma saatlerinin insani düzeyde ve örgütün bireye yönelik tutumu biçiminde ifade edilebilmektedir. Çalışanlar işlerinden tatmin olamazsa, işletmeler kendi beklenti seviyelerini yakalayamamaktadırlar (13).

2.1.6.2. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel verimlilik ve etkinlik bakımından önemli olan örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütün vizyonuna ve misyonuna sahip çıkması, örgütsel hedeflere ulaşmak için gayret gösterme arzusu, örgütüne yönelik sadakat duygusu içerisinde olması ve örgütte kalma isteğinin yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir (60). Sinik çalışanlar, örgütlerini negatif şekilde yorumladıkları ve küçümsedikleri için iş yerlerine yönelik sadakat duygusu içerisinde değildirler. Bu nedenden dolayı örgütten ayrılma olasılıkları fazladır (61).

Sinik kişiler iki nedenle örgütsel bağlılığa ve örgüt değerlerine diğer çalışanlara göre az önem vermektedirler. Birincisi, sinik bireyler ahlaki yönden kendini beğendiği için örgütsel direktifleri devamlı sorgulamaya eğilimli olmalarıdır. İkincisi ise sinik bireyler insanlara pek güvenmedikleri için insanlardan uzaklaşmalarıdır (3). Yapılan bir araştırmada, kişilerin örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığını saptamıştır (10).

2.1.6.3. Örgütsel Sinizm ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, modern zamanlarda bireylerin ve çalışanların yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyen sorunlardan biri olarak görülmektedir (62). Yabancılaşma kavramı çoğunlukla yalnızca olumsuz duyguları kapsamaktadır. Fakat sinizm bütün yönleriyle bir negatif tutumdur ve inançlar, duygular ve davranışlardan meydana gelmektedir (44,62). Ortaya koyduğu bireysel ve örgütsel olumsuz etkileri sebebi ile yöneticiler bu durumu kontrol altına almalı ve iyi biçimde yönetmelidir (62).

Yabancılaşma kişinin iş veya özel yaşamında oluşabilmektedir. Hem iş yaşamında hem de özel yaşamında kişinin kendinden uzaklaşması halinde bireyin dengesi bozulabilmektedir. Sinik çalışan, işine yönelik uyumun azaldığını düşünebilir ve geleceğine yönelik negatif bir bakış açısı ortaya koyabilir ve dolayısı ile işe yabancılaşma hissi meydana gelebilir. Nitekim Rubin ve arkadaşları örgütsel sinizm düzeyinin artması ile birlikte kişinin işe yabancılaşma düzeyinde de artış olduğunu saptamışlardır (63). Yapılan çalışmalar sinizm ve örgütsel sinizmin çalışanlarda yabancılaşmaya neden olduğunu ortaya koymuşlardır (64,65).

2.1.6.4. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık kavramı; ödül düzeninin içinde olmayan, örgütün etkin bir biçimde işlemesine yardımcı olan, zorlama olmaksızın yalnızca gönüllülüğün esas olduğu davranışlar şeklinde ifade edilmektedir (66).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, kişilerin ödül ve karşılık beklemezsizin gösterdikleri ve gerçekleşmediği zaman cezası olmayan, çalışma ve görev tanımında ifade edilmeyen, çalışanların ekstra çaba sarf ettiği ve sonuçların hem örgüte hem de çalışanlara olumlu katkı sağladığı davranışlardır (63,66). Örgütsel vatandaşlık davranışı örgütlerde huzurun sağlanması için önemlidir. Örgütlerde psikolojik sözleşme gibi davranışlar olduğu zaman güven kırılacağından örgütsel vatandaşlık davranışı azalmaktadır. Bu durumda örgütsel sinizm oluşur. İki kavram arasında negatif bir ilişki mevcuttur (9,17,18).

2.1.6.5. Örgütsel Sinizm ve Tükenmişlik

Maslach ve Jackson, tükenmişliğin işareti sayılabilecek olan duygusal tükenme ve sinizme dikkat çekmektedir (21). Tükenmişlik açısından sinizm; bireyin örgüt, hizmet alıcılar veya kendisine, diğer bir ifadeyle belirlenmiş bir hedefe karşı negatif bir tutumu, yani duyarsızlaşması biçiminde meydana gelmektedir. Bu bağlamda duyarsızlaşma ile örgütsel sinizmin ayrımı, örgütsel sinizm kavramının geniş bir perspektifte örgüte karşı negatif bir tavır gerçekleşmesidir (67).

2.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, günümüzde önemi gittikçe artan bir kavram olup, çalışanların örgütte çalışma isteklerinin güçlü olması, örgütün başarısı ve etkinliği için çabalama ve örgüte hissettiği sadakat olarak tanımlanmaktadır (68). Diğer bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, çalışanın çalıştığı işletmeye karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı işletmenin başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi ile olduğu belirtilmektedir (40,43,68). Örgütlerde rekabet ortamının artması, örgütün her unsurunun daha dikkatli ele alınmasını sağlamaktadır. İnsan unsuru örgütlerin başarısında önemli bir unsur haline gelmektedir (68). Bu durum işletmelerin güçlenerek ömürlerini devam ettirmelerinde örgütsel bağlılığın ne derecede önemli bir yöntem olduğunu göstermektedir (69).

Örgütsel bağlılık; çalışanların işletme çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutması durumu şeklinde tanımlanabilmektedir (25). Örgütsel bağlılık çalışanların ve işletmenin amaç hedeflerinin uyumlu olması, çalışanların gönüllü olarak işletmenin faydası için çalışması ve işletmeden ayrılmak istememeleri ile anlaşılmaktadır (18).

2.2.1. Örgütsel Bağlılıkla Benzer Olan Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramı farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu durumda örgütsel bağlılık kavramının benzer kavramlarla karıştırılmakta ve anlam karmaşası ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılıkla karıştırılan kavramlardan bazıları mesleki bağlılık, işe ve iş arkadaşlarına bağlılık, örgütsel sadakat ve itaat kavramlarıdır (9,55,61).

İşe bağlılık, çalışanların yapmış oldukları işlerine yönelik hissettiği duygusal bir bağ ve inanç şeklinde tanımlanabilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların işlerine psikolojik olarak bağlanması olduğu söylenebilmektedir (31,39).

İşe bağlılık, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum iki kavramın birbiri ile karıştırılmasına neden olabilmektedir. İşe bağlılık çalışanın kendisini işiyle özdeşleştirmesi, işine gösterdiği özendir. Örgütsel bağlılık ise çalışanın çalıştığı işletmeye yönelik tutumu ve bağlılığı olduğu bildirilmektedir (39,61).

Çalışanlar çalışma ortamında yakınlık hissettikleri iş arkadaşlarıyla kurmuş oldukları sosyal ilişkiden dolayı onlara karşı bağlılık hissedebilmektedirler. İş arkadaşlarına bağlılığın işletmeler için örgütsel bağlılık kadar etkisi bulunmamaktadır (25,38). İş arkadaşları arasında yardımlaşma, sosyalleşme gibi olumlu davranışlar bulunmasına rağmen çalışanlar özel ya da kurumsal sebeplerden dolayı işletmeden ayrılabilir. Çalışma arkadaşlarına bağlılığı yüksek olan çalışanlar bu durumdan olumsuz etkilenerek performans ve motivasyonda azalma yaşayabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar ise işletmelerinin zarara uğramaması için her koşulda en iyi performansı sergilemeye çalışmaktadırlar (22,49,53,55).

Sadakat kavramı bir şeye karşı içten bağlılık hissetme, hislerinde ve duygularında samimi ve gerçek olma anlamlarına gelmektedir (35,60).

Örgütsel bağlılığın ve sadakatin ortak noktası bir nesneye ya da işletmeye karşı aitlik duygusunun bulunmasıdır. Örgütsel sadakatin örgütsel bağlılıktan farkı tek taraflı olmasıdır. Sadakat gösteren bir çalışan bunun karşılığında hiçbir şey beklememektedir.

Örgütsel bağlılıkta ise çalışan göstermiş olduğu sadakat karşısında beklentiye girer ve karşılık bulamaması durumunda işletmeden ayrılarak bağlılığını sonlandırmaktadır (14,38).

İtaat, yetkiyi elinde tutan üstün, bu yetkiye dayanarak emir vermesi ve astın bu yetki nedeniyle uygun kabullenme davranışı sergilemesi şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık da ise üstün zorlaması yerine çalışanın içinden gelen iş görme arzusu bulunmaktadır. Örgütsel bağlılıkta otoritenin emirleri yerine çalışanların bireysel değer ve inançları bulunmaktadır (9,18,19,39).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütsel başarıyı sağlayabilmek ve örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için çalışanların örgütlerine ve yapmış oldukları işe bağlı olmaları gerekmektedir (60).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile gösterdiği performans arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi arttıkça gösterdiği performanslar da artmaktadır (10,25,41,55). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha az disipline ve denetime ihtiyaç duymakta, örgüte en yüksek katkıyı sağlamak için çaba sarf etmektedirler. Özellikle örgütün kriz döneminde sadakatlerini göstermektedirler (35,42).

Örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar daha etkin ve verimli çalışmaktadırlar. Bu çalışanlarda devamsızlık, işten ayrılma, işten kaçınma gibi davranışlar gösterme olasılığı örgütsel bağlılığı zayıf olan çalışanlara kıyasla daha düşüktür (33,54,61).

Örgütsel bağlılığın temelini oluşturan örgüte duyulan sadakat ve örgütte kalma eğilimidir (18,21). Sadakat, çalışanın yaptığı işe ve çalıştığı örgüte sorumluluk duyması ve kendisini örgütle özdeşleşmesidir. Örgütte kalma eğilimi ise çalışanın çalıştığı örgütle arasında oluşan duygusal bir bağla örgütte çalışmaya devam etme olarak açıklanabilmektedir (44,53).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların işletmelerine bağlılık duyması, yaptıkları işlerin verimliliğini artırarak işletme için olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Bu nedenle bir işletmenin,

çalışanların işletmeye hissettiği bağlılığı artırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin neler olduğunu bilmesi önemli bir konu olarak kabul edilmektedir (40,42).

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Literatürdeki genel kullanım doğrultusunda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir (68,70).

i. Kişisel faktörler, örgütsel hedef ve değerlerin içselleştirilip, örgütte uzun yıllar çalışılabilmesi için önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık ve kişisel faktörler arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırmada genel olarak cinsiyet, yaş, örgütte çalışma süresi, eğitim seviyesi ve medeni durum gibi kişisel özelliklerin incelendiği görülmektedir (10,18,38).

ii. Örgütsel faktörler, örgüt içerisinde yer alan çalışma prensibi ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı ve karar alma süreçlerine katılım, ücret ve ödüllendirme sistemi, örgütsel kültür ve örgütsel adalet olmak üzere beş farklı şekilde ele alınmaktadır (10,38,61).

iii. Örgüt dışı faktörler: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgütle ilgili olduğu gibi örgüt dışı yani çevresinden kaynaklı da olabilmektedir (60,61,71).

2.2.4. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Araştırmacılar tarafından yapılan örgütsel bağlılık tanımları; işveren ile işletme arasındaki ilişkinin yapısı ve nasıl geliştiği konularına göre değişiklik göstermektedir. Yapılan tüm tanımlar örgütsel bağlılığın tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı ortak noktasında buluşmaktadır (10,18,39).

Literatür araştırmaları incelendiğinde örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla ilgili özellikle üç sınıflandırma türü olduğu görülmektedir. Bu üç sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları olarak açıklanmaktadır (45,71,72).

2.2.4.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutum sözcük anlamı olarak kişileri belirli davranışlara yönlendiren eğilim şeklinde tanımlanmaktadır. İnsanlar olay ya da kişiler hakkındaki bilgi ve inanışları doğrultusunda tutum oluşturarak harekete geçmektedir (10,52,54,71).

Tutumsal bağıllık, çalışanların işletmeleriyle olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Tutumsal bağıllık, çalışanın kendi değer ve amaçları ile işletmenin amaçlarının aynı doğrultuda olması halinde oluşmaktadır. Diğer bir ifade ile tutumsal bağıllık kişinin işletmeyle bütünleşmesi, örgütün çıkarlarına önem verirken ve örgütte kalma arzusunu belli ederken gösterdiği tutum olarak ifade edilmektedir. Tutumsal bağıllığın üç önemli unsuru bulunmaktadır (18,55,71):

- İşletmenin amaç ve hedeflerine hissedilen güçlü bir inanç ve kabullenme,
- İşletme yararına daha çok çaba göstermeye istekli olma ve
- İşletme üyeliğini devam ettirme isteği.

Tutumsal bağıllıkla ilgili yaklaşımlar, bu davranışlara yönlendiren eğilimin sebeplerini belirlemeye yöneliktir. En önemlileri Kanter yaklaşımı (73), Etzioni yaklaşımı (74), O'Reilly ve Chatman yaklaşımı (75), Penley ve Gould 'un yaklaşımı (76), Allen ve Meyer yaklaşımıdır (70).

i. Kanter yaklaşımı: Kanter örgütsel bağıllığı, örgütsel ihtiyaçların ve kişisel tecrübenin kesiştiği noktada meydana çıkan bir düşünce olarak ifade etmiştir. Sosyal bir sistem olan örgütlerin belirli istek ve ihtiyaçları bulunmaktadır. Çalışanlar örgütlerinin bu istek ve ihtiyaçlarını, kendilerini örgüte karşı duygusal, olumlu ve olumsuz bir şekilde adapte ederek sağlayabilirler. Kanter'in yaklaşıma göre (71-73);

- Devama yönelik bağıllık: Çalışanın üyeliğini devam ettirerek örgütte kalması ve örgütün devamlılığı için elinden geleni yapmasıdır. Çalışanın kar ve maliyet karşılaştırması yapması fikrine dayanmaktadır.

- Kenetlenme bağıllığı: Çalışanın bir takıma ve bu takımdaki sosyal ilişkilere bağıllığıdır. Kenetlenme bağıllığı, takıma karşı olumlu duygusal eğilimleri içermektedir. Çalışanın takımın üyeleriyle ilgilenmesi ve takıma katılımı duygusal bir tatmin sağlamak ve bunun sonucunda çalışan takıma bağıllık hissetmektedir.

- Kontrol bağıllığı: Çalışanın grup otoritesi ve örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Çalışan örgütün kendisinden beklediği davranışların ve uyulmasını istediği taleplerin, kendi değerleriyle uyduğuna düşünerek, ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Bu sebeple, örgütün isteklerine uymanın gerekli olduğunu düşünmektedir.

ii. Etzioni yaklaşımı: Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmalar 1961 yılında Etzioni tarafından yapılmış ve örgütsel bağlılık kavramının yerine “örgütsel katılım” kavramını kullanmıştır. Etzioni; yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlaki katılım olmak üzere üç örgütsel katılım türü belirlemiştir (71,72,74);

- Yabancılaştırıcı katılım: Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkmakta ve çalıştığı kuruma yönelik olumsuz bir eğilimi ifade etmektedir.

- Hesapçı katılım veya çıkarı dayalı katılım: Çalışanın çalıştığı kuruma karşı olumlu veya olumsuz eğiliminin düşük seviyede olması durumudur.

- Ahlaki katılım: Çalıştığı kuruma yönelik yüksek derecede olumlu bir eğilimin olduğunu ifade etmektedir.

iii. O'Reilly ve Chatman yaklaşımı: O'Reilly ve Chatman tarafından bağlılık, çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı şeklinde ifade edilmiş ve örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir (71,72,75);

- Uyum boyutu: Bu boyutta temel amaç, maddi ödüllere sahip olabilmek için işletmeyi bir araç olarak görmektir.

- Özdeşleşme boyutu: Bu boyutta çalışan kendini grup üyesi olarak hissetmekte ve bu durumdan gurur duymakta, grubun amaç, değerlerini benimsemekte ve kabul etmektedir.

- İçselleştirme boyutu: Bu boyut örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Çalışan, tutum ve davranışlarını diğer grup üyeleri ve örgütün değerleri ile uyumlu görmektedir.

iv. Penley ve Gould'un yaklaşımı: Penley ve Gould, Etzioni'nin bağlılık modelinin temel aldığı ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı boyutlarının örgütsel bağlılığı açıklamak için yeterli olduğunu, ancak bu modelin bazı nedenlerden dolayı tam anlamıyla ilgi görmediğini belirtmiştir (68,71,72,76).

- Ahlaki boyut: Örgütsel amaç ve hedeflerin kabul edilmesi ve benimsenmesine dayanmaktadır.

- Hesapçı boyut: Çalışanların ortaya koydukları çabalar karşılığında ödül ve teşvik beklmelerine dayanmaktadır.

- Yabancılaştırıcı boyut: Çalışanın örgütün iç çevresi üstünde denetiminin olması ve örgüte bağlılık hissetmekten başka seçeneğinin olmadığını anlaması sonucunda ortaya çıkmaktadır.

v. Allen ve Meyer yaklaşımı: Tutumsal bağlılıkla ilgili yapılan önemli çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer tarafından yapılan çalışmadır. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen bu yaklaşım duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı şekilde ele alınmaktadır (38,70-72).

- Duygusal bağlılık: Çalışanların duygusal olarak çalıştıkları kuruma bağlılık hissetmelerini ve kurumlarını benimsemelerini ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütlerinde gerçekten kalmayı istedikleri için çalışmaya devam etmekte ve örgütün amaç ve hedeflerine ulaşabilmek için çaba göstermektedir.

- Devamlılık bağlılığı: Çalışanın örgütten ayrılmanın neden olacağı maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir.

- Normatif bağlılık: Çalışanların ahlaki bir sorumluluk duygusuyla hissetmiş oldukları bağlılıktır. Güçlü bir normatif bağlılığı bulunan çalışanlar, örgütte kalmaları gerektiğini düşündüğü için çalışmaya devam etmektedir.

2.2.4.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, çalışanların belirli bir örgütte çok uzun süre çalışmalarını sonucunda aynı örgütte kalma sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar örgütlerinden çok kendi davranışlarına bağlılık duygusu geliştirmektedir (15,56,59,72).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı arasında neden sonuç ilişkisini kurarken, çalışan bazı koşullar sonucunda davranışlarını devamlı hale getirmekte ve bu duruma uygun tutumlar geliştirmektedir. Çalışanın bu psikolojik durumu geri bildirim etkisi ile çalışanın örgüte bağlılığını artırmaktadır (10,70-72).

Davranışsal bağlılık konusundaki yaklaşımlar daha çok sosyal psikologların çalışma alanlarına girmektedir. Literatür bakıldığında davranışsal bağlılıkla ilgili Becker'in yan bahis yaklaşımı ile Salancik'in yaklaşımları bulunmaktadır (71,72).

Becker'in yan bahis yaklaşımı: Becker (1960) örgütsel bağlılığı, çalışanın bazı yan bahislere girerek istikrarlı davranışlar sergilemesi ve bu davranışlarını doğrudan ilgili olmayan menfaatleri ile birleştirmesi olarak tanımlamıştır. Çalışan sürekli olarak

aynı tutarlı davranışı sergilerse, çalışanın kendi davranışlarına bağlı hale gelmiş olduğu söylenebilir.

Salancik yaklaşımı: Salancik yaklaşımında örgütsel bağlılık kavramı, çalışanın davranışlarına bağlanması şeklinde ifade edilmiştir. Becker'in yaklaşımında olduğu gibi Salancik yaklaşımında da çalışan, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla istikrarlı davranışlar içinde bulunmaktadır.

2.2.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı bir çalışan tarafından hissedilen bağlılığın bir başka çalışan tarafından hissedilen bağlılıktan farklı olabildiğini ileri sürmektedir. Örneğin, bir çalışanın işletmeye bağlılığının sebebi kaliteli ürünleri uygun bir fiyatla piyasaya sunması iken, bir başka çalışanın işletmenin çalışanlarına hissettirdiği yakın ilgi olabilmektedir (10,38,71,72).

Çoklu bağlılık yaklaşımında örgütsel bağlılık, işletmeyi oluşturan çeşitli iç ve dış faktörlerin çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak meydana gelmektedir. Çalışanlar işletme içinde yöneticilerine, meslektaşlarına ya da ilgili oldukları topluluklara, işletme dışında da müşterilere, topluma ya da sendikalara bağlılık duyabilmektedir (25,54,55,72).

2.2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın etkilediği çeşitli unsurlar vardır. Bu unsurlar arasında işten ayrılma niyeti, iş performansı, iş tatmini, devamsızlık, iş gücü devir oranı vb. değişkenler sayılabilir (10).

Örgütsel bağlılığın iş performansı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu yapılan çalışmalarda gözlemlenmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların yapmış oldukları işle örgüte yüksek katkıda bulunduğu belirtilmiştir (15,18,55,66,71).

Örgütsel bağlılığın çalışanların devamsızlığı üzerinde etkileri bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda devamsızlık durumuyla daha az karşılaştığı görülmüştür (6,15,39,42).

Örgütsel bağlılığın etkilediği bir diğer unsur işgücü devir oranıdır. İşgücü devir oranı belli bir dönem içerisinde (bu süre genellikle 1 yıl olarak alınmakta) örgüte dâhil olan ya da ayrılan çalışan sayısının ortalama çalışan sayısı içindeki payını açıklayan

niceliktir (38). Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların işten ayrılma ihtimalleri daha az olup örgütte kalma eğilimi içinde oldukları görülmüştür (6,14,18,55).

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini karşılıklı etkileşim içinde olan iki kavramdır. Yapılan çalışmalar bu iki kavram arasındaki ilişkinin güçlü ve pozitif yönlü olduğunu göstermektedir (77). Ancak hangi kavramın bir diğ erinin öncüsü olduğu konusunda araştırmacılar ortak bir görüşte buluşmamıştır. Çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı görüşün örgütsel bağlılığın iş tatmininin öncüsü olduğu yönündedir (39,41,44,45).

Örgütsel bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalarda işten ayrılma eğilimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmektedir (78).

Örgütlerde çalışanlar üzerinde bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz şekilde etkiler yaratmaktadır. Bu doğrultuda örgüte bağlılık oranı yüksek düzeyde olan çalışanlar örgütte kalmaya devam edecekler, bağlılık oranları düşük çalışanlar ise yeni iş alternatiflerini değerlendirmeye başlayacaklardır. Bundan dolayı örgütten ayrılma oranları ve maliyet oranları artacaktır (6,10,18,26,59).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılmış araştırmalar neticesinde örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar sorumluluklarını yerine getirme konusunda ve örgütsel hedeflere ulaşma konusunda fazladan çaba sergilemektedirler. Bu durum mevcut örgütleri ile aralarında olumlu ilişkiler kurulmasını sağlamakta ve daha uzun süre örgüt içerisinde varlıklarını devam ettirebilme imkanını doğurmaktadır (55).

Örgütsel bağlılık kavramı sadece örgütü ilgilendiren bir kavram değil aynı zamanda örgütün çalışanlarını ve bu çalışanlara liderlik eden kişileri de ilgilendirmektedir (79). Örgütler açısından incelendiğinde; örgütü verimliliğini, üretimini hizmet kalitesini artıran, örgütsel sorunların belirlenmesi ile örgütsel gelişime katkıda bulunan ve eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine ve eğitime ayrılan bütçenin kolayca doğru bir şekilde belirlenmesine katkı sağlayan bir kavram olduğu belirtilmektedir (59,78). Ek olarak örgütsel bağlılığın örgüte yaptığı katkılardan biri de ücret yönetimi, terfi, işten ayrılma gibi süreçlerin olumlu yönde örgüte zarar vermeden ilerleme göstermesinin sağlanmasını örnek olarak verilmektedir (1,15).

Örgütsel bağlılık kavramının lider açısından sonuçlarını ele alacak olursak; çalışanlarını tanıdıkları için örgüte karşı hissettiklerini ve örgüte olan katkılarını bildiklerini söyleyebilmektedir (78).

2.3. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt ile olan etkileşimini karakterize eden ve örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri bulunan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (10,42). Başka bir tanımla örgütsel bağlılık, örgütün amaç ve değerlerine yönelik güçlü bir inanç ve kabul; örgüt adına kayda değer gayret sarf etmeye istekli olma ve örgütün bir üyesi olarak devam etmek için güçlü bir arzuya sahip olma şeklinde tanımlanmıştır (18,62,78).

Ayrıca örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu örgütün menfaatlerini, kendi menfaatlerinden daha üstün görmesi şeklinde de ifade edilmektedir. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık, kişinin içinde bulunduğu örgüt ile bütünleşmesi, kendisini o kurumun ayrılmaz bir parçası olarak görmesi, örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyip örgüt ile özdeşleşmesi olarak tanımlanabilmektedir (61). Buna göre bireyin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olması, çalışanın örgütün hedef ve değerlerini benimseme, örgütü için ekstra emek harcamaya gönüllü olma ve örgütte kalmaya istekli olma gibi tutum ile davranışlara zemin hazırlamaktadır (10,45).

Örgütsel bağlılık çok boyutlu bir kavram olmakla beraber duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık hususlarına önem verilmektedir (45,71,72). Duygusal bağlılık, bireyin duygusal olarak çalıştığı kuruma bağlanmasını, kurum ile özdeşleşip, bütünleşmesini ve tamamıyla kendi istek ve tercihiyle örgütte kalmasını ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı ise, çalışanların örgütten ayrılmaları halinde katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları veya örgütte kalmış olmanın kazanımlarını göz önünde bulundurarak kalma kararı vermesi olarak açıklanmaktadır (60,61,71). Normatif bağlılık, bireyin örgütte kalmaya ilişkin algılanan zorunluluğu ifade etmektedir. Çalışanların duydukları görev bilinci ve hissettikleri yükümlülük ile kurumda kalmaları ve zorunlu olarak bir bağlılık geliştirmeleri durumudur (18,45,68).

Bireylerin örgüte olan bağlılıklarını sağlamada ücret, promosyon, prim gibi maddi çıkarlar, özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki denge, yönetim politikaları, eğitim ve gelişim olanakları, örgütsel kültür ve liderlik gibi etkenlerin önemli olduğunu ortaya

koymaktadır. Aynı etkenlerin örgütsel sinizm üzerinde de etkili olabileceği düşünüldüğünde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olması kaçınılmaz bir durumdur (18,61,79). Ayrıca örgütsel bağlılığın, bireysel ve örgütsel beklentiler arasındaki uyumdan kaynaklandığını; bunun yanında örgütsel sinizmin ise karşılanamayan beklentiler neticesinde oluştuğunu göz önüne alındığında; beklentilerin yerine getirilmemesi halinde ortaya çıkan örgütsel sinizmin, örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkiye sahip olacağı beklenmektedir (39,42,55,60).

Örgütsel bağlılık örgütün varlığını sürdürebilmesi için olumlu etkilere sahiptir. Örgütsel sinizm ise çalışanların örgüte yönelik olumsuz tutumlar oluşturmaya sebep olmaktadır. Örgütsel sinizmde, bireylere becerilerini kullanmaları için yeterli imkanlar sağlanmamakta; onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen beceri algıları azalmakta ve çalışan örgüte olan güvenini yitirmektedir (3,5,11,63,68). Ayrıca sinik tutuma sahip çalışanlar örgütlerinin bütünlüğünden derin bir şüphe duymaktadırlar (23).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği birçok araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığın azalmasına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (17,18,80).

Tuna ve arkadaşları, örgütsel bağlılığı, örgüt ile çalışan arasındaki değiş tokuş ilişkisinin bir sonucu olarak görmektedir (41). Buna göre çalışanlar işyerlerinde sahip oldukları becerilerini göstermektedirler ve bilgilerini kullanmaktadırlar. Bunun karşılığında ise örgüt tarafından çeşitli ihtiyaçları karşılanmaktadır. Ancak örgüt içinde bireylerin yeteneklerini kullanmalarına fırsat verilmeyip, engellenmeleri halinde çalışanlar sinik tutumlar geliştirip, örgüte karşı daha az bağlılık duymaya başlayacaktır (10,15,63,68,69). Değişim hareketlerinin başarısından kuşku duyan sinik çalışanlar, yapılan değişikliklere gönülden katılmadıkları gibi gelecekteki değişim çabaları ile ilgili olarak da derin bir kuşku duyacaklardır. Bu nedenle örgütsel değişim sinizmi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür (61,67).

Balıkçioğlu (2013) Dört ve beş yıldızlı otel işletmeleri ile tatil köylerinde çalışan toplamda 389 otel çalışanı üzerinde uyguladığı araştırmasında, örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve negatif doğrusal bir ilişkinin bulunduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca çalışanların sinik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon analizine göre örgütsel bağlılıktaki değişimin %43,5'i örgütsel

sinizm tarafından açıklanmaktadır. Başka bir ifade ile örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığa olan etkisi %43,5 olduğu belirtilmiştir (55).

Fındık ve Eryeşil'in Konya ilinde faaliyet gösteren demir çelik işletmelerinde çalışan 120 katılımcı ile yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında yüksek derecede negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır (10).

Yıldız ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet algıları arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla 219 sınıf öğretmenin katılımıyla yaptığı araştırmasında öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm algıları arasında yüksek düzeyde negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir (39).

Akademik çalışmalarda görüldüğü gibi örgütsel bağlılığın, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından biri olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre örgütsel sinizm, çalışanın örgüte olan bağlılığının azalmasına sebep olmaktadır.

2.4. Hemşirelerde Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Sağlık ve sağlık hizmetleri birey ve toplum için yaşamsal öneme sahiptir. Toplumun refah içerisinde yaşamasının temel koşulu, bireylerin sağlıklı olması ve bu sağlıklılık durumlarının devam etmesidir (37). Bu anlamda sağlık, insan yaşamının sürdürülmesinde, yaşam kalitesinin oluşturulmasında ve korunmasında özel bir öneme sahiptir. Ayrıca sağlık hizmetlerinin sunulmuş biçimi ve kalitesi, ülkelerin sosyo-ekonomik kalkınmışlık düzeylerini belirleyen önemli göstergelerden biridir (81).

Sağlık hizmetleri, hastalıkların erken tanısı ve tedavisi, sakatlık durumunda tıbbi ve sosyal rehabilitasyon hizmetinin verilmesi, hastalık oluşumunun önlenmesi, birey ile toplumun sağlık düzeyinin geliştirilmesi hizmetlerinin bütünüdür (4,38).

Sağlık hizmetlerini diğer hizmetlerden ayıran bazı özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (43): Sağlık hizmeti ertelenemez; tüketimi rastlantısaldır; ikamesi yoktur; üretim ve tüketim aynı anda gerçekleşir; hizmetinin boyutunu ve kapsamını hastalar değil hekimler belirler; tüketici davranışları irrasyoneldir; hizmet üretimin depolanması olanaksızdır; verilen hizmetler hastaya göre değişir; üretim sürecine hasta katılır; hizmetten doyum ve kaliteyi önceden belirlemek çok zordur; önceden test edilemez; hata tolere edilemez; yetersiz verilmesi toplumsal ve bireysel sorunlara neden olabilmektedir (42,45).

Sağlık kurumlarında hizmet ve örgütsel yapı bakımından farklılıklarıyla diğer kurumlardan ayrılmaktadırlar. Bu farklılıkların; tanımlanması ve ölçümü güçtür (43,82). Sağlık hizmetlerinde yapılan işler karmaşık, güç, acil, ertelenemez ve 24 saat hizmet esaslıdır; hatalar tolere edilememekte; uzmanlaşma ve işlevsel bağlılık seviyesi yüksek görülmektedir; buna ek olarak işgücü profesyonel kişilerden oluşmuş olup kişisel hedefler mesleki hedeflerin önüne geçebilmekte; ikili otorite hattı mevcuttur, matris yapıda faaliyet gösterilir; çalışanların önemli bir kısmı kadınlardan oluşmaktadır; bu açıdan bireysel ve denetim mekanizmaları kurulmasının güç olduğu belirtilmektedir (82).

Sağlığın insan ve toplum hayatında yaşamsal önemi, sağlık hizmetlerinin ve sağlık kurumlarının diğer hizmet ve kurumlara göre farklılığı gösteriyor ki, bu hizmetlerin etkin ve kaliteli sunulması birçok hizmete ve kuruma göre daha öncelikli ve daha zordur (83). Sağlık hizmetlerinin olabildiğince yüksek kalitede sunulması, toplumun refahını düzenlemesi gereken devletler için de kaçınılmaz bir sorumluluktur. Bu hizmetlerin yürütülmesinde önemli bir role sahip olan sağlık çalışanları, alanlarında uzman kişiler olup ekip çalışmasını gerektiren hayati önemdeki bir hizmeti, stresli ve yoğun bir iş ortamında sunmaya çalışan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (42,68,79).

2.5. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizmin Önemi

Sağlık sektöründe hizmeti sunanlar ve alanlar arasında karşılıklı iletişim yoğunluğu, sağlık alanında müşteri memnuniyetine yaklaşımı önemli kılmaktadır. Bu durum sağlık örgütlerinin çalışanlardan beklentilerinin artmasına sebep olmuştur (43,49). Çalışanlardan işlerini yaparken müşteride pozitif duygular oluşturarak yapıcı izlenimler oluşturması beklenmektedir (24). Bu durum ise birtakım duygusal ifadelerin kullanılmasını gerekli hale getirmiştir. Çalışanların kendi duygularını kontrol altına alarak müşterinin tatmin duygularını artırmayı amaçlaması sağlık sektörünün amacı olarak her geçen gün yaygınlaşmaktadır (49,80).

Sağlık hizmetlerinin hastalara fiziksel ve psikolojik şartlarda daha iyi hizmet sunabilmesi için hasta odaklı uygulamalar son derece önemlidir. Hastalarla sağlık çalışanlarının yakınlığı duygusal etkileşimi gerekli kılmaktadır (45,68). Bu karşılıklı etkileşim hasta ile yoğun duygusal etkileşime girmeyi ve duygusal tepkilere

yoğunlaşabilmeye fırsat vermekte, hasta memnuniyetinin sağlanmasında sağlık çalışanlarının duygusal etkileşimleri önemli rol oynamakta ve duygusal emek davranışının sergilenmesini zorunlu kılmaktadır (34,45,49).

Sağlık hizmeti sunumunda hemşirelerin duygusal emeğin merkezi olarak kabul edilmesi ve kadın işi olarak nitelendirilmesinden kaynaklı diğer sağlık çalışanları ihmal edilmektedir (4). Hekimler ve diğer sağlık çalışanlarının genellikle hizmetin teknik boyutu ile ilgilenmelerinden dolayı, duygusal boyutun ve cinsiyet faktörünün belirleyicisi olarak hemşireler duygusal emek gösteriminde ön plana çıkmıştır (41,82).

Duygusal emek kavramı olarak incelendiğinde, kişinin işiyle uyuşmayan duygularını baskılayarak, yaptığı işle uyuşan davranış sergilemesidir. Hastanede çalışan hemşireler hastalar açısından hekimlere göre daha ulaşılabilir bir konumdadır (45,49). Örneğin, servise yatırılan bir hasta ilk önce doktor tarafından muayene edilir daha sonra eğer durum stabilse sadece vizitler sırasında doktorla karşılaşır. Ancak hemşire, hastanın servise ilk yatışından itibaren tansiyon nabız ateş takibi, kullanması gereken ilaçların takibi gerekli ise serum takılması varsa yara pansumanı, yatış yapılan hastalık tanısıyla ilgili (ilaçları, diyeti, spor aktiviteleri stres, sigara vb.) eğitim işlemlerini düzenlemek gibi sürekli olarak hasta ve hasta yakınlarıyla iç içedir (38,41,43). Ayrıca hastanın durumuyla ilgili herhangi bir değişiklikte hasta yakınlarının genellikle ilk ulaşabileceği sağlık personeli hemşirelerdir (41). Bu sebepler düşünüldüğünde hasta ve hasta yakınlarıyla birincil planda muhatap olan sağlık personeli hemşirelerdir. Bu durum çalışma şartlarının yoğunluğu, hemşirelik mesleğinin yeterince önemsenmemesi gibi durumlarla birlikte değerlendirildiğinde duygusal emeğe en fazla maruz kalabilecek olan sağlık personelinin hemşireler olabileceğini düşündürmektedir (43,45,68). Hemşireler sağlık örgütünün vazgeçilmez öğelerindedir (4,15).

Çalıştığı kurum hakkında negatif düşünceler besleyen, çalışma sahasından rahatsızlık duyan personelin kurum politikası gereğince hasta ve hasta yakınlarına tebessüm göstermesi, işinden memnun gibi davranması duygusal emeği ortaya çıkarmaktadır (15,49).

Sağlık hizmeti veren sinik bireyler, çalışma ekibine, örgüte, hastalara güvensiz davranabilir. Bu da beraberinde hor görme, ümitsizlik, hayal kırıklıkları gibi davranışların gösterilmesine ve çalışma sisteminde aksamalara neden oluşturmaktadır. Bu açıdan örgütüne yabancılaşma gösteren, işten uzaklaşan ya da olumsuz

düşünceleriyle diğer çalışma arkadaşlarını etkileyen sağlıkçıların artış göstermesine ortam hazırlamaktadır (82,84).

Rehan, sağlık sektörü ve sağlık örgütleri üzerine yaptığı çalışma da, iş görenlerin örgütlerine negatif düşünce geliştirmelerine, sergilenen hizmetin verim ve kalitesinde düşüşe sebep olmakta olduğunu bildirmiştir. Bu örgütlerin genel şekli incelendiğinde, kişilerin çalıştıkları kuruma karşı negatif tutumu olarak tanımlanan “örgütsel sinizm” olgusu sağlık profesyonelleri için daha dikkat çekici olmaktadır (85).

Sağlık çalışanlarının teknolojiyi aktif kullanma gerekliliği, uzun ve vardiyalı çalışma sistemi, adaletli ve güvenilir olmayan ücret dağılımı vb. gibi duyguları yaşamaları sonucunda örgütlerine olumsuz duygu ve davranışlar gösterebilirler (4,82). Bu durum beraberinde sunulan hizmetin kalitesinin düşmesine, iş doyumunun azalmasına, işten uzaklaşmalara ve motivasyon düşüklüklerine sebep olmaktadır. Bu yüzden sağlık profesyonellerinin örgütsel sinizm düzeyleri, nedenleri araştırılarak ve geliştirilecek çözümler konusunda sağlık yöneticilerinin çaba göstermesi gerekmektedir (13).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı

Araştırma, Adana'da Çukurova Devlet Hastanesi ve Yüreğir Devlet Hastanesinde çalışmakta olan hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma 06.01.2020-31.01.2020 tarihleri arasında Çukurova Devlet Hastanesi, Yüreğir Devlet Hastanesinde yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmaya başlarken Adana İli Merkez ilçe devlet hastaneleri olan Çukurova Devlet Hastanesi, Seyhan Devlet Hastanesi, Yüreğir Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler hedef kitle olarak belirlenmiştir. Ancak Adana İl Sağlık Müdürlüğü Adana Seyhan Devlet Hastanesinin çok yoğun olması nedeniyle araştırmaya dahil etmemiştir. Kurum izni alınmadan önce belirlenen evrende; Çukurova Devlet Hastanesi'nde 163, Seyhan Devlet Hastanesi'nde 516 ve Yüreğir Devlet Hastanesi'nde 230 hemşire olmak üzere toplam 909 hemşire oluşturmuştur. Örneklem belirlemek amacıyla yapılan güç analizi sonucu 276 hemşire çalışmanın örneklemi oluşturmuştur. (Örneklem hesaplaması P005 güç analizi programı kullanılarak $\alpha=0,05$, güç $(1-\beta)=0,80$, olgu müdahale grup oranı 1:1 etki büyüklüğü orta düzeyde ve iki yönlü olarak alındığından en küçük örnek büyüklüğü 276 olarak belirlenmiştir.) Ancak en büyük örneklem grubunu içeren hastane için ilgili kurumun izin vermemesi nedeniyle devre dışı kalınca B planına geçilmiş, Çukurova ve Yüreğir Devlet hastanesinde çalışan toplam 390 hemşire evreni oluşturmuştur. Bu durumda örneklem seçimine gidilmemiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 280 hemşire örnekleme dahil edilmiştir.

Araştırmaya dahil edilme kriterleri:

1. Araştırmaya gönüllü olmak
2. Veri toplama formunu eksiksiz doldurmak
3. Meslekte 1(bir) yıl çalışma süresini doldurmuş olmak

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Bağımsız değişkenler; Cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalıştıkları birim, çalışma süresi değişkeni, kendilerini iş yerlerinde rahat hissetme durumu ve kendilerini işyerlerine ait hissetme durumuna ilişkin verilerden oluşmuştur.

Bağımlı değişkenler; Bilişsel, Duygusal, Davranışsal alt ölçek boyutları ile Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutları ve Duygusal, Normatif, Devam alt ölçek boyutları ile Örgütsel Bağlılık ölçek toplam boyutlarının puan ortalamalarını içermektedir.

Araştırma soruları;

1. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm düzeyleri nedir?
2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeyleri nedir?
3. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

3.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamada “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından literatür taranarak oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu”nda, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan bölüm, çalışma süresi, kendinizi iş yerinizde rahat hissediyor musunuz, kendinizi iş yerinize ait hissediyor musunuz şeklinde kişisel bilgi içeren 8 soru bulunmaktadır (Ek 1).

3.5.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Örgütsel Sinizm ölçeği Brandes ve ark. (1999) tarafından geliştirilmiş olup Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmıştır (51). Ölçekte yer alan 13 ifadeden ilk beşi bilişsel, bunları izleyen dördü duygusal ve son dördü ise davranışsal boyut ile ilgilidir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,94, bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak bulunmuştur. Veri toplama aracında yer alan her

bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Kesinlikle Katılıyorum” (5), “Katılıyorum” (4), “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” (3), “Katılmıyorum” (2), “Kesinlikle Katılmıyorum” (1) şeklinde sıralanan beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 13, en yüksek puan ise 65’dir. Puanların yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

3.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın diğer veri toplama formu olarak Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden gözden geçirilen, Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır (86). Ölçeğin Cronbach alpha iç tutarlılık (güven) katsayıları duygusal bağlılık için 0.78, normatif bağlılık için 0.75 ve devam bağlılığı için 0.58 olarak hesaplanmıştır. Türkiye’de literatürde yaygın bir şekilde kullanılan ve kabul gören bu ölçek duygusal bağlılık (1,2,3,4,5,6), normatif bağlılık (7,8,9,10,11,12) ve devam bağlılığı (13,14,15,16,17,18) olmak üzere üç boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. 2, 4, 6 ve 7. maddeler ters kodlanmaktadır (86). Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 5’li Likert skalası (5=Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum) kullanılmıştır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90’dır. Alınan puanların yükselmesi örgütsel bağlılık düzeyinin arttığını ifade eder.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler, 06.01.2020-31.01.2020 tarihleri arasında hemşirelerle bire bir görüşme yöntemiyle yapılmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) 23.0 paket programı kullanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama ve standart sapma (gerekli yerlerde ortanca ve minimum-maksimum) olarak özetlenmiştir. Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Pearson Chi-square testi istatistiği kullanılmıştır. Çalışmada yer alan parametrelerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemede Kolmogrov-Simironov testi kullanılmıştır. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında dağılımlar kontrol edilerek, normal dağılım gösteren parametreler için ikili değişken analizlerinde bağımsız student t-testi ikiden fazla değişkenlerde One-Way ANOVA

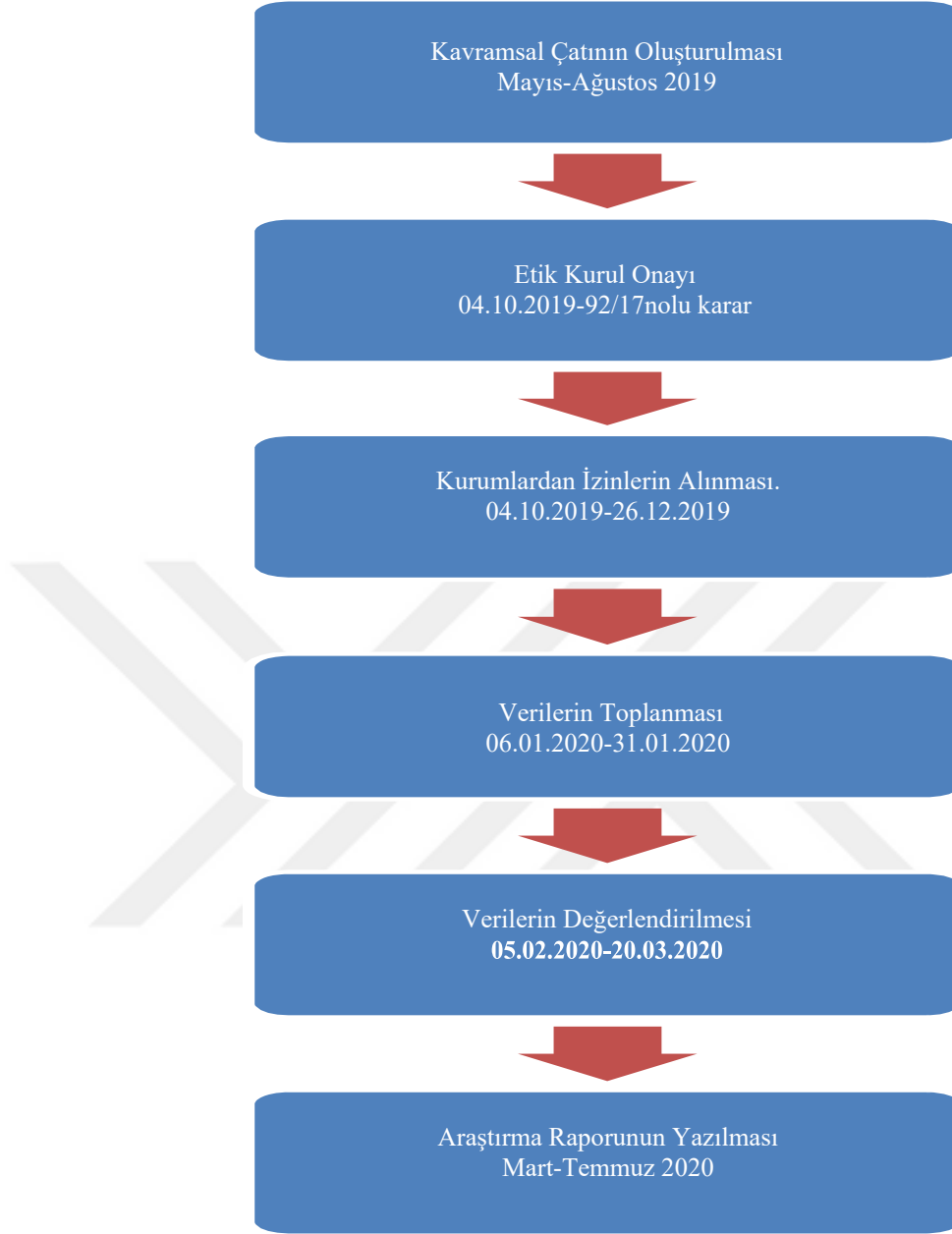
testleri, normal dağılım göstermeyen parametrelerde ikili değişkenlerde Mann whitney u testi, ikiden fazla değişkenlerde Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. İkiiden fazla değişkenlerde gruplar arasındaki farklılıkların belirlenmesi amacıyla Post Hoc analizlerinden Bonferroni yöntemine başvurulmuş, tüm testlerde istatistiksel önemlilik düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Adana Çukurova Devlet Hastanesi ve Adana Yüreğir Devlet Hastanesi'ndeki hemşirelere özgü olduğu için genelleme yapılamaz.

3.8. Etik Kurul Onayı ve İzinler

Çalışmanın yapılabilmesi için Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Girişimsel olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 04.10.2019 tarih ve 92/17 sayılı kararı (Ek-4) ile araştırmanın yürütüldüğü Adana Çukurova Devlet Hastanesi ve Adana Yüreğir Devlet Hastanesi için İl Sağlık Müdürlüğünden 26.12.2019/96172664-799 sayılı kararı (Ek-5) ile kurum izinleri alınmıştır. Araştırma öncesi katılımcılara, araştırma hakkında bilgi verilerek, sözlü aydınlatılmış onam alınmış, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı isteyenlerin alınması ile “özerkliğe saygı” ilkesi yerine getirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Uygulama Süreci

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel olarak değerlendirilmiştir.

4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin İncelenmesi

Çalışmaya Adana ilinin Yüreğir ve Çukurova ilçelerinde yer alan devlet hastanelerinde çalışan 280 hemşire katılmış olup yaş ortalamaları $36,18 \pm 8,83$ (min: 20, maks: 49) yıl olarak saptanmıştır. Hemşirelerin yaş grupları incelendiğinde en düşük ortalamayı 30-34 yaş aralığındaki hemşirelerin ($n=29$, % 10,4) ve en yüksek ortalamayı ise 45 yaş ve üzeri hemşirelerin ($n=65$, % 23,2) oluşturduğu saptanmıştır. Hemşirelerin % 90,4'ü kadın, % 76,4'ü evli, % 64,6'si lisans mezunu ve % 41,1'i klinisyen hemşire olup çalışma yılı ortalamaları $12,83 \pm 8,44$ (min: 1, maks: 29) yıl olarak saptanmıştır. Hemşirelerin mesleki deneyimi incelendiğinde, % 30,8'inin bir ila beş yıl, %10,4'ünün 26 yıl ve üzeri çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin % 71,1'i kendini iş yerinde rahat ve % 60,4'ü kendini iş yerine ait hissettiğini ifade etmiştir (Çizelge 4.1).

Çizelge 4.1. Çalışmada yer alan hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N=280)

Tanıtıcı Özellikler		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	27	9,6
	Kadın	253	90,4
Yaş	20-24	39	13,9
	25-29	34	12,1
	30-34	29	10,4
	35-39	56	20,0
	40-44	57	20,4
	45 yaş ve üzeri	65	23,2
Medeni durum	Bekar	66	23,6
	Evli	214	76,4
Eğitim durumu	Sağlık Meslek Lisesi (SML)	36	12,9
	Önlisans	51	18,2
	Lisans	181	64,6
	Lisansüstü	12	4,3
Çalıştığı bölüm	Yoğun bakım	74	26,4
	Ameliyathane	38	13,6
	Klinikler	115	41,1
	Diğerleri	53	18,9
Çalışma süresi	1-5 yıl	86	30,8
	6-10 yıl	35	12,5
	11-15 yıl	49	17,5
	16-20 yıl	44	15,7
	21-25 yıl	37	13,2
	26 yıl ve üstü	29	10,4
Kendilerini iş yerinde rahat hissetme durumu	Evet	199	71,1
	Hayır	81	28,9
Kendilerini iş yerlerine ait hissetme durumu	Evet	169	60,4
	Kısmen	60	21,4
	Hayır	51	18,2

4.2. Çalışmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri ve İfadelere Verilen Yanıtların İncelenmesi

Bu bölümde çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık ölçeklerinin ve her iki ölçek formunun alt ölçek boyutlarının ortalama değerleri ile ölçek güvenilirlik katsayı değerleri ile her iki ölçekte yer alan ifadelerin ortalama ve standart sapma dağılımları incelenmiştir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma ve güvenilirlik katsayı değerleri Çizelge 4.2’de özetlenmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği Cronbach alpha değerleri, toplam ölçekte 0,915, Duygusal alt boyutta 0,848, Bilişsel alt boyutta 0,937 ve Davranışsal alt boyutta 0,803 olarak saptanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Cronbach alpha değerleri, toplam ölçekte 0,686, Duygusal Bağlılık alt boyutunda 0.690, Normatif Bağlılık alt boyutunda 0.672 ve Devam Bağlılığı alt boyutunda 0.705 olarak bulunmuştur.

Çizelge 4.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının incelenmesi

	Alt Boyut		İfade		Cronbach Alpha
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks	
Bilişsel boyut	15,61±4,59	5-25	3,00±0,64	1-5	0,848
Duygusal boyut	10,46±4,24	4-20	2,92±0,70	1-5	0,937
Davranışsal boyut	11,91±3,80	4-20	2,83±0,68	1-5	0,803
Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam boyut	37,98±10,71	13-65	2,92±0,46	1-5	0,915
Duygusal bağlılık	18,05±3,86	6-30	3,12±0,91	1-5	0,690
Normatif bağlılığı	17,53±4,21	6-30	2,61±1,06	1-5	0,672
Devam bağlılığı	17,01±4,13	6-30	2,97±0,95	1-5	0,705
Örgütsel bağlılık Ölçeği toplam boyut	52,60±8,40	18-90	2,92±0,82	1-5	0,686

Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeği ifadelerinin puan ortalamaları incelendiğinde; Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam boyutta yer alan ifadelerden “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” (3,25±1,19) ve “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum.” (2,54±1,14) ifadelerinin en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Bilişsel alt boyutta yer alan ifadelerden “Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum” (3,25±1,19) ve “Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.” (3,03±1,18) ifadelerinin en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Duygusal alt boyutunda yer alan ifadelerden “Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum” (2,72±1,17) ve “Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum” (2,54±1,14) ifadeleri en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Davranışsal alt boyutunda yer alan ifadelerden “Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum” (3,16±1,18) ve “Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım”(2,75±1,21) ifadeleri en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.3).

Çizelge 4.3. Örgütsel Sinizm Ölçeğinde yer alan ifadelerin puan ortalamalarının incelenmesi

Örgütsel Sinizm Ölçeği İfadeleri	Ort±ss
Bilişsel Boyut	
Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum	3,25±1,19
Çalıştığım kurumun politika, amaç uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	3,06±1,11
Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	3,03±1,18
Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	3,07±1,17
Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	3,17±1,14
Duygusal Boyut	
Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.	2,72±1,17
Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum.	2,54±1,14
Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	2,6±1,15
Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	2,59±1,16
Davranışsal Boyut	
Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	2,75±1,21
Çalıştığım kurumdaki çalışanlarımdan bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde konuşuruz.	2,95±1,17
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	3,16±1,18
Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	3,04±1,22

Çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ifadelerinin puan ortalamaları incelendiğinde; Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam boyutunda yer alan ifadelerden “Benim için avantajı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.” (3,18±1,15) ve “Kurumuma çok şey borçluyum” (2,57±1,12) ifadelerinin en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Duygusal Bağlılık alt boyutunda yer alan ifadelerden “Kurumuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.” (3,08±1,11) ve “Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.” (2,86±1,15) ifadelerinin en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Normatif Bağlılık alt boyutunda yer alan ifadelerden “Benim için avantajı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (3,18±1,15) ve “Kurumuma çok şey borçluyum.” (2,57±1,12) ifadeleri en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu; Devam Bağlılığı alt boyutunda yer alan ifadelerden “İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor.” (3,12±1,21) ve “Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.” (2,66±1,28) ifadeleri en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip iki ifade olduğu saptanmıştır (Çizelge 4.4).

Çizelge 4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde yer alan ifadelerin puan ortalamalarının incelenmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği İfadeleri	Ort±ss
Duygusal Bağlılık Boyutu	
Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	2,92±1,19
Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	2,88±1,13
Bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum.	2,92±1,13
Kendimi kurumumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	2,86±1,15
Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var.	2,89±1,19
Kurumuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.	3,08±1,11
Normatif Bağlılık Boyutu	
Mevcut iş verenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	2,99±1,19
Benim için avantajı da olsa kurumumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	3,18±1,15
Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	2,58±1,16
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,05±1,20
Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmayı düşünmüyorum.	3,12±1,21
Kurumuma çok şey borçluyum.	2,57±1,12
Devam Bağlılığı Boyutu	
Şu anda kurumumda kalmak istemesem de bile kalmaya mecburum.	3,06±1,29
İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor.	3,12±1,21
Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	2,66±1,28
Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	2,97±1,13
Kurumumdan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı oldu.	2,91±1,10
Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,76±1,13

4.3. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile çalışmada kullanılan ölçeklerden biri olan Örgütsel Sinizm Ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya katılan kadın hemşirelerin Duygusal, Davranışsal, Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutlarındaki puan ortalamalarının erkek hemşirelerin puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğu gözlenmesine karşın, aralarındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Bilişsel alt boyutunda kadın hemşirelerin puan ortalamalarının, erkek hemşirelerin puan ortalamalarından yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuç erkek hemşirelerin, kadın hemşirelere göre Bilişsel boyut açısından daha düşük sinizm düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Hemşirelerin medeni durumlarına göre Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutları ve alt ölçek boyutları ile aralarında gözlenen farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerden kendilerini iş yerinde rahat hissedenlerin Örgütsel Sinizm toplam ölçek ve Bilişsel, Duygusal, Davranışsal alt boyut ortalamalarının daha düşük olması istatistiksel açıdan anlamlı

bulunmuş ($p<0,05$) olup, kendilerini iş yerinde rahat hissedenlerin Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutu düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermektedir (Çizelge 4.5).

Çizelge 4.5. Örgütsel Sinizm ölçeği ile cinsiyet, medeni durum, işyerinde rahat hissetme değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut	Toplam
	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort. ± SS
Cinsiyet				
Kadın(n=253)	17,37±5,21	10,74±4,74	12,40± 4,84	40,51±13,14
Erkek(n=27)	15,42±4,48	10,43±4,20	11,86±3,68	37,71±10,41
t/U	t:2,108	t:0,360	t:0,703	U:3040,0
p	0,036*	0,719	0,483	0,348
Medeni Durum				
Bekar(n=66)	14,87±5,09	10,07±3,75	11,65±3,73	36,60±10,97
Evli(n=214)	15,83±4,41	10,57±4,39	12,00±3,82	38,41±10,62
t/U	t:-1,485	t:-0,842	t:-0,650	U:6399,0
p	0,139	0,401	0,516	0,249
Kendinizi iş yerinizde rahat hissediyor musunuz				
Evet (n=199)	14,39±4,45	9,30±3,95	11,27±3,78	34,96±10,02
Hayır(n=81)	18,60±3,40	13,30±3,56	13,50±3,37	45,41±8,54
t/U	t:-7,648	t:-7,908	t:-4,619	U:3421
p	0,000*	0,000*	0,000*	0,000*

* $p<0,05$, t: Bağımsız student t-testi, U: Mann Whitney U testi

Örgütsel Sinizm ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı değişkenleri arasındaki farklılıklar incelenmiş olup gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına Post Hoc analizi yapılmıştır (Çizelge 4.6).

Hemşirelerin yaş grupları ve eğitim durumları ile Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutu ve alt ölçek boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile Bilişsel, Davranışsal alt ölçek boyutları arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Örgütsel Sinizm ölçek toplam ve Duygusal alt boyutta hemşirelerin çalıştıkları birim açısından aralarında gözlenen farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda; Örgütsel Sinizm ölçeğinin toplam boyut puan ortalamaları incelendiğinde; yoğun bakım hemşirelerinin toplam puan ortalaması ameliyathane hemşirelerinin puan ortalamasından yüksek olup aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Yoğun bakım hemşirelerinin Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyut puan ortalamasına göre ameliyathane hemşirelerinden daha sinik oldukları düşünülebilir. Ölçeğin Duygusal alt boyutunda yoğun bakımda çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının ($11,20±4,20$), diğer

birimlerde çalışan hemşirelere (9,01±3,94) göre yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,020). Kliniklerde çalışan hemşirelerin Duygusal boyut puan ortalamaları (11,10±4,32), ameliyathane (9,07±3,76) (p=0,047) ve doğrudan hasta bakımı yapılmayan diğer birimlerde çalışan (9,01±3,94) (p=0,014) hemşirelerden yüksek olup aralarındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur (p<0,05). Diğer birimlerde ve ameliyathanede çalışanların Duygusal alt ölçek boyut puan ortalamaları, yoğun bakım ve kliniklerde çalışan hemşirelere göre daha düşük olup daha az sinik oldukları söylenebilir.

Hemşirelerin çalışma yılı ile Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutu ile Duygusal, Davranışsal alt boyutları arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Bilişsel alt boyutta hemşirelerin çalışma yılı açısından aralarındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda; Bilişsel alt boyutta bir ila beş yıldır çalışanların puan ortalamalarının (14,48±4,07), 6 ila 10 yıldır çalışan hemşirelere (17,85±5,01) göre daha düşük olduğu saptanmış olup aralarındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p=0,003). Elde edilen bu sonuçla 6 ila 10 yıldır çalışan hemşirelerin Bilişsel boyut açısından daha sinik oldukları söylenebilir (Çizelge 4.6.).

Kendilerini işyerine ait hissedenden hemşirelerin Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutunda kısmen ve ait hissetmeyenlere göre daha düşük puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur. Kendini iş yerine ait hissetme durumu ile Örgütsel Sinizm ölçek toplam boyutu, Bilişsel, Duygusal ve Davranışsal alt ölçek boyutları arasındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda; kendilerini iş yerine ait hissedenden hemşirelerin Bilişsel alt boyut puan ortalamalarının (14,17±4,35), kendilerini iş yerine ait hissetmeyen (18,58±3,66) (p=0,000) ve kısmen ait hissedenden hemşirelerin (17,13±3,70) (p=0,000) puan ortalamalarından düşük olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuş olup (p<0,05), bu hemşirelerin daha az sinik oldukları söylenebilir. İstatistiksel anlamlı farklılık Duygusal ve Davranışsal alt boyutlarda da benzer olup kendilerini işyerine ait hissedenden hemşirelerin daha az sinik oldukları saptanmıştır (p<0,05), (Çizelge 4.6.).

Çizelge 4.6. Örgütsel Sinizm Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı ve aidiyet duygusu değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi

Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel Boyut	Duygusal Boyut	Davranışsal Boyut	Toplam
	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort. ± SS
Yaş grupları				
20-24 yaş (n=39)	13,97±5,20	10,05±3,91	11,64±3,95	35,66±11,67
25-29 yaş (n=34)	15,67±3,35	10,14±2,87	13,02±3,29	38,85±7,22
30-34 yaş (n=29)	17,0±4,44	11,41±4,65	12,68±3,63	41,10±11,14
35-39 yaş (n=56)	16,48±4,51	11,30±4,17	12,33±3,90	40,12±10,76
40-44 yaş (n=57)	15,21±4,56	9,61±4,73	11,57±4,06	36,40±11,31
45 yaş ve üzeri (n=65)	15,53±4,71	10,46±4,39	11,09±3,59	37,09±10,56
x ² / F	F:2,056	F:1,303	F:1,725	x ² :9,026
p	0,071	0,263	0,129	0,108
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Eğitim Durumu				
SML (n=36)	14,36±4,90	9,19±3,53	11,47±4,19	35,02±10,61
Önlisans (n=51)	15,94±4,50	11,15±4,29	12,05±3,90	39,15±11,21
Lisans (n=181)	15,81±4,56	10,67±4,35	12,07±3,74	38,49±10,61
Lisansüstü (n=12)	14,91±4,27	9,08±3,65	10,33±2,87	34,33±9,26
x ² / F	F:1,187	F:2,039	F:0,982	x ² :3,472
p	0,315	0,109	0,402	0,159
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Çalışılan Birim				
1.Yoğun Bakımlar (n=74)	16,09±5,08	11,20±4,20	12,64±4,24	39,94±11,72
2.Ameliyathane (n=38)	15,23±4,62	9,07±3,76	10,65±3,33	34,97±9,74
3.Klinikler (n=115)	15,35±4,16	11,10±4,32	12,02±3,72	38,48±10,40
4. Diğer (n=53)	15,75±4,78	9,01±3,94	11,56±3,43	36,33±10,14
x ² / F	F:0,490	F:5,237	F:2,525	x ² :8,042
p*	0,689	0,002*	0,058	0,045*
Post Hoc Analiz	p>0,05	1-4; p=0,020 3-2; p=0,047 3-4; p=0,014	p>0,05	1-2; ; p=0,041
Çalışma Yılı				
1-5 yıl (n=86)	14,48±4,07	9,87±3,38	12,19±3,61	36,55±9,43
6-10 yıl (n=35)	17,85±5,01	11,77±5,26	12,82±4,75	42,45±13,08
11-15 yıl (n=49)	16,55±4,85	10,59±4,75	12,30±3,62	39,44±11,31
16-20 yıl (n=44)	15,18±4,12	10,22±3,94	11,34±3,38	36,75±9,84
21-25 yıl (n=37)	15,62±4,22	10,45±4,80	11,10±3,93	37,18±10,61
26 yıl üstü (n=29)	15,27±5,23	10,75±3,96	11,24±3,65	37,27±10,66
x ² / F	F:3,360	F:1,063	F:1,327	x ² :7,647
p**	0,006**	0,381	0,253	0,177
Post Hoc Analiz	2-1; p=0,003	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Kendinizi iş yerinize ait hissediyor musunuz				
1.Evet (n=169)	14,17±4,35	8,94±3,72	11,02±3,77	34,14±9,99
2.Hayır (n=51)	18,58±3,66	13,72±3,52	13,62±3,56	45,94±9,06
3.Kısmen (n=60)	17,13±3,70	11,96±4,13	12,96±3,33	42,06±8,65
F	F: 26,404	F: 37,392	F: 13,096	x ² : 58,371
p***	0,000***	0,000***	0,000***	0,000***
Post Hoc Analiz	2-1; p=0,000 3-1; p=0,000	2-1; p=0,000 3-1; p=0,046 3-2; p=0,000	2-1; p=0,000 3-1; p=0,001	2-1; p=0,000 3-1; p=0,000

*p<0,05, F: One-way ANOVA, x²:Kruskall Wallis testi, 1: Yoğun bakım, 2: Ameliyathane, 3: Klinikler, 4: Diğerleri (birebir hasta bakımı yapmayan birimler),

** p<0,05, F: One-way ANOVA, x²:Kruskall Wallis testi, 1: 1-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16-20 yıl, 5: 21-25 yıl, 6: 21 yıl ve üstü

***p<0,05, F: One-way ANOVA, x²:Kruskall Wallis testi, 1: Evet, 2: Hayır, 3: Kısmen

4.4. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile çalışmada kullanılan ölçeklerden biri olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmaya katılan kadın hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği (55,03±10,24) Duygusal alt boyutta (19,03±4,08), Normatif alt boyutta (17,92±3,85), Devam alt boyutta (18,07±5,31) puan ortalamalarının erkek hemşirelerin puan ortalamalarına göre daha yüksek olduğunun gözlenmesine karşın, aralarındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Hemşirelerin medeni durumları ile Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutu ve alt boyutlar puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Kendini iş yerinde rahat hissedenden hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam puan ortalaması 53,15±7,98 olarak saptanmış olup gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kendini iş yerinde rahat hissedenden hemşirelerin Duygusal ve Devam alt ölçek boyutlarında puan ortalamalarının yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Hemşirelerin kendilerini iş yerinde rahat hissetme durumlarının Normatif Bağlılık alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; işyerinde kendilerini rahat hissetmeyen hemşirelerin 18,90±4,75 puan ortalaması ile bu alt boyutta en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüş ve istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Çizelge 4.7. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile cinsiyet, medeni durum, işyerinde rahat hissetme değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Toplam
	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort. ± SS
Cinsiyet				
Kadın(n=253)	19,03±4,08	17,92±3,85	18,07± 5,31	55,03±10,24
Erkek(n=27)	17,94±3,83	17,49±4,25	16,90±3,98	52,34±8,16
t/U	t:1,397	t:0,501	t:1,400	t:1,585
p	0,163	0,617	0,163	0,114
Medeni Durum				
Bekar(n=66)	18,0±3,82	17,27±4,19	17,13±4,17	52,40±8,31
Evli(n=214)	18,06±3,88	17,62±4,22	16,98±4,12	52,66±8,44
t/U	t:-0,120	t:-0,587	t:0,266	t:-0,219
p	0,905	0,557	0,790	0,827
Kendinizi iş yerinizde rahat hissediyor musunuz				
Evet (n=199)	18,67±3,67	16,98±3,84	17,48±4,02	53,15±7,98
Hayır(n=81)	16,50±3,91	18,90±4,75	15,86±4,18	51,27±9,27
t/U	t:4,398	t:-3,521	t:3,024	t:1,702
p	0,000*	0,001*	0,003*	0,090

* p<0,05, t: Bağımsız student t-testi, U: Mann Whitney U testi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı ve aidiyet duygusu değişkenleri arasındaki farklılıklar incelenmiş olup gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına Post Hoc analizi yapılmıştır (Çizelge 4.8).

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden olan yaş grupları, eğitim durumları ve çalışma yılı ile Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutu ve alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05)

Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılığı alt boyutları arasındaki farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Devam Bağlılık alt boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutunun, hemşirelerin çalıştıkları birim değişkeni açısından aralarında gözlenen farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda;

- Devam Bağlılığı alt boyutu (18,57±3,94) (p=0,014) ve Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutunda (56,23±8,32) (p=0,014); ameliyathanede görev alan hemşirelerin, kliniklerde görev alan hemşirelere göre daha yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (p<0,05). Elde edilen bu sonuç Devam Bağlılığı alt ölçek boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutu ameliyathanede görev alanların daha yüksek bağlılık düzeylerinin olduğu söylenebilir.

Kendinizi iş yerinize ait hissetme durumu ile Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutu düzeyleri arasındaki farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmazken,

Duygusal Bağlılık alt boyut, Normatif Bağlılık alt boyut ve Devam Bağlılığı alt boyutları arasındaki farklılıklar ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirleme adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda;

- Duygusal Bağlılık alt boyutunda; kendilerini iş yerine ait hisseden hemşirelerin ($19,27\pm3,43$), kendilerini iş yerine ait hissetmeyen ($15,94\pm3,63$) ($p=0,000$) ve kısmen ait hisseden hemşirelerin ($16,40\pm3,87$) ($p=0,000$) oranlarından yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Elde edilen bu sonuç ile kendilerini işyerine ait hissedenlerin Duygusal Bağlılık düzeylerinin, kendilerini işyerine ait hissetmeyen ve kısmen hissedenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

- Normatif Bağlılık alt boyutunda; kendilerini işyerine ait hisseden hemşirelerin ($16,40\pm4,01$), kısmen ($18,61\pm4,19$) ($p=0,001$) ve kendilerini işyerine ait hissetmeyen ($20,03\pm3,46$) ($p=0,000$) hemşirelere göre daha düşük ortalamaya sahip olmaları istatistiksel açıdan anlamlı fark saptanmıştır Kendilerini işyerine ait hisseden hemşirelerin Normatif Bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

- Devam Bağlılığı alt boyutu bulgularına bakıldığında; kendilerini işyerine ait hisseden hemşirelerin ($17,62\pm4,06$) puan ortalamalarının, kendilerini işyerine ait hissetmeyen ($15,92\pm4,30$) hemşirelere göre daha yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuç hemşirelerin Devam Bağlılığında kendilerini işyerine ait hissedenlerde, ait hissetmeyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Çizelge 4.8).

Çizelge 4.8. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma yılı ve aidiyet duygusu değişkenleri arasındaki farklılıkların incelenmesi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Toplam
	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort.± SS	Ort. ± SS
Yaş				
20-24 yaş (n=39)	17,89±3,51	17,79±4,33	17,10±3,70	52,79±8,73
25-29 yaş (n=34)	18,14±3,02	18,38±3,15	16,20±4,17	52,73±8,02
30-34 yaş (n=29)	17,17±4,45	18,48±4,21	17,27±3,91	52,93±10,01
35-39 yaş (n=56)	17,42±3,57	17,85±4,15	15,96±4,02	51,25±7,76
40-44 yaş (n=57)	18,45±4,46	17,21±4,98	17,49±4,11	53,15±9,40
45 yaş ve üzeri (n=65)	18,66±3,85	16,95±4,28	17,35±4,09	52,96±7,35
F	F=1,055	F=0,1540	F=1,032	F=0,375
p	0,385	0,178	0,399	0,866
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Eğitim Durumu				
SML(n=36)	18,26±3,89	17,11±3,38	16,88±5,08	52,16±9,39
Önlisans (n=51)	17,70±4,68	16,90±4,47	17,35±4,23	51,96±9,42
Lisans (n=181)	18,12±3,53	17,70±4,25	16,91±3,89	52,74±8,02
Lisansüstü (n=12)	18,00±5,16	19,08±4,60	17,50±4,42	54,58±6,81
F	F:0,169	F:1,142	F:0,212	F:0,369
p	0,918	0,333	0,888	0,776
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Çalışılan Birim				
1.Yoğun Bakımlar (n=74)	18,16±4,12	17,41±4,27	17,32±4,47	52,90±9,16
2.Ameliyathane (n=38)	19,18±3,04	18,47±4,21	18,57±3,94	56,23±8,32
3.Klinikler (n=115)	17,52±3,86	17,62±3,84	16,32±3,95	51,46±8,27
4.Diğer (n=53)	18,22±3,93	16,84±4,83	16,98±3,88	52,05±6,97
F	F:1,879	F:1,135	F:3,102	F:3,248
p*	0,133	0,335	0,027*	0,022*
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	2-3; p=0,014	2-3; p=0,014
Çalışma Yılı				
1-5 yıl (n=86)	18,06±3,36	18,05±3,56	17,24±4,04	53,37±7,98
6-10 yıl (n=35)	17,74±4,88	18,08±3,73	17,11±4,94	52,94±10,14
11-15 yıl (n=49)	18,00±4,16	16,85±4,87	16,53±4,19	51,38±9,63
16-20 yıl (n=44)	17,63±2,95	17,70±4,75	16,61±3,18	51,95±7,04
21-25 yıl (n=37)	17,97±3,81	16,62±4,27	16,56±3,99	51,16±7,82
26 yıl üstü (n=29)	19,17±4,69	17,41±4,37	18,24±4,64	54,82±7,62
F	F:0,634	F:1,106	F:0,870	F:1,037
p	0,674	0,415	0,501	0,396
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
Kendinizi iş yerinize ait hissediyor musunuz				
1.Evet (n=169)	19,27±3,43	16,40±4,01	17,62±4,06	53,29±7,97
2.Hayır (n=51)	15,94±3,63	20,03±3,46	15,92±4,30	51,90±8,83
3.Kısmen (n=60)	16,40±3,87	18,61±4,19	16,25±3,89	51,26±9,12
F	F:25,193	F:19,344	F:4,759	F:1,516
p***	0,000***	0,000***	0,009***	0,222
Post Hoc Analiz	1-2; p=0,000 1-3; p=0,000	2-1; p=0,000 3-1; p=0,001	1-2; p=0,029	p>0,05

* p<0,05, F: One-way ANOVA, 1: Yoğun bakım, 2: Ameliyathane, 3: Klinikler, 4: Diğerleri (birebir hasta bakımı yapmayan birimler)

** p<0,05, F: One-way ANOVA, 1: 1-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16-20 yıl, 5: 21-25 yıl, 6: 21 yıl ve üstü

***p<0,05, F: One-way ANOVA, x²:Kruskall Wallis testi, 1: Evet, 2: Hayır, 3: Kısmen

4.5. Çalışmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde çalışmada kullanılan örgütsel sinizm ve bağlılık ölçekleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çizelge 4.9'da tek örneklem Kolmogorov-Smirnov test sonuçları görülmektedir. Analiz sonucunda Bilişsel, Duygusal ve Davranışsal boyutlarda elde edilen skorların tümünün normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunurken ($p < 0,05$), Örgütsel Sinizm Ölçek toplam boyutunun dağılımının ise normal dağılım göstermediği saptanmıştır ($p > 0,05$). Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplamı ve Duygusal, Normatif, Devam Bağlılığı alt ölçek boyutlarından elde edilen skorların tümünün normal dağılımdan farklılığı anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$).

Çizelge 4.9. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları

Değerler	Ortalama	SS	K-Smirnov Z	p
Örgütsel Sinizm Ölçeği				
Bilişsel boyut	15,61	4,59	0,070	0,002*
Duygusal boyut	10,46	4,24	0,151	0,000*
Davranışsal boyut	11,91	3,80	0,113	0,000*
Örgütsel sinizm toplamı	37,98	10,71	0,047	0,200
Örgütsel Bağlılık Ölçeği				
Duygusal bağlılık	18,05	3,86	0,091	0,000*
Normatif bağlılık	17,01	4,13	0,083	0,000*
Devam bağlılığı	17,53	4,21	0,094	0,000*
Örgütsel bağlılık toplamı	52,60	8,40	0,068	0,003*

* $p < 0,05$

Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutu olan Bilişsel boyutunun diğer alt boyutlarla arasındaki ilişki incelendiğinde; Duygusal boyut ve Davranışsal boyut ile pozitif yönde zayıf bir ilişkisi, ölçek toplam boyutu ile ise pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin alt boyutu olan Duygusal boyutunun diğer alt boyutlarla arasındaki ilişki incelendiğinde; Davranışsal boyut ile pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkisinin ve ölçek toplam boyutu ile pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkisinin olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Davranışsal alt boyutunun korelasyonuna bakıldığında; Örgütsel Sinizm Ölçek toplam boyutu ile pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$) (Çizelge 4.10).

Çizelge 4.10. Örgütsel Sinizm Ölçek ve alt boyutları arasındaki korelasyonun incelenmesi

Alt Boyutlar		Duygusal boyut	Davranışsal boyut	Örgütsel sinizm toplam boyutu
Bilişsel boyut	r	0,595	0,540	0,856
	p	0,000**	0,000**	0,000**
Duygusal boyut	r	1,000	0,594	0,862
	p		0,000**	0,000**
Davranışsal boyut	r	-	1,000	0,822
	p			0,000**

* p<0,05, **p<0,01

Çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık alt boyutunun korelasyonu incelendiğinde; Normatif Bağlılığı ile ters yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu gözlenirken, Devam Bağlılık alt boyutu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam boyutu ile pozitif yönlü orta düzey bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Normatif Bağlılığı alt boyutunun korelasyonu incelendiğinde; Devam Bağlılığı alt boyutu ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkisi söz konusu iken, Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam boyutu ile pozitif yönlü orta düzey bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır (p<0,05).

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Devam Bağlılığı alt boyutunun korelasyonu incelendiğinde; Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam boyutu ile pozitif yönlü kuvvetli bir ilişkisi olduğu saptanmıştır (p<0,05) (Çizelge 4.11.).

Çizelge 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçek ve alt boyutları arasındaki korelasyonun incelenmesi

Alt Boyutlar		Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık toplam
Duygusal bağlılığı	r	-0,121	0,519	0,655
	p	0,043*	0,000**	0,000**
Normatif bağlılığı	r	1,000	0,236	0,561
	p		0,000**	0,000**
Devam bağlılık	r	-	1,000	0,849
	p			0,000**

* p<0,05, ** p<0,01

Çizelge 4.12’de Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık ölçek toplam ve alt ölçek boyutları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam boyutu ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam boyutu arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır (p>0,05). Örgütsel Sinizm Ölçek toplam boyutunun Örgütsel Bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile ilişkisi incelendiğinde Duygusal ve Devam Bağlılık alt boyutları ile ters yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu

belirlenirken, Normatif Bağlılığı ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$) (Çizelge 4.12).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Bilişsel alt boyutunun, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığı alt boyutları ile ters yönlü ve zayıf bir ilişkisi olduğu gözlenirken, Normatif Bağlılık alt boyutu ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Duygusal alt boyutunun Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığı alt boyutları ile ters yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu belirlenirken, Normatif Bağlılık alt boyutu ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Davranışsal alt boyutunun, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal Bağlılık alt boyutu ile ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu gözlenirken Normatif Bağlılık alt boyutu ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$), (Çizelge 4.12).

Çizelge 4.12. Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam boyutları ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi

		Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık toplam
Bilişsel boyut	r	-0,248	0,351	-0,123	0,001
	p	0,000**	0,000**	0,039*	0,985
Duygusal boyut	r	-0,374	0,384	-0,161	-0,059
	p	0,000**	0,000**	0,007**	0,328
Davranışsal boyut	r	-0,221	0,262	-0,064	-0,002
	p	0,000**	0,000**	0,284	0,970
Örgütsel sinizm toplam boyutu	r	-0,333	0,395	-0,139	-0,024
	p	0,000**	0,000**	0,020*	0,695

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

5. TARTIŞMA

Sağlık alanında, birer hizmet işletmesi olan hastaneler bünyesindeki farklı meslek grubunda çalışan kişilerce hizmetin yürütüldüğü matriks yapıda faaliyet gösteren kuruluşlardır (81). Hastaneler genelde kalabalık ve karışık örgütler olduğu için çalışanların örgüt kültürüne uyumu farklılık gösterebilir ve etik iklim etkilenebilir. Sağlık çalışanlarının, örgütlerine karşı güvensizlik, kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duygular içinde olmasının kuruma, hastalara ve çalışma ortamlarına olumsuz şekilde yansıdığı bildirilmiştir (4).

Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel sinizm ölçeği toplam boyutu yüksek derecede güvenilir olup orta düzeyde ($\bar{X}=37,98\pm 10,71$) sinizm yaşadıkları saptanmıştır. Yavuzer Zan ve Altuntaş'ın (2019) çalışmasında da hemşirelerin orta düzeyde ($\bar{X} = 38.14 \pm 9.26$) sinizm yaşadığı belirtilmiştir (87). Benzer şekilde Tayfun ve Çatır'ın (2014),Tuna ve arkadaşlarının (2018) hemşireler ile, Akyüz ve Yurduseven'in ise (2016) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyleri bu çalışmanın örgütsel sinizm düzeyi ile benzerlik gösterdiği görülmüştür (4,41,49). Akbolat ve arkadaşları da (2014) farklı mesleklerden oluşan sağlık çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada; katılımcılarının orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıklarını saptamış olup, hastane ortamında örgütsel sinizmin sadece hemşirelere özgü olarak değerlendirilmemesi gerektiği anlaşılmıştır (88). Hastane ortamında hemen her meslek grubunda örgütsel sinizm yaşanabilmektedir. Bununla birlikte Nafei ve arkadaşlarının (2013) örnekleminin %61,6'sını hemşirelerin oluşturduğu çalışmada, orta düzeyde örgütsel sinizm saptanmış olup, çalışmaya katılan hemşirelerin sağlık bakım kurumlarında 24 saat kesintisiz hizmetin yürütülmesinde ve koordine edilmesinde yüksek performans göstermekte olduklarını bildirmiştir (15). Yavuzer Zan ve Altuntaş (2019) hemşirelerin çalışma ortamlarına besledikleri olumsuz duygu ve düşüncelerin verdikleri hizmetin kalitesini etkileyerek olumsuz sonuçlara neden olabileceğini vurgulamıştır (87). Çalışılan örgüte yönelik olumsuz düşünceleri hemşirelerin çalışma anında yaşadıkları stres durumları ortaya çıkarmaktadır. Aşırı iş yükü, hemşire eksikliği, rol çatışması, ücret dağılımında eşitsizlik, yetersiz örgütsel destek, dengesiz yetki dağılımı, örgüt tarafından verilen sözlerin tutulmaması gibi durumlar stres yaratmakta ve hemşirelerin sinizm yaşamasına neden olmaktadır (3,46,72).

Örgütsel bağlılık kavramı hangi sektör olursa olsun örgütün içerisinde çalışanların iş verimliliğinin artmasını sağlamaktadır (89-91). Çalışanın örgüt ve amaçlarını benimseyerek örgütle kendini özdeşleştirilmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu olarak da tanımlanan örgütsel bağlılık, hastane performansını ve verimliliğini arttırmak için sağlık örgütlerinde önem arz eden bir konudur (92,93). Güçlü bir örgütsel bağlılık varlığı; işten ayrılma oranını azaltırken, iş verimliliğini, çalışan ve hasta memnuniyetini arttırmakta rol oynamaktadır (94-98). Özcan ve arkadaşlarının (2016) hemşirelerde örgütsel bağlılığın personelin işten ayrılması üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, örgütsel bağlılığın personel devir hızını etkilediğini ve hemşirelerin örgütten ayrılma nedenlerinin başında ilerleme olanaklarının olmaması ve ekonomik sebeplerin geldiğini belirtmişlerdir (99).

Bu çalışmada Örgütsel Bağlılık ölçek toplam boyutu puan ortalaması $52,60 \pm 8,40$ ile katılımcıların bağlılıkları orta düzeyde saptanmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,686 olarak düşük güvenilir bulunmuştur. Ancak literatürde aynı ya da farklı ölçeklerle yapılan diğer çalışmalarda da örgütsel bağlılık Cronbach alpha katsayıları düşük bulunmuştur (100). Bu nedenle bu çalışmanın sonucunda elde edilen Cronbach alpha değeri aynı ölçekle yapılan ve ulaşılabilen diğer çalışmalara göre yüksek değer olduğu görülmüştür. Kant ve ark. (2017)'nin hemşireler ile yaptıkları çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği Cronbach alpha değeri 0.62 olduğu bildirilmiştir (100). Cihangiroğlu ve arkadaşları (2015) tarafından 370 hemşire üzerinde yapılan araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde bulunmuştur (101). Açıkgöz (2010) kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan 185 hemşire üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde bulunmuştur (102). Ferreira (2007)'nin Portekiz'de 1201 hemşire üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bildirilmiştir (103). Örgütsel bağlılık düzeyinin hemşirelerde düşük olması; sağlık kurumlarında hizmet veren hemşire sayısının yetersiz olması ve bunun sonucunda iş yükünün artışı, gece nöbetleri ve uzun vardiya koşulları, ekip içi çatışmalar, riskli ve güvensiz çalışma ortamı, rol belirsizliği, meslektaşlar arası iletişim ve işbirliği sorunları, bireysel özellikler, eğitim ve gelişim imkanının yeterli olmaması, adil davranılmama, takdir görmeme gibi nedenlere bağlanabilir. Engeda ve arkadaşlarının (2014) ile Israel ve arkadaşları (2017) Etiyopya'da gerçekleştirdikleri çalışmalar yukarıda sayılan örgütsel

bağlılık düzeyini düşüren nedenlerin küresel olarak gözlemlendiğini ortaya koymaktadır (80,104). Kılıç ve arkadaşları (2020) (3,29±0,66; Ort: 59,22), Yavuz ve Bedük (2016) (3,12±0,32; Ort: 56,16), Yalap ve Baygın (2019) (3,21±0,54; Ort: 57,78) çalışmalarında örgütsel bağlılık ölçeği toplam boyut ortalamaları bizim çalışmamızla paralellik gösterdiği saptanmıştır (105-107).

Bu çalışmada yer alan hemşirelerin çoğunluğunu kadınlar (n=253) oluşturmuştur. Cinsiyet değişkeni açısından Örgütsel Sinizm toplam ölçek, Duygusal ve Davranışsal alt ölçek boyutları ile Örgütsel Bağlılık ölçek toplam boyutu ve alt ölçek boyutları arasında farklılık gözlenmemiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutunda erkek hemşirelerin, kadın hemşirelere göre daha düşük sinizm düzeyine sahip oldukları anlaşılmıştır. Örgütsel sinizme ilişkin yapılan başka çalışmalarda da cinsiyet değişkeni faktörünün istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi olmadığı bildirilmiştir (13,67). Akça ve Devebakan (2017)'in yaptıkları çalışmada kadın sağlık çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı alt boyut puan ortalamalarının, erkek sağlık çalışanlarından daha yüksek olduğunu bildirilmiştir (108). Sepahvand ve arkadaşlarının (2017), Arbabisarjou ve arkadaşları (2016) hemşirelerde örgütsel bağlılık üzerine yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuç göstererek; hemşirelerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir farklılık olmadığı vurgulanmıştır (94,109). Labrague ve arkadaşlarının (2018) Philipinlerde yaptıkları çalışmada ise kadın hemşirelerin örgütsel bağlılık konusunda, erkek hemşirelere göre daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu bildirilmiştir (110). Ferreria'da (2007) yaptığı çalışmada erkek ve kadın hemşirelerde farklı bağlılık düzeyleri olmakla birlikte kadın hemşirelerde tüm boyutlarda örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu bildirmiştir (103). Erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha gerçekçi ve duygularını daha az ortaya koyan ve daha hak arayıcı davranabilen bir yapıya sahip az sinik tutum sergiledikleri sık rastlanan bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Ülkemizde geçerli olan toplumsal cinsiyette bu değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Kız çocukların sinik davranış geliştirmelerinin aile ortamında başladığı gerçeği toplumumuz için yadsınamaz. Erkek egemen tıp dünyasının erkek hemşireyi daha çabuk kabullenerek onu daha özerk bıraktığı söylenebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin yaş ortalamalarının 36,18±8,83 yıl olduğu saptanmıştır. Çalışmada yer alan hemşirelerin yaş grupları ile örgütsel sinizm ve

örgütsel bağlılık ölçek toplam boyutları ile alt ölçek boyutlarının puan ortalamalarının benzerlik gösterdiği görülmüştür. Sepahvand ve arkadaşlarının(2017), Arbabisarjou ve arkadaşları (2016), Seyedin ve arkadaşlarının (2013) örgütsel bağlılık konusunda yaptıkları çalışmalarda da hemşirelerin yaş düzeyleri ile örgütsel bağlılık toplam ve alt ölçek boyutları ile aralarında bir farklılık olmadığını vurgulanmıştır (94,109,111). Bu çalışmada elde edilen sonucun genel olarak literatür ile paralellik gösterdiği, hemşirelerin yaş değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeyi ile doğrudan ilişkili bir faktör olmadığı söylenebilir. Labrague ve arkadaşlarının (2018) yaptıkları çalışmada ise farklı bir görüş bildirilerek; hemşirelerin yaş düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık boyutlarının artış gösterdiği vurgulanmıştır (110). Bu çalışmada da 35-39 yaş arasında yer alan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve Devam Bağlılığı ölçek alt boyutunda, 45 yaş ve üzerindeki hemşirelerin Normatif Bağlılık ölçek alt boyutunda, 30-34 yaş grubunda yer alan hemşirelerin ise Duygusal Bağlılık ölçek alt boyutunda diğer yaş gruplarına göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları belirlenmiştir. Bireylerin algıları, istekleri, beklentileri ve işlerine yönelik tutumları içinde buldukları yaş dönemlerine göre farklılık gösterebilmektedir (112,113). Literatür incelendiğinde; Mcclurg (1999), Durna ve Eren (2005) yaptıkları çalışmalarında demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlı farklılık gözlenen ifadeler için; çok güçlü ve tutarlı olduğu görüşünü belirtmeyi uygun olmadığını bildirmişlerdir (114,115). Buna ek olarak demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki farklılıkların dolaylı olabileceğini, bu bağlamda örgütsel değerler, ödüller ile kontrol altına alınabileceği görüşünü aktarmaktadırlar. Böylelikle çalışmamızda yer alan hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile yaş değişkenleri arasındaki farklılığın bulunamaması literatürde yer alan bilgiler ışığında desteklendiği ifade edilebilir.

Bu çalışmada yer alan hemşirelerin medeni durumları ile Örgütsel Sinizm ve Bağlılık ölçek toplam boyutları ile alt ölçek boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olamamakla birlikte evli hemşirelerin Sinizm puan ortalaması tüm ölçek boyutlarında yüksek bulunmuştur. Çalbay (2016) hemşireler üzerine yaptığı çalışmada medeni durum değişkeni ile Örgütsel Sinizm arasında bir anlamlı bir farklılık olmadığını bildirmiştir (116). Çankaya (2018) hastane çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında katılımcıların medeni durum değişkenine göre bekar olanların evli olanlara göre Örgütsel Sinizm düzeylerinde daha yüksek düzeyde Örgütsel Sinizm algılarına

sahip oldukları bildirilmiştir (117). Yeşilçimen (2015)'de çalışmasında Örgütsel Sinizm ölçeği Bilişsel alt boyutunda bekar olan hemşirelerin, evli olan hemşirelere göre daha yüksek Sinizm boyutuna sahip oldukları sonucuna varılmıştır (118). Öte yandan literatür incelendiğinde Örgütsel Bağlılığın medeni durum ile arasındaki farklılıkların olmadığını bildiren çalışmaların varlığı gözlenmiş olup (94,119), bu çalışmada Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılık alt boyutunda da evli hemşirelerin puan ortalamaları düşük bulunmuştur. Bu sonuca göre evli hemşirelerin bekârlara göre biraz daha sinik olup daha düşük bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Aile yaşantısı her kesimde olduğu gibi hemşirelerin de aldıkları sorumlulukların artmasına neden olmaktadır. İş yerinde yaşanan olumsuzluklar genellikle aile yaşantısını da etkileyebilir. Bundan kaçınan hemşireler iş ortamında sorunsuz çalışabilmek ve en azından psikolojik olarak rahat edebilmek için sinik davranmayı tercih edebildiklerini söylemek olanaklıdır.

Bu çalışmada hemşirelerin eğitim durumlarının her iki ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel anlamlılık olamamakla birlikte, SML mezunlarının Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutunda en az puan ortalamasına, önlisans mezunlarının tüm ölçek ve Bilişsel alt boyutta en yüksek puan ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur. Bu sonuçlara göre SML mezunlarının diğerlerine göre daha az stres yaşadıkları düşünülebilir. Sağlık alanı dışında örgütsel sinizm ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılıkların incelendiği çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılarak, eğitim durumu değişkeninin örgütsel sinizmde bir farklılık göstermediği bildirilmiştir (29,49). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde en yüksek puan ortalamasına lisansüstü eğitimi olanlar sahip olmakla birlikte, Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı ortalaması $52,74 \pm 8,02$ olan lisans mezunlarının ($n=181$) “kendinizi işyerinize ait hissedersiniz?” sorusuna verilen evet yanıtında en yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Lisans düzeyi eğitime sahip hemşirelerin yaşları ($37,08 \pm 7,67$) dikkate alındığında kişiliklerinin tamamen şekillendiği kabul edilebilir. Böylece mevcut koşullara göre olabildiğince düşünerek karar aldıkları ve tercih yaptıkları söylenebilir. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan diğer çalışmalarda benzer sonuç bildirerek eğitim düzeyinin hemşirelerin bağlılığının önemli bir unsuru olmadığını vurgulamışlardır (94,120,121). Labrague ve arkadaşları (2018) yaptıkları çalışmaya göre ise hemşirelerin eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artış gözlemlendiği bildirilmiştir (110). El Din ve El Rahman (2013) yaptıkları çalışmada, hemşirelerin algıladıkları ücret eşitliği ile

örgütsel bağlılık üzerine yapılan bir inceleme de benzer sonuç göstererek; hemşirelerin eğitim düzeyi ile Örgütsel Bağlılık ölçek boyutları arasında bir farklılık olmadığını bildirmişlerdir (97). Örgütsel Bağlılık ile elde edilen sonucun literatürü destekler nitelikte olduğu ifade edilebilir.

Çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma yıllarına göre Örgütsel Sinizm ölçeği Bilişsel ve Duygusal alt boyutlarda ve Örgütsel Sinizm toplam ölçek boyutunda bir ila beş yıldır çalışanların (n=86), diğer hemşirelere göre daha düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Bilişsel boyut; kişinin çevresindeki olaylara, durumlara, birlikte çalıştığı kişilere yönelik sahip olduğu bilgi, düşünce ve inancı, Duygusal boyut ise örgüte yönelik hayal kırıklıkları, yeterli görmeme, ümitsizlik, nefret etme gibi olumsuz duygularını içermektedir. Bu bağlamda adaptasyon dönemini atlatmış ve mesleğin henüz ilk yıllarında olan hemşirelerin Bilişsel boyutta diğer hemşirelere göre daha az sinik olmaları sevindiricidir. Çünkü henüz gençlik yıllarının başında (yaş ortalaması 26,151±6,04) olan bu grubun daha çok öğrenmeye ve gelişmeye istekli, coşkulu, atılgan, girişimci olmaları önemlidir. Literatürde mesleğin ilk yıllarında olan hemşirelerin çoğu zaman kendilerinden tecrübeli olan hemşirelere göre daha fazla yönlendirilme, ön hazırlık ve yeni beceriler kazanmaları için daha çok iş yükü verilmesi gerektiği bildirilmiştir (122). Bu çalışmada çoğunluğu lisans mezunu (n=55, %64.0) olan bir ila beş yıllık mesleki deneyime sahip hemşirelerin ülkemizde genel geçer bir eğilim olarak yoğun birimlerde çalıştırılması söz konusudur. Bu durumda hemşireler deneyimlerinin yetersiz olması nedeniyle kendilerine göre kıdemli olan diğer çalışanların öneri ve söylemlerine göre davranmaya yönelmektedir. Bu durum önemli bir özgüven sorununu beraberinde getirmekte ve sinik olmaya yönelmektedir. Beecroft ve arkadaşlarının (2008) yaptıkları çalışmada da meslek hayatlarına yeni başlayan hemşirelerin mesleki deneyimi daha fazla olan hemşirelere göre daha düşük benlik saygısı ve daha az özgüven duygularına sahip olduğunu bildirmişlerdir (123). Ama bu çalışmada bu gruptaki hemşireler diğerlerine göre daha az sinik bulunmuştur. Literatür incelendiğinde Tayfun ve Çatır'ın (2014) hemşirelerle yaptığı çalışmada Örgütsel Sinizm Bilişsel alt ölçek boyutunda 1 ila 10 yıldır görev yapan hemşirelerin, diğer meslek süresine sahip hemşirelere göre daha az sinik oldukları bildirmiş olup (4), bu çalışmanın sonuçlarına benzerdir. Smith ve arkadaşları (2010) ile Labrague ve arkadaşlarının (2018) yaptıkları çalışmalarda hemşirelik mesleğinde mesleki yıl arttıkça

hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerin arttırdığını bildirilmiştir (110,124). Bu çalışmada da 26 ve üzeri çalışma yılı olan hemşirelerin puan ortalamaları, Normatif bağlılık alt boyutu hariç, tüm gruplara göre daha yüksek olup diğer çalışmalarla uyumlu bulunmuştur. Hemşirelik mevzuatı incelendiğinde; hemşirelerin, mesleki amaçları doğrultusunda, doğrudan hasta bakımına yönelik işlevler yerine, bakımın uzağında sistemin kendisine yüklediği işleri sorgulamaksızın yerine getirdikleri bildirilmektedir. Bunun yanısıra hemşireler hastanelerde yataklı birimlerin dışında laboratuvar, röntgen, hasta kayıt, satın alma, halkla ilişkiler, tıbbi sekreterlik, arşiv, depo ve hastane eczaneleri gibi birçok birimlerde de çalıştıkları vurgulanmaktadır (125). Hemşirelik mesleğine ilişkin tanımlanan mevzuat kapsamında hemşirelerin görev yetki ve sorumluluklarını içeren hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi olarak ilgili birimlere verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda hemşirelerin çalıştıkları birimlerdeki yönetim kadrosunun bu konu üzerinde periyodik dönemlerde eğitimler vermeleri gerektiği ifade edilebilir.

Bu çalışmada hemşirelerin çalıştıkları birime göre Örgütsel Sinizm Ölçeği ve tüm alt boyutlarda yoğun bakım kliniklerinde çalışan hemşirelerin puan ortalamaları en yüksek bulunmuş olup diğer çalışma birimlerine göre en sinik grubu oluşturmaktadır. Yılmaz ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında yatan hasta katları ve yoğun bakımda çalışanların Örgütsel Sinizm, Bilişsel ve Davranışsal boyut puan ortalamalarını daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bunun sebebinin bu birimlerde çalışanların daha çok hasta yoğunluğuna ve stres vb sorunlara maruz kalabileceklerinden dolayı olabileceğini bildirmişlerdir (126). Çalışılan birime göre Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam ve Devam alt boyut puan ortalamasında ise ameliyathanede görev alan hemşirelerin daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Ameliyathanede çalışan hemşirelerin çalışma koşulları nedeniyle daha öz güvenli, otonomi sahibi oldukları düşünülebilir. Ameliyathanelerin daha özerk bir yapıda çalışması nedeniyle burada çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu düşünülürken, yoğun bakımların zor ve karmaşık işleyişi yanında yoğun bakım ekibini oluşturan farklı mesleki disiplinlerden çok sayıda kişinin olması nedeniyle hemşirelerin daha sinik tutum geliştirebildiklerini söylemek olanaklıdır. Yang ve Chang (2008)'ın yaptıkları çalışmada klinik hemşirelerin daha az örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu vurgulanmıştır (127).

Hemşirelerin mesleği sürdürme nedenleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, mesleğini zorunluluktan dolayı yapanların Örgütsel Sinizm düzeyi mesleğini severek yapan çalışanlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (37). Bu çalışmada benzer sonuçlara ulaşarak işyerlerinde kendilerini rahat hissedenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Örgütsel Sinizm Ölçeğinde yer alan “Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.” ifadesinin en yüksek ortalamaya sahip olması örgüte duyulan güvenin düşük olduğunu göstermektedir. Literatürde çalışmamızla benzer şekilde Mirzaei ve arkadaşları (2017) ile Akman (2013)’ın yaptıkları çalışmalarda işinden memnun olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin daha düşük olduğunu saptamışlardır (1,13). Israel ve arkadaşları (2017) yaptıkları çalışmada hemşirelerin hem birimde hem de kurumda çalıştıkları sürenin önemli olmasının yanında çalıştıkları işten memnun olma durumunda örgütsel bağlılığa etkisi olduğunu bildirmiştir (104). Ghiyasvandian ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada işini severek yapanların örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu aktarılmıştır (77). Bu çalışmada da işyerinde kendini rahat hissedenlerin Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam ve Duygusal Bağlılık ile Devam Bağlılığı alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır. Literatürde yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşarak hemşirelerin işlerini sevenlerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (78,83). Kendini iş yerinde rahat hisseden hemşirelerin örgütsel bağlılıkları güçlüdür denilebilir. Bu bağlamda görev, yetki ve sorumluluğunu bilen hemşirelerin işyerinde kendini daha güvende hissettiği göz ardı edilemez.

Bu çalışmada hemşirelerin kendilerini işyerine ait hissetme durumları ile Örgütsel Bağlılık Ölçek toplam boyutları ile Duygusal ve Devam Bağlılık puan ortalamalarında yüksek olduğu, Normatif Bağlılık ortalamasında ise diğer gruplara göre düşük ortalamaya sahip olduğu gözlenmiştir. Bu grupta kendini iş yerine bağlı hissedenlerin daha az sinik olduklarını söylemek olanaklıdır. Aidiyet duygusu örgüte bağlılığı artırırken oluşabilecek negatif duyguları da azaltmaktadır. Kuruma ve çalışanlarına karşı daha kabullenici olmakla birlikte daha az eleştirel gözle bakmayı ve yapıcı ilişkileri beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada katılımcıların örgütsel sinizm düzeyinin azalmasının Duygusal Bağlılık ve Devam Bağlılığı düzeylerini arttırdığı, Normatif Bağlılık düzeyini ise azalttığı saptanmış olup literatürle de uyumludur (10,55), Özgan ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında, çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığını bildirilmiş olup, bu çalışmadaki korelasyon sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir (61). Çalışmada örneklem grubuna dahil olan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm düzeylerinin orta düzey bulunmasını; 2008 yılından başlayarak günümüze değin süregelen ekonomik dalgalanmalardan dolayı hemşirelerin mesleklerini yapma eğiliminde tercihlerinin devlet memurluğunu güvenli bir liman olarak görerek, sadece kendilerine sunulan görev tanımlarını uygulamayı amaçladıklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Özellikle hemşirelerin almış oldukları ücret ve hakların özel kurumlardan ziyade, devlet memurluğunda daha fazla olması bu tercihin doğrulunu destekler nitelikte olduğu vurgulanabilir. Bunun yanı sıra sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve kaliteli olarak sunulmasında, özellikle hemşirelerin göstermiş oldukları çalışma performanslarının önem teşkil ettiği söylenebilir. Bu açıdan hemşirelerin çalışma performanslarını etkileyen örgütsel ve bireysel faktörlerin bütünlüyci bir unsur olduğu yapılan araştırma ile ifade edilebilir. Buna ek olarak sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelerin yoğun bir çalışma temposunda olmalarından ve personel sayılarında var olan eksikliklerden dolayı birtakım sıkıntılar yaşadıkları gözlenmiştir.

6. SONUÇ

Bu çalışmada Adana Çukurova ve Yüreğir Devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada hemşirelerin ölçeklere verdikleri puanlara göre orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık yaşadıkları belirlenmiştir. Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm toplam ölçeği yüksek düzeyde güvenilir, Örgütsel Bağlılık ölçeği ise düşük düzeyde güvenilir olduğu anlaşılmıştır.

Çalışmada kullanılan Örgütsel Sinizm ölçeği toplam boyut sonuçlarına göre; hemşirelerin yaş ortalamaları, medeni durumları ve eğitim düzeyleri ile aralarındaki farklılıkların benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca bir ila beş yıllık çalışma deneyimi olanların, erkeklerin, işyerinde kendini rahat hisseden, kendini işyerine ait hisseden hemşirelerin daha düşük örgütsel sinizm düzeyine, yoğun bakımlarda görev yapan hemşirelerin daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Çalışma yılının örgütsel bağlılığı etkilediği bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan Örgütsel Bağlılık ölçeği toplam boyut sonuçlarına göre; kadınlar, 26 yıl ve üzeri çalışanlar, ameliyathanede görev alanlar, kendini iş yerinde rahat hissedenler ve kendini işyerine ait hisseden hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel Sinizm Ölçek toplam boyutunun Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal ve Devam Bağlılık alt boyutları ile negatif yönlü zayıf, Normatif Bağlılık ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmış olup her iki ölçeğin toplam puanlarının birbiri ile doğrudan ilişkili olmadığı anlaşılmıştır.

7. ÖNERİLER

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar dikkate alınarak örgütsel sinizmin azaltmak ve örgütsel bağlılığı arttırmak için;

- Hemşirelerin görev yetki ile sorumluluklarını ve önemini içeren hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi,

- Çalışma ortamında etik iklim oluşturmaya özen gösterilmesi,

- Çalışanlar için yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına karşı güven duygusunu geliştirecek aktivitelerin düzenlenmesi,

- İş ortamında güven düzeyini düşüren çalışma koşullarının düzeltilmesi (nöbet sistemi, hemşire başına düşen hasta sayısı gibi)

- Hastane yönetimi tarafından hemşirelerin işlerine olan bağlılık düzeylerini azaltan ve işten ayrılmayı düşündüren çalışma yaşamına ilişkin nedenlerin ayrıntılı incelenerek bu nedenleri ortadan kaldıracak girişimlerde bulunulması

- Sağlık kurumları yöneticileri tarafından hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin artırılması adına istihdam, yerleştirme, ücretlendirme ve ödül gibi politikalarının geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. **Mirzaei V, Rahimnia F, Mortazavi S, Shirazi A.** The Effect of Organizational Cynicism on Resistance to Change (Case of: public Hospitals Nurses of North Khorasan Province). *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, **2017**;5(1):1-9.
2. Sinizm, Türk Dil Kurumu Sözlükleri, Güncel Türkçe Sözlük. Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/2020> Erişim Tarihi:13.07.2020
3. **Abraham R.** Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, **2000**;126(3):269-292.
4. **Tayfun A, Çatır O.** Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*,**2014**;6(1):347-65.
5. **Pitre J.** Organizational cynicism at The United States Naval Academy: An exploratory study. Master's thesis, Naval Postgraduate School, (yayınlanmamış), California, **2004**.
6. **Çakıcı A, Doğan S.** Örgütsel Sinizmin İş Performansına Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, **2013**;15(1):79-89.
7. **Çalışkan SC, Ünal ZM, Kalafatoğlu Y, Üçler Ç, Akün FA.** Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekâsı, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, **2015**;2(1):1-11.
8. **Arslan ET.** Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,**2012**;13(1):12-27
9. **Helvacı MA, Çetin A.** İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, **2012**;7(3):1475-97.
10. **Fındık M, Eryeşil K.** Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron Steel Symposium, Bildiri Kitabı, Karabük*, **2012**:1250-5.
11. **Karacaoglu K, Küçükköylü C.** İsgören Sessizliğinin Örgütsel Sinizme Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma/The Effect of Employee Silence on Organizational Cynicism: A Study on Public Employees. *Ege Akademik Bakış*, **2015**;15(3):401-408.
12. **Kesen M, Akyüz B.** Akademik Özyeterlik Algısı, Örgütsel Güven ve Örgütsel Sinizm İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi/The Investigation of the Relationships among Academic Self-Efficacy Perception, Organizational Trust and Organizational Cynicism via Struct. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, **2015**;19(3):47-68
13. **Akman G.** sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek lisans Tezi (yayınlanmamış), İstanbul, **2013**.
14. **Güzel B, Ayazlar G.** Örgütsel adaletin örgütsel sinizm ve işten ayrılma niyetine etkisi: otel işletmeleri araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,**2014**;16(26):133-42.
15. **Nafei WA, Kaifi BA.** The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*. **2013**;5(12):131-47.

16. **Karçioğlu MS, Naktiyok A.** Örgütsel ortamda algılanan güven düzeyinin sinizm üzerindeki rolü: Atatürk üniversitesi idari personeli üzerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2015**;17(1):19-34.
17. **Shaharruddin S, Ahmad F, Musa MM.** Cynicism in organizations: does organizational justice matter? *International Journal of Research in Business Studies and Management*, **2016**;3(2):49-60.
18. **Ahmedi F.** Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi: Atatürk Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış), Erzurum. **2014**.
19. **Tolay E, Sürgevil Dalkılıç O, Boran Sezgin O.** Örgütsel değişim sinizmi: ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, **2017**;31(1):101-117.
20. **Polatcan M.** Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki: Karabük ili örneği. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Sakarya. **2012**.
21. **Dean Jr JW, Brandes P, Dharwadkar R.** Organizational cynicism. *Academy of Management review*, **1998**;23(2):341-52.
22. **Eaton JA.** A social motivation approach to organizational cynicism (Unpublished Doctoral Dissertation). York University Graduate Program to Psychology, Toronto. **2000**.
23. **Kalağan G. Aksu M.B.** Araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ile ilişki. *Kuram ve uygulamada eğitim bilimleri*, **2014**;14(1):115-133
24. **Vice S.** Cynicism and morality. *Ethical Theory and Moral Practice*, **2011**;14(2):169-84.
25. **Sabuncuoğlu Z, Tüz MV.** Örgütsel davranış. Alfa Basım Yayım. 5.Baskı, Bursa, **2013**.
26. **Bedük A.** Örgüt psikolojisi: yeni yaklaşımlar, güncel konular. Atlas Akademi, Konya, **2011**.
27. **Gül G.** Örgüt kültürü tiplerinin örgütsel sinizm algısına etkisi: Bitlis ili otel işletmelerinde bir alan araştırması. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, **2016**;1(1):28-55.
28. **Chiaburu DS, Peng AC, Oh I-S, Banks GC, Lomeli LC.** Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **2013**;83(2):181-97.
29. **Aqueveque C, Encina C.** Corporate behavior, social cynicism, and their effect on individuals' perceptions of the company. *Journal of Business Ethics*, **2010**;91(2):311-24.
30. **Reichers A.E, Wanous J. P. ve Austin. J. T.,** "Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", *Academy of Management Executive*, **1997**; 11(1):48-59.
31. **Akatay A, Yücekaya P, Kısacık NÇ.** Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2016**;14(28):483-509.
32. **Richards J, Kosmala K.** 'In the end, you can only slag people off for so long': employee cynicism through work blogging. *New Technology, Work and Employment*, **2013**;28(1):66-77.
33. **Cartwright S, Holmes N.** The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human resource management review*, **2006**;16(2):199-208.

34. **Munir Y, Ghafoor MM, Rasli AM.** Perception of ethical climate and turnover intention among nursing staff: does organizational cynicism mediate? *International Journal of Human Rights in Healthcare*, **2018**;11(5):319-332.
35. **Aslan FK, Boylu Y.** Örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*. **2014**;1(2):33-45.
36. **Grama BS.** Cynicism in organizational change. *SEA–Practical Application of Science*,**2013**;1(2):107-11.
37. **Sungur C, Özer Ö, Saygılı M, Uğurluoğlu Ö.** Paternalistic Leadership, Organizational Cynicism, and Intention to Quit One’s Job in Nursing. *Hospital topics*, **2019**;97(4):139-47.
38. **Kagan I, Itzhaki M, Melnikov S.** Patriotism, organizational commitment and nurses’ intention to report for work in emergencies. *International nursing review*, **2017**;64(4):468-75.
39. **Yıldız K.** Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*,**2013**;8(6):853-879.
40. **Aly NAE-FM, Ghanem M, El-Shanawany S.** Organizational Cynicism and Its Consequences on Nurses and Quality of Care in Critical Care and Toxicology Units. *Journal of Education and Practice*,**2016**;7(8):85-96.
41. **Tuna R, Bacaksız FE, Seren AKH.** The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*,**2018**;11(3):1707-14.
42. **Yeşiltaş A.** Örgütsel değişim sinizminin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Nobel Medicus Journal*, **2019**;15(2):47-56.
43. **Newman A, Nielsen IL, Smyth R.** The influence of individual and organizational variables on organizational commitment among nurses. **2016**; 21(2):107-117, <https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=088024100123020120115085031077021065121004001038027088066090117107020106065119064098119033023106033000111097100002121013090082106034037051088088095014014069010092127041026076024126097118085003126018090086106079104006119095001026081102071002099029024017&EXT=pdf>, Erişim tarihi: 17.05.2020
44. **Torun Y.** Personel güçlendirme ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü: Örgütsel sinizm ölçeği geliştirmeye yönelik bir araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul. **2016**.
45. **Eren H, Bal M.** Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, **2015**;1(2):44-50.
46. **James MS.** Antecedents and consequences of cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems. Florida State University, Florida. 2005.
47. **Blau P.** *Exchange and Power in Social Life* (1th Edition), New York: John Wiley & Sons, **1964**:352.
48. **Gouldner AW.** The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement, *American Sociological Review*, **1960**; 25(2):161-178.
49. **Akyüz İ, Yurduseven N.** Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*,**2016**(16):61-76.
50. **Weiner B.** *Human Motivation: Metaphors, Theories and Research*. USA: Sage, **1992**.

51. **Karacaoğlu K, İnce F.** Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business & Economics Research Journal*,**2012**;3(3):77-92.
52. **Ayana Ç.** Duygusal Zekâ ve Duygusal Emeğin Örgütsel Sinizm Algısına Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Afyon. **2016**.
53. **İnceoğlu M.** Tutum-algı iletişim.5. Baskı, İyi İşler Yayıncılık ve Matbaacılık, İstanbul, **2010**.
54. **Özgener Ş, Ögüt A, Kaplan M.** İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm. Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Ed: M Özdevecioğlu, H Karadal, 1.Baskı, Ankara: İlke Yayınevi, **2008**:54-68
55. **Balıkçoğlu S.** Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Hatay. **2013**.
56. **Yıldırım E, Akın M.** Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*,**2018**;14(2):427-49.
57. **Topçu İ, Türkkân NÜ, Bacaksız FE, Şen HT, Karadal A, Yıldırım A.** Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*,**2013**;6(3):125-31.
58. **Karadağ E, Kılıçoğlu G, Yılmaz D.** Örgütsel sinizm, okul kültürü ve okul başarısı: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, **2014**;14(1):89-113.
59. **Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A.** Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,**2005**(14):115-29.
60. **Nartgün ŞS, Menep İ.** İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi: Şırnak/İdil örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*,**2010**;7(1):288-316.
61. **Özgan H, Külekçi E, Özkan M.** Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, **2012**;4(1):196-205.
62. **Günaydın Çalışkan SC.** Yabancılaşma. Ed: Küçükaltan D, Aydın Tükeltürk Ş, Gürkan GÇ. Örgütsel davranışta güncel konular içinde.1.Baskı:Detay Yayıncılık, **2015**:231-49.
63. **Rubin RS, Dierdorff EC, Bommer WH, Baldwin TT.** Do leaders reap what they sow? Leader and employee outcomes of leader organizational cynicism about change. *The Leadership Quarterly*,**2009**;20(5):680-8.
64. **Yıldız S, Şaylıkay M.** The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*,**2014**;109:622-7.
65. **Demir M, Ayas S, Yıldız B.** Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, **2018**; 16(32):231-254.
66. **Ehtiyar R.** Örgütsel Vatandaşlık Davranışı. Ed: Küçükaltan D, Aydın Tükeltürk Ş, Gürkan GÇ. Örgütsel davranışta güncel konular içinde.1.Baskı: Detay Yayıncılık, **2015**:53-75.

67. **Gkorezis P, Georgiou L, Theodorou M.** High-performance work practices and nurses' intention to leave: The mediating role of organizational cynicism and the moderating role of human resource management-related educational background. *The International Journal of Human Resource Management*, **2018**; 29(3):465-84.
68. **Ulusoy H, Kılınç E.** Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık (Teoriden Uygulamaya Bir Bakış). Eğitim Yayınevi, Konya, **2019**.
69. **Korkmaz O.** Öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Kahramanmaraş Örneği). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Gaziantep. **2014**.
70. **Meyer JP, Irving PG, Allen NJ.** Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, **1998**;19(1):29-52
71. **Balay R.** Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. 2.Baskı: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm. Tic. Ltd. Sti, Ankara,**2014**.
72. **Gül H.** Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, **2002**;2(1):37-56.
73. **Kanter RM.** Commitment and Social Organizations, *American Sociological Review*, **1968**;449-517.
74. **Etzioni A.** Modern Organizations. Englewood Cliffs: Prentice-Hal, **1964**.
75. **O'Reilly C, Chatman J.** Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of Applied Psychology*, **1986**;71(3):492-499.
76. **Penley LE, Gould S.** Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations, *Journal of Organizational Behavior*, **1988**; 9(1):43-59.
77. **Ghiyasvandian S, Sedighiyani A, Kazemnejad A, Iranshahi I.** Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment in nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, **2017**;9(6):20-33.
78. **Gabrani A, Hoxha A, Gabrani J, Petrela E, Zaimi E, Avdullari E.** Perceived organizational commitment and job satisfaction among nurses in Albanian public hospitals: A cross-sectional study. *International Journal of Healthcare Management*, **2016**;9(2):110-8.
79. **Kiran M, Hussain M, Afzal M, Gillani SA.** Impact of Professional Stress and Career Development on Organizational Commitment Among Nurses. *Journal of Health Medicineand Nursing*, **2019**;62:66-74.
80. **Engeda EH, Birhanu AM, Alene KA.** Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. *BMC Nursing*, **2014**;13(1):24.
81. **Eskandari F, Siahkali SR, Shoghli A, Pazargadi M, Tafreshi MZ.** Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African Health Sciences*, **2017**;17(1):285-92.
82. **Üreten ZK, Gemlik HN.** Sağlık meslek gruplarının örgütsel sinizm düzeylerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Kamu hastanesi ile özel hastane karşılaştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, **2016**;19(4):443-463.

83. **Nunes EMGT, Gaspar MFM.** Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, **2017**;51:1-6.
84. **Van Bogaert P, Clarke S.** Concepts: organization of nursing work and the psychosocial experience of nurses. *The Organizational Context of Nursing Practice*, Springer International Publishing; 2018: 5-47.
85. **Rehan M.** Organizational cynicism and its relationship with employee's performance in teaching hospitals of Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*, **2017**;6(3):1-6.
86. **Wasti S.** Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 401-410
87. **Yavuzer Zan S.** Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Erzurum. **2016**.
88. **Akbolat M, Işık O, Kahraman G.** Sağlık çalışanlarının sinik davranışlar gösterme eğilimi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2014**; 4(2):84-95.
89. **ten Hoeve Y, Kunnen S, Brouwer J, Roodbol PF.** The voice of nurses: Novice nurses' first experiences in a clinical setting. A longitudinal diary study. *Journal of Clinical Nursing*, **2018**;27(7-8):e1612-e26.
90. **Lorber M, Skela-Savič B.** Factors affecting nurses' organizational commitment. *Obzornik zdravstvene nege*, **2014**;48(4):294-301.
91. **Zhou J.** Psychological contract, organizational commitment and work satisfaction: survey of researchers in Chinese state-owned engineering research institutions. *Open Journal of Social Sciences*, **2014**;2(9):217-225.
92. **Aksoy M.** Sağlık çalışanlarında iş yükünün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi Diyarbakır hastanelerinde bir uygulama: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (Yayınlanmamış), Mersin. **2014**.
93. **Demirel Y.** Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi*, **2008**; 15(2): 179-194.
94. **Sepahvand F, Atashzadeh-Shoorideh F, Parvizy S, Tafreshi MZ.** The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, **2017**;9(6):4503-9.
95. **Cao J, Hamori M.** The impact of management development practices on organizational commitment. *Human Resource Management*, **2016**;55(3):499-517.
96. **Köse MR, Özkan O, Şahin B, Ateşoğlu D, Çiftçi E.** Türkiye sağlık personeli memnuniyet araştırması. Ankara: TC Sağlık Bakanlığı; **2017**.
97. **Eldin YKZ, El Rahman RMA.** The relationship between nurses' perceived pay equity and organizational commitment. *Life Science Journal*, **2013**;10(2):889-96.
98. **Schalk R.** The influence of organizational commitment and health on sickness absenteeism: a longitudinal study. *Journal of nursing management*, **2011**;19(5):596-600.
99. **Özcan I, Aba G, Ateş M, editors.** Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin ve İş Doyumunun Beklenen Personel Devir Hızı Üzerine Etkisi, International Conference on Eurasian Economies **2016**;465-470. URL: <https://www.avekon.org/papers/1592.pdf>, Erişim Tarihi: 03.06.2020.

100. **Kant E, Balcı Akpınar R.** Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, *Atatürk İletişim Dergisi*, **2017**;14:203-216.
101. **Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö.** Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, **2015**;57(4):367-72.
102. **Açıkgöz F.** Kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir araştırma. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), İstanbul,**2010**.
103. **Ferreira MMF.** Nurses organizational commitment: The discriminating power of gender. *Nursing Administration Quarterly*, **2007**;31(1):61-7.
104. **Israel B, Kifle W, Tigist D, Fantahum W.** Organizational commitment and its predictors among nurses working in Jimma University specialized teaching hospital, Southwest Ethiopia. *Prim Health Care*, **2017**;7(1):1-8.
105. **Kılıç B, Karaman M, Yoldaş A.** Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: sağlık çalışanlarında bir araştırma, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*,**2020**; 8(1):83-100.
106. **Yavuz A, Bedük A.** Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının konya şubelerinde örnek uygulama, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,**2016**; 35:301-313.
107. **Yalap O, Baygın E.** Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşimi: öz-şefkatin aracı rolü, *Journal of Organizational Behavior Review*,**2020**; 2(1):49-67.
108. **Akça S, Devebakan N.** Sağlık Kurumlarında Çalışanların Kurumda Kalma ya da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **2017**;32(2):239-61.
109. **Arbabisarjou A, Sarani H, Mohammadi SD, Robabi H.** Organizational Commitment in Nurses. *International Journal of Advanced Biotechnology and Research*, **2016**; 7(5):1841-6.
110. **Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K, Cruz JP, Colet PC, Gloe DS.** Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal Of Nursing Sciences*, **2018**;5(4):403-408.
111. **Seyedin H, Zaboli R, Malmoon Z, Azami S.** The relationship between ethical values and organizational commitment of staff in public and non-public hospitals. *Iranian journal of health sciences*, **2013**;1(1):1-7.
112. **Çınar Ö.** Yapısal eşitlik modeli: örnek bir uygulama: çok değişkenli analiz metotları: yapısal eşitlik modellemesi: banka çalışanlarına yönelik bir uygulama.1.Baskı: Hiperlink Eğit. İlet. Yay. San. Tic. ve Ltd. Şti., İstanbul, **2019**.
113. **Boyalı H.** Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Karaman'daki bankalar üzerinde bir uygulama. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Karaman. **2011**.
114. **McClurg LN.** Organizational commitment in the temporary-help service industry, *Journal of Applied Management Studies*, **1999**; 8(1):5-26.
115. **Durna U, Eren V.** Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*,**2005**; 6(2):210-219.

116. **Çalbay S.** Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tez (yayınlanmamış), İstanbul. **2016**.
117. **Çankaya M.** Hastane çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **2018**; 7(4):287-306.
118. **Yeşilçimen K.** Hemşirelikte örgütsel sinizm ve örgütsel güven ilişkisi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi (yayınlanmamış), İstanbul. **2015**.
119. **Al-Hussami M, Saleh MY, Abdalkader RH, Mahadeen AI.** Predictors of nursing faculty members' organizational commitment in governmental universities. *Journal of nursing management*, **2011**;19(4):556-66.
120. **Lok P, Crawford J.** Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, **2001**;16(8):594-613.
121. **Mahmoud A.** A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European journal of scientific research*, **2008**;22(2):286-95.
122. **Ross H, Clifford K.** Research as a catalyst for change: the transition from student to registered nurse. *Journal of Clinical Nursing*, **2002**;11(4):545-553.
123. **Beecroft PC, Dorey F, Wenten M.** Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of advanced nursing*, **2008**;62(1):41-52.
124. **Smith LM, Andrusyszyn MA, Spence Laschinger HK.** Effects of workplace incivility and empowerment on newly graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, **2010**;18(8):1004-15.
125. **Yıldırım A.** Hemşirelikte mevzuat, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, Ders Notları, **2018**.
126. **Yılmaz F, İşeri İ, Çolak MY.** Ankarada özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, **2016**;54(4):429-44.
127. **Yang F-H, Chang C-C.** Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, **2008**;45(6):879-87.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

“Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” bu yüksek lisans tez çalışması Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı bünyesinde Dr. Öğretim Üyesi Serap Torun danışmanlığında Emel Şeker tarafından yürütülmektedir. Katılımcıların kimlik bildiriminde bulunması istenmemektedir ve kişisel bilgiler gizli tutulacaktır. Derlenen veriler toplu olarak ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmacı tarafından yüz yüze görüşerek size sunulan formları doldurmanız çalışmaya gönüllü katıldığınız göstermektedir. Bilimsel nitelikli bu çalışmaya katkınız için teşekkür ederiz.

Emel Şeker
Çukurova Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Tezli Yüksek
Lisans Öğrencisi

1. Yaş:.....
2. Cinsiyet: E() K()
3. Medeni Durumunuz: Bekar () Evli ()
4. Eğitim Durumunuz : SML() Önlisans() Lisans() Lisans üstü()
5. Çalıştığınız bölüm : Yoğun Bakım() Ameliyathane() Klinikler() Diğerleri()
6. Çalışma süreniz :
7. Kendinizi iş yerinizde rahat hissediyor musunuz? Evet () Hayır ()
8. Kendinizi iş yerinize ait hissediyor musunuz? Evet () Hayır () Kısmen ()

Ek 2. Örgütsel Sinizm Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerden her birini okuduktan sonra bu ifadeye ne ölçüde katıldığınızı gösteren sütuna ait olan ve ifadenin hizasında bulunan kutucuğun içine • şeklinde işaretleyiniz.	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyor ,ne katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1.Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.Çalıştığım kurumun politika, amaç uygulamaları arasında çok az ortak yön vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.Çalıştığım kurumda bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapmaları beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirleniyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7.Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetleniyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8.Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9.Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe kaplar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10.Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11.Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13.Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

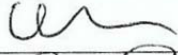

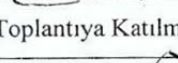
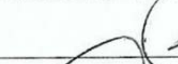
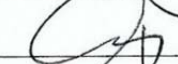
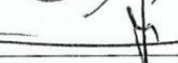
Aşağıdaki ifadelerden her birini okuduktan sonra bu ifadeye ne ölçüde katıldığınızı gösteren sütuna ait olan ve ifadenin hizasında bulunan kutucuğun içine ● şeklinde işaretleyiniz.	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç katılmıyorum
1. Meslek hayatımın kalankısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. bu kurumun sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi hissediyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kurumuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Mevcut iş verenimle çalışmaya devam etmek için hiç bir manevi yükümlülük hissetmiyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Benim için avantajı da olsa kurumumdan şu an da ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. kurumumda şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Burada ki insanlar karşı yükümlülük hissettiğim için kurumumdan şu anda ayrılmayı düşünmüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Kurumuma çok şey borçluyum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Şu anda kurumumda kalmak istemesem de bile kalmaya mecburum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Kurumumdan ayrılmamın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı oldu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ek 4. Etik Kurul Onayı

T.C. ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı		Tarih
92		4 Ekim 2019

KARAR NO 17- Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Anabilim Dalı'nda, Doktor Öğretim Üyesi Serap Torun yönetiminde, Emel Şeker tarafından yürütülmesi öngörülen, "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı yüksek lisans tez projesi araştırma etiği yönünden değerlendirildi. Toplantıya katılan üyelerin oybirliğiyle uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN	Prof Dr Selim Kadioğlu Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı	
ÜYELER	Prof Dr Davut Alptekin Tıbbi Biyoloji Anabilim Dalı	
	Prof Dr Dinçer Yıldızdaş Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Prof Dr Gülşah Seydaoğlu Biyostatistik Anabilim Dalı	
	Prof Dr Gürhan Sakman Genel Cerrahi Anabilim Dalı	
	Prof Dr Murat Gündüz Anesteziyoloji ve Reanimasyon Anabilim Dalı	
	Doç Dr Ezgi Özyılmaz Saraç Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	Toplantıya Katılmadı
	Av. Zehra Bulut Hukukçu Üye	Toplantıya Katılmadı
	Dr Neşe Kayrın Kurum Dışı Üye	

Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlık Binası, Balcalı 01330 Adana
Telefon: 0322 338 60 60 dahili 3465, Faks: 0322 338 67 22

Ek 5. Araştırmanın Yürütüldüğü Kurumun Resmi İzin Yazısı



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

ADANA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - ADANA İSTATİSTİK,
ANALİZ VE RAPORLAMA BİRDİM
26/12/2019 18:13 - 96172664 - 799 - E.295



Sayı : 96172664-799
Konu : Bilimsel Çalışma İni (Emel ŞEKER)

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Emel ŞEKER tarafından yürütülmesi planlanan "**Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" başlıklı çalışmasını **Adana Çukurova Devlet Hastanesi ve Adana Yüreğir Devlet Hastanesi'nde** yapmak istemesi ile ilgili bilimsel çalışma başvuru talebiniz incelenmiştir. Çalışma sonuçlarının Müdürlüğümüze sunulması koşulu ve oy birliği ile uygun bulunmuş olup,

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Enrah CEVİZ
Müdür a.
Kamu Hastaneleri Hizmetleri
Başkanı

Ek 6. Anket Kullanım İzni



Emel Şeker <emel76seker@gmail.com>

10 Tem 2019 Çar 18:57



Alıcı: awasti ▾

Hocam merhaba,

Ben Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Sizin Türkçeye uyarladığınız 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni izniniz olursa Tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Cevabınızı bekliyorum, saygılarımla

Emel ŞEKER

Çukurova Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Bölümü

Hemşirelikte Yönetim ABD

Balcalı kampüsü ,Sarıçam /ADANA

Tel:05057119006

Fwd: Orgutsel baglilik

Gelen Kutusu x



Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>

10 Tem 2019 20:58



Alıcı: ben ▾

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadasa gönderdiklerimi ekte gönderiyorum, saniyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar,

Arzu



emel76seker <emel76seker@gmail.com>

10 Tem 2019 23:06



Alıcı: Arzu ▾

Teşekkürler hocam



Emel Şeker <emel76seker@gmail.com>

10 Tem 2019 Çar 18:55



Alıcı: kkaracaoglu ▾

Hocam merhaba,

Ben Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümünde yüksek lisans öğrencisiyim. Sizin Gecerlilik ve Güvenilirliğini yaptığınız ve uyarladığınız 'Örgütsel Sinizm Ölçeği'ni izniniz olursa Tez çalışmamda kullanmak istiyorum. Cevabınızı bekliyorum, saygılarımla

Emel ŞEKER

Çukurova Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelik Bölümü

Hemşirelikte Yönetim ABD

Balcalı kampüsü ,Sarıçam /ADANA

Tel:05057119006



kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Alıcı: ben ▾



10 Tem 2019 Çar 19:48



Sevgili Emel

Ölçeğin akademik etik doğrultusunda kullanımınızda kanıma bir sakınca bulunmamaktadır. İyi çalışmalar diliyorum. Kalın sağlıcakla



emel76seker <emel76seker@gmail.com>

Alıcı: kkaracaoglu ▾

10 Tem 2019 Çar 23:07



Teşekkürler hocam



ÖZGEÇMİŞ

Emel Şeker 14 Ekim 1976'da Mersin'in Anamur ilçesinde doğdu. İlk ve Orta eğitimini Anamur'da yapmış olup, Lise Eğitimini ise GATA Sağlık Meslek Lisesinde tamamlamıştır. 1994 yılında Haydarpaşa Askeri Hastanesinde meslek hayatına başlamıştır.1995-2004 yılları arasında Çorlu Askeri Hastanesi, 2004-2008 yılları arasında Diyarbakır Askeri Hastanesinde görev yapmış olup; halen 2008 yılında atandığı 6.ncı Mekanize Piyade Tümeni Birinci Basamak Muayene Merkezinde çalışmaktadır.1997 yılında Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Hemşirelik ön lisans eğitimini tamamlayıp,2011 yılında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Bilimleri Fakültesi Hemşirelik (Lisans Tamamlama) programından mezun olmuştur. Ocak 2018'de Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programına kaydolmuş, başlığı "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" olan tez çalışmasını hazırlamaya başlamıştır. Evli olan Şeker 2 çocuk annesi ve orta düzeyde İngilizce bilmektedir.