



CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**

HAZIRLAYAN
YEŞİM BİÇİCİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Sevgi NEHİR

MANİSA

2019



CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ**

YEŞİM BİÇİCİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Sevgi NEHİR

Doç. Dr. Sevgi NEHİR	(Tez Danışmanı)
Doç. Dr. Dilek ÖZMEN	(Jüri Üyesi)
Dr. Öğr. Üyesi Serap YILDIRIM	(Jüri Üyesi)

MANİSA
2019

T.C
YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
ULUSAL TEZ MERKEZİ

TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

Referans No	10285848
Yazar Adı / Soyadı	YEŞİM BİÇİCİ
T.C.Kimlik No	59965253846
Telefon	5423371305
E-Posta	ysm_mgn35@hotmail.com
Tezin Dili	Türkçe
Tezin Özgün Adı	Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi
Tezin Tercümesi	The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment in Nurses
Konu	Hemşirelik = Nursing
Üniversite	Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Enstitü / Hastane	Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Anabilim Dalı	Hemşirelik Anabilim Dalı
Bilim Dalı	Hemşirelik Bilim Dalı
Tez Türü	Yüksek Lisans
Yılı	2019
Sayfa	91
Tez Danışmanları	YRD. DOÇ. DR. SEVGİ NEHİR
Dizin Terimleri	Psikiyatrik hemşirelik=Psychiatric nursing
Önerilen Dizin Terimleri	Sinizm=Cynicism Örgütsel Sinizm=Organizational Cynicism Örgütsel Bağlılık=Organizational Commitment Hemşire=Nurse

26.08.2019

İmza:.....



**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİ**

Öğrenci: Yeşim Biçici

Danışman: Doç.Dr. Sevgi NEHİR

Bu tez çalışması 30.07.2019 tarihinde jürimiz tarafından “Hemşirelik Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı” nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Danışmanı:

Doç.Dr. Sevgi NEHİR

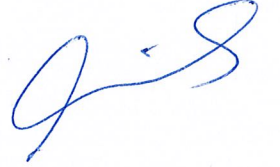
MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi



Üye :

Doç.Dr. Dilek ÖZMEN

MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi



Üye:

Dr.Öğr.Üyesi Serap YILDIRIM

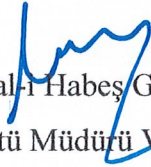
Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi



Bu tez, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından başarılı bulunmuştur.

30/07/2019

Prof. Dr. Bilal Habes GÜMÜŞ
Enstitü Müdürü V.



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

YEŞİM BİÇİCİ

İMZA



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca önemli ve değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Doç. Dr. Sevgi Nehir'e, beni bugünlere getiren, her zaman yanımda olduklarını hissettiren, sabır gösteren, hayatımın her döneminde olduğu gibi bu dönemde benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen annem Hamiyet BİÇİCİ'ye ve babam İmdat BİÇİCİ'ye, çok sevdiğim canım kardeşim Ümit BİÇİCİ'ye ve hep yanımda olan aędaő SEZER'E candan teşekkür ederim.



YEŞİM BİÇİCİ

KISALTMALAR

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Min: Minimum

Max: Maximum

Ort: Ortalama

Ss: Standart Sapma



İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	I
TEŞEKKÜR.....	II
KISALTMALAR VE SİMGELER	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar DİZİNİ.....	VII
1.ÖZET.....	1
2.ABSTRACT.....	2
3.GİRİŞ.....	3
4.GENEL BİLGİLER.....	5
4.1.SİNİZM KAVRAMI.....	5
4.1.1.Sinizmin Tarihçesi.....	5
4.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	6
4.3. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖNEMİ.....	7
4.4.ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN ETMENLER...	7
4.4.1. Yaş.....	8
4.4.2.Cinsiyet.....	8
4.4.3. Eğitim Durumu.....	8
4.4.4. Medeni Durum.....	8
4.4.5. Gelir Düzeyi.....	9
4.4.6. Hizmet Süresi.....	9
4.4.7. Mesleki Kıdem-Unvan-Statü.....	9
4.4.8. Örgütsel Nedenler.....	10
4.5.1. Örgütsel Sinizmin Çeşitleri.....	10
4.5.1.1. Genel (kişilik) sinizm	10
4.5.1.2. Kurumsal/ sosyal sinizm	11
4.5.1.3. İş (meslek) sinizmi.....	11

4.5.1.4. Çalışan sinizmi.....	11
4.5.1.5. Örgütsel değişim sinizmi.....	11
4.6. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI	11
4.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Sonuçları.....	11
4.6.1.1.Örgütsel sinizm ve davranışsal sonuçlar (duyarsızlaşma işten ayrılma).....	11
4.6.1.2. Örgütsel sinizm ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar (duygusal tükenme).....	12
4.6.2.Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları.....	12
4.6.2.1. Örgütsel sinizm ve iş tatmini.....	13
4.6.2.2. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık	13
4.6.2.3.Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık.....	13
4.6.2.4. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik.....	13
4.6.2.5. Örgütsel sinizm ve güven.....	14
4.6.2.6. Örgütsel sinizm ve yabancılaşma.....	14
4.6.2.7. Örgütsel sinizmin ve örgütsel adalet.....	14
4.7. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	15
4.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ.....	16
4.8.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi.....	16
4.9.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI.....	16
4.9.1.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	16
4.9.1.1. Kişisel faktörler.....	16
4.9.1.2. Örgütsel bağlılık ve yaş	17
4.9.1.3. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet	17
4.9.1.4. Örgütsel bağlılık ve medeni durum	18
4.9.1.5. Örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi.....	18

4.9.1.6. Örgütsel bağlılık ve hizmet süresi	18
4.9.2. Örgütsel Faktörler.....	19
4.9.2.1. Örgütsel bağlılık ve işin niteliği.....	19
4.9.2.2 .Örgütsel bağlılık ve yönetim tarzı	19
4.9.2.3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel ödüller.....	19
4.9.2.4 .Örgütsel bağlılık ve ücret düzeyi	19
4.9.2.5. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven	20
4.9.3. Örgüt Dışı Faktörler	20
4.9.3.1. Profesyonellik.....	20
4.9.3.2. Yeni iş olanakları	20
4.10. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	20
4.11. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	21
4.12. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	22
5.GEREÇ VE YÖNTEM.....	23
5.1.ARAŞTIRMANIN TİPİ.....	23
5.2.ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ....	23
5.3.ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	23
5.4.ARAŞTIRMA SORULARI.....	23
5.5.ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ.....	24
5.5.1. Bağımsız Değişkenler.....	24
5.5.2. Bağımlı Değişkenler.....	24
5.6.ARAŞTIRMAYA DAHİL ETME KRİTERLERİ.....	24
5.7.ARAŞTIRMADA VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	24
5.7.1. Kişisel Bilgi Formu	24
5.7.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ).....	25
5.7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ).....	25
5.8. ARAŞTIRMADA VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ	26

5.9.	ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	26
5.10.	ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI (SINIRLILIKLARI).....	27
5.11.	ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU.....	27
5.12.	ARAŞTIRMA SÜRECİ AKIŞ ŞEMASI.....	28
6.	BULGULAR.....	29
6.1.	HEMŞİRELERİN BİREYSEL ÖZELLİKLERİ VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ.....	29
6.2.	HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ TOPLAM VE ALT BOYUT PUAN ORTALAMALAR	32
6.3.	HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI	33
6.4.	HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI	38
6.5.	HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	44
6.6.	ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İLE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ BASİT DOĞRUSAL REGRESYON MODELİ.....	46
7.	TARTIŞMA.....	47
7.1.	HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ.....	48
7.2.	HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	

DÜZEYLERİ	50
7.3. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	51
8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	53
8.1.SONUÇ.....	53
8.2.ÖNERİLER.....	54
9. KAYNAKLAR.....	56
10. EKLER.....	68
10.1. EK-1. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜ İZİNİ.....	68
10.2. EK-2. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURULU İZİNİ.....	69
10.3.Ek-3. DR. SUAT SEREN GÖĞÜS HASTALIKLARI VE CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ İZİNİ	71
10.4 . EK-4. TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ İZİNİ.....	72
10.5. Ek-5. BOZYAKA EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ İZİNİ	76
10.6. Ek-6. KATİP ÇELEBİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN İZİNİ.....	77
10.7. EK-7.KİŞİSEL BİLGİ FORMU.....	78
10.8. EK-8. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ.....	80
10.9. EK-9. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ.....	82
10.10. EK-10. GÖNÜLLÜ ONAM FORMU.....	85
10.11. EK-11. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ (ÖSÖ) İZİNİ.....	89

10.12. EK-12. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ (ÖBÖ)...	90
11. ÖZGEÇMİŞ	91



TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri.....	29
Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri.....	30
Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgüte Bağlılık Ölçekleri Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı	32
Tablo 4. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	33
Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	35
Tablo 6. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamasının Karşılaştırılması.....	41
Tablo 7. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamasının Karşılaştırılması	44
Tablo 8. Örgütsel Sinizm Ölçeği ile Örgüte Bağlılık Ölçeği Basit Doğrusal Regresyon Modeli.....	46

Tezin Başlığı :Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

Öğrencinin Adı : Yeşim BİÇİCİ

Danışman: Doç. Dr. Sevgi NEHİR

Anabilim Dalı: Hemşirelik A.B.D.

1. ÖZET

Amaç: Bu çalışma hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek için yapıldı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı olarak planlanan araştırma, Ocak 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında İzmir ilinde çalışmayı kabul eden Üniversite Hastanelerinde yürütüldü. Çalışmanın örneklemini bu hastanelerde görev yapan toplam 340 hemşire oluşturdu. Verilerin toplanmasında, Kişisel Bilgi formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanıldı. Verilerin analizinde sayı yüzde, Mann Whitney U, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi yöntemlerine başvuruldu.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 33,76±6,43'dür. Hemşirelerin %89,1'inin kadın, %69,4'ünün evli, %57,6'sının lisans mezunu olduğu, %90,6'sının servis hemşiresi olarak çalıştığı belirlendi. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanı 39,31±12,35, örgüte bağlılık 1 alt boyutu 29,50±12,96, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ise 23,74±7,84 olarak saptandı. Bağımlı değişken olan örgüte bağlılığı açıklamada örgütsel sinizmin önemli bir faktör olduğu saptandı (örgüte bağlılık 1 F: 240,184, p<0,001; örgüte bağlılık 2 F: 180,618, p<0,001). Basit doğrusal regresyon modelinde, örgütsel sinizm örgüte bağlılık 1 alt boyutunun %41'ini (düzeltilmiş R²=0,414), örgüte bağlılık 2 alt boyutunun ise %34'ünü (düzeltilmiş R²=0,346) açıkladı.

Sonuç: Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi olduğu belirlendi.

Anahtar Sözcükler: Sinizm, Örgütsel Sinizm, Örgütsel Bağlılık, hemşire.

Title of The Thesis: The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment in Nurses

Student's name : Yeşim BİÇİCİ

Advisor: Assoc. Prof. Sevgi NEHİR

Department : Faculty Member Department of Nursing

Objective: This study was carried out to determine the effect of Mesic cynicism on Organizational Commitment in Nurses.

ABSTRACT

Material and Method: The descriptive study was carried out between April 2019 and June 2019 in İzmir province all university faculties. The study sample consisted of 340 nurses working in this hospital. In collecting the data, Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale (SCQ) and Organizational Commitment Scale (SCT) were used. In the analysis of the data, number percent, Mann Whitney U, Kruskal Wallis test and Spearman correlation analysis were used.

Findings: The mean age of the nurses participating in the study was 33.76 ± 6.43 . It was determined that 89.1% of the nurses were women, 69.4% were married, 57.6% were undergraduate graduates and 90.6% were working as service nurses. The total score of the nurses' organizational cynicism scale was 39.31 ± 12.35 , 1 sub-dimension of organizational commitment was 29.50 ± 12.96 , and 2 sub-dimension of organizational commitment was 23.74 ± 7.84 . Organizational cynicism was found to be an important factor in explaining dependence on the dependent variable (organizational commitment 1 F: 240,184, $p < 0.001$; commitment to organization 2 F: 180,618, $p < 0.001$). In the simple linear regression model, organizational cynicism explained only 41% (Adjusted R² = 0.414) of the commitment to the sub-dimension 1, and only 34% (Adjusted R² = 0.346) of the commitment to the sub-dimension.

Conclusions: It was determined that organizational cynicism had an effect on organizational commitment in nurses.

Key Words: Cynicism, Organizational Cynicism, Organizational Commitment, nurse.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sinizm; olumsuz hislerin eşlik ettiği hayalkırıklığı ve şüphe düşüncesinden oluşan bir tutumdur. Aswathappa (2010) yaptığı çalışmada örgütü; bir dizi amacı gerçekleştirmek için insanların bir araya gelmesi olarak tanımlamıştır. Örgütsel sinizm; Çalışan bireylerin örgüte karşı beslediği negatif tutumlardır. Örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışan bireylerin görevlerine bağlı olmasından dolayı örgütle kendilerini özümlemesidir.

Son yıllarda rekabetin artmasıyla örgütlerde insan kaynağına verilen değer önemi giderek artmıştır. Örgüt yönetimleri çalışma hayatının verimini ve çalışanların performansını olumsuz olarak etkileyebilecek etkenleri ortadan kaldırmaya çalışsalar da yine de örgütlerde insan kaynaklı birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu sorunların başında örgütsel sinizm gelmektedir. Hizmet kalitesinin artması ve nitelikli iş gücünün korunması örgütsel sinizmden kaçınıp, örgütsel bağlılığının artırılmasıyla olabilmektedir.

Sağlık sektörü açısından düşünüldüğünde hastaneler birçok meslek grubunun çalıştığı, yoğun ve stresli çalışma koşullarının olduğu ve gelişen teknolojiye rağmen insan emeğinin yoğun olarak kullanıldığı örgütlerdir. Hastanelerde özellikle sağlık personelleri içinde önemli bir yeri olan ve sağlık personelinin büyük çoğunluğunu oluşturan meslek grubu olan hemşirelerde örgütsel sinizm yoğunlukta görülmektedir. Çünkü hemşirelerin aşırı iş yükü, acı ve ölümcül insan grubuyla çalışması, hasta ve hasta yakınlarıyla çatışma yaşaması, gece ve uzun çalışma saatlerinin olması hemşirelerde duyarsızlaşma, tükenme gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu durumlar da işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma ve sağlık bakım kalitesinin düşmesine yol açmaktadır. Bu sonuçlardan yola çıkılarak sağlık kuruluşlarının kilit noktasını ve çoğunluğunu oluşturan hemşirelerde sağlık bakım kalitesinin artması örgütsel bağlılığın artmasıyla olabilmektedir.

Bu nedenle çalışma hemşirelerde örgütsel Sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma İzmir ilindeki tüm üniversite

hastanelerinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşire grubuna anket uygulanarak yapıldı.

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kavramları ile ilgili birçok çalışma yapılmasına karşın hemşire grubunda bu kavramların arasındaki ilişkiyi ortaya koyacak bir çalışma yapılmamıştır.

Araştırmada, sağlık sektöründe kilit rol oynayan ve ekibin çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin yaşadığı örgütsel sinizm ele alınmış ve bunun örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir.



4. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde sinizm kavramı ve tarihçesi, örgütsel sinizmin tanımı, önemi ve örgütsel sinizmi etkileyen faktörler açıklanmıştır.

4.1. SİNİZM KAVRAMI

Sinizm İ.Ö. 4. yüzyılda Antisthenes ve Sinope’li Diogenes tarafından ortaya çıkarılan bir felsefedir (Shea, 2009). Sinizm, bireylerin yaşadığı olumsuz duygular ve politik, ekonomik ve kültürel sisteme karşı yitirilen inanç olarak tanımlanmıştır (Abraham, 2004). Sinizm birçok araştırmada değişen koşullara karşı bireylerde ortaya çıkan negatif tutum olarak açıklanmıştır.

4.1.1. Sinizmin Tarihçesi

Sinizm (kinisizm, sinisizm), teriminin kökeni antik Yunan’a dayanır. Sinizm hayat biçimi ve düşünce okuludur (Arslan,2012;Griffin,2006).

Sinizm teriminin kökeni ‘köpek’ anlamına gelen Yunanca ‘kyon’ sözcüğüdür. ve bu Diogenes’in lakabıdır (Milus 2001). Dean ve ark. (1998) terimin siniklerin okullarının bulunduğu Atina yakınlarındaki Cynosarges şehrinin isminden geliyor olabileceğini de ileri sürmüşlerdir. Tarihe ilk sinik olarak geçen Sokrates’in öğrencisi Antisthenes olsa da Diogenes onun ününü gölgede bırakmıştır.

Sinikler, daha basit ve sofist bir yaşam peşindedirler. Dünya nimetlerinden uzak bir hayatı önceleyen kabul eder, uygarlaşmayı yapay bir durum olarak gördükleri için güvenilmez bulurlar. Dean vd. (1998) siniklerin eski püskü elbise giydiklerini, ellerinde içki şişesi olduğundan ‘fincana’ bile ihtiyaçları olmadığını hatta Diogenes’in ev yerine bir fiçıda yaşadığını belirtmişlerdir.

Sinizm bireyin yaşama bakış açısından kaynaklanır ve toplumsal yaşamda karşılaşılan her şeye karşı olumsuz algıları yansıtan bir kişilik özelliğidir. Sinizmin yansımaları pek çok farklı yaşam alanında gözlenebilir.

4.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Örgütsel sinizm, çalışan bireylerin örgüte karşı geliştirdiği tutum ve davranışlardır. Örgütsel sinizm ile ilgili çalışmalar 1980 – 1990 yılları arasında gelişmeye başlamıştır. Örgütsel sinizm terimi 1989 yılında Kanter ve Mirvis tarafından yazılmış ve örgütte sinizmin yaygınlaşma sebeplerini ortaya koymak için kitap ortaya çıkmıştır.

Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda ;

Eaton (2000), öğrenci sinizmi ile ilgili yaptığı araştırmada tıp öğrencilerinin tıp fakültesinde yaşadıkları hayal kırıklıklarının onları her sene biraz daha sinik hale getirdiği ve Sinizmin öğrenilen bir tutum olduğu sonucuna ulaşmıştır.

James (2005) de sinizmde dürüstlük, adalet, samimiyet gibi ilkelerin kişisel çıkarlara kurban edildiğini belirtmiştir.

Tokgöz ve Yılmaz (2008), örgütsel sinizm konusunda yapılmış çalışmaları iki grupta ele alınmıştır. İlk grupta örgütsel sinizmi açıklamaya ve ölçek geliştirmeye yönelik çalışmalar yer almaktadır (örneğin Dean ve ark 1998; Abraham, 2000). İkinci gruptaki çalışmalar ise örgütsel sinizmin öncül ve sonuçlarını belirlemek için yapılmıştır. (örneğin Bommer ve ark 2005; Wu ve ark 2007).

Türkiye’de örgütsel sinizm konusunda yapılan çalışmalar 19.yy’ın ikinci yarısından itibaren artış göstermiştir. Örgütsel sinizm konusunda yapılan ilk çalışmalar örgütsel sinizme ölçek uyarlama çalışmalarıdır (Erdost ve ark 2007; Tokgöz ve Yılmaz , 2008; Güzeller ve Kalağan , 2008). Örgütsel sinizme ilişkin yapılan araştırmaların bazıları (Özgener ve ark 2008; Kutaniş ve Dikili, 2010) kuramsal çerçeve ile sınırlı kalmıştır. Örgütsel sinizm ile ilgili yapılan ilk araştırmalar ; 2009 yılında Tükeltürk’ün örgütsel sinizm ile psikolojik sözleşme ihlali ilişkisini inceleyen, yine 2009 yılında Kutaniş ve Çetinel tarafından gerçekleştirilen örgütsel sinizm ile adalet ilişkisini ele alan araştırmalar olmuştur (Karacaoğlu ve İnce, 2012).

4.3. ÖRGÜTSEL SINIZMIN ÖNEMİ

Mesai saatlerinin uzun olması ve yoğun geçmesi, ekonomik kriz, ücretlendirme politikasının yetersiz olması, rekabet ortamı gibi faktörler bireyin örgüte karşı negatif tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Bunların sonucunda bireylerde çalışma performansı ve verim düşmekte, tükenmişlik sendromu oluşmakta, işten ayrılmalar ve verilen hizmetin kalitesi düşmektedir.

4.4. ÖRGÜTSEL SINIZMI ETKİLEYEN ETMENLER

Örgütlerde sinizmin ortaya çıkmasına neden olan öğeler (Özgener ve ark 2008):

Bireysel Etmenler;

- **Gerçekçi olmayan beklentiler:** Bireylerde yüksek beklentiler oluşmasıdır. Yani bireylerin toplum, kurumlar, otoriteler ve gelecekte olan beklentileridir. Bu beklentiler karşılanmadığında, bireyler engellenme ve yenilgi duygusuna kapılmakta ve başkaları tarafından ihanete uğramış ve kendilerini kullanılmış hissetmektedirler.

- **Hayal kırıklığı deneyimi:** Bireylerde hayalkırıklığı sonucu oluşan engellenme ve yenilgi halidir.

- **Aşağılanma/ küçük görülme:** Bireylerin yaşadığı aşağılanma duygusu sonucu bireylerde oluşan hayal kırıklığıdır. Sinizm yaşayan bireyler çoğunlukla sisteme (iş liderleri, yönetim, sendikalar vs.) dair hayal kırıklığı yaşarlar.

- **Kuşkuculuk:** Kuşkuculuğun temeli şüpheci. Ancak siniklerin şüphesi kuşkucuların şüphesinden daha derin ve ciddidir. Çünkü siniklerde şüphe bireylerin samimiyetlik, dürüstlük ve niyetleriyle alakalıdır.

Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel sinizmin ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birinin psikolojik sözleşme ihlallerinin olduğudur. Örgütler ile çalışanlar arasındaki psikolojik sözleşmenin örgüt tarafından bozulduğunda çalışanlar hayal kırıklığı yaşamakta ve bu durum bireylerde değişik tutumların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Özgener ve ark 2008). Yapılan çalışmalarda çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, gelir, hizmet süresi ve mesleki kıdem)örgütsel sinizmi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Turan, 2011)

4.4.1. Yaş

Çalışan bireylerin işle ilgili tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini yaş dönemleri etkilemektedir. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılamamıştır. 1997 Anderson ve Bateman, 2005 Fero ve James tarafından yapılan uluslar arası araştırmalarda ;2007 Erdost ve ark, 2008 Efilti ve ark, yine 2008 Güzeller ve Kalağan Tokgöz ve Yılmaz tarafından yapılan yerli araştırmalarda yaş ile sinizm arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mirvis ve Kanter (1991) tarafından yapılan çalışmada genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.4.2. Cinsiyet

Literatür incelendiğinde; bazı araştırmacılar cinsiyet faktörünün örgütsel sinizm üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmışlardır(Anderson ve Bateman 1997; James 2005; Erdost ve ark 2007; Efilti ve ark 2008; Güzeller ve Kalağan 2008; Tokgöz ve Yılmaz 2008). Turan'ın aktarımına göre Mirvis ve Kanter (1991)yaptıkları çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha fazla sinik tutum ve davranışlar gösterdikleri sonucuna ulaşılmışlardır.

4.4.3. Eğitim Durumu

Yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani eğitim seviyesi arttıkça örgütsel sinizm düzeyinin de artış gösterdiği görülmüştür (Fero, 2005; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Güzeller ve Kalağan, 2008). Kanter ve Mirvis (1991) tarafından yapılan çalışmada eğitim seviyesi düşük çalışanların, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanlara göre daha fazla sinik tutumlar sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır. Anderson ve Bateman (1997), James (2005), Efilti (2008) yaptıkları araştırmalardaörgütsel sinizm ile eğitim seviyesi arasında her hangi bir ilişki bulunamamıştır (Anderson Bateman, 1997; James, 2005; Efilti ve ark 2008).

4.4.4. Medeni Durum

Örgütsel sinizm ve medeni durum ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin Kanter ve Mirvis (1989)yaptıkları çalışmada ayrı yaşayan ve

ya boşananların, evli ve bekarlara oranla örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Erdost ve ark (2007), Efilti ve ark (2008)yaptıkları çalışmalarda medeni durum ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

4.4.5. Gelir Düzeyi

Fero (2005)yaptığı çalışma sonucunda; örgütsel sinizm ve gelir düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuş yani gelir seviyesi düşük bireylerin sinizm düzeylerinin yüksek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Turan'ın aktarımına göre Delken (2004) tarafından yapılan çalışmada çalışanların gelirleri çalışma türüne göre üç şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlar; parça başı, saat başı ve sabit maaş türüdür. Sabit maaş alan çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı oldukları sonucuna varılmıştır. Ayrıca; yüksek maaş alan çalışanların giderleri de çok olduğundan ötürü gelirlerini daha hızlı yitirip hayal kırıklığı yaşamaları sonucu daha yüksek düzeyde sinizm yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. (Delken, aktaran Turan, 2011)Efilti ve ark'nın (2007) yönetici sekreterlerin kişisel ve örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptığı çalışmada; gelir düzeyi ile kişisel ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılamamıştır (Efilti ve ark 2007)

4.4.6. Hizmet Süresi

James (2005) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve hizmet süresi arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna varmış ve hizmet süresi 10 yıldan fazla olan çalışanların daha az sinik tutumlar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Efilti ve ark (2008) ve 2 Erdost ve ark (2007) tarafından yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında bir ilişki bulunmamıştır.

4.4.7. Mesleki Kıdem- Unvan- Statü

Turan'ın aktarımına göre Kanter ve Mirvis (1989)yaptıkları çalışmada, örgütteki liderlerin, yöneticilerin örgütteki çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha az olduğu sonucuna varmışlardır. Nedenini, yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın iş memnuniyetini artırması olarak ifade etmişler ve üst yöneticilerin daha az sinik tutumlar gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. (Kanter ve Mirvis, aktaran Turan, 2011). Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmle mesleki kıdem arasında kesin bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmamıştır.

4.4.8. Örgütsel Nedenler:

Örgütsel nedenler yapılan araştırmalar sonucunda şu şekilde sıralanmıştır:

- Psikolojik sözleşme ihlali (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Johnson ve O'LearyKelly, 2003; Pugh ve ark 2003; Özgener ve ark, 2008; Özler ve ark 2010)
- Örgütsel Adaletsizlik (Özgener ve ark 2008; Özler ve ark 2010)
- Çalışanların kendi çıkarlarını içeren örgüt politikalarını dikkate alıp bu politikaları benimsemeleri (Davis ve Gardner, 2004)
- Çalışanların dikkate alınmama düşüncesi, işlerine karşı saygılarının ve ciddiyetlerinin olmaması (Fleming ve Spicer, 2003; O'Brien ve ark 2004)
- İşin anlamsız olması (Cartwright ve Holmes, 2006)
- Yönetimin desteğinin geçek olmaması, çalışanların örgütün karar alma süreçlerinde samimi olmaması (Fleming, 2005; O'Brien ve ark 2004; Wanous ve ark 2000)
- Yönetici çalışan ilişkisinin kalitesizliğı (Bommer ve ark 2005; Cole ve ark 2006; Davis ve Gardner, 2004)
- Başarısız değışim deneyimlerinin olması (Reichers ve ark 1997; Wanous ve ark 2000; Kutaniş ve Çetinel, 2010)
- Yüksek maaş (Stanley ve ark 2005) almakla birlikte, yönetim becerilerinde yetersizlik (Andersson ve Bateman, 1997)
- Örgütsel riyakarlık (Feldman, 2000; Fleming, 2005)
- Küçülme, işten çıkarma ve yeniden yapılanma (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Özgener ve ark 2008; Özler ve ark 2010).

4.5. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÇEŞİTLERİ VE SONUÇLARI

4.5.1. Örgütsel Sinizm Çeşitleri

Yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin beş ayrı türü olabileceğı sonucuna ulaşılmıştır (Abraham, 2000).

4.5.1.1. Kişilik Sinizmi

Çalışanların çevresindeki insanların sadece sosyal ilişkiler için olduğunu düşünmesi ve çevresinin sahtekar, bencil insanlarla dolu olduğunu düşünmesi.

4.5.1.2. Kurumsal/ Sosyal Sinizm

Vatandaşların ülke kurumlarına itimatsızlığı, Verilen sözlerin tutulmadığı inancı.

4.5.1.3. Meslek sinizmi

Rol çatışması ve rol belirsizliğinin bireyin değerleri ile örgüt arasında çatışma yaratması.

4.5.1.4.Çalışan Sinizmi

Örgütte 'eşitsizlik' algısının hakim olması, Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği düşüncesi

4.5.1.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Değişim sonucunda verilen emeklerin boşa gideceğine dair karamsar beklentilerin oluşması.

4.6. ÖRGÜTSEL SİNİZM SONUÇLARI

Örgütsel sinizmin bireysel ve örgütsel olmak üzere iki tür sonucu vardır. Bireysel açıdan sonuçları; davranış ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar ,örgütsel sonuçları ise; iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgütsel güven, yabancılaşma, örgütsel adalettir.

4.6.1. Örgütsel Sinizmin Bireysel Açıdan Sonuçları

Örgütsel sinizmin bireysel açıdan sonuçları; davranışsal ve psikolojik-fizyolojik sonuçlar diye ikiye ayrılmaktadır.

4.6.1.1. Örgütsel sinizm ve davranışsal sonuçlar (duyarsızlaşma- işten ayrılma)

Örgütsel sinizm yaşayan çalışanlarda işe devam etmeme, düşük performans sergileme ve işte verimsizlik gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Tüm bu sonuçlar

olumsuz iş tutumu olarak ifade edilmektedir. (Çağ, 2009). Çağı' ın (2009)yaptığı çalışmada çalışanların işten ayrılma düşüncesi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Duyarsızlaşma; çalışanın hizmet sunduğu kişilere karşı onların birer birey olduklarını dikkate almaksızın, onlara karşı duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesidir. Böylece çalışan insanlıktan uzaklaşmış, katı, duygusuz, alaycı, küçümseyen ve kayıtsız bir durum içine girmektedir (Kaçmaz, 2005). Örgütsel sinizm yaşayan bireyler hizmet sundukları kişilere ve çalıştıkları kuruma karşı mesafeli, umursamaz ve kinayeli davranışlar gösterip bundan ötürü rahatsız olmamaktadırlar (Çimen, 2000).

4.6.1.2.Örgütsel sinizm ve psikolojik- fizyolojik sonuçlar (duygusal tükenme)

Yapılan çalışmalarda örgütsel sinizmin; depresyon, duygusal çökkünlük, hayal kırıklığı, gerginlik, öfke, endişe gibi duygusal tepkilere neden olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca örgütsel sinizm çalışanın beden sağlığını olumsuz olarak da etkilemektedir. Çalışanda kalp hastalıkları ve damar rahatsızlıkları gibi rahatsızlıklar oluşturup önemli sağlık sorunlarına sebep olabilmektedir. Sinizm sonucunda oluşan sağlık sorunları çalışanları yaşam sürelerini önemli derecede etkilemektedir (Smith ve ark 1988).

4.6.2. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Sonuçları

Sinizm ile ilgili yapılan araştırmalarda örgütsel sinizmin örgütler üzerinde birçok olumsuz etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütlerde sinizm maddi ile manevi kayıplara neden olmakta ve örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini azaltmaktadır. Ayrıca çalışanlarda işine karşı doyumsuzluk, yabancılaşma, işe devamsızlık; örgüte karşı etik olmayan davranışlar sergileme, örgütün kurallarına uymama, örgüte karşı şüphe duyma, örgüte karşı güvensizlik ve çalışanların duygusal tükenmişlik yaşayıp moral ve motivasyonun azalması , kendini bilgisiz hissetmesi sonucu özgüveninde azalma meydana gelmesi örgüt yöneticisinin çalışanlarına karşı gösterdiği saygı ve iletişim eksikliği sonucu oluşmaktadır (Kalağan, 2009).

4.6.2.1. Örgütsel sinizm ve iş tatmini

İş tatmini 1954 yılında Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi Teorisi" ve 1959 yılında Herzber'in "Çift Faktör Teorisi" çalışmalarıyla ortaya çıkmıştır (Söyük, 2007).

İş tatmini; bireyin bir işe karşı olumlu tutum ve davranışlarıdır (Baş ve Ardıç, 2002). İş tatminini içsel ve dışsal iş tatmini meydana getirmektedir. Çalışanın dışsal tatmin etkenleri; ücret, iş güvencesi, çalışma şartları, saatleridir. İçsel tatmin etkenleri; işte bağımsızlık, kendini gerçekleştirme, başarısıdır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatminsizliği yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Abraham, 2000).

4.6.2.2. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık

Örgütsel sinizmin örgütlere olumsuz etkisi bulunurken örgütsel bağlılığın olumlu etkisi bulunmaktadır ve örgütsel sinizm çalışanların örgütlerine karşı güvenlerini azaltarak çalışanların bağlılıklarını olumsuz olarak etkilemektedir (Abraham, 2000).

Yapılan araştırmalarda, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Sinik çalışanların örgütlerine bağlılık gibi tutum ve davranış göstermedikleri sonucuna ulaşılmıştır (Abraham, 2000).

4.6.2.3. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık; bireysel gönüllülük esaslı, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkililiğini arttıran davranışlarıdır (İçerli, 2012).

Andersson ve Bateman'ın (1997), Abraham'ın (2000) örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptıkları çalışmalarının sonucunda; örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.2.4. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik

Kavram ilk olarak 1974 yılında Freudenberger tarafından açıklanmıştır. Freudenberger yaptığı çalışmada, tükenmişlik kavramını bireylerin fazla çalışmaları sonucunda ortaya çıkan yorgunluk, işi bırakma ve hayal kırıklığı olarak açıklamıştır.

Tükenmişlik kavramı Maslach ve Jackson tarafından 1986 yılında geliştirilmiştir (Erim ve Çalışkan, 2010).

Örgütsel sinizm ve tükenmişlikte ortak olan; bireyleri aşağılayıp küçümseme ve hayal kırıklığı gibi kavramlardır. Örgütsel sinizmde negatif tutum ve davranışlar bireyin çalıştığı kuruma karşıdır. Tükenmişlikte ise negatif tutum ve davranışlar bireyin kendine ve arkadaşlarına karşıdır. Örgütsel sinizm ve tükenmişlik ile ilişkili yapılan araştırmalarda aralarında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış yani Örgütsel sinizm sonucunda örgütsel tükenmişlik yaşanmaktadır bulgusu elde edilmiştir.

4.6.2.5. Örgütsel sinizm ve güven

Güner 2012 yılında yaptığı çalışmada güveni tüm ilişkilerin temelini oluşturup insanları bir arada tutan örgütü önemli derecede etkileyen bir etmen olarak tanımlamıştır (Güner, 2012). Örgütsel güven bir çalışanın; örgütüne karşı algıları, yöneticilerinin yalancı olmadığı, dürüst olduğuna dair inancıdır (Demircan ve Ceylan, 2003).

Çalışanlar yöneticinin örgütü yönetmede yöneticiye karşı güvensizlik yaşarlarsa örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır.

4.2.6.6. Örgütsel sinizm ve yabancılaşma

İşe yabancılaşma; çalışanın kendini güçsüz, yalnız, yetersiz hissetmesi, örgüt içinde iletişiminin iyi olmaması, kendini örgüt içinde basite indirgemesi, işini anlamsız bulması, geleceğe dair umutsuzluk duygusunun olması olarak açıklanmıştır. (Elma, 2003).

Abraham'ın örgütsel sinizm ve yabancılaşma arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve yabancılaşma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışanların örgütsel sinizm düzeyi ne kadar fazla olursa işe yabancılaşma düzeyi o kadar fazla olur (Abraham, 2000).

4.2.6.7. Örgütsel sinizm ve örgütsel adalet

Örgütsel adalet bireyin iş arkadaşları, yöneticileri ve çalıştığı kuruma karşı olan sosyal ilişkilerini içeren sistem olarak tanımlanmıştır (Beugre ve Baron, aktaran Söyük, 2007).

Çalışan örgütte adaletli davranılmadığını düşündüğünde örgütsel adaletsizlik algısı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel adaletsizlik çalışanların işine bağlılığının azalmasına, işte devamsızlıklarının artmasına, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına karşı kızgınlık, küskünlük gibi tavırlar sergilemesine hatta saldırgan davranışlar göstermesinde neden olmaktadır (Saliki ve ark aktaran Söyük, 2007).

James'in (2005) yaptığı çalışmada; örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fitzgerald'ın (2002) yaptığı çalışmada örgüt içinde yüksek derecede adaletsizlik olduğu düşüncesine sahip çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Beretta ve ark'nın (2007) yaptıkları çalışmada örgütsel adaletin örgütsel sinizm arasında negatif ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kutaniş ve Çetinel 'in (2009) yaptıkları çalışmayla; örgütsel adaletsizlik olduğunu düşünen bireylerin daha fazla sinik tutumlar gösterdiklerini açıklamışlardır. Çağ'ın (2009) yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel adalet algısı ile örgütsel sinizm arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.7. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sağlık sektöründe çalışan insan gücünün çoğunluğunu oluşturan sağlık personeli hemşirelerdir. Hemşirelerin performansı; örgütler ve hizmeti alanlar açısından çok önemlidir. Çünkü, hemşireler sağlık ekibi içinde, hasta/ sağlıklı birey ve ailesiyle sürekli iletişim halinde olan ve sundukları hemşirelik bakımıyla sağlık çıktılarını doğrudan etkileyen sağlık bakım ekibinin en önemli üyeleridir. Hemşirelik, çalışma ortamından dolayı yoğun iş yüküne ve iş stresine sahiptir. Çalışma ortamındaki aşırı iş yükü, çalışma sürelerinin fazla oluşu, gece çalışmaya bağlı karşılaşılan sorunlar, sağlık problemi olan bireylerle çalışma sonucu yaşanan stres, terminal dönemdeki bireylerle çalışma, hasta ve yakınları ile yaşanan problemler ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar gibi etmenler hemşirelerin tükenmelerine, duyarsızlaşmalarına ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Olumsuz şartlarda çalışan hemşirelerin performanslarını azalmakta ve hemşireler sinik davranışlar sergilemektedirler. Sağlık bakımında önemli role sahip hemşirelerin performanslarını olumsuz etkileyen, sinik tutumlar göstermelerinin belirlenmesi hizmeti alanlar ve sağlık kurumları açısından çok önemli bir yere sahiptir.

4.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Örgütlerin varlıklarını sürdürüp, güçlenip, büyümesi çalışanların sahip oldukları yeteneklere bağlıdır. Ancak tek başına bu yeterli değildir, aynı zamanda çalışanların örgüte karşı güçlü duygular beslemesine de bağlıdır. Bu nedenle örgütsel bağlılık örgütlerin varlığı ve devamı için çok önemlidir (Bolat ve Bolat, 2008).

4.8.1. Örgütsel bağlılık kavramı ve önemi

Örgüt, belli bir amacı gerçekleştirmek için bireylerin oluşturduğu bir topluluktur. 1960 yıllarda örgütsel bağlılık çalışanların sadece maddi nedenlerden ötürü örgüte duydukları bağlılık olarak görülürken, 1970'li yıllarda örgütsel bağlılığın insanı ilgilendiren noktaları öne çıkmaya başlamıştır. Örgütsel bağlılık kavramını ilk kez 1956 yılında White ortaya atmıştır. Daha sonraları örgütsel bağlılık kavramı Altem ve Meyer, Becer, Mowday, Porter, Steers gibi birçok araştırmacı tarafından ele alınmış ve açıklanmıştır.

4.9 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE SONUÇLARI

4.9.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler diye üç gruba ayrılmaktadır.

4.9.1.1. Kişisel faktörler

Bireysel özelliklerin farklı olması, örgütsel bağlılıkta farklı sonuçlar oluşturmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik özellikler örgütsel bağlılık düzeyinde farklılıklara neden olmaktadır.

4.9.1.2. Örgütsel bağlılık ve yaş

Örgütsel bağlılık ve yaşla ilgili yapılan araştırmalarda, yaş arttıkça örgüte bağlılığın arttığı gözlenmiştir. Yaşı ileri olan çalışanların, çalıştığı örgütteki yatırımları arttığından ötürü örgüte bağlılıkları da arttığı bulgusuna ulaşılmıştır (maaş artması, terfi etme ve tazminat). Diğer yandan örgütte fazla yatırımı olmayan gençlerin yaşı ileri olanlara göre, örgütlerine bağlılık düzeylerinin daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çöl ve Gül, 2005).

Balay'ın aktarımına göre Angle ve Perry (1981) yaptıkları araştırma sonucunda yas ilerledikçe örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Hrebiniak ve Alutto (1972), örgütteki genç çalışanların yatırım yapmadıklarına ve bundan ötürü örgütlerine yaşlı çalışanlara göre daha az bağlılık duyduklarına, Blau ve Lunz(1998), meslek ayrımı olmaksızın daha genç çalışanların sinizm düzeylerinin yaşı ileri olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu ile işi bırakma eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Balay, 2000).

Boon ve Arumugan, tarafından yapılan çalışmada genç çalışanlara göre yaşı ileri olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır(Boon ve Arumugam, 2006). Luthans ve arkadaşları da yaptıkları çalışmaylayaşve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlar.

4.9.1.3. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet

Erkeğin dışarda çalışıp ailenin geçimini sağlayan görevle özdeşleşmesi, kadının ev işleri, çocuk bakımı gibi işleri üstlenmesi ve kadın ve erkek arasında rol dağılımına sebep olmuştur (Tınar,1997). Eğitim düzeyinin yükselmesi ve kadınların toplumdaki yerinin değişmesiyle önceden erkek çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar sonraki yıllarda kadın çalışanlar üzerinde çeşitlenmiştir. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ilişkisini belirlemek için yapılan araştırmalarda çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Bazı araştırmalarda erkek çalışanların bazılarında ise kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bazı çalışmalarda ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılammıştır (İnce ve Gül, 2005). Fry ve Grenfeld(1980), Cromie (1981), Bruning ve Snyder (1983), Ellemers ve ark (2004), Kennedy ve Anderson (2005) yaptıkları araştırmalarda örgütsel bağlılığın cinsiyete göre değişmediği sonucuna varmışlardır. Hrebiniak ve Alutto (1972), Angle ve Perry (1981), Scandura ve Lankau (1997) yaptıkları araştırmalarda kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkek çalışanlara

göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Chusmir (1982), Graddick ve Farr (1983), Aven ve ark(1993), Yalçın ve İplik (2005) yapılan araştırmalarda ise kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere oranla daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kılıç, 2008).

4.9.1.4. Örgütsel bağlılık ve medeni durum

Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek için fazla çalışma yapılmamıştır. Evli çalışanların ekonomik yükümlülüklerinden dolayı çalışmaya ettikleri belirtilmiştir.

4.9.1.5. Örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi

Örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan araştırmalarda, farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bazı çalışma sonuçlarına göre, eğitim ve bilgi düzeyi arttıkça çalışanda bitkinlik, tükenmişlik, monotonluk gibi durumlar ortadan kalkmakta ve çalışanların sorumluluk alma, bağımsız karar verme, işini benimseyip, işe devamlılığı artmaktadır. Bazı araştırmalarda örgütsel bağlılık ve eğitim seviyesi arasında negatif yönde ilişki bulunmuştur. Bunun nedeni, eğitim düzeyinin artmasıyla kişinin iş hayatından beklentilerinin de artması olarak ifade edilmiştir(Yalçın ve iplik, 2005; Özkaya ve ark, 2006 ;İnce ve Gül, 2005).

4.9.1.6. Örgütsel bağlılık ve hizmet süresi

Örgütte geçen hizmet süresinin artmasıyla edilen statü, maaş, tatil imkanları, saygı vb etkenler çalışanın örgüte bağlılığını arttırmaktadır (Özkaya ve ark, 2006). Bu nedenle örgütsel bağlılık ve kıdem arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çöl ve Gül 2000; İnce ve Gül, 2005). Çalışanın kıdemi ile örgüte duyduğu bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğu ve çalışanın aynı pozisyonda geçirdiği yıl sayısı ile örgüte duyduğu bağlılık arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Çünkü bireyin aynı pozisyonda olup hizmet süresinin artmasıyla bireyde iyi pozisyonda devam etme beklentisi olacak ve bu beklenti çalışanın tutumunu olumsuz etkileyecektir. Sonuç olarak, aynı pozisyondaki hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır(Yalçın ve iplik, 2007).

4.9.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgüt içi ve örgüt dışı olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Örgüt içi faktörler; işin niteliği, yönetim tarzı, örgütsel ödüller, ücret düzeyi ve güvendir. Örgüt dışı faktörler ise profesyonellik ve yeni iş olanaklarıdır(Balay, 2000).

4.9.2.1. Örgütsel bağlılık ve işin niteliği

Çalışanın yaptığı iş hakkında bilgi sahibi olması, yetki ile yükümlülüklerini bilmesi, işin gerekleri hakkında sorumluluk sahibi olması bireyin örgüte olan bağlılığını etkilemektedir. Bireyin yaptığı işin birey için anlamlı olması, dış çevrede yaptığı işin önemini farkına varılması bireyin örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

4.9.2.2. Örgütsel bağlılık ve yönetim tarzı

Örgütsel bağlılığın artması için örgütte çalışan bireylerin kararlarına önem verilmesi ve çalışanların yeteneklerini ortaya çıkaracak yönetim tarzı benimsenmelidir (Zaman, 2000). Bu noktada liderliğin ve yöneticilerin önemi büyüktür. Yöneticiler örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi için gerekli kaynakları bir araya getirip is bölümü yapar, çalışanları yönlendirir, çalışanların yeteneklerini kullanabilecekleri bir ortam yaratarak örgüte bağlılıklarını artırır (Karahan, 2008).

4.9.2.3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel ödüller

Ödül programları çalışanların örgüt içinde ne kadar değerli olduklarını ve yaptıkları işin ne denli önemli olduğunu göstermek için vardır. Ancak ödül programlarında sadece para çalışanların örgüte bağlılığını arttırmaya yetmez. Bu nedenle ödül programları örgütsel bağlılığı arttırmada önemlidir (Barutçugil, 2004).

4.9.2.4. Örgütsel bağlılık ve ücret düzeyi

Yapılan çalışmalarda ücretin adilliğinin ve miktarının örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilediği görülmüştür. Çalışan, ücret sisteminde adil olunmadığını düşünürse örgütsel bağlılığı azalacaktır (Keles, 2006).

4.9.2.5. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven

Örgütsel güven, çalışan bireylerin örgüt içinde birbirlerine karşı saygılı, güvenilir, dürüst ve adil olmaları sonucunda oluşmaktadır. Örgütsel güven, örgüt içi ilişkilerin daha sağlıklı olmasına ve örgütün gelişimine önemli derecede katkıda bulunur. Çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri arttıkça örgüte olan güvenleri de artmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998 aktaran Demirel, 2008).Ayrıca çalışanların örgüte olan bağlılıkları arttıkça örgütsel güven de artmaktadır. Bu sebeple örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında çift yönde bir ilişki bulunmaktadır (Demirel, 2008).

4.9.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler; profesyonellik ve yeni iş olanakları olarak belirlenmiştir.

4.9.3.1. Profesyonellik

Profesyonellik, bireyin, mesleki değerlerini içselleştirip, mesleğini özümsemesi sonucu oluşan işe bağlılıktır. Profesyonel çalışanlar kendi dalında çok iyi yetişmiş, sorumluluk sahibi, kuralları olan ve bağımsız bireylerdir. Profesyonel çalışan, mesleğine çok fazla önem verdiği için çalışanların mesleğe ve örgüte bağlılıkları da fazladır (Balay, 2000).

4.9.3.2. Yeni iş olanakları

Alternatif iş olanakları kişisel yetenekler, ülkenin sosyo-ekonomik durumu, ülkede işsizlik oranları, sektörün durumu gibi etkenlerden etkilenmektedir. Alternatif iş olanaklarının fazla olması bireylerin iş bulmasını kolaylaştırdığı için örgütleri de olumsuz yönde etkileyip bireylerin örgüte bağlılığını azaltmaktadır. Bireylerin; işi kaybetme, başka iş bulamama, maddi ve manevi yönde kayıp gibi korkularından dolayı örgüte bağlılık duymaktadır. Sektör içinde sınırlı sayıda iş bulma durumu olan ve başka bir işe girme ihtimali az olan bireyler daha fazla örgütsel bağlılık göstermektedir (İnce ve Gül, 2005).

4.10. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar akla ve mantığa uygun, kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde örgütsel

bağlılık oluşurken, amaçlar çalışan bireyler tarafından benimsenmezse örgütlerin dağılması hızlanmaktadır.

4.11. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Naktiyok ve İşcan (2004) yaptıkları çalışmalarda örgüte olan bağlılığı yüksek olan çalışanların yaptıkları işi ve örgütlerini daha fazla benimsedikleri için işlerinden ayrılmayı düşünmedikleri sonucuna ulaşmışlardır (Naktiyok ve İşcan, 2004). Erdoğan (2000) işten ayrılma kavramı ile paralel olan iş gücü devrini; işyerinde istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma sonunda çalışanların sayısında meydana gelen değişiklikler olarak açıklamıştır (Erdoğan, 2002). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing-ICN)'nin 2008'de yayınladığı hemşire işgücü raporunda, gelişmiş ülkelerin hemşire işgücü devir hızlarının; İzlanda'da %11,6, Norveç'te %10, Kanada'da %9,49, İrlanda %8,25 ve İsveç'te %6,6 olduğunu belirtmiştir (ICN, 2008). Türkiye 'de Baykal ve Eren (2004) özel bir hastanede yaptıkları çalışmada hemşire devir hızını %16 olarak bulmuşlardır (Baykal ve Eren, 2004). Yapılan başka bir araştırmada yıllık hemşire devir hızının ülkemizde %17,5'e çıktığı sonucuna ulaşılmıştır (Kocaman ve ark 2010).İntepeler ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarının 2007 yılından 2011 yılına kadar giderek düşüş gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Ülkemiz hemşire devir hızı ile gelişmiş ülkelerdeki hemşire devir hızı karşılaştırıldığında ülkemizdeki bu oranın yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye'de yapılan araştırma sonuçlarında hemşirelerin kuruma bağlılıklarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012). Yurt dışında 2007 yılında Gregory, 2014 yılında Chang tarafından yapılan araştırmalarda hemşirelerin örgüte olan bağlılık düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Gregory, 2007; Chang, 2014).

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalarda, hemşirelerde örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek

olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Gregory, 2007; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012; Chang, 2014).

4.12 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL SİNİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarını değerlerini kabul etme, amaç ile değerlere inanma, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcama ve örgütte devamlılığını sağlamak için güçlü bir istek duymadır (Allen ve Meyer, 1990). Örgütsel bağlılığın örgüt üzerinde olumlu etkisi olduğu için bütün örgütler üyelerinin bağlılığını artırmak ister. Örgütsel bağlılık eksikliğinde örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (Steers,1977). Örgüt, amaçları için yeterli derecede yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullara sahipken çalışanlarına gerekli önem vermez çalışanların beklentilerini karşılamazsa çalışanlar tükenmişlik içine girer ve örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilerler. Sonuç olarak bireylerde örgütsel sinizm (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998; aktaran Kalağan, 2009) ortaya çıkmaktadır. Sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar. Yapılan araştırmalarda çalışanların örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Turner ve Valentine, 2001).

GEREÇ VE YÖNTEM

5.1.ARAŞTIRMANIN TİPİ

Araştırma, tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

5.2.ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE SÜRESİ

Araştırma İzmir ilinde yer alan Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde, Dr. Suat Seren Göğüs Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesi, Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Katip Çelebi Eğitim ve Araştırma Hastanesi olmak üzere toplam 4 üniversite hastanesinde yapıldı. Çalışma verileri Nisan 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında toplandı.

5.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışma evrenini Tepecik, Bozyaka, Katip Çelebi ve Dr. Suat Seren hastanelerinde görev yapan toplam 2285 hemşire oluşturdu (N=2285). Araştırmada örneklem sayısı Epilinfo 2000 programında en küçük örneklem sayısı bilinmeyen prevelans %50 alınarak (%5 sapma ve %95 güven aralığında hata payı 1.0) 329 olarak hesaplandı (n=329). Verilerin toplandığı günlerde hastanede mesaide olan, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireden340 veri toplandı.

5.4. ARAŞTIRMA SORULARI

- 1.Hemşirelerin örgütlerine karşı bağlılık düzeylerinedir?
2. Hemşirelerin yaşadıkları örgütsel sinizm düzeyleri (bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm) hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerinden etkilenir mi?
- 3.Hemşirelerin örgütlerine karşı bağlılık düzeyi hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerinden etkilenir mi?
4. Hemşirelerde oluşan örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?

5.5.ARAŞTIRMANIN DEĞİŞKENLERİ

5.5.1. Bağımsız Değişkenler

Çalışmanın bağımsız değişkeni hemşirelerin demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki pozisyon, çalışma statüsü, meslekte çalışma yılı, kurumda çalışma yılı, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, işle ilgili yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünmeme, çalıştığı kuruma/ yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme, çalıştığı kuruma bağlılık hissetme durumu, fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu, düzenli ilaç kullanımı) ve hemşirelerin yaşadığı sinizm düzeyleridir.

5.5.2. Bağımlı Değişkenler

Çalışmanın bağımlı değişkenleri hemşirelerin örgüte karşı olan bağlılık düzeyleridir.

5.6. ARAŞTIRMAYA DAHİL EDİLME KRİTERLERİ

1. 18- 65 yaş arasında olma
2. İletişime ve işbirliğine açık olma
3. Çalışmaya katılmayı kabul etme

5.7. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini içeren kişisel bilgi formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanıldı.

5.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Hemşirelerin, sosyodemografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, mezun olunan okul, hastalık durumu, psikososyal desteğe ihtiyaç duyma vs.) belirlemek amacıyla ilgili literatür doğrultusunda hazırlanan 15 sorudan oluşan bir formdur.

5.7.2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)

Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen ve 2009 yılında Kalağan tarafından Türkçe'ye uyarlanan Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılan ve uyarlanan toplam 13 madde ve 3 boyuttan oluşan bir ölçektir. Bu boyutlardan “bilişsel boyut” 5 madde “duyusal boyut” 4 madde, “davranışsal boyut” ise 4 madde içermektedir. Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde-toplam puan korelasyonları yardımıyla incelenmiştir. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin tümü için 0,91'dir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan ise 13'tür. Ölçek alt boyut puanlarının aritmetik ortalaması üzerinden değerlendirilmekte olup alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği kabul edilmektedir. Bu çalışmada Cronbach Alpha katsayısı 0,92 olarak bulunmuştur (Karacaoğlu ve İnce 2012).

5.7.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Hemşirelerin çalıştıkları kuruma bağlılık düzeylerini belirlemek için, 1976 yılında Porter, Crampon ve Smith tarafından geliştirilen, Çiğdem Vatansever tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan, (Cronbach Alfa katsayısı 0,82-0,93) 7'li Likert ölçeğinde düzenlenmiş Örgüte Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin yanıtlanması, 1-7 arasında (hiç katılmıyorumtamamen katılıyorum) yer alan sayılar içerisinde en uygun olanının işaretlenmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Örgüte Bağlılık Ölçeği 2 alt faktörden oluşmaktadır. Örgüte bağlılığın yüksek olduğu alt faktörün ifadesi Örgüte Bağlılık 1, örgüte bağlılığın zayıf olduğu alt faktörün ifadesi Örgüte Bağlılık 2 olarak yer almaktadır. Örgüte Bağlılık 1 alt faktörü; 1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14 numaralı maddelerde yer almakta olan ve “çalıştığım hastanenin başarıya ulaşması için benden beklenenin üzerinde gayret sarf etmeye hazırım”, “arkadaşlarıma bu hastanenin çalışmak için çok iyi bir yer olduğunun anlatırım”, “bu hastanede çalışmaya devam etmek için verilecek her görevi kabul etmeye hazırım”, “kişisel değerlerimle hastanenkileri birbirine çok benzer buluyorum”, “bu hastanenin bir çalışanı olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum”, “bu hastane performansımı en iyi şekilde ortaya koymama olanak sağlıyor”, “hastaneye ilk geldiğim zamanı

düşündüğümde, diğer hastaneler yerine şu anki hastanemi seçtiğim için mutluyum”, “hastanenin gelecekte ne olacağı benim için gerçekten önemli”, “çalışabileceğim hastaneler arasında burası benim için en iyi hastane” şeklinde ifade edilen 9 maddeden, Örgüte Bağlılık 2 alt faktörü; 3, 7, 9, 11, 12, 15 numaralı maddelerde yer alan ve “bu hastaneye çok az bağlılık hissediyorum”, “benzer nitelikte bir iş olduğu sürece, şu anda başka bir hastanede çalışıyor da olabilirim”, “mevcut koşullarımdaki ufak bir değişiklik bile hastaneden ayrılmama yol açabilir”, “bu hastanede kalmanın uzun vadede bana getireceği bir yararı yok”, “hastanenin çalışanları ile ilgili önemli konulardaki tavrını çoğu zaman onaylamıyorum”, “bu hastanede çalışmaya karar vermem benim için tam bir hataydı” şeklinde ifade edilen 6 maddeden oluşmaktadır. Örgüte Bağlılık 1 alt faktöründe yer alan seçeneklere karşılık gelen cevapların ortalamalarının “4” den yukarı olması örgüte olan bağlılığın yüksek olduğunu ifade etmekte iken, Örgüte Bağlılık 2 alt faktöründe yer alan seçeneklere karşılık gelen cevapların ortalamalarının “4”den yukarı olması örgüte olan bağlılığın zayıf olduğunu ifade etmektedir <http://earsiv.halic.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12473/286/203423.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (Erişim tarihi: 01.08.2019).Bu çalışmada Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak bulundu.

4.12. ARAŞTIRMANIN VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırma verileri katılımcıların sözel ve yazılı onamları alındıktan sonra yüz yüze görüşme tekniği ile Nisan 2018- Haziran 2019’da toplandı. Zaman yetersizliğinden ve hemşirelerin yoğun çalışmasından dolayı bazı servislere sorumlu hemşireler ile görüşülüp hemşirelere anketin nasıl doldurulacağı kapsamı ve içeriği hakkında bilgi verilerek anketler bırakıldı.

4.13. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmada verilerin analizi için bilgisayar ortamında SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde demografik özellikleri tanımlamak için sayı, yüzde; demografik özelliklerle ölçek ortalama puan arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Kolmogorov Simirnov normallik testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiş olup, normal dağılım göstermeyen

verilerde Mann Whitney U, Kruskal Wallis Testi; ölçeklerin ortalama puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman korelasyon analizi testi ve regresyon analizi kullanıldı. Yapılan testler için istatistiksel anlamlılık değeri 0,05 kabul edildi.

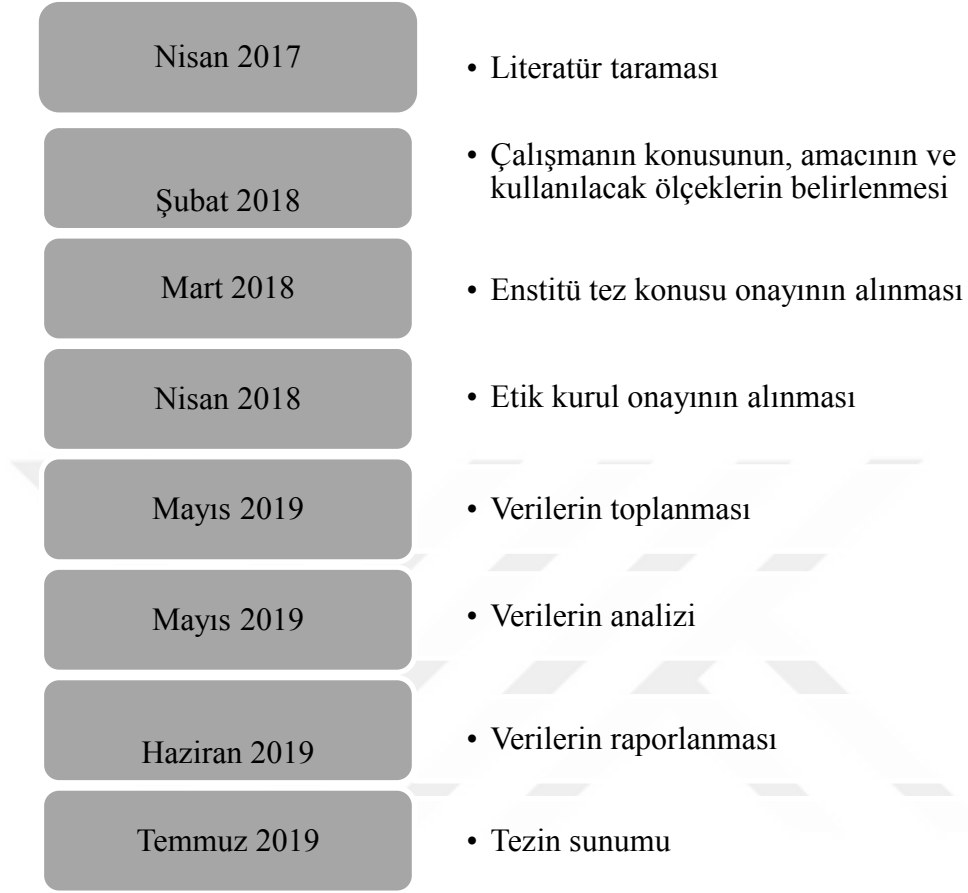
4.14. ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Araştırmanın İzmir ilinde sadece 4 kurumda yürütülmüş olması, sonuçların sadece araştırmanın yürütüldüğü hastaneleri kapsamaması İzmir ilindeki tüm kurumlara genellenemez olması araştırmanın ilk sınırlılığı olarak değerlendirildi. Araştırmanın verileri Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Ayrıca ölçekler bireylerin öz bildirimine dayalı olduğu için onların verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

4.15. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Araştırma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü (**EK-1**) ve Etik Kuruldan onay (**EK-2**), İzmir İl Sağlığı Müdürlüğünden yazılı izinler alındı. (**EK-3,4,5,6**) Ayrıca ölçeklerin kullanılması konusunda ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmış (**EK-11,12**) olup anketlerin uygulanması sırasında da katılımcılardan da onam formu ile yazılı izin alındı.

5.12. ARAŞTIRMA SÜRESİ AKIŞ ŞEMASI



5. BULGULAR

6.1. HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri

Yaş	n	%
*33,76±6,43 (min-maks: 20,00-50,00)		
25 yaş altı	40	11,8
26-30 yaş	80	23,5
31-35 yaş	78	22,9
36-40 yaş	89	26,2
41 yaş ve üzeri	53	15,6
Cinsiyet		
Kadın	303	89,1
Erkek	37	10,9
Medeni Durum		
Evli	236	69,4
Bekar	86	25,3
Boşanmış	18	5,3
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi (SML)	63	18,5
Ön Lisans	39	11,5
Lisans	196	57,6
Lisansüstü	42	12,4
TOPLAM	340	100,00

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri

	n	%
Kurumdaki Pozisyon		
Yönetici Hemşire (baş hemşire, sorumlu hemşire)	32	9,4
Servis Hemşiresi	308	90,6
Çalışma Statüsü		
Kadrolu	307	90,3
Sözleşmeli	33	9,7
Meslekte çalışma yılı		
5 yıldan az	78	22,9
6-10 yıl	85	25
11-15 yıl	63	18,5
16 yıldan fazla	114	33,5
Çalışma Şekli		
Sürekli gündüz	40	11,8
Gündüz +gece	288	84,7
Sürekli gece	12	3,5
Haftalık çalışma süresi		
40-50 saat	294	86,5
51 saat ve üzeri	46	13,5
İşle ilgili yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünmeme		
Evet	99	29,1
Hayır	241	70,9
Çalıştığınız kuruma/yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme		
Evet	156	45,9
Hayır	184	54,1

Tablo 2. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri (devamı)

Çalıştığınız kuruma bağlılık hissetme durumu		
Evet	145	42,6
Hayır	195	57,4
Fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu		
Evet	54	15,9
Hayır	286	84,1
Düzenli ilaç kullanımı		
Evet	46	13,5
Hayır	294	86,5
TOPLAM	340	100,00

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri Tablo 1’de sunuldu. Katılımcıların yaş ortalamalarının $33,76 \pm 6,43$, %26,2’sinin 36-40 yaş arasında olduğu %89,1’inin kadın olduğu %69,4’ünün evli olduğu %57,6’sının lisans mezunu olduğu görüldü. Araştırmaya katılan hemşirelerin %90,6’sının servis hemşiresi olarak çalıştığı, %90,3’ünün çalışma statüsünün kadrolu olduğu, %33,5’inin meslekte çalışma yılının 16 yıl üstünde olduğu, %46,8’inin kurumda çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu, %84,7’sinin vardiyalı çalıştığı, %86,5’inin haftalık çalışma saatinin 40-50 saat arasında olduğu bulundu. Araştırmaya katılan hemşirelerin %70,9’unun işle ilgili yöneticiler tarafından desteklendiğini düşündüğü, %54,1’inin çalıştığı kuruma/yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler beslemediği, %57,4’ünün kuruma bağlılık hissetmediği, %84,1’inin fiziksel ya da ruhsal hastalığının olmadığı, %86,5’inin düzenli ilaç kullanmadığı belirlendi (Tablo 1, Tablo 2).

6.2 HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEKLERİ TOPLAM VE ALT BOYUT PUAN ORTALAMALARI

Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgüte Bağlılık Ölçekleri Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı (n=340)

Ölçekler	Ort±ss	Ortanca (ÇAA)	Min-Max
Bilişsel Sinizm	16,10±5,00	15,00 (20,00)	5,00-25,00
Duyusal Sinizm	10,72±4,72	10,00 (16,00)	4,00-20,00
Davranışsal Sinizm	12,48±4,05	12,00 (16,00)	4,00-20,00
Örgütsel Sinizm Toplam	39,31±12,35	38,00 (52,00)	13,00-65,00
Örgüte Bağlılık 1	29,50±12,96	29,00 (54,00)	9,00-63,00
Örgüte Bağlılık 2	23,74±7,84	23,00 (36,00)	6,00-42,00
Örgütsel Bağlılık Toplam	53,24±20,8	52,00(90,00)	15,00-105,00

*ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık

Tablo 3’de hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgüte bağlılık ölçekleri puan ortalamaları dağılımında; bilişsel sinizm alt boyutu 16,10±5,00, duyuşsal sinizm alt boyutu 10,73±4,72, davranışsal sinizm alt boyutu 12,48±4,05, örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı 39,31±12,35 olarak bulundu. Örgüte bağlılık 1 alt boyutu 29,50±12,96, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ise 23,74±7,84, örgüte bağlılık toplam puanı 53,24±20,8 olarak saptandı.

6.3. HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SİNİZM PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 4. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340)

Yaş	n	Bilişsel Sinizm		Duyuşsal Sinizm		Davranışsal Sinizm		Örgütsel Sinizm	
		Ortanca	CAA	Ortanca	CAA	Ortanca	CAA	Ortanca	CAA
25 yaş altı	40	16,00	18,00	11,00	16,00	12,50	16,00	38,50	50,00
26-30 yaş	80	16,00	20,00	10,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
31-35 yaş	78	15,00	20,00	12,00	16,00	12,00	16,00	39,00	52,00
36-40 yaş	89	16,00	20,00	9,00	16,00	12,00	16,00	37,00	52,00
41yaş ve üzeri	53	15,00	20,00	9,00	16,00	12,00	16,00	37,00	52,00
x²/p		1,568/0,811		2,714/0,607		9,876/0,043*		3,368/0,498	
Cinsiyet	n	Ortanca	CAA	Ortanca	CAA	Ortanca	CAA	Ortanca	CAA
Kadın	303	15,00	20,00	10,00	16,00	12,00	16,00	38,00	52,00
Erkek	37	15,00	20,00	11,00	16,00	12,00	16,00	40,00	50,00
z/p		-0,044/0,965		-0,613/0,540		-0,578/0,563		-0,316/0,752	

CAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

Tablo 4. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340) devamı

Medeni									
Durum	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Evli	236	16,00	20,00	10,00	16,00	12,00	16,00	38,00	52,00
Bekar	86	15,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	38,50	52,00
Boşanmış	18	15,00	15,00	10,00	16,00	12,00	14,00	36,50	44,00
x²/p		0,026/0,987		1,610/0,447		1,447/0,485		0,478/0,787	

Eğitim Durumu									
Durum	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
SML	63	15,00	20,00	9,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
ÖnLisans	39	15,00	20,00	11,00	16,00	12,00	16,00	37,00	48,00
Lisans	196	16,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
Lisansüstü	42	15,00	18,00	8,00	16,00	12,00	16,00	36,00	49,00
x²/p		1,483/0,686		4,827/0,185		5,773/0,123		2,870/0,412	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340)

Kurumdaki pozisyon	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Yönetici Hemşire	32	13,50	20,00	8,00	16,00	12,00	16,00	38,00	52,00
Servis hemşiresi	308	16,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	37,00	57,00
z/p		-2,513/0,012*		-2,233/0,026*		-2,230/0,026*		-2,712/0,007*	

Çalışma statüsü	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Kadrolu	307	15,00	20,00	11,00	16,00	12,00	16,00	38,00	52,00
Sözleşmeli	33	15,00	18,00	8,00	16,00	13,00	16,00	37,00	50,00
z/p		-0,207/0,836		-0,482/0,630		-0,017/0,987		-0,393/0,695	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340)

Meslekte									
çalışma yılı	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
5 yıldan az	78	15,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	40,00	52,00
5-10 yıl	85	16,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
11-15 yıl	63	17,00	20,00	12,00	16,00	12,00	16,00	42,00	52,00
16 yıldan fazla	114	15,00	20,00	9,00	16,00	12,00	16,00	37,00	52,00
x²/p		3,649/0,302		2,809/0,422		10,852/0,013*		6,086/0,108	
Kurumda									
çalışma yılı	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
1 yıldan az	24	14,50	15,00	10,50	16,00	11,00	14,00	35,00	42,00
1-5 yıl	159	16,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
6-10 yıl	76	15,00	20,00	11,00	16,00	13,00	16,00	39,00	52,00
11-15 yıl	43	15,00	20,00	9,00	16,00	12,00	16,00	37,50	52,00
16 yıl ve üzeri	58	16,00	20,00	8,00	16,00	11,00	16,00	37,50	52,00
x²/p		0,659/0,956		3,806/0,433		6,093/0,192		3,401/0,493	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi

Tablo 5. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340)

Çalışma şekli	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Sürekli gündüz	40	15,00	20,00	8,5	16,00	11,00	16,00	36,50	52,00
Gündüz gece	288	15,00	20,00	11,00	16,00	12,00	16,00	37,00	39,00
Sürekli gece	12	15,50	18,00	11,00	15,00	13,00	15,00	39,00	38,50
x²/p		0,831/0,660		1,927/0,382		2,532/0,282		2,046/0,360	

Fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Evet	54	17,00	20,00	12,00	16,00	13,00	16,00	42,00	52,00
Hayır	286	15,50	20,00	10,00	16,00	12,00	16,00	37,00	52,00
z/p		-1,479/0,139		-2,244/0,025*		-1,161/0,246		-1,866/0,062	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

6.4 HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK PUAN ORTALAMALARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Tablo 5. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340)

Yaş	n	Örgüte Bağlılık I		Örgüte Bağlılık II	
		Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
25 yaş altı	40	27,00	40,00	27,50	30,00
26-30 yaş	80	30,50	54,00	23,00	36,00
31-35 yaş	78	25,50	54,00	23,00	36,00
36-40 yaş	89	30,00	48,00	23,00	32,00
41 yaş ve üzeri	53	29,00	48,00	21,00	36,00
x²/p		8,628/0,071		6,462/0,167	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

Tablo 5. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340) devamı

Cinsiyet	n	Örgüte Bağlılık I		Örgüte Bağlılık II	
		Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Kadın	303	28,00	54,00	23,00	36,00
Erkek	37	11,50	16,75	24,00	30,00
z/p		-1,501/0,133		-0,811/0,417	
Medeni Durum	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Evli	236	29,00	54,00	22,00	36,00
Bekar	86	29,00	54,00	24,00	36,00
Boşanmış	18	29,50	46,00	23,00	25,00
x²/p		0,817/0,665		*0,969/0,616	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi

Tablo 5. Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n= 340) devamı

Eğitim Durumu	n	Örgüte Bağlılık I		Örgüte Bağlılık II	
		Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
SML	63	27,00	54,00	14,00	33,00
Önlisans	39	33,00	46,00	24,00	35,00
Lisans	196	27,50	54,00	23,50	36,00
Lisansüstü	42	31,00	51,00	21,50	36,00
x²/p		7,142/0,068		3,041/0,385	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamasının Karşılaştırılması devamı

Kurumda çalışma yılı	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
1 yıldan az	24	26,00	49,00	24,00	26,00
1-5 yıl	159	28,00	54,00	24,00	36,00
6-10 yıl	76	32,00	54,00	22,00	36,00
11-16 yıl	43	27,00	50,00	22,00	30,00
16 yıldan fazla	38	305,0	46,00	20,00	31,00
x²/p		4,020/0,403		11,897/0,018*	
Çalışma şekli	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Sürekli gündüz	40	28,00	47,00	22,00	36,00
Gündüz +gece	288	29,00	54,00	23,00	36,00
Sürekli gece	12	32,50	49,00	21,50	22,00
x²/p		0,531/0,767		0,486/0,784	
Haftalık çalışma süresi	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
40-50 saat	294	28,00	54,00	23,00	36,00
51 saat ve üzeri	46	34,00	50,00	24,00	30,00
z/p		-1,405/0,160		-0,272/0,786	

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi

Tablo 6. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamasının Karşılaştırılması devamı

Fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu	n	Ortanca	ÇAA	Ortanca	ÇAA
Evet	54	25,00	48,00	24,50	36,00
Hayır	286	29,00	54,00	23,00	36,00
z/p			-1,654/0,098		-1,385/0,166

ÇAA: Çeyrekler Arası Aralık: *p<0,05, x²: Kruskal Wallis testi, z: Mann Whitney U testi.

Tablo 6’da hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları karşılaştırıldı.

Hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı fark olduğu belirlendi ($p<0,05$). Yönetici hemşirelerin örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanlarının servis hemşirelerinin ortalama puanlarından daha yüksek, örgüt bağlılık 2 alt boyut ortalama puanlarının ise servis hemşirelerinin ortalama puanlarından daha düşük olduğu saptandı

(Tablo 6).

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu ($p<0,05$), 16 yıldan fazla çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının 5 yıldan az, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası çalışan hemşirelerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu bulundu. Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlendi ($p>0,05$) (Tablo 6).

Hemşirelerin kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu ($p<0,05$), 1-5 yıl arasında çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının 1 yıldan az, 6-10 yıl, 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla çalışan hemşirelerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu bulundu. Hemşirelerin kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı bulundu ($p>0,05$) (Tablo 6).

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi ve fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlendi (Tablo5)

6.5 HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ VE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ TOPLAM VE ALT BOYUT PUANLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tablo 7. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgüte Bağlılık Ölçekleri Arasındaki İlişki (n=340)

	1	2	3
1.Örgütsel Sinizm Toplam	-	-	-
2.Örgüte Bağlılık 1	$r_s: 0,654^*$	-	-
3.Örgüte Bağlılık 2	$r_s: 0,550^*$	$r_s: -0,487^*$	-

* $p < 0,01$, r_s : Spearman Korelasyon Analizi

Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgüte bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulgularına göre; örgütsel sinizm toplam puanı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu arasında negatif yönde ve orta ilişki ($r_s: -0,654$), örgüte bağlılık 2 alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta ilişki ($r_s: 0,550$) bulundu. Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu arasında negatif yönde ve orta ilişki (sırasıyla, $r_s: -0,608$, $r_s: -0,565$, $r_s: -0,557$), örgüte bağlılık 2 arasında pozitif yönde ve orta ilişki (sırasıyla, $r_s: 0,527$, $r_s: 0,506$, $r_s: 0,428$) saptandı. Buna göre, örgütsel sinizm ve alt boyutlarında puan artışı olduğunda, örgüte bağlılık 1 puanı azalmakta, örgüte bağlılık 2 puanı ise artmaktadır (Tablo 7).

Örgütsel sinizm toplam puanı ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutları arasında pozitif yönde ve yüksek ilişki belirlendi (sırasıyla, $r_s: 0,893$, $r_s: 0,887$, $r_s: 0,836$). Bilişsel sinizm alt boyutu ile duyuşsal ve davranışsal sinizm alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta ilişki ($r_s: 0,687$, $r_s: 0,655$) bulundu. Benzer şekilde, duyuşsal sinizm ile davranışsal sinizm arasında pozitif yönde ve orta ilişki ($r_s: 0,635$) belirlendi. Buna göre, örgütsel sinizm toplam puanında artış olduğunda, örgütsel sinizm alt boyutlarında da puan artışı olmaktadır (Tablo 7).

Örgüte bağılılık 1 alt boyutu ile örgüte bağılılık 2 alt boyutu arasında negatif yönde ve zayıf ilişki (r_s : -0,487) bulundu. Buna göre, örgüte bağılılık 1 alt boyut puanında artış olduğunda, örgüte bağılılık 2 puanı azalmaktadır (Tablo 7).



6.6. ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ İLE ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ BASİT DOĞRUSAL REGRESYON MODELİ

Tablo 8. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Basit doğrusal regresyon analizi		β	t	p	F	p	R ²
Örgüte Bağlılık 1	Örgütsel Sinizm Ölçeği	56,096	31,192	0,000*	240,184	0,000*	0,414
Örgüte Bağlılık 2	Örgütsel Sinizm Ölçeği	9,018	7,855	0,000*	180,618	0,000*	0,346

*p<0,001, R²: Düzeltilmiş R² değeri

Bağımlı değişken olan örgüte bağlılığı açıklamada örgütsel sinizmin önemli bir faktör olduğu saptandı (örgüte bağlılık 1 F: 240,184, p<0,001; örgüte bağlılık 2 F: 180,618, p<0,001). Basit doğrusal regresyon modelinde, örgütsel sinizm örgüte bağlılık 1 alt boyutunun %41'ini (Düzeltilmiş R²=0,414), örgüte bağlılık 2 alt boyutunun ise %34'ünü (Düzeltilmiş R²=0,346) açıklamaktadır (Tablo 8).

7. TARTIŞMA

Sağlık sektörü hizmet verdiği kitle açısından diğer tüm sektörlerden ayrı bir konuma ve öneme sahiptir. Çünkü sağlık sektörü zor bir gruba hizmet etmektedir. Sağlık sektörü içerisinde yer alan sağlık personellerinin çoğunu ve önemli bir kısmını hemşireler oluşturmaktadır. Aşırı iş yükü, acı ve ölümcül insan grubuyla çalışılması, hasta ve yakınlarıyla yaşanan çatışmalar, gece ve uzun çalışma saatlerinin olması hemşirelerde duyarsızlaşma, tükenme, işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma, sağlık bakım kalitesinin düşmesi gibi sorunlara neden olmaktadır. Bu durum hemşirelerde örgütsel sinizmin yaşanılmasını kaçınılmaz hale getirmektedir.

Sağlık kuruluşlarının çoğunluğunu ve kilit noktasını oluşturan hemşirelerde sağlık bakım kalitesinin artması ve nitelikli iş gücünün korunması ancak örgütsel sinizmden kaçınıp örgütsel bağlılığın artmasıyla mümkün olabilmektedir. Bu çalışma örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve hemşirelerde yaşanan örgütsel sinizmin azaltılmasının ancak örgütsel bağlılığın artırılmasıyla mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Araştırma bulguları tartışılırken, hemşirelik alanında sınırlı sayıda çalışmadan dolayı farklı çalışma alanların sonuçlarından da yararlandı.

7.1. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ

Sağlık çalışanlarının, üstlerine güvensizlik, uzun çalışma saatleri, iş yükü, çalışma hayatında rol çatışmaları, olumsuz çalışma koşulları; sağlık çalışanlarında kurumlarına karşı önyargılı, alaycı, küçümseyeci gibi olumsuz duygular içinde olmasına sebep olabilmektedir (Tayfun ve Çatır, 2014). Araştırmalar örgütsel sinizmin çalışanlar üzerinde etkileri olduğunu göstermektedir. Bunlar; düşük performans, isteksizlik, etik dışı davranış, motivasyonel azalma, kişilerarası çatışma, devamsızlık, işi bırakmada artış, istihdamda azalma, iş ile ilgili verimliliği etkilemekte ve memnuniyetsizliği arttırabilmektedir (Çınar, Karcıoğlu, & Aslan, 2014; Kaygın et al., 2017; Shahzad & Mahmood, 2012; Tuna 2018, Zan 2016).

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşı ile davranışsal sinizm alt boyutu arasında anlamlı fark olduğu belirlendi. Özellikle 31-35 yaş grubundaki hemşirelerin ortalama puanlarının 25 yaş altı , 26-30 yaş arası, 36-40 yaş arası, 41 yaş ve üzeri yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu saptandı. Kaygısız ve Doğan (2012) Gaziantep ilinde 528 ilköğretim öğretmeniyle yaptıkları çalışmada yaş ile örgütsel sinizm arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine Özgan ve ark (2011) Kilis il merkezinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 296 öğretmenle yaptığı çalışmada yaş ile sinizm arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varmıştır. Yapılan çalışmalar çalışma bulgusunu desteklemiştir.

Hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile örgütsel sinizm arasında anlamlı fark olduğu belirlendi. Servis hemşiresi olarak çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı. Servis hemşirelerinin kararlara yeterince katılmamaları, çalışma koşullarının zorluğu vb. nedenlerle sinizm düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Pelit ve Aydoğan (2011) İstanbul ve Antalya ilinin Lara bölgesinde faaliyette bulunan beş yıldızlı otel işletmesinde çalışan 371 işgörene uyguladıkları çalışma sonucunda iş görenlerin çalıştıkları departman ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kanat'ın (2019) yaptığı çalışmada da hemşire pozisyonunda çalışanların, yönetici hemşire pozisyonun çalışanlara göre daha fazla sinizm yaşadıkları belirlenmiştir (Kanat 2019). Yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeyde memnuniyet ile bağlantılı olduğu ifade

edilmektedir (Kanat 2019). Çalışma sonuçları çalışma bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile davranışsal sinizm alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşıldı. 6-10 yıl arasında çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının 5 yıldan az, 11-15 yıl arası ve 16 yıldan fazla çalışan hemşirelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu bulundu. Kalağan ve Güzeller (2007- 2008) öğretim yılında Antalya il merkezinde ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 325 öğretmen üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin örgütsel sinizm ve mesleki kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgu literatürle benzerlik (Brandes 1997; Delken, 2004; James, 2005; Naus, 2007; Arslan, 2012; Helvacı ve Çetin, 2012; Akman, 2013) göstermektedir. Literatürde yer alan bu çalışmaların sonuçları çalışma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin haftalık çalışma süresi ile duyuşsal sinizm alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu saptandı. 51 saatten fazla çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının 40-50 saat arasında çalışan hemşirelerin ortalama puanlarından daha yüksek olduğu bulundu. Altınöz (2011) Ankara'da faaliyet gösteren konaklama işletmelerinden 210 otel işletmesi çalışanına yapmış olduğu çalışmada örgütsel sinizm ile çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma sonucu çalışma sonucumuzla benzerlik göstermektedir. Özler ve Atalay 2011 yılında Ankara'daki büyük bir hastanenin 175 çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada 9 saat ve üzeri çalışanlarda sinizmin daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşmışlardır. Yine yapılan çalışmalarda çalışanların çalışma saatlerinin uzun süreli olması iş yerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiştir (Tahreem 2015, Opollo 2014).Bu çalışma sonucu da çalışma sonucuyla paralellik göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri değerlendirildiğinde orta düzeyde sinizm yaşadıkları saptandı.

7.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Örgütsel bağlılık hastane performansını ve verimini arttırmak için sağlık örgütlerinde önemli bir konudur (Aksoy 2010). Örgütsel bağlılığın artmasıyla sağlık hizmeti, kalitesi, başarı yüzdesi ve hasta memnuniyeti artmaktadır (Açık 2015).

Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi ve fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşıldı.

Araştırmada yönetici hemşire/sorumlu hemşire pozisyonunda çalışanların örgütsel bağlılıkları hemşire olarak çalışanlara göre daha yüksekti. Yönetici pozisyonda çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla otonomi ve sorumluluğu sahip olmalarından dolayı örgütsel bağlılıklarının da fazla olması beklenmektedir. Saygı (2008), Kanbay (2010) çalışmalarında yönetici pozisyonda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlar araştırmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlendi (Sayın 2008), Dorgham (2012). Çalışma sonuçları bu çalışma bulgusu ile benzerdir (Sayın 2008; Dorgham 2012). Çalışanların örgütteki çalışma yılı arttıkça iş deneyimi, uyumu, kazanımları arttığı için örgüte bağlılıkları artacağı belirtilmiştir (Demirel ve ark. 2014).

Hemşirelerin kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlendi. Çalışma yılı arttıkça hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arttığı ve elde ettikleri kazanımları kaybetmemek için kurumda kaldıklarını düşündürmektedir .

Hemşirelerin işle ilgili yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünmeme durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları anlamlı fark olduğu, yöneticiler tarafından desteklenmediğini düşünen hemşirelerin örgüte bağlılık 1 ortalama puanlarının desteklendiğini düşünen hemşirelerin ortalama puanlarına göre daha düşük olduğu, örgüte bağlılık 2 ortalama puanlarının ise desteklendiğini düşünen hemşirelerin ortalama puanlarından yüksek olduğu saptandı. McGuire ve Kennerly

(2006)'nin araştırmalarında karizmatik liderliğe sahip hemşire yöneticilerin, hemşireler tarafından güvenilir ve takdir edilir kişiler olarak grldği için, bu tip liderlik özelliğinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu belirlenmiştir Mc Guire ve Kennerly (2006).

Afyonkarahisar Devlet Hastanesinde farklı ünvanlara sahip toplam 321 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada liderlik ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu, liderliğin çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği saptanmıştır (Karahan 2008:145).

Hastane yöneticileri, çalışanlarına daha fazla kişisel ilgi gösterdikleri ve onların özel sorunlarıyla ilgilendikleri taktirde bu onların kurumlarına olan bağlılıklarını arttıracaktır (Erdem,2007:75).

Hemşirelerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme durumu ile örgüte bağlılık leği alt boyutları anlamlı fark olduğu, olumsuz duygu ve düşünce besleyen hemşirelerin örgüte bağlılık 1 ortalama puanlarının olumsuz duygu ve düşünce beslemeyen hemşirelerin ortalama puanlarından daha düşük olduğu saptandı. Olumsuz duygu ve düşünce besleyen hemşirelerin örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanlarının ise olumsuz duygu ve düşünce beslemeyen hemşirelerin ortalama puanlarına göre daha yüksek olduğu bulundu.

Hemşirelerin çalıştıkları kuruma bağlılık hissetme durumu ile örgüte bağlılık leği alt boyutları anlamlı fark olduğu, Kuruma bağlılık hissedenden hemşirelerin örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanlarının hissetmeyen hemşirelerin ortalama puanlarından daha yüksek, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanlarının ise daha düşük olduğu bulundu. Ramayah ve ark. (2005), Malezya'daki 6 özel hastanede 300 hemşireyle yaptıkları çalışmada güçlü itaat ve sadakat duygularına sahip hemşirelerin örgütteki sürekliliğini uzun süre devam ettirme isteğine sahip oldukları tespit edilmiştir.

7.3. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİ

Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgüte bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulgularına göre örgütsel sinizm toplam puanı ile örgüte bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki bulundu. Bu sonuç örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin artması örgütsel bağlılığı azaltırken, örgütsel sinizmin azalması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır. Çarıkcı vd. (2012), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde görev yapan büro çalışanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıŐlardır. Bu amaçla, Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçek yardımıyla 112 büro çalıŐanından veriler elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Fındık ve Eryeşil (2012); Konya il merkezinde metal sanayi iş kolunda faaliyet gösteren firmalardaki 120 çalıŐandan Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilmiŐ olan ölçek ile veri toplamıŐlardır. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların yaş, eğitim, çalışma sürelerine yönelik anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özgan ve ark (2012), çalıŐmalarını 2 devlet üniversitesinde görev yapan 185 öğretim elemanı üzerinde gerçekleŐtirmiŐlerdir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıŐ, bunun yanında örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Kanat'ın (2019) 278 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır. Yapılan araştırmalarda da örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Bu bulgular araŐtırmamızla paralellik göstermektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

8.1. SONUÇ

- Hemşirelerin yaşı ile davranışsal sinizm alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu;
- Hemşirelerin yaşı ile bilişsel sinizm, duyuşal sinizm ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark olmadığı;
- Hemşirelerin kurumdaki pozisyonları ile (kurumda çalışan yönetici hemşireler ve çalışan hemşireler arasında)bilişsel, duyuşal, davranışsal sinizm alt boyutları ve ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu ;
- Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile davranışsal sinizm alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, bilişsel sinizm, duyuşal sinizm ve örgütsel sinizm ölçeği ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı ;
- Hemşirelerin haftalık çalışma süresi ile duyuşal sinizm alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu; bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ölçek toplam puanları arasında anlamlı fark olmadığı;
- Hemşirelerin işle ilgili yöneticiler tarafından destelendiğini düşünmeme durumu ile ölçek toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamlı fark olduğu ;
- Hemşirelerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme durumu ile ölçek toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamlı fark olduğu ;
- Hemşirelerin çalıştıkları kuruma bağlılık hissetme durumu ile ölçek toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamlı fark olduğu ;
- Hemşirelerin fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu olan hemşirelerde duyuşal sinizm alt boyutu ile ölçek toplam puanı arasında anlamlı fark olduğu , bilişsel ve davranışsal sinizm ile ölçek toplam puanı arasında anlamlı fark olmadığı;
- Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, kurumda çalışma yılı ve çalışma şekli ile ölçek toplam puanı ve alt boyut ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı;

- Hemşirelerin kurumdaki pozisyonları kurumda yönetici pozisyonunda çalışan hemşireler ve çalışan diğer hemşireler arasında örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı fark olduğu ;

- Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı ;

- Hemşirelerin meslekte çalışma yılı ile örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı;

- Hemşirelerin kurumda çalışma yılı ile örgüte bağlılık 2 alt boyutu ortalama puanı arasında anlamlı fark olduğu, örgüte bağlılık 1 alt boyutu ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı;

- Hemşirelerin işle ilgili yöneticiler tarafından destelendiğini düşünmeme durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları anlamlı fark olduğu;

- Hemşirelerin çalıştıkları kuruma karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları anlamlı fark olduğu;

- Hemşirelerin çalıştıkları kuruma bağlılık hissetme durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları anlamlı fark olduğu;

- Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi ve fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu ile örgüte bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlendi

8.2. ÖNERİLER

- Örgütlerdeki yöneticilerin, sinizmleri önlemede daha aktif ve hayati bir rol oynaması gerekir. Yöneticiler açık kapı politikası benimsemeli. Bu, çalışanlara görüşlerini özgürce ifade etme fırsatı sağlayacaktır.

- Hemşireler aldıkları eğitime paralel, yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, istenen rol ve sorumlulukları yerine getirebilecekleri birime yerleştirilmeli,

- Hemşirelere örgütün değerli birer elemanı oldukları mesajı verilmeli, hemşirelerin görüş ve önerilerine önem verilmeli, periyodik olarak görüşme yapılmalı,

- Hemşireler için sağlıklı, güvenli, adil ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmalı,
- Hemşirelerin otonomi sergilemelerine olanak sağlanmalı, hemşireler karar vermeye ve değişime teşvik edilmeli,
- Hizmet içi eğitim programları gerçekleştirilmeli, eğitimler hemşirelerin ilgi ve ihtiyaç duyduğu konular üzerinde olmalı, eğitim süresi uygun zamanda (nöbet sonrası olmamalı), eğitim süresi çok uzun olmamalı,
- Hemşirelerin örgüte bağlılıklarını arttırmak için kurum içi motivasyon etkinlikleri düzenlemelidir.
- Yöneticiler ve hemşireler sinizm hakkında bilgilendirilmelidir.
- Yöneticiler hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen durumları ve örgütsel sinizm düzeylerini saptamalı, iyileştirme faaliyetlerinde bulunulmalıdır.
- Bu araştırmada elde edilen bulgular, araştırma kapsamındaki hemşirelerden elde edilen verilerle sınırlıdır.
- Değişik kurumlarda hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin başka değişkenlerle çalışılması önerilmektedir.

9.KAYNAKLAR

Ersoy Kart M. Örgütsel Sinizm Bağlamsal Performans ve Etik İdeoloji El Kitabı
2. Basım. Nobel: Ankara; 2015, s: 73-96

Aswathappa K. Organizational Behavior. Himalaya Publishing House. Mumbai;
2010;

Abraham R. Organizational cynicism: Bases and consequences . Genetic, Social,
and General Psychology Monograph. 2000; 126 (3), 269-292.

Andersson L, M. Bateman, T. S.: “Cynicism in the workplace: some causes and
effects,” Journal of Organizational Behavior. 1997; (18), 449-469.

Akman G. Sağlık Çalışanlarının Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeylerinin
Karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık
Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,2013,İstanbul (Danışman
Yrd. Doç. Dr. S SÖYÜK)

Aksoy M Sağlık Çalışanlarında İş yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş tatmini
Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama. Çağ Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilimdalı, Yüksek Lisans, 2014, Mersin (
Danışman: Prof. Dr. Ü AY).

Allen, N.J. ve Meyer J.P. The Measurement and Antecedents of Affective,
Continuance and Normative Commitment to the Organization , Journal of
Occupational Psychology. 1990;(63), 1-18.

Altınöz M., Çöp S, Sığındı, T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm
İlişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma.
Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik
Araştırmalar Dergisi, 2011; 15(21), 285-315

Angle HL. ve Perry JL. An Emprical Assesment Of Organizational Commitment And Oganizational Effectivenes, Administrative Science Quarterly March. 1981; (26), 1-14

Arslan E.T. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2012; 13 (1), 12-27.

Arslan M. Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Bağlamsal Performans Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2012, İstanbul.

Aven, F Parke, B. ve Mcevoy, G. M..Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta- Analysis. Journal of Business Research, 1993: 26, 63-73.

Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, 2000, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206 .

Barutçugil. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, 2004, İstanbul, Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitim Hizmetleri Ltd.Sti.Kariyer Yayınları 59, Yönetim Dizisi 15.

Baykal Ü. Eren D. Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. Hemşirelik Dergisi, 2004; 53 (13), 85-100.

Bolat O.İ ve Bolat T. Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008; 11(19), 75- 94.

BommerW. H.; Rich, G. A.; Rubin, R. S. Changing Attitudes about Change: Longitudinal Effect of Transformational Leader Behavior on Employee Cynicism About Organizational Change . Journal of Organizational Behavior,2005: 26, 733-753.

Boon, O. K. ve Arumham, V. The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia, Sunway Academic Journal, 2006,3:110.

Brandes, P., Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences, Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati, 1997.

Bruning, N. A. ve Snyder, R. A. Sex and Position as Predictors of Organizational Commitment. Academy of Management Journal, 1983; 26, 485-491.

Cartwright, S., Holmes, N.: "The Meaning of work: The Challenge of Regaining Employee Engagement and Reducing Cynicism," Human Resource Management Review, 2006, s: 201.

Chang, C.S. Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational Commitment. Western Journal of Nursing Research, 2014, 36:4, 1-22.

Chusmır, L. H. Job Commitment and The Organizational Women, Academy of Management Review, 1982, 7:595-602.

Cromie, S. Women as Managers in Northern Ireland. Journal of Occupational Psychology, 1981, 54:87-91.

Çağ A.: "Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma," Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Tezi, 2011.

Çınar, O., Karcıoğlu, F., & Aslan, I. The relationships among organizational cynicism, job insecurity and turnover intention: a survey study in Erzurum/Turkey. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 2014, 150, 429-437.

Çöl ,G. ve Gül, H. Kisisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005; 19(1), 293-306.

Çarıkçı, İ. H., Bektaş, M. ve Turak, B. “Örgüt Çalışanları, Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık: Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Büro Çalışanlarına Yönelik Bir Alan Araştırması”. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik,4-6 Ekim, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu, 2012, 129-137.

Dean, J., Brande, P. and Dharwadkar, R.,Organizational Cynicism, Academy of Management Review, 1998, Vol: 23, No:2, 341-352.

Delken, M.: “Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers,” Unpublished master’s thesis, University of Maastricht, 2004, s: 11-52.

Demirel, Y. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Arastırma, Yönetim ve Ekonomi,2008, 15(2):179-194.

Dick, G. and Metcalfe, B., Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff, The International Journal of Public Sector Management,2001, Vol:14, No:2, 111-128,

Dikmetaş, E., M. Top, G. Ergin, S. Durukan V. Yiğit, “Hastane Personelinde Örgütsel Sinizm”, 8. Uluslar arası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi (International 8th Knowledge, Economy and Management Congress), 28-31 Ekim 2010.

Durukan, S. Akyürek, Ç. Coşkun, E. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi’nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2010, 15:3, 411-434.

Duygulu, S. Korkmaz, F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenler. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 2008, 12:2, 9-20.

Eaton, J. A. A Social Motivation Approach to Organization Cynicisim. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Toronto: York Univeristy, 2004.

Efilti, S.,Gönen, Y.Ö., Ünal Öztürk, F.: ‘Örgütsel Sinizm: Akdeniz Üniversitesi’nde Görev Yapan Yönetici Sekreterler Üzerinde Bir Alan Araştırması, ‘7. Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, Trabzon, 2007, s: 288-289

Erdem R. Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki : ‘Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İBBF Dergisi, 2007, 2 (2), 63-79.

Erdoğan, H. Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi, 2002, İstanbul.

Erdost, H. E.; Karacaoğlu, K.; Reyhanoğlu, M.. Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiyede’ki Bir Firmada Test Edilmesi, 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, 2007, 514-524.

Ellemers, N., Van Den Heuvel, H., Gilder, D., Maass, A. Ve Bonvını, A. The Underrepresentation of Women in Science: Differential Commitment or The Queen Bee Syndrome, British Journal of Social Psychology,2004, 43:315-338

Fındık M. ve Eryeşil K. “Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. International Iron & Steel Symposium, Bildiri Kitabı, 2012, Karabük, Türkiye, s.1250-1255.

Fry, L. W. ve Greenfield, S. An Examination Of Attitudinal Differences Between Policewomen And Policemen, Journal of Applied Psychology, 1980, 65, 123-126.

Fero, H. C.: "Flow and Cynicism in the Workplace," Dissertation of Doctor of Philosophy, Claremont Graduate University, 2005, California.

Hrebiniak, L.G. ve Alutto, J.A. Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", Administrative Science Quarterly, 1972, 72(17):555-572.

Graddick, M. M. And Farr, J. L. Professionals in Scientific Disciplines: Sex-Related Differences in Working Life Commitments, Journal of Applied Psychology, 1983, 68:641-645.

Gilbert, J.A. and Tang T. L. An Examination of Organizational Trust Antecedents Public Personnel Management, 1998, 27(3): 321-338.

James, M. S. L. Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems. Unpublished Doctoral Dissertation, Florida State University, 2005, USA.

Johnson J. L., O'leary-K., Anne M.: "The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal," Journal of Organizational Behavior, 2003, s:629.

Karacaoğlu, K., İnce, F. Pozitif Örgütsel Davranışın Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkileri: Kayseri İlindeki İmalat Sanayi İşletmelerinde Bir Uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013, 18, 1, 181-202

Kalağan, G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karahan A. Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, 10(1):145-162.

Karahan A. Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, 10:3, 231-246.

Kanat B . Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Tezi, 2019, Manisa.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

Kanbay A.(2010). Hemşirelerin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü ,Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul (Danışman : Yrd. Doç.Dr N. BAHÇECİK)

Kaygın, E., Yılmaz, T., Güllüce, A. C., & Salik, N. A research for determining the relationship between the organizational cynicism and the organizational Commitment. Management and Organizational Studies, 2017, 4(1), 1-9.

Kaygısız, E. G., ve Doğan, M. Ç. Organizational Cynicism Level of Primary School Teachers and Managers: Example of Gaziantep in Turkey. IAMB Konferansı,2012, Varşova, Polonya.

Keles, H.N. İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaçÜretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Arastırma, Selçuk Üniversitesi, 2006, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.

Kennedy, J.R. ve Anderson, R.D. (Subordinate–Manager Ender Combination And Perceived Leadership Style Influence on Motions, Self- Esteem and OrganizationalCommitment. Journal of Business Research, 2005, 58:115-125.

Kılıç, G. Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişki: Beş Yıldızlı Otel işletmelerinde Bir Arastırma, 2008, Gazi Üniversitesi Eğitim BilimleriEnstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı Doktora Tezi.

Kocaman, G. Seren, Ş. Kurt, S. Danış, B. Erer, T. Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. Hemşirelikte Eğitim ve Arastırma Dergisi, 2010, 7:1, 34-38.

Kutaniş, R. Ö.; Çetinel, E. Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler mi?: Bir Örnek Olay, 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

McGuire, E., Kennerly. S. M. (2006). Nurse managers as transformational and transactional leaders. *Nursing Economic*, 24(4): 179–185.

Meyer, J.P., Allen, N.J., A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89,1991.

Milus, T. B. A Systems Model of Cynicism Based on Social Theory. Unpublished PhD Thesis, 2001, San Francisco, California: Saybrook Graduate School and Research Center

Mirvis, P. H., Kanter, D. L.: “Beyond Demography: A Psychographic Profile of the Workforce, ” *Human Resource Management*, 1991, 30(1), s: 50-62.

Naktiyok, A. İşcan, Ö.F. Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 2004, 59:1, 181-200.

Naus , A. J. A. M. Organizational Cynicisim on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicis Toward The Employing Organization. Disertation of Doctor of Philosophy, 2007, Maastricht University, Maastricht.

Naus, F., Iterson, A. V. ve Roe, R. Organizational cynicism: extending the exit voice, loyalty, and neglect model of employee’s responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 2007, 60(5), 683-718.

O’ Connell, B.J., Holzman, H., Armandı, B.R. Police cynicism and the modes of adaptation. *Journal of Police Science&Administration*, 1986, 14 (4), 307-313.

Opollo, J. G., Gray, J., & Spies, L. A. Work-related quality of life of Ugandan healthcare workers. *International Nursing Review*, 2014, 61(1), 116-123.

Özgan, H., Çetin, B. ve Külekçi, E. İlköğretim Kademesinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 2011, 11(17).

Özgan, H., Külekçi, E., ve 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.

Özgener, Ş.; Öğüt, A.; Kaplan, M. İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma : Örgütsel Sinizm. M. Özdevecioğlu, H. Karadal (ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular. Organizasyonların Karanlık Yönleri Ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar içinde*, 2008, Ankara: İlke Yayınevi.

Özkaya O., Deveci Kocakoç, İ. ve Karaa, E. Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki ilişkileri incelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006, 13(2):76-96.

Özler, D. E., ve Atalay, C. G. A Research to Determine The Relationship Between Organizational Cynicism and Burnout Levels of Employees in Health Sector. *Business and Management Review*, 2011, Vol. 1(4), 26 – 38.

Özler, D. E., Atalay, C. G., Şahin, M. D.: “Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle Mi Bulaşır?”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2010, 2(2),s:49-54.http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2010_2/06derya_ergun_ozler.pdf.

Pelit, E. ve Ayduğan, N. Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerine Bir Araştırma, 2011, 12. Ulusal Turizm Kongresi, Akçakoca, 286-302.

Polat, M. “Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 2010, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Polatcan, M. Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (Karabük İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2012, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.

Ramayah, T. Nasurdin A.M. ve Yıt, L.T. An Empirical Assesment of Thr Relationships Between Organizational Politics, Commitment and Organizational Citizenship Behaviour, Pan-Pacific Conference XXII, The e-Global Age, Nex Ecomy, and China : A Close Up, 2005, Shanghai, China.

Rowden Robert W. The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. Leadership & Organization Development Journal, 2000, 21(1/2), 30-35.

Sayın Ç. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,2008, İstanbul (Danışman: Doç. Dr.A YILDIRIM)

Scandura, T. A. ve Lankau, M.J. Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction, Journalof Organizational Behavior, 1997, 18: 377-391.

Shahzad, A.,& Mahmood, Z. The mediatingmoderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: evidence from banking sector in Pakistan. Middle-East Journal of Scientific Research, 2012, 12(5), 580–588.

Söyük, S.: “Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerine Etkisi ve İstanbul İlindeki Özel

Hastanelerde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Çalışma,” İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, 2007, s: 4-56.

Söyük, S.: “Sağlıkta Kalite Yönetimi Ders Notları,” 2012.

Şahin, A. Sevinç, İ. Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. Maliye Dergisi, 2012, 162, 266-281.

Tahreem Y., Khalid S. Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees. Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences. 2015; 9(2) : 568-582.

Tayfun A, Çatır O. Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 2014; 6(1), 347-365

Tınar, M.Y. .Mesleki Sosyalleşme ve Kısılık, Dokuz Eylül Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1997, 12(1):114.

Tokgöz, N.; Yılmaz, H. Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008, 8, 2, 283-305.

Tokgöz, N. Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2011, 6(2), 363-387.

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): 1707-1714.

Turan, Ş.: “Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma,”Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi,2011, s: 91-112.

Turner, J.H. ve S.R. Valentine. ‘Cynicisim as a Fundamantal Dimesion of Moral Decisİon Making :A Scale Development ‘ Journal of Business Ethics, 2001, 34, 123-136

Tükeltürk, Ş. A.; Perçin, N. Ş.; Güzel, B. Örgütlerde Psikolojik Kontrat İhlalleri ve Sinizim İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Eskişehir: 17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı,2009, 688-692.

Vance, R. J., Brooks, S. M. and Tesluk, P. E. Organizational Cynicism, Cynical Cultures, and Organizational Change., 1996, Working Paper: Penn State University.

Yalçın, A. ve İplik, F.N. Bes Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2005, 14:395-412.

Zaman M. Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede Lider Yöneticilik, 2000, İstanbul: Hayat Yayın.

Zan SY.(2016). Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizim ve Örgütsel Bağlılıklar Üzerine Etkisi. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Erzurum (Danışman: Doç. Dr. S ALTUNTAŞ)

Wanous, J.P., Reichers, A., Austin, J.: “Cynicism About Organizational Change Measurement, Antecedents, and Correlates,” Group & Organization Management, 2000, 25(2), s: 132- 145.

Wu, C.; Neubert, M. J.; Yi, X. Transformational Leadership, Cohesion Perceptions, and Employee Cynicism about Organizational Change the Mediating Role of Justice Perceptions . The Journal off Aplplied Behavioral Sciences, 2007, 43, 3, 327-351.

11. EKLER

EK-1 MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ İZİN YAZISI

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/02/2018-E.11843



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 28233352-302.14.01-
Konu : Yeşim BİÇİCİ'nin Tez Konusu Hk.

SBE HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Enstitümüz 29.12.2017 tarih ve 51/5 sayılı yönetim kurulu toplantısında, Hemşirelik Anabilim Dalı 151346011 numaralı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Yeşim BİÇİCİ'nin tez konusunun etik kurul onayı alınması kaydı ile "**Hemşirelerde Örgütsel Sizinizin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi**" olarak belirlenmesine **OY BİRLİĞİ** ile karar verildi.
Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ayşe AKTAŞ
Enstitü Müdürü

Adres: Tıp Fakültesi Dekanlığı Zemin Kat Uncubozköy Kampüsü Manisa
Telefon: (0 236) 2360989 Faks: (0 236) 2382158
E-Posta: saqlik.sekretarlik@cba.edu.tr Elektronik Ağ: saqlikbe.chu.edu.tr

Bilgi için: Bilal Sekin
Unvan: Bilgi Sorumlusu İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

**EK-2 MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ
ETİK KURULU İZİN YAZISI**

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/03/2018-E.22423



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Dekanlığı
Sağlık Bilimleri Etik Kurulu

Sayı : 20478486-050.04.04-
Konu : Etik Kurul Kararı - Sevgi Türkmen -
Hemşirelikte örgütsel

Sayın Dr. Öğr. Üy. Sevgi TÜRKMEN

"Hemşirelikte Örgütsel Sizin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi" başlıklı dosyanız görüşülmüş olup, Etik Kurul Karar Formu ektedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Zeki ARI
Kurul Başkanı

Ek: Sevgi Nehir TÜRKMEN - Hemşirelikte örgütsel 07.03.2018 karar tutanağı (1 sayfa)



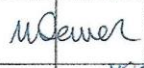
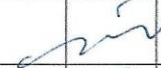







Adres:Manisa Celal Bayar Üniversitesi Uncubozköy Kampüsü Manisa
Telefon:(0 236) 2338586 Faks:(0 236) 2331466
E-Posta:tip@cbu.edu.tr Elektronik Ağ:htp://tip.cbu.edu.tr

Bilgi için:İsa Köse
Unvanı: Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

T.C.
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu
Karar Formu

KARAR TARİH / NO	07 / 03 / 2018 / 20.478.486 -						
ARAŞTIRMANIN ADI	Hemşirelikte Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi						
SORUMLU ARAŞTIRMACI	Yrd. Doç. Dr. Sevgi Nehir TÜRKMEN - MCBÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi						
ARAŞTIRMA EKİBİ	Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Yeşim BİÇİCİ						
ARAŞTIRMANIN NİTELİĞİ	UZMANLIK TEZİ <input type="checkbox"/>		YÜKSEK LİSANS--DOKTORA-TEZİ <input checked="" type="checkbox"/>			AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	22 / 01 / 2018 / Tarih ve 4424 sayılı; araştırma dosyası						
KARAR BİLGİLERİ	Araştırma dosyası incelenmiş, bilimsel ve etik açıdan UYGUN olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.						
Unvanı/Adı/Soyadı		Araştırma ile İlişkisi Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye	Unvanı /Adı /Soyadı		Araştırma ile İlişkisi Olan Üye	Toplantıya Katılmayan Üye
Prof. Dr. Zeki ARI Tıbbi Biyokimya AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Doç. Dr. Serdar TOK Spor Bilimleri Fakültesi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prof. Dr. Murat DEMET Psikiyatri AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yrd. Doç. Dr. Selim ALTAN Tıbbi Etik AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prof. Dr. Betül ERSOY Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yrd. Doç. Dr. Nurgül Güngör TAŞANLI Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doç. Dr. Beyhan Cengiz ÖZYURT Halk Sağlığı AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mukadder YILMAZER Avukat		<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Doç. Dr. Tuğba ÇAVUŞOĞLU Farmakoloji AD		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İhsan AVCI Stil Üye		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<p>Etik Kurulumuzun kararı yukarıda belirtilmiştir. <u>Araştırmanız Her Hangi Bir Aşamada Etik Kurulumuzun "İzleme -- Denetleme" Görevi Gereği Lüzumu Halinde Haberli / Habersiz Olarak Denetlenebilir.</u> Araştırma Başvuru Formunun Taahhütname -- Bölüm E kısmında belirtilmiş olan hususların dikkate alınarak istenilen bilgilerin Etik Kurulumuza zamanında iletilmesi konusunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.</p>							
 Prof. Dr. Zeki ARI Başkan							

EK-3. DR. SUAT SEREN GÖĞÜS HASTALIKLARI VE CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN İZİNİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 77597247-619
Konu : Yüksek Lisans Öğrencisi Yeşim
BİÇİCİ'nin Tez Çalışması Hk.

S.B.Ü. İZMİR DR. SUAT SEREN GÖĞÜS HASTALIKLARI VE CERRAHİSİ EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİNE

Müdürlüğümüz Araştırma İzin Taleplerini Değerlendirme Komisyonu tarafından, sorumlu araştırmacı Yrd. Doç. Dr. Sevgi Nehir TÜRKMEN'in danışmanlığında Yüksek Lisans Öğrencisi Yeşim BİÇİCİ'nin hazırlanmış olduğu "Hemşirelikte Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi" konulu araştırma başvuru dosyası incelenmiş olup, çalışmanın Kurumunuz'da yapılması uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır.
Op.Dr.Birol DURUKAN
BAŞKAN

EKLER:
Araştırma İzin Taleplerini Değerlendirme Komisyonu Rp.(1 Sayfa)

İzmir İl Sağlık Müdürlüğü
Faks No:0 232 483 3639

e-Posta:leyla.karlidag@saglik.gov.tr İnt.Adresi: Ar-Ge ve Sağlık İnovasyon Birimi

Bilgi için:Leyla KARLIDAĞ
Unvan:Uzman

Telefon No 0 232 441 8111/325

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 5f1862d6-bc83-4611-81-281c6ea7a2de kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-4. TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN İZİNİ

TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ ARAŞTIRMA ÖN İZİN BELGESİ

Araştırmamı Kurumunuzda yapabilmem için gerekli ön iznin verilmesi hususunda, gereğini arz ederim.

Ad Soyad: Yeşim BİÇİCİ

Cep Tel: 0542 337 13 05

Tarih: 11.04.2018

İmza:

Araştırmanın;

Adı/ Konusu:	ÇALIŞMANIN ADI
	<p>Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi</p> <p>KONU: Sinizm; Bir kişiye, bir gruba, ideolojiye, sosyal geleneğe ya da örgütlere karşı hissedilen hüsrana, hayalkırıklığı ve olumsuz duygularla ya da bu varlıklara (kişi, grup vb.) karşı duyulan güvensizlikle şekillenen genel ve özel bir tutum", Tükeltürk ve ark (1). Örgütsel sinizm; "Kişinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimi", Özgener ve ark (2), Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın bir ifadesidir, Yıldız (3). Sağlık sektörü açısından düşündüğümüzde sinik bir çalışan çalışma arkadaşlarına, kuruma, hastalara güvensiz davranabilir ve bunun sonucunda küçümseme, umutsuzluk, hayal kırıklığı gibi tutumlar sergileyerek işlerin yürütülmesinde aksaklıklara sebep olabilir. Örgütsel sinizm yaşayan bir çalışanda da örgütü hor görme, çalışma arkadaşları ve kurum ile mizahi yollarla alay etme görülebilir. Tüm bunlar doğrultusunda memnuniyetsiz, örgüte yabancılaşan, işten ayrılan yada çevresindeki bireyleri etkileyerek negatif çalışma ortamı yaratan çalışanlar oluşabilir. Bu kişiler ekipteki diğer çalışanlarla negatif ilişkilere girebileceği gibi hasta bakımı konusunda da negatif tutumlar sergileyebilirler, Sağır ve Oğuz (4). Hastanelerde hemşireler, hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan personeldir. Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Hemşirelerin çalışma ortamına ait, aşırı iş yükü, acı içindeki insan grubu ile birlikte olması nedeniyle yaşanan duygusal stres, ölümcül hastalarla çalışma, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece ve uzun çalışma koşulları, onları tükenmeye, duyarsızlaşmaya ve mesleği terk etmeye yöneltmektedir. Vardiyalı/uzun süreli ve</p>

	değişken saatlerde çalışmanın, hemşire üzerinde fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik etkileri olduğu gibi, hizmeti alan açısından da pek çok olumsuz etkisi olduğu yapılan incelemeler sonucunda ortaya çıkarılmıştır. Bu olumsuz etkilerden biriside hemşirelerin sinizm davranışını göstermesidir, Tayfun ve Çatır (5)
Amacı:	Araştırmanın Amacı: Bu araştırma, Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla planlanmıştır.
Yöntemi:	<p>Araştırmanın Tipi</p> <p>Araştırma, hemşirelikte örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı çalışma olarak planlanmıştır</p> <p>Araştırmanın Evreni/Örneklemi (yaş aralıkları ve cinsiyet belirlenmiş ise yazılacaktır.) Çalışmaya gönüllü olan Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü 150 olarak planlanmıştır.</p> <p>Araştırmaya dahil olma kriterleri Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire grubu, Araştırmaya katılmaya istekli olmak</p> <p>Araştırma dışlama kriteri Çalışmaya motivasyon isteğinin bulunmaması Veri toplama aracı</p> <p>Araştırmanın verileri aşağıda yer alan ölçekler ve araştırmacı tarafından oluşturulan bilgi formu kullanılarak toplanacaktır. Araştırma verileri, Etik kurul onayı alındıktan sonra Mayıs 2018 tarihleri arasında yüz-yüze görüşülerek anket yöntemi ile toplanacaktır.</p> <p>Araştırma verilerinin toplanmasında "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"ni içeren bir anket formu kullanılacaktır.</p> <p>1. Tanıtıcı Bilgi Formu Araştırmacı tarafından ilgili literatür incelenerek hazırlanan form, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 13 sorudan oluşmaktadır.</p> <p>2. Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ): Brandes, Dharwadkar ve Dean tarafından geliştirilen ve 2009 yılında Kalağan tarafından Türkçe'ye uyarlanan bu ölçek toplam 13 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan "bilişsel boyut" 5 madde "duyusal boyut" 4 madde, "davranışsal boyut" ise 4 madde içermektedir. Beşli Likert tipinde yanıtlanan ölçeğin toplam Cronbach Alpha Geç Tutarlılık Katsayısı</p>

Yg

	<p>Kalağan'ın çalışmasında 0.93 olarak bulunurken bu çalışmada 0.91 olarak saptanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 ve en düşük puan ise 13'tür. Ölçek alt boyut puanlarının aritmetik ortalaması üzerinden değerlendirilmekte olup alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği kabul edilmektedir.</p> <p>3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ): 1976 yılında Porter, Crampon ve Smith tarafından geliştirilen ölçek Vatansver89 tarafından 1994 yılında Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 7'li Likert tipi olan ölçek örgüte bağlılık 1 ve örgüte bağlılık 2 alt boyutlarından oluşmaktadır. Örgüte bağlılık 1, örgütsel bağlılığın yüksek olduğunu, örgüte bağlılık 2 ise örgüte bağlılığın zayıf olduğunu göstermektedir.</p> <p>ARAŞTIRMANIN UYGULAMA AKIŞ ŞEMASI</p> <p>Çalışmada, Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire grubuna anket çalışması uygulanacaktır.</p> <p>Bağımsız değişken: Hemşirelerin örgütsel sinizm puanları ve sosyo demografik özellikleri</p> <p>Bağımlı değişken: Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları</p> <p>Veri analizi: Araştırmadan elde edilen verilerin değerlendirilmesi bilgisayar ortamında SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılarak yapılacaktır. Verilerin değerlendirilmesinde ise sayı ve yüzdeler, ortalama ve gerekli görülen diğer testler kullanılacaktır.</p>
Uygulanacağı Birimler:	Servis, Poliklinikler
Varsa Destekleyen (Hibe destek, fon vb.) Kurum/Kuruluş Adı:	-----
Başlama Tarihi ve Süresi:	01.05.2018- 01. 06. 2018
Tez Çalışması ise Danışman Öğretim Üyesi Ad Soyadı:	Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Nehir Türkmen

Eğitim / Ar-Ge Birim Sorumlusu
İmza
05/04/2016
T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
İZMİR TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
H.Hakan SAKAĞOĞLU
İdari ve Mali İşler Müd. Yard.

Bakım Hizmetleri Müdürü

İmza
05/04/2018
T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
İZMİR TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
BASTAĞEL
Bakım Hizmetleri Müdürü

Klinik / Birim Sorumlusu

İmza
05/04/2016

HASTANE YÖNETİCİSİ

İmza
05/04/2016
T.C. SAĞLIK BAKANLIĞI
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
İZMİR TEPECİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
Op.Dr.Cengiz SERT
Bastalık Yardımcısı
Dip. No: 72 İkt. No: 26593-377/4

Not: Eğitim Araştırma Hastaneleri onayı için;

- 1-Ar-Ge Birim Sorumlusu
- 2-Klinik / Birim Sorumlu Hekimi
- 3- Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü
- 4- Hastane Yöneticisine onaylatılması gereklidir.

Devlet Hastaneleri ve ADSM onayı için;

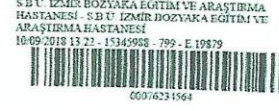
- 1- Klinik / Birim Sorumlu Hekimi
- 2- Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü
- 3- Hastane Yöneticisine onaylatılması gereklidir.

EK-5. BOZYAKA EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/09/2018-44394



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
S.B.Ü. İzmir Bozyaka Eğitim Ve Araştırma Hastanesi



Sayı : 15345988-799
Konu : Araştırma Ön İzni Hk. (Yeşim
Biçici)

CELAL BAYARDOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı
Ruh Sağlığı ve Hastahkları Hemşireliği Anabilim Dalı

Celal Bayar Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Öğretim Görevlisi Doç.
Dr. Sevgi Nehir TÜRKMEN'in sorumlu araştırmacı olduğu Yüksek Lisans öğrencisi Yeşim
BİÇİCİ tarafından yürütülen "Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine
Etkisi" konulu araştırmanın hastanemiz çalışanlarına uygulanabilmesi için araştırma ön
izninin verilmesi uygun görülmüştür. İlgili evrakla çalışmanın son izin onayını almak üzere
İzmir İl Sağlık Müdürlüğüne başvuru yapılması, araştırma resmi onay yazısı alındıktan sonra
çalışmanın hastanemizde yapılabileceği hususunda;
Bilgi ve gereğini rica ederim. .

e-İmzalıdır.
Uzm.Dr.Özden YILDIRIM
AKAN
Başhekim a.
Başhekim Yardımcısı

SAİM ÇIKRIKÇI CAD. NO:59 BOZYAKA
Faks No:02322614444
e-Posta:huri.yogurtcu@saglik.gov.tr İnt.Adresi:

Bilgi için:Huri YOĞURTCU
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:02322505050

İvradın elektronik imzalı suretine <http://e-befnc.saglik.gov.tr> adresinden 4c9e74d9-d0f1-4554-99ff-c5f1173d da 11 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-6. KATİP ÇELEBİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİNİN İZİNİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 77597247-772.01
Konu : Araştırma İzni(Yeşim BİÇİCİ)

DAĞITIM YERLERİNE

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Yeşim BİÇİCİ'nin "Hemşirelikte Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağımlılık Üzerine Etkisi" konulu araştırmasıyla ilgili evrakları incelenmiş olup, çalışmanın hizmeti aksatmayacak şekilde ve araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olması koşuluyla, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yürütülmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

e-İmzalıdır.
Op.Dr. Anıl ESEN
Başkan

DAĞITIM:
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Atatürk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

İzmir İli Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı 2 Sümer Mh. 452 Sk. No:2 35260
Konak/İZMİR
Faks No:0232 4849087
e-Posta:filiz.gocmen@saglik.gov.tr İnt.Adresi: khb35g.egitim@saglik.gov.tr

Bilgi için:Filiz GÖÇMEN
Unvan:HEMŞİRE
Telefon No:0232 444 35 01- 1242

EK-7 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Çalıştığınız birim
2. Yaşınız.....
3. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek
4. Eğitim durumunuz:
 SML Ön lisans Lisans Lisansüstü
5. Medeni durumunuz: Evli Bekâr Boşanmış
 Eşi ölmüş
6. Mesleki deneyiminiz kaç yıl belirtiniz.....
7. Kurumdaki pozisyonunuz:
 Başhemşire/ Başh. Yard. Servis sorumlu hemşiresi Servis-Ünite
Hemşiresi Diğer (Lütfen belirtiniz).....
8. Şuan çalıştığınız kurumdaki deneyiminiz kaç yıl belirtiniz.....
9. Çalışma Statünüz
 Kadrolu (657'li) Sözleşmeli Şirket Elemanı özleşmeli
10. Bu kurumdaki çalışma şekliniz?
 Sürekli Gündüz Bazen gündüz- bazen gece Sürekli Gece
11. Haftada toplam kaç saat çalışıyorsunuz?
.....

12. İşle ilgili konularda yöneticiler tarafından desteklendiğinizi düşünüyor musunuz? (Birden fazla cevap verebilirsiniz.)

- Sadece başhemşire tarafından destekleniyorum
 Sadece servis sorumlu hemşiresi tarafından destekleniyorum
 Sadece başhekim tarafından destekleniyorum
 Hem başhemşire hem de başhekim tarafından destekleniyorum
 Hayır desteklenmiyorum

13. Çalıştığınız kuruma / yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler besliyor musunuz ? (Birden fazla cevap verebilirsiniz.)

- Yönetici hemşirelere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Sorumlu hemşire yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Hastanedeki tüm yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim var
 Hayır kuruma/ yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşüncelerim yok

14. Çalıştığınız kuruma bağlılık hissediyor musunuz?

- Evet Hayır

15. Fiziksel ya da ruhsal hastalığınız var mı? Varsa belirtiniz.

- Evet Hayır
-

16. Düzenli kullandığınız ilaç var mı? Varsa belirtiniz.

- Evet Hayır
-

EK-8. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Örgütsel sinizm, işyerinde çalışanın genel olarak yönetimi küçümsemesi, bencillikle suçlaması, meslektaşlarını hor görüp aşağılaması, çalışanların kurumlarına karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesidir. Kuruma karşı şüphecilik ve güvensizliktir.

Açıklama: Aşağıda hemşirelerin örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği (X) işareti ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır	1	2	3	4	5
3. Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5. Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7. Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9. Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe	1	2	3	4	5

duygusu kaplar					
10. Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11. Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.	1	2	3	4	5
12. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum	1	2	3	4	5
13. Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

EK-9. ÖRGÜTE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

1. Çalıştığım hastanenin başarıya ulaşması için benden beklenenin üzerinde gayret etmeye hazırım.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

2. Arkadaşlarıma bu hastanenin çalışmak için çok iyi bir yer olduğunu anlatırım

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

3. Bu hastaneye çok az bağlılık hissediyorum.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

4. Bu hastaneye çalışmaya devam etmek için verilecek her görevi kabul etmeye hazırım.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

5. Kişisel değerlerimle hastaneminkileri birbirine çok benzer buluyorum.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum

6. Bu hastanenin bir çalışanı olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

7. Benzer nitelikte bir iş olduğu sürece şu anda başka bir hastanede çalışıyor da olabilirim.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

8. Bu hastane performansımı en iyi şekilde ortaya koymama olanak sağlıyor.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

9. Mevcut koşullarımdaki ufak bir değişiklik bile hastaneden ayrılmama neden olur.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

10. Hastaneye ilk geldiğim zamanı düşündüğümde, diğer hastaneler yerine şu anki hastanemi seçtiğim için mutluyum.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

11. Bu hastanede kalmanın uzun vadede bana getireceği bir yararı yok

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

12. Hastanenin çalışanları ile ilgili önemli konulardaki tavrını çoğu zaman onaylamıyorum.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

13. Hastanenin gelecekte ne olacağı benim için gerçekten önemli

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

14. Çalışabildiğim hastaneler arasında burası benim için en iyi hastane

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

15. Bu hastanede çalışmaya karar vermem benim için bir hataydı.

Tamamen 7 : 6 : 5 : 4 : 3 : 2 : 1 Hiç katılmıyorum
Katılıyorum

EK-10. GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

CALIŞMANIN ADI (Araştırma başvuru formunda bölüm A.2’de yer alan araştırma adı kullanılmalıdır.):

Hemşirelikte Örgütsel Kinciliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

Bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını bilgilerinizin nasıl kullanılacağını çalışmanın neleri içerdiğini ve olası yararlarını risklerini ve rahatsızlık verebilecek konuları anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız ve eğer istiyorsanız özel veya aile doktorunuzla konuyu değerlendiriniz. Eğer çalışmaya katılmaya karar verirsiniz imzalamanız için size bu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Eğer isterseniz, bu çalışmaya katılımınızla ilgili olarak hekiminiz / aile doktorunuz bilgilendirilecektir. Çalışma amacıyla yapılan normal muayeneniz sırasında istenilen tetkikleriniz dışındaki tüm laboratuvar testleri çalışma destekleyicisi tarafından karşılanacak; size veya bağlı bulunduğunuz özel sigorta veya resmi sosyal güvenlik kurumuna ödetilmeyecektir.

CALIŞMANIN KONUSU VE AMACI :

Sağlık sektörü bir hizmet sektörüdür, hem de en önemli hizmet sektörü denilebilir, çünkü insan hayatına yönelik bir hizmet sunulmaktadır. Özellikle hemşireler, hasta bireyin ve ailesinin her türlü problemlerinde 24 saat boyunca ilk başvurdıkları ve bu görevi nedeniyle sağlık ekibi içerisinde iletişimi sağlayarak kilit rol oynayan personeldir. Hemşirelik, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahip stresli bir meslek olarak nitelendirilmektedir. Hemşirelerin çalışma ortamına ait, aşırı iş yükü, acı içindeki insan grubu ile birlikte olması nedeniyle yaşanan duygusal stres, ölümcül hastalarla

çalışma, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece ve uzun çalışma koşulları, onları tükenmeye, duyarsızlaşmaya ve mesleği terk etmeye yöneltmektedir. Bu nedenle işten sağlanan doyum ile birlikte verimliliğin artması için çalışanların örgüte karşı olan kin düzeyleri örgütler açısından önemlidir. Çalışanların örgüte karşı duyduğu kin düzeyi ne kadar yükselirse o kadar verim düşecek ve yapılan işler kalitesizleşecektir. Bu çalışmada, işten sağlanan doyum ile birlikte verimliliğin artması için çalışanların örgüte karşı olan kin düzeyleri örgütler açısından hayati bir önem taşımaktadır. Çalışanların örgüte karşı duyduğu kin düzeyi ne kadar yükselirse o kadar verim düşecek ve yapılan işler kalitesizleşecektir. Bu araştırma hemşirelik mesleğinde örgütsel kinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla planlanmıştır.

ÇALIŞMA İŞLEMLERİ:

(Gönüllüden kan alınacak ise kan miktar 2 ml (bir çay kaşığı) / 5 ml (bir tatlı kaşığı) şeklinde belirtilmelidir Çalışma işlemlerinin hasta açısından yan etkileri, riskleri ve rahatsızlıkları açıklanmalıdır.)

Size iki bölümden oluşan anketsel bir çalışma uygulanacaktır. Lütfen ankette yer alan soruları rahat ve herhangi bir endişe hissetmeden cevaplayınız. Anket formlarını rahat ve sakin bir zamanda doldurmanız uygun olacaktır.

ÇALIŞMAYA KATILMAMIN OLASI YARARLARI NELERDİR?

Hemşirelikte örgütsel kinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi araştırılıp bundan sonra yapılacak olan çalışmalara da yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

GÖNÜLLÜYE UYGULANACAK İŞLEMLERİN OLASI ZARARLARI NELERDİR?

Bu çalışmanın, çalışmaya katılanlar açısından herhangi bir zararı yoktur. Sadece anketleri doldurma zamanı 10-15 dakika zaman harcamanıza neden olacaktır.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Eğer çalışmaya katılmaya karar verirsiniz imzalamanız için size bu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz.

Çalışmaya vereceğiniz cevaplarınız araştırma amacıyla kullanılacak ve bilgiler saklı tutulacaktır. Elde edilen veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER :

1. Yeşim Biçici Tel. 05423371305
2. Doç.Dr. Sevgi NehirTel. 0533 411 74 02

Çalışmaya Katılma Onayı

Yukarıdaki bilgileri doktorumla ayrıntılı olarak tartıştım ve kendisi bütün sorularımı cevapladı. Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz. Doktorum saklamam için bu belgenin bir kopyasını çalışma sırasında dikkat edeceğim noktaları da içerecek şekilde bana teslim etmiştir.

<i>Gönüllü Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Adres ve Telefon:</i>		

<i>Veli / Vasinin Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Adres ve Telefon:</i>		

<i>Tanık¹ Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
<i>Adres ve Telefon:</i>		

<i>Araştırmacı² Adı Soyadı:</i>		<i>Tarih ve İmza:</i>
--	--	-----------------------

<i>Adres ve Telefon:</i>	
--------------------------	--

1: Gönüllünün bilgilendirilme işlemine başından sonuna dek tanıklık eden kişi

2: Gönüllüyü araştırma hakkında bilgilendiren kişi



EK-11 ÖRGÜTSEL SINIZM ÖLÇEĞİ İZİNİ

17.05.2019

Posta - Yeşim biçici - Outlook

Re: YNT: Örgütsel sinizm ölçeği

Yeşim biçici

13.03.2018 Paz 21:20

Kime: Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Teşekkür ederim hocam iyi günler

[Android için Outlook](#) uygulamasını edinin

From: Gamze Kalagan Kasalak <gamzekalagan@akdeniz.edu.tr>

Sent: Monday, March 12, 2018 10:15:47 PM

To: Yeşim biçici

Subject: YNT: Örgütsel sinizm ölçeği

Sayın Biçici,

Ölçeği kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar

Dr.Gamze Kasalak

Kimden: Yeşim biçici [ysm_mgn_93@hotmail.com]

Gönderildi: 09 Mart 2018 Cuma 01:10

Kime: Gamze Kalagan Kasalak

Konu: Örgütsel sinizm ölçeği

Merhaba Gamze hocam. Ben Celal Bayar Üniversitesinde hemşirelikte Psikiyatri alanında yüksek lisans yapmaktayım. İzniniz olursa tez çalışmam için Örgütsel sinizm ölçeğini kullanmak istiyorum.

Ek-12. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İZİNİ

17.05.2019

Posta - Yeşim biçici - Outlook

Ynt: Örgütsel bağlılık ölçeği

Yeşim biçici

10.03.2018 Cmt 05:55

Kime: Cigdem VATANSEVER <cvatansever@nku.edu.tr>

Teşekkür ederim hocam iyi akşamlar

Gönderen [Outlook](#)

Gönderen: Cigdem VATANSEVER <cvatansever@nku.edu.tr>

Gönderildi: 10 Mart 2018 Cumartesi 01:53

Kime: Yeşim biçici

Konu: Re: Örgütsel bağlılık ölçeği

Uygundur. Kolaylıklar diliyorum.

iPhone'umdan gönderildi

Yeşim biçici <ysm_mgn_93@hotmail.com> şunları yazdı (9 Mar 2018 01:04):

Çiğdem hocam merhabalar. Ben Celal Bayar Üniversitesi hemşirelik Psikiyatri alanında yüksek lisans öğrencisiyim. Tezim için geliştirmiş olduğunuz Örgütsel bağlılık ölçeğini izniniz olursa kullanmak istiyorum. Yardımcı olursanız çok sevinirim hocam.

...version=2019051303.06

1/1

13. ÖZGEÇMİŞ

Adı	Yeşim	Soyadı	Biçici
Doğum Yeri	Konak	Doğum Tarihi	1993
Uyruğu	T.C.	Tel	0542 337 13 05
E-mail	ysm_mgn_93@hotmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lisans	Manisa Celal Bayar Üniversitesi SYO- Hemşirelik	2015
Lise	Çimentaş Lisesi	2011

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Hemşire	Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi	2015 – halen

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama	Konuşma	Yazma					
İngilizce	Orta	Orta	Orta					
Yabancı Dil Sınav Notu								
YDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	74,61	74,60	67,19

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office (Word, Excel...)	İyi

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu

Hemşirelik Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na

Tez Adı: Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

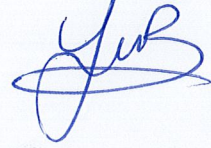
Tezime ilişkin 04/07/2019 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 21'dir.

Belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Tarih ve İmza

Adı Soyadı : Yeşim Biçici
Öğrenci No : 151346011
Anabilim Dalı : Hemşirelik ABD
Programı : Tezli Yüksek Lisans

04.07.2019



DANIŞMAN ONAYI
UYGUNDUR.
(Doç.Dr.Sevgi NEHİR)

Açıklamalar

- 1-Tez Çalışması Orjinallik Raporu (TÇOR), TURNITIN İntihal Tespit Programı kullanımı için kişisel hesap alma hakkı bulunan tez danışmanları, Enstitülerde görevlendirilen personeller, Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nda görevlendirilen kütüphaneciler tarafından alınır.
- 2-Sayfa sayısı 400'den az olan tezler için tez savunmasından önce ve başarılı olması durumunda düzeltmelerden sonra olmak üzere 2 kez TÇOR alınır.(400 sayfadan fazla olan tezler 400 ve katları şeklinde bölünerek Turnitin veri tabanına yüklenmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda benzerlik oranının hesaplanmasına ilişkin detaylı forma, kütüphane web sayfasında bulunan Turnitin kullanım kılavuzlarının altından erişilebilir.)
- 3-TÇOR, tezin yalnızca Kapak Sayfası, Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan kısmının tek bir dosya olarak intihal tespit programına yüklenmesi ile alınır.
Programa yükleme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak tez başlığının tamamı, Yazar Adı (author's first name) olarak öğrencinin adı, Yazar Soyadı (author's last name) olarak öğrencinin soyadı bilgisi yazılır.
- 4- TURNITIN İntihal tespit programına yüklenen dosyanın süreçlenmesinde, ilgili programdaki filtreleme seçenekleri aşağıdaki şekilde ayarlanır: - Kaynakça hariç, - Alıntılar hariç, - 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 5 words)
- 5-**İsteğe bağlı ayarlar kısmından; "Ödevleri şuraya gönder?" seçeneği mutlaka DEPO YOK şeklinde işaretlenmesi gerekmektedir;** aksi durumda aynı tezin ikinci kez yüklenmesi durumunda benzerlik %100 çıkacaktır ve depodan tezi silmek çok uzun süreç gerektirecektir.
- 6- Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra, kaydedilmiş olan ekranın görüntüsünü sağ üst köşesinde yüzdelik sayı olarak belirtilen "benzerlik oranı," raporlamaya tabi tutulmuş olan dosyanın "toplam sayfa sayısı" ve raporlama işleminin yapıldığı "tarih" bilgisi, "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu" formuna işlenir.
- 7- **Benzerlik oranında tüm sorumluluk öğrenciye aittir.**
- 8-Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrenci, tez savunma sınavı tarihi sonrasında tezde yapılmış muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullanılarak alınmış ikinci bir intihal raporundaki bilgiler kullanılarak hazırlanmış ve tez danışmanı tarafından onaylanarak imzalanmış ikinci bir "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orjinallik Raporu"nu Enstitüye teslim etmekle yükümlüdür.
- 9-Turnitin Hakkında Bilgiler: <http://kutuphane.cbu.edu.tr/turnitin.9370.tr.html>

