



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

HAZIRLAYAN
BANU KANAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

DANIŞMAN

Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

MANİSA 2019



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

BANU KANAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

DANIŞMAN

DOÇ.DR. DİLEK ÖZMEN

TEZ SINAV JÜRİSİ

Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

Dr. Öğ. Üyesi Sevgi NEHİR TÜRKMEN

Dr. Öğ. Üyesi Özüm ERKİN

(Tez Danışmanı)

(Jüri Üyesi)

(Jüri Üyesi)

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 çalışmasıyla 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.

Banu KANAT

İMZA


TEŞEKKÜR

Araştırma süresince değerli bilgi ve tecrübeleriyle katkıda bulunan, sabır, anlayış ve hoşgörüsüyle beni yönlendiren değerli hocam Doç. Dr. Dilek ÖZMEN'e,

Araştırmanın gerçekleştirildiği S.B.Ü. Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi yönetimine ve çalışmaya katılma duyarlılığı gösteren meslektaşlarıma,

İstatistiksel analiz sürecinde yardımlarını esirgemeyen Arş. Gör. Damla ŞAHİN BÜYÜK ve Arş. Gör. Nurcan BİLGİN'e,

Yüksek Lisansa birlikte başladığımız günden beri her aşamada desteğini, yardımını esirgemeyen canım arkadaşım Arife ÇAKIN'a,

Bana her konuda sonsuz destek ve anlayış gösteren sevgili eşim Alihan KANAT'a,

Varlığı ile bana güç veren biricik oğlum Zeki Çınar KANAT'a,

Çalışma süreci boyunca desteklerini esirgemeyen canım aileme,

En içten duygularıyla teşekkür ederim....

Banu KANAT

Manisa, 2019

KISALTMALAR

TDK: Türk Dil Kurumu

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖSÖ: Örgütsel Sinizm Ölçeği

Min : Minimum

Max : Maximum

Ort : Ortalama

Ss: Standart sapma

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
KISALTMALAR.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	iv
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	viii
1.ÖZET.....	1
2.ABSTRACT.....	2
3.GİRİŞ.....	3
3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	6
3.2. ARAŞTIRMA SORULARI.....	6
4. GENEL BİLGİLER.....	7
4.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	7
4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ.....	8
4.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	9
4.3.1. Tutumsal Bağlılık.....	10
4.3.1.1. Etzioni'nin yaklaşımı.....	11
4.3.1.2. Kanter'in yaklaşımı.....	12
4.3.1.3. Penley ve Gould'un yaklaşımı.....	13
4.3.1.4. O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımı.....	13
4.3.1.5. Allen ve Meyer yaklaşımı.....	13
4.3.1.5.1. Duygusal bağlılık.....	14
4.3.1.5.2. Devam bağlılığı.....	14
4.3.1.5.3 Normatif bağlılık.....	14
4.3.2. Davranışsal Bağlılık.....	15
4.3.2.1. Becker'in yan bahis kuramı.....	15
4.3.2.2. Salanick'in yaklaşımı.....	16
4.3.3. Çoklu Bağlılık.....	16
4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	16
4.4.1. Kişisel Faktörler.....	17
4.4.2. Örgütsel Faktörler.....	18

4.5. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	21
4.6. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ile İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR.....	22
4.7. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI	23
4.7.1.ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI	24
4.7.1.1.Bilişsel (inanç) boyutu	24
4.7.1.2. Duyuşsal (duygu) boyutu	25
4.7.1.3.Davranışsal (davranış) boyutu	25
4.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN TÜRLERİ	25
4.8.1. Genel (Kişilik) Sinizmi	26
4.8.2. Toplumsal Sinizm	26
4.8.3. Mesleki Sinizm	26
4.8.4. İşgören (Çalışan) Sinizmi	26
4.8.5. Örgütsel Değişim Sinizmi	27
4.9. ÖRGÜTSEL SİNİZM KURAMLARI	27
4.9.1.Beklenti Kuramı.....	28
4.9.2. Atfetme Kuramı	28
4.9.3. Tutum Kuramı.....	28
4.9.4. Duygusal Olaylar Kuramı.....	28
4.9.5. Sosyal Güdülenme Kuramı.....	29
4.10. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	29
4.10.1. Kişisel Faktörler	29
4.10.2. Örgütsel Faktörler	31
4.11. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI.....	32
4.12. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	32
4.13. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL SİNİZM ile İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	33
5. GEREÇ ve YÖNTEM.....	35
5.1. Araştırmanın Türü	35
5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	35
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	35
5.4. Veri Toplama Yöntemleri	36
5.5. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	37
5.6. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU.....	38
5.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI ve GENELLENEBİLİRLİĞİ.....	38

6. BULGULAR	39
7.TARTIŞMA	47
7.1. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ	47
Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle Bireysel ve Mesleki Özellikleri	48
7.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ	49
Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeyi İle Bireysel ve Mesleki Özellikleri	50
7.3. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	51
8. SONUÇ ve ÖNERİLER	52
9. KAYNAKLAR	55
10. EKLER	71
EK-1 MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÖNETİM KURULU KARARI	71
EK 2. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURULU İZİNİ	73
EK-3 SBÜ BURSA YÜKSEK İHTİSAS EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ İZİNİ	74
EK-3 SBÜ BURSA YÜKSEK İHTİSAS EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ İZİNİ	75
EK-4 HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ FORMU ..	76
EK-5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	78
EK- 6 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ	81
EK-7 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI.....	84
EK-8 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI	85
EK 9. GÖNÜLLÜ ONAM FORMU	86
11.ÖZGEÇMİŞ	90

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki özellikleri (n=278)	40
Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Toplam Puan Ortalamaları (n=278).....	41
Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi (n=278)	42
Tablo 4. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi (n=278)	44
Tablo 5. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (n=278).....	46

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	10
Şekil 2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı.....	11
Şekil 3. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı	15
Şekil 4. Araştırma Süresi.....	35



Başlık: Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Öğrenci Adı Soyadı: Banu KANAT

Danışman: Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

Anabilim Dalı: Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı

1.ÖZET

Amaç: Bu çalışmada, hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandı.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte planlandı. Araştırmanın evrenini Bursa'da bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapmakta olan 928 hemşire oluşturdu. Araştırmada örneklem sayısı, Epi Info 2000 programında en küçük örneklem sayısı bilinmeyen prevelans %50 alınarak (%5 sapma ve %95 güven aralığında) 278 olarak hesaplandı (n=278). Veriler 1 Eylül - 28 Şubat 2018 tarihleri arasında "Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri Formu", Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) ve Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) kullanılarak toplandı. Verilerin analizi için SPSS 25 paket programı kullanıldı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması $32,15 \pm 7,14$ 'dir. Hemşirelerin %84,2'si kadın, %65,1'i evli, %55,6'si lisans mezunu, %90,3'ü yönetim dışı pozisyonda görev yapmakta idi. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri düşük düzeyde ($3,72 \pm 0,75$) ve örgütsel sinizm düzeyleri orta düzeyde ($40,16 \pm 10,95$) bulundu. Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ($r=-,215$) ilişki saptandı.

Sonuç: Araştırmada hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilediği belirlendi.

Anahtar Sözcükler: Hemşirelik, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm

Title: The effects of organizational cynicism on organizational commitment in nurses.

Name: Banu KANAT

Supervisor: Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

Department: Management of Nursing Program in Nursing

2.ABSTRACT

Aim: In this research, it was aimed to examine the effects of organizational cynicism on organizational commitment in nurses.

Material and Methods: The reserach was planned as descriptive and cross-sectional type. The population of the research composed of 928 nurses working in an Education and research hospital in Bursa. In the research the number of samples was calculated as 278 in the Epi Info 2000 program with the smallest number of samples, with the unknown prevalence of 50% (5% deviation and 95% confidence interval)(n=278). The data were collected between September 01 and February 28, 2018 by using The Individual and Professional Characteristics Form of Nurses, Organizational Commitment Scale (OCS) and Organizational Cynicism Scale (OCS). SPSS 25 package program was used for data analysis.

Results: The average age of nurses in the research are 32.15 ± 7.14 . 84.2% of the nurses are female, 65.1% of the nurses are married, 55.6% of the nurses have bachelor's degree, 90.3% of the nurses work in the non-executive position. It was found that the level of organizational commitment of the nurses (3.72 ± 0.75) was low level and organizational cynicism (40.16 ± 10.95) of the nurses were found to be moderate. It was found that is a very weak negative correlation ($r = -0.215$) between Organizational Cynicism Scale total score and Organizational Commitment Scale total score.

Conclusions: In the research, organizational cynicism levels of the nurses negatively effect their organizational commitment.

Key Words: Nursing, Organizational Commitment, Organizational Cynicis

3.GİRİŞ

Günümüzde etkisi giderek daha fazla görülen küreselleşme nedeniyle her alanda hızlı bir değişim ve rekabet yaşanmaktadır. Belirli hedeflere ulaşmak için bir araya gelmiş toplumsal yapılar olan örgütlerin, amaçlarına ulaşmasında ve artan rekabet koşulları ile başa çıkabilmesinde insan gücünün önemli etkisi vardır. Bir kurumun teknoloji ve sermaye gücü ne olursa olsun, nitelikli ve verimli çalışanlara sahip olma ve onlardan yüksek düzeyde performans elde etme ve işe devamlılıklarını sağlama gerekliliği tüm örgütler açısından önem taşımaktadır. Örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri, örgütün değerlerine bağlılık duyan, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyerek örgütle bütünleşen, örgüt için fedakârlık ve özveride bulunan çalışanların varlığına bağlıdır (Ahmadi 2014). İşte bu noktada “örgütsel bağlılık” kavramı ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışan arasında işbirliğini sağlamak ve üst düzeyde kazanım elde edebilmek için önemlilik arz etmektedir (Sonay 2013). Yüksek örgütsel bağlılık gösteren çalışanların uzun süre boyunca örgütte çalışma isteğinde oldukları, görevlerini yerine getirmede daha çok istek ve gayret sarf etme içinde oldukları ve örgütle özdeşleşerek olumlu ilişki içinde buldukları ifade edilmektedir (Sayın 2008).

Çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımı olarak da tanımlanan örgütsel bağlılık, kurumlar için önemli bir konudur. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların daha verimli, daha üretken, daha sadık ve daha fazla sorumluluk duygusu taşımalarından dolayı daha az maliyete neden olmakla birlikte hedefe ulaşmak için canla başla çalışmaktadırlar (Uysal 2004). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasının işgören performansı, iş doyumunu ve performans üzerinde olumlu etki yarattığı, bununla birlikte devamsızlık, işe geç kalma ve işten ayrılma oranlarını da azalttığı belirtilmiştir (Top 2012).

Hizmet sektörleri arasında yer alan, kesintisiz olarak sunulan sağlık hizmetlerinin verildiği hastane ve sağlık kuruluşlarında teşhis, tedavi ve bakım hizmetlerinin

yürütülmesinde profesyonel sağlık üyeleri içinde en büyük gücü hemşireler oluşturmaktadır ve sunmuş oldukları bakım hizmeti ile sağlık çıktılarını doğrudan etkilemektedir (Sayın 2008; Bacaksız ve ark 2018). Bu nedenle hemşirelerin çalıştıkları örgütlerine karşı bağlılık geliştirmeleri hasta bakım kalitesini, hastane performansını ve üretkenliğini arttırmakta ve bunu sürekli kılmaktadır (Babataşı 2015).

Çalışanların kurumlarına karşı hissettikleri bağlılığın mecburiyetten değil de içten olması beklenmektedir. Bu durum kurumların başarısında önemli yer tutmaktadır (Alıcı 2018). Hemşirelik hizmetlerinin, kurumda çalışmaktan memnuniyet duyan, kurumunu benimsemiş ve kuruma aidiyet hissi olan, işini severek yapan hemşireler tarafından verilmesi çoklu fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarının kalite ve maliyet sorunlarını ortadan kaldırmada etkisi büyüktür (Eren ve Bal 2015).

Sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire sayısının yetersizliği, vardiyalı çalışma sistemi, ağır iş yükü, sağlık çalışanlarına yönelik şiddet, örgütsel yönetimlerin hatalı ve başarısız olan uygulamaları sonucu meydana gelen kurumsal sorunlar çalışanların örgütlerine karşı güvensizlik hissetmelerine, yılma, işe ve örgüte yabancılaşma gibi negatif tutum ve davranışlar geliştirmesine neden olmaktadır. Bu olumsuz tutum ve davranışların başında sinizm gelmektedir (Zan 2016).

Sinizm kavramının bir yaşam biçimi ve düşünce tarzı olarak Antik Yunan döneminde ortaya çıkan felsefi akımlardan olduğu söylenebilir (Erdoğan ve Bedük 2013; Uzuntarla ve ark 2015). Kişilerin sadece kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan ve herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik”, bu durumu açıklamaya çalışan düşünceye “sinizm” denmektedir (Erdost ve ark 2007; Sur 2010; Altınöz ve ark 2011). Sinizm “şüphencilik, kuşkuculuk, inançsızlık, güvensizlik, kötümserlik” sözcükleriyle yakın anlamlıdır (Sur 2010).

Sinik bir çalışan örgütü hor görme, sürekli şikayet etme, iş arkadaşları ve kurumu ile alay etme, başarısızlık karşısında çabuk hayal kırıklığına uğrama, örgütü tarafından aldatıldığını düşünme gibi davranışlar gösterebilir. Bu kişiler diğer çalışanları etkileyerek negatif çalışma ortamı oluşturabileceği gibi ekipte bulunan çalışanlarla negatif ilişkilere girerek hasta bakımının sağlanmasında olumsuz tutum ve davranışlarda bulunabilirler (Akman 2013).

Örgütsel sinizm bir kişinin çalıştığı örgüte karşı geliştirmiş olduğu olumsuz tutumlar olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sinizm; örgütün dürüstlükten yoksun

olduğuna dair inanç, örgüte yönelik geliştirilen olumsuz duygular ve bu duygularla tutarlı olacak şekilde örgüte yönelik eleştirel davranma eğilimi olarak ifade edilmektedir (Akman 2013).

Örgütlerde yaşanan sinizm; performans düşüklüğüne, iş doyumunda ve motivasyonda azalmaya, çatışmaya, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında azalmaya, devamsızlık, çalışan devrinde ve itaatsizlikte artışa neden olduğu belirtilmektedir (Bacaksız ve ark 2018).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm tutumu arasında negatif bir ilişki vardır (Fındık ve Eryeşil 2012; Yıldız 2012; Balıkçioğlu 2013. Çalışanlarda örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi ancak çalışanlarının örgüte olan bağlılıkları ile mümkündür (Akben 2014). Sağlık hizmetlerinin sunumunda verimliliğin artırılması, hasta memnuniyetinin ve hemşirelerin doyumunun sağlanması, hemşirelerin motivasyon ve başarılarının artırılması, işten ayrılma oranlarının azaltılması açısından hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması önemlidir.

Sağlık hizmetleri sunumunda etkili olan hemşirelerin çalışan performansını ve hasta bakım kalitesini önemli derecede etkileyen örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları literatürde son yıllarda ilgi gören konulardır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen ve örgütsel bağlılığın etkilenmiş olduğu birçok değişken olduğu görülmüştür. Sağlık sektöründe sınırlı sayıda örgütsel sinizm çalışmalarının yapılmış olmasının yanısıra, hemşireler üzerinde her iki kavramın birarada ele alındığı çalışmanın olmadığı görülmektedir.

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıŐtır.

3.2. ARAŞTIRMA SORULARI

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki Şekilde belirlenmiştir.

- Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaŐmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaŐmakta mıdır?
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki var mıdır?

4. GENEL BİLGİLER

4.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık terimi “birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat” olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr> Erişim tarihi: 5 Şubat 2018). Psikolojik bir kavram olan bağlılık örgütsel davranış ve örgüt süreçlerinde belirleyici bir durum olmakla birlikte bireyi bir oluşuma veya bir eyleme bağlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık kavramını ilk inceleyenlerden, Harold Guetzkov (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, şahsa ve gruba karşı önceden hazırlayan, duygular ve eylemlerle şekillenen bir davranış biçimi olarak nitelemektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

Bağlılığın örgütlerde ve organizasyonlarda uygulanması örgütsel bağlılık kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Koç 2009). Bu konuda çok fazla sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen örgütsel bağlılığın tanımı konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Bu yüzden örgütsel bağlılıkla ilgili birçok tanım vardır.

Mowday, Porter ve Steer (1979) örgütsel bağlılığı “çalışanların örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgüt amaçları için yoğun gayret sarf etme isteği ve örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duydukları güçlü bir arzu” olarak tanımlamışlardır (Mowday ve ark 1979).

Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, örgütlerin çıkarları doğrultusunda hareket etmek için içselleştirilmiş olan normatif baskılar bütünüdür şeklinde tanımlamıştır (Wiener 1982).

Meyer ve Allen (1997) “bağlı iş gören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin

yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaştırdır” şeklinde ifade etmiştir (Meyer ve Allen 1997).

Kaya ve Selçuk’un (2007) aktardığına göre Durummond (2000) “örgütün amaç ve değerlerini kabul etme, bu amaç ve değerler doğrultusunda hareket etme, örgütün başarısı için güçlü bir çalışma arzusu ile örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlamıştır (Kaya ve Selçuk 2007).

Örgütsel bağlılık genel olarak, “ çalışanların örgütünün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleriyle özdeşleştirme, örgütün başarılı olması için bütün gücüyle çalışması ve kendi çıkarları doğrultusunda dahi olsa duygusal ve ahlaki değerleri göz önüne alarak örgütten ayrılmayı istememesidir” şeklinde belirtilmiştir (Kavacık ve ark 2013).

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Örgütsel bağlılık, örgütlerin belirli amaç ve hedeflerine ulaşması ve devamlı olmalarının sağlanması için önemli bir etkidir. Bu sebeple örgütler çalışanlarının bağlılık düzeylerini arttırmak istemektedirler. Çalışanların örgüte bağlılığı ne kadar yüksek ise örgütün performansı, verimliliği de artacaktır. Randall (1987) yapmış olduğu çalışmada, örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel ve bireysel açıdan olumlu ve olumsuz sonuçlarını incelemiştir ve örgütsel bağlılığı üç düzeyde ele almıştır (Randall 1987; Doğan ve Kılıç 2007; Demir ve Öztürk 2011,).

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık; çalışanlar ile örgüt arasındaki bağ oldukça zayıf, çalışan kendini örgüte bağlayan değerlerden oldukça uzaktır (Koç, 2009; Demir ve Öztürk 2011). Örgüte karşı olumsuz tutum içindedir. Çalışanlar örgütte kalma ihtiyacı duydukları için örgütte kalmak zorundadırlar. (Meyer ve Allen 1991). Bu nedenle düşük düzeyde örgütsel bağlılığı olan çalışanlar en az değer verilen çalışanlar yani “duygusuz çalışanlar” olarak tanımlanmaktadırlar (Blau ve Boal 1987). Örgütsel bağlılığın düşük olması sonucunda; işgörenlerin örgütten ayrılması, işgören devri, düşük iş kalitesi, işe devamsızlık, düşük üretim hızı, örgüte sadakatsizlik, kurumun imajının negatif etkilenmesi gibi olumsuz sonuçlar gelişir (Atay 2006). Bağlılığı düşük olan çalışanlar aynı zamanda motivasyonu düşük olan

çalışanlardır. Motivasyonu düşük olan çalışanların verimli ve etkin bir şekilde çalışması da zordur.

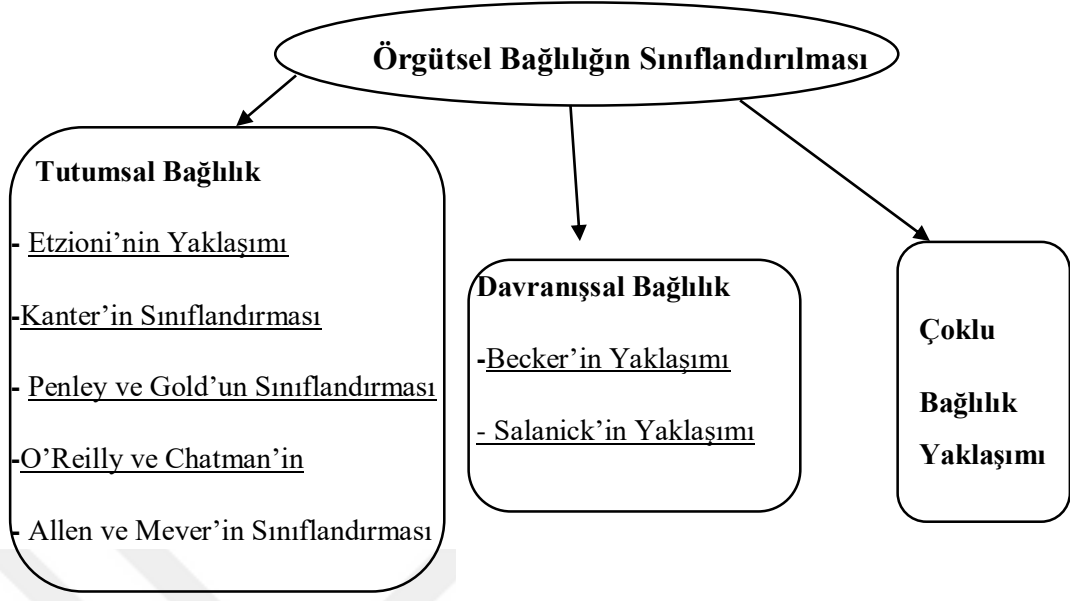
Orta düzeyde örgütsel bağlılık; işgörenin çalıştığı işletme ya da diğer işletmelerde deneyim kazanmasına rağmen işletmeyle özdeşleşme sağlamaması veya örgütsel bağlılığı oluşmamasıdır. Orta düzey bağlılıkta olan işgören örgütün kendisini şekillendirmesini izin vermemekte ve örgüt içinde bireysel kimliğini korumak için gayret sarfetmektedir (Yavuz ve Tokmak 2009). İşgörenler kendi değerlerini korumaya çalışırken aynı zamanda da örgüt ile bütünleşmeye çalışmaktadır. Randall bu düzeyde çalışanların örgütten ayrılma niyetinin az olabildiğini ve iş tatminine ulaşmış olduklarını ifade etmiştir. (Randall 1987).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık; işgörenin örgütün tüm değer yargılarını benimseyerek örgütüyle özdeşleşme sağladığı ve kendini örgütüne adadığı bağlılık düzeyidir (Koç 2009). Bağlılığı yüksek olan işgörenlerin işin kendisinden, iş arkadaşlarından, örgütteki geleceklerinden, denetimlerden doyumları yüksek olacaktır (Doğan ve Kılıç 2007). Yüksek düzey bağlılığın örgüte olumlu sonuçları arasında sadakat, verimlilik, kaliteli hizmet, etkin iletişim bulunmaktadır. Çalışanlar, örgüt için yoğun çaba harcayarak örgütün hedeflerine ulaşması için uğraşmaktadırlar (Somuncu 2008).

4.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasında olduğu gibi sınıflandırılması konusunda da farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramına sosyal psikologlar ve örgütsel davranışçılar farklı şekilde yaklaşmış olmalarından dolayı tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak iki farklı sınıflandırma ortaya atılmıştır (Gül 2002). Yapılan araştırmalarda üç sınıflandırma türü ön plana çıkmıştır (Küçükeşmen 2015).

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması



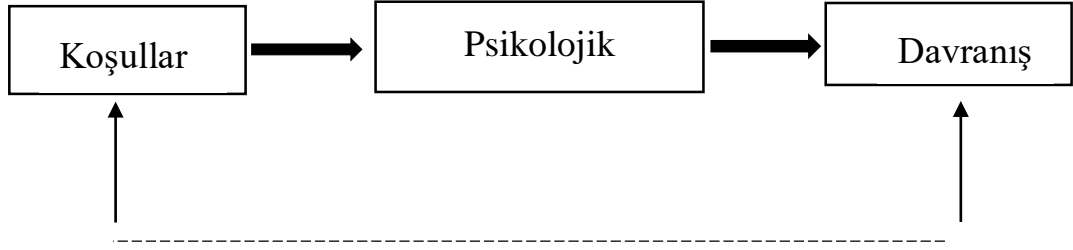
Kaynak: Gül, H. (2002: 40), “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirmesi”. Ege Akademik Bakış, 2(1).

4.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumusal bağlılık, örgütsel davranış araştırmacılarının kullanmış olduğu yaklaşım tarzıdır ve kişinin çalıştığı ortamı değerlendirmesiyle gelişen ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir (Bayram 2005). Bu bağlılık türünde Allen ve Meyer (1997)'e göre, çalışanın hedef ve değerleriyle örgütün hedef ve değerlerinin uyum içinde olması gerekmektedir (Allen ve Meyer 1997). Dolayısıyla bu yaklaşım tarzında işgörenlerin ödül ve menfaatler karşılığında kendilerini örgüte bağladıkları bir ilişki söz konusudur (Çulha 2008).

Bir çalışanın örgütüyle kendisi arasında kurduğu bağa ilişkin tutumları, çalışanın belli davranışları sergileme eğiliminde olmasını veya bu davranışlarda bulunmasını sağlayacaktır. Bu davranışlar örgütte kalma ya da örgütten ayrılmama, devamsız olma veya olmama, örgüt yararı ya da zararı doğrultusunda gayret gösterip göstermeme davranışlarından oluşmaktadır (Porter ve ark. 1974; Mottaz 1989).

Şekil 2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı



Kaynak : Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 63

Şekil 2’de gösterilen örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısına göre, bireyin içinde bulunmuş olduğu koşullar onun psikolojik durumuna etki ederek bireyin davranışının devamlılık göstermesine yol açmaktadır. Sonuç olarak birey bağlılık duymaktadır (Doğan ve Kılıç 2007).

Tutumsal bağlılıkta üç önemli aşama bulunmaktadır. Bunlar, örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşme, örgütün yararına daha fazla gayret sarf ederek bunun için gönüllü olma, örgütte kalmaya istekli olmaktır (Gül 2002).

Tutumsal bağlılığın ortaya çıkış şeklini ve öğelerini belirlemeye yönelik çeşitli yaklaşımlar ortaya konmuştur (Gül 2002). Bunlardan en önemlileri Etzioni, Kanter, Penley ve Gold, O’Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan yaklaşımlardır.

4.3.1.1. Etzioni’nin yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda ilk çalışmalar Etzioni tarafından yapılmıştır (Doğan ve Kılıç 2007). Etzioni’ye göre örgütsel bağlılık, bireylerin örgütün direktiflerine uyum sağlaması olarak açıklamıştır (Sığırı ve Basım 2006). Etzioni örgütün çalışanlar üzerindeki güç ve otoritesinin örgütsel bağlılığın gelişmesine neden olduğunu savunmaktadır (Yanılmaz 2014). Etzioni örgütsel bağlılığı ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere üç yönlü değerlendirmiştir.

- **Ahlaki bağlılık:** İşgören örgütün ulaşmak istediği hedeflerini, değerlerini ve normlarını içselleştirmekte ve çalışan ile örgüt arasında yüksek derecede

uyum sağlanmaktadır. Bireyler toplumun yararına olan hedefleri takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır (Bayram 2005).

- **Hesapçı bağlılık:** Bu bağlılık örgütle çalışanlar arasında yapılan karşılıklı alışveriş ilişkisine dayanmaktadır. Çalışanlar, örgütlerine katkı sağladıklarında elde edecekleri kazanımlardan dolayı bağlılık duymaktadırlar (Bayram 2005).
- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Çalışanlar tarafından örgütün cezalandırıcı veya zararlı olarak değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkar (Gül 2002). Bu bağlılık türünde birey örgüte psikolojik yönden bağlılık duymamasına karşın örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda zorlanmaktadır (Çulha 2008)

4.3.1.2. Kanter'in yaklaşımı

Bağlılığı, bireylerin sosyal sistemlerde yer almaya istekli olmaları ve bu isteklerini tatmin edecek olan sosyal ilişkiler ile bütünleşmeleri şeklinde ifade eden Kanter (1968), örgütsel bağlılığı, bireylerin etkilendikleri farklı davranışsal gereksinmelere göre sınıflandırmaktadır (Aydın 2008). Bunlar, devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

- **Devama yönelik bağlılık:** İşgören, örgütün sürekliliğine kendini adayarak örgüt üyeliğinin devamını sağlamasıdır. Başka bir deyişle işgörenin örgütün kalıcılığını sağlamaya istekli olmasıdır. İşgören örgütten ayrılmanın bedelini örgütte kalmanın bedelinden daha yüksek olacağını düşünüp örgüt üyeliğine devam ederek bağlılık gösterecektir (Çulha 2008).
- **Kenetlenme bağlılığı:** Kişilerin bir gruba ve gruptaki ilişkilere bağlı olma durumudur (Gül 2002). Bir başka deyişle örgütte grup birleşmesinin önemini arttıracak biçimde yeni sosyal ilişkiler yaratması sonucu oluşmaktadır. Bu bağlılık türünde, işgörenin örgütle sosyal bağlar kurması için çalışan oryantasyonu, örgüte katılan yeni üyelerin bildirilmesi, üniforma ve rozet gibi sembollerin kullanılması, kutlamalar gibi yöntemlerden yararlanılarak sosyal ilişkilerin yaratılması sağlanır (Güçlü 2006).
- **Kontrol bağlılığı:** Bir örgütte çalışanların davranışlarının istenilen yönde şekillendirilmesi sonucu örgüt normlarına bağlı kalmasını sağlamak olarak tanımlanmaktadır (Çulha 2008). Kontrol bağlılığı, çalışanların örgütün değer ve normlarını uygun davranışlar için önemli birer kılavuz olduğuna

inanmaları ve davranışlarını örgütün istediği doğrultuda şekillendirmesi halinde ortaya çıkmaktadır (Gündoğan 2009).

4.3.1.3. Penley ve Gould'un yaklaşımı

Penley ve Gould bağlılığı, Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanarak üç boyutlu olduğunu, örgütlerde bu üç boyutun birarada bulunabileceğini iddia etmektedir (Çulha 2008). Penley ve Gould, Etzioni'nin ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin örgütsel bağlılığı açıklamak bakımında oldukça uygun olduğunu, ancak modelin karmaşık olması ve makro özelliğinden dolayı literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir (Gül 2002).

4.3.1.4. O'Reilly ve Chatman'in yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak nitelendirmiş ve üçe ayırmışlardır (Balay 2000).

- **Uyum bağlılığı:** Bağlılığın, paylaşılmış amaç ve değerlerden ziyade belirli ödülleri kazanılması için oluşmasıdır (Doğan ve Kılıç 2007). Bir başka deyişle birey, cezadan korktuğu ve ödül beklediği için uyma davranışını gösterir. Birey örgütün isteğine uygun tutum ve davranış geliştirir. (Aydın 2008).
- **Özdeşleşme bağlılığı:** Kişinin, örgütün bir parçası olarak kalma isteğidir (Gül 2002). Bireyin örgüt ve örgüt üyeleri ile doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak istemesi ve bu ilişkiyi devam ettirme arzusu sonucu oluşan bağlılık türüdür. Bu sayede birey örgütün üyesi olmaktan gurur duyar (Aydın 2008).
- **İçselleştirme bağlılığı:** Bireye ait değerler ile örgütün değerlerinin uyum göstermesi ve örgütsel değerlerin bireyin tutum ve davranışlarına egemen olması olarak ifade edilir. İçselleştirme, kendi kendini devam ettirici özelliğinde olduğu için örgütlerin en çok arzuladığı bağlılık boyutudur (Aydın 2008).

4.3.1.5. Allen ve Meyer yaklaşımı

Bağlılık konusundaki tanımlamalara ve kavramlara bir kesinlik kazandırmak amacıyla Allen ve Meyer (1991) çalışanların örgütlerine karşı duymuş oldukları bağlılığın örgüte olan duygusal tutkuya (duygusal), ihtiyaca (devam) ve mecburiyete (normatif) dayalı olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Duygusal, devam ve normatif

bağlılığın bağlılık bileşenleri olarak düşünülmesi gerektiğini belirtmişlerdir (Çakar ve Ceylan 2005).

4.3.1.5.1. Duygusal bağlılık

Allen ve Meyer duygusal bağlılığı, ‘‘Bir işletmede çalışan bireyin duygusal olarak kendi tercihi ile işletmede kalma arzusudur’’ şeklinde tanımlamışlardır (Ada ve ark. 2008). Başka bir deyişle, işgörenin örgütlerine duygusal olarak bağlanarak örgütleri ile özdeşleşmeleri, örgütlerine gönüllü katılımı ve örgütte bulunmaktan büyük mutluluk duymaları şeklinde ifade edilmiştir (Çulha 2008).

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılığın en önemli boyutu olmasıyla birlikte örgütler tarafından arzu edilen bir durumdur. Bu bağlılık türünde işgören, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda aktif ve gönüllü bir katılım göstererek bunun devamlı olmasını ister. İşgörenler örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri oranda bağlılık göstermektedirler (Tutar 2007)

4.3.1.5.2. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı, işgörenlerin örgütlerine yapmış oldukları yatırımlar sonucunda gelişen bağlılıktır (Bayram 2005). Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılması durumunda kaybedeceği kazanımları düşünerek bu kazanımlardan yoksun kalmamak için örgüte bağlanmasını ifade eder (Wasti 2000). Bu bağlılık türünde işgören, örgüt için çok fazla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucunda örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (Bayram 2005).

4.3.1.5.3 Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, örgütsel bağlılığın ahlaki boyutu olmasıyla birlikte çalışanın örgütüne karşı sorumlu ve yükümlü olduğuna inanması sonucu gelişen bağlılıktır (Çakar ve Ceylan 2005). Çalışanların örgüte bağlılık duyması, kişisel kazanımlarından ziyade yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarındandır (Doğan ve Kılıç 2007).

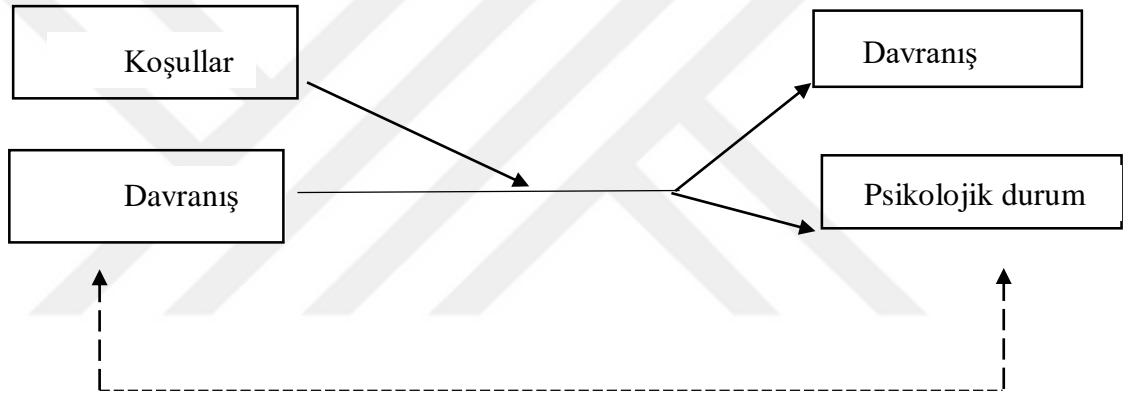
Sonuç olarak duygusal, devam ve normatif bağlılık bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Ancak bağın niteliği bağlılık türüne göre değişiklik göstermektedir. Duygusal bağlılık çalışanlar istedikleri için, devam bağlılığı bireyin çıkarları

bağlanmasını gerektirdiği için, normatif bağlılık ise sorumluluğu yerine getirme güdüsü ile ortaya çıkmaktadır (Doğan ve Kılıç 2007).

4.3.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık sosyal psikologların çalışmalarına dayanan işgörenlerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgili ‘’ yaklaşımdır (Gül 2002, Doğan ve Kılıç 2007). Eren ve Bal’ın (2015) aktardığına göre Meyer ve Allen (1997) çalışanların örgütün kendisinden çok, yaptıkları işe bağlandıklarını ifade etmiştir.

Şekil 3. Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı



Kaynak: Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three - Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1(1), 63.

Şekil 3’de birey bazı koşullar nedeniyle bulunduğu davranışını devam ettirir. Zamanla birey bu davranışına uygun olan ve onu haklı gösteren tutumlar geliştirmektedir. Göstermiş olduğu bu tutumlar da davranışın tekrarlanmasını sağlamaktadır (Doğan ve Kılıç 2007).

4.3.2.1. Becker’in yan bahis kuramı

Becker örgütsel bağlılığı, yan bahisler terimini kullandığı bir yaklaşımla açıklamıştır. Bu yaklaşıma göre Becker, çalışanların bazı yan bahislere girerek tutarlı davranışlarda bulunduğunu, bu davranışlarla bazı çıkarları ilişkilendirerek bağlılık

sergilemekte olduğu görüşünü ileri sürmüştür (Meyer ve Allen 1984). Becker, bireylerin harcadıkları zaman, elde ettikleri ödüller ve gösterdikleri gayretler gibi yatırımlar aracılığı ile örgüte bağlandıklarını anlatmaya çalışmıştır (Sığır 2007)

Becker'e göre yan bahis birçok nedenden dolayı ortaya çıkabilir. Bu nedenlerin arasında genellenmiş kültürel beklentiler (örneğin ihlaller ceza gerektirir), kişisel olmayan bürokratik düzenlemeler (örneğin emeklilik ve yaşlılık hazırlıkları), sosyal rollere kendini hazırlama (örneğin kişi yeni iş veya örgüte kendisini uygun görmeyebilir), kendini ifade etme kaygısı, ve iş dışı kaygılar (örneğin aile) vardır (Özcan 2008).

4.3.2.2. Salanick'in yaklaşımı

Gül'ün (2002) aktardığına göre Salanick; bağlılığı, "kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması" olduğunu ifade etmiştir (Gül 2002). Salanick'in yaklaşımı davranışlar ile tutumlar arasındaki uyumu koruma eğilimindedir. Bireyin davranışları ve tutumları arasında uyumun olmaması kişide gerilim ve stres yaratırken, tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum bağlılık oluşmasını getirecektir (Gül 2002; Ece 2016).

4.3.3. Çoklu Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili sınıflandırmalar, örgütün bütününe duyulan bağlılık olarak ele alınmıştır. Çoklu bağlılık ile ilgili anlatılmak istenen örgüt içerisinde farklı unsurların bulunduğu ve bu unsurlara farklı düzeyde bağlılık duyulabileceğidir (Balay 2000).

Çoklu bağlılık, bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başka kişi tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir (Gül 2002).

4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İşgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. İşgörenin bağlılığı bu faktörlere bağlı olarak bazen artmakta bazen de azalmaktadır. Örgüte olan bağlılığın sınıflandırılması konusunda araştırmacılar farklı yöntemler kullanmışlardır. Yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın birçok değişkenle ilgili

olduğunu ortaya koymuştur (Balay 2000; Bayram 2005) . Bu çalışmada bu değişkenler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ayrı şekilde değerlendirilmiştir.

4.4.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma vardır. Yapılan çalışmalarda kişisel özellikler olarak yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve örgütte çalışma süresi gibi değişkenler incelenmiştir.

Yaş: Arslan (2017)'e göre, Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışanların zamanla daha olgun hale gelerek örgütte daha fazla deneyim sahibi olmaları sonucunda çalışanların daha ileri yaşlarda örgüte karşı güçlü bağlılık duyduklarını ifade etmişlerdir (Arslan 2017). Yapılan bazı çalışmalar ise yaşın devama yönelik bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanın yaşının ilerlemesiyle birlikte iş imkanlarının azalması ve örgütten ayrılmanın maliyeti nedeniyle kişi zorunlu bağlılık yaklaşımına yönelmektedir (Hoş ve Oksay 2015). Böylece örgüte karşı duygusal bağlılık gösteren yaşlı çalışanlar olduğu gibi örgüte karşı devam bağlılığı gösteren yaşlı çalışanlar da bulunmaktadır.

Balay (2000), yaşlı olan çalışanların genç olan çalışanlara göre daha fazla bağlılık göstermesinin sebeplerini şu şekilde sıralamıştır :

- Bir çalışanın uzun süre örgütte kalması daha iyi görevlerde yer alma olasılığını güçlendirmektedir. Bir başka ifadeyle hizmet süresi ile kariyer yapma imkanı paralellik göstermektedir.
- Daha cazip işlere atılmayı yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre daha riskli bulduklarından dolayı örgütten ayrılmayı düşünmezler.
- Yaşlı çalışanlar kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için örgütlerine olan bağlılıkları da genç çalışanlara göre daha fazladır.

Cinsiyet: Örgütsel bağlılık ile cinsiyet ilişkisi konusunda yapılan çok sayıda araştırmada kadın ve erkek çalışanların farklı örgütsel bağlılıklarının olabileceği belirtilmekle birlikte fikir birliği sağlanamamıştır (Dağdeviren 2007; Tortumluoğlu 2014) Yapılan çalışmalarda kadınların erkeklerden daha fazla örgütsel bağlılık gösterdiği belirtilmiş olmasıyla birlikte, erkeklerin örgütlerine daha fazla bağlılık

duyduklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Hrebiniak ve Alutto 1972; Kuruüzüm ve ark. 2010; Nacar 2012; Zhen 2013;). Bazı çalışmalarda ise, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir (Gündoğan 2009; Elbeyi ve ark. 2007; Güçlü 2006).

Hrebiniak ve Alutto (1972) tarafından yapılan çalışmada kadınların daha az kurumlarını değiştirme eğiliminde olmaları ve işlerini değiştirmekten hoşlanmamaları nedeniyle daha fazla örgütsel bağlılık duydukları belirlenmiştir (Hrebiniak ve Alutto 1972). Taşlıyan ve Pekkan (2017) tarafından yapılan çalışmada, çalışma hayatında erkeklerin daha çok yer almaları gerektiği inancı nedeniyle yüksek örgütsel bağlılık duyduklarını saptanmıştır (Taşlıyan ve Pekkan 2017) .

Medeni durum: Medeni durum ile örgütsel bağlılık ilişkisi konusunda az sayıda araştırma yapılmıştır. Evli bireylerin bekar olanlara göre daha fazla finansal yük üstlenmelerinden dolayı medeni durumun zorunlu bağlılıkla ilişkili olabileceği belirtilmiştir (Hoş ve Oksay 2015).

Öğrenim durumu: Eğitim seviyesi ve örgüte bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olup eğitim seviyesi arttığında örgüte olan bağlılık düzeyi azalmaktadır. Çalışanın eğitim düzeyinin artması ile beklentileri ve iş alternatifleri de artış göstermektedir (Çöl ve Gül 2005).

Çalışma süresi: Örgütte toplam çalışma süresi ve örgüt içerisinde herhangi bir pozisyonda çalışılan süre ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Çalışanın örgütte çalışmış olduğu toplam süre ve bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmasına rağmen, aynı pozisyonda geçirilen süre ile ters yönde bir ilişki bulunduğu ortaya çıkmıştır. Örgütte çalışılan sürenin fazla olması örgütsel bağlılığı arttırırken, aynı pozisyonda geçirilen süre duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Doğan ve Kılıç 2007).

4.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan örgütsel faktörler, örgütün yapısı ve yönetim tarzından kaynaklanan faktörler ile iş ve çalışma yaşamındaki değerleri kapsamaktadır.

İş yükü: Aşırı iş yükü sonucu meydana gelen devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma, performansta düşme gibi olumsuz sonuçlar çalışanların tükenmişlik

yaşamına ve örgütsel bağlılıklarının zayıflamasına neden olmaktadır (Aksoy 2014).

İşin niteliği ve önemi: İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi ‘’ bir örgütte ya da dış çevrede, insanların yaşamı üzerindeki etkisi’’ olarak tanımlanmaktadır (Sökmen 2000).

Örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyen etmenler arasında ‘‘işin konusuyla özdeşleşme’’, ‘‘sorumluluk alma’’, ‘‘yetki sahibi olma’’, ‘‘geri bildirim’’, ‘‘işin çalışma isteğini artırması’’ ve ‘‘zorluk seviyesi’’ gibi özellikler işin niteliği olarak gösterilmektedir (Onay 2016). Örgütsel bağlılık ile iş nitelikleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. İş nitelikleri arttıkça, örgütsel bağlılık düzeyi de o derece artmaktadır (Arslan 2017).

Rol belirsizliği ve rol çatışması: Çalışanların örgütte karşılaştıkları stres faktörleri örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Stres faktörleri rol çatışması ve rol belirsizliği olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Rol belirsizliği, çalışanın işiyle ilgili yerine getirmesi gereken görevlerin anlaşılır olmadığı durumu, rol çatışması ise kişilerin örgüt içinde kendilerinden beklenen roller ile algıladıkları rolleri arasındaki uyumsuzluk durumunu ifade eder (Akar ve Yıldırım 2008).

Rol çatışması ve rol belirsizliği, bireyde gerginlik, sorumsuzluk, iş ortamında gerilim, öfkelenme, iş tatmininde azalma gibi sorunlara yol açmaktadır.Yapılan çalışmalar sonucu rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılıkla ilgili ters yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür (Cengiz 2001; Özenir 2015).

Örgütün yapısı: Örgütün organizasyon yapısı, iş süreçleri çalışanların örgüte olan bağlılıklarında etkili olduğunu ortaya çıkarılmıştır. Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme derecesi ve fonksiyonel olarak diğer bölümlere bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Görev bağlılığının çalışanların örgüte ve bağlı oldukları gruba yaptıkları katkıların sonucunda kendilerini işin içinde görmelerini sağlayarak bağlılığı artırdığı görülmüştür (Dağdeviren 2007; Ulutürk 2016).

Yönetim tarzı ve liderlik: Yönetim tarzı ve liderlik yöneticiler ile çalışanlar arasındaki etkileşimi niteleyen, çalışanların örgüte yönelik ilgi ve bağlılık düzeylerinin artmasına veya azalmasına sebep olarak çalışanların ve örgütün

verimliliğini etkileyen önemli bir unsurdur. Yöneticiler tarafından uygulanan yönetim tarzının çalışanlarda uyandırdığı duyguların, çalışanların işe ve örgüte karşı sergileyecekleri tutum ve davranışlar üzerinde olumlu veya olumsuz etki oluşturacağı düşünülmektedir. Böylece çalışanlara değer veren, onların hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan, moral ve motivasyon düzeylerini olumlu olarak etkileyen yönetim tarzının uygulanmasıyla bireysel ve örgütsel çıktılarının olumlu olması beklenmektedir (Kanten ve Ülker 2014).

Ücret düzeyi : Çalışanın örgüte bağlılık düzeyini etkileyen en önemli faktörlerdendir. Kişiler belirli bir ücret karşılığında çalıştıkları için işe devam etmeleri veya işten ayrılma kararının alınmasını belirleyen etkenlerdendir. Dolayısıyla bireylerin ücret düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki güçlüdür. İşgörenlerin ücret dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de örgüte bağlığa etki etmektedir. Kişi örgüt yönetiminin ücret politikasını ne ölçüde adil ve dengeli buluyorsa o ölçüde duymuş olduğu bağlılık düzeyi de yüksek veya düşük olacaktır (Çöl ve Gül 2005).

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü “örgüt üyelerinin paylaştıkları anahtar değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu” olarak tanımlanmaktadır (Kaya 2008). Çalışanlarda ortak kimlik duygusunun yaratılmasında ve örgütsel amaçlara katılımın teşvik edilmesinde önemli olan örgüt kültürünün örgütsel bağlılığın oluşmasına ve kuvvetlenmesine de katkıda bulunur. Örgüte ait olan öğelerin çalışanlar tarafından kabul görmesi ve benimsenmesiyle birlikte örgütün amaç ve değerleri de benimsenir. Böylece, çalışanların örgüte karşı güçlü bağlılık duymaları aynı zamanda güçlü bir örgüt kültürü göstergesidir. Kültür, çalışanları motive ederek daha yüksek hedef ve değerler altında birleştirip ortak amaçlara yönlendirilmesini sağlar. Böylece bireyin örgüte olan bağlılığı ve örgüt için sarf ettiği çaba artmaktadır (Gülova ve Demirsoy 2012).

Örgütsel adalet: Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen ve örgütlerin fonksiyonlarını yerine getirmede etkisi olan örgüt içi faktörlerdendir. İşgörenlerin adil bir örgüt ortamında çalıştıklarına dair inançları örgütsel bağlılığı sağlayacaktır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu 2009).

İşgörenler yaptıkları iş karşılığında elde ettikleri kazanımların adil bir şekilde dağıtılmadığını düşündüklerinde örgütsel bağlılıkları azalacaktır.

4.5. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışanlar ve çalışanların ortaya koyduğu performans kurumların başarılı olmasında önemli bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda çalışan performansı, kişilerin yüksek düzeyde tatmin olmalarıyla ilgilidir. Yapılan araştırmalar örgüte yüksek düzeyde bağlılık duyan çalışanların görevlerini yerine getirmede ve kurumun amaç ve hedeflere ulaşmasında daha çok çaba içinde olduklarını ortaya koymaktadır (Sevinç ve Şahin 2012).

Sağlık örgütlerinin başarılı olması için sağlık hizmetlerinin sunumunda sayısal en büyük gücü oluşturan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin, kurumda çalışmaktan memnun olan, kurumu benimseyen, kuruma karşı aidiyet duyan ve kurumda kalmayı düşünme hemşireler tarafından verilmesi tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında kalite ve maliyet sorunlarını ortadan kaldırmada etkili olmaktadır (Sayın 2008; Eren ve Bal 2015).

Hemşirelerin çalıştıkları kurumun felsefesini benimseyerek kuruma ait olma duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. Sağlık sektöründe hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması için kurumun çalışana fırsatlar sunması gerekmektedir. Bu fırsatlar; iş doyumu, tatmin edici ücret, terfi olanakları, profesyonel biri olarak değerlendirilmek, yeterli personel sayısı ile çalışmak, güvenli iş çevresi şeklinde sıralanabilir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arttığı zaman bakım kalitesi ve hasta memnuniyeti de artmaktadır (Kanbay 2010).

4.6. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ile İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Duygulu ve Korkmaz'ın (2008) iki ayrı sağlık kurumunda çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma nedenlerini incelemek amacıyla gerçekleştirmiş oldukları çalışmada örgüte bağlılık ile iş doyumu, yaş, mesleki deneyim, hastanede çalışma süresi ve çalışma şekli arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Duygulu ve Korkmaz 2008).

Taşkaya ve Şahin'in (2011) sağlık çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri hekimlere oranla yüksek bulunmuştur.

Taşkaya ve Şahin'in (2011) aktarımına göre, Mcneese-Smith ve Nazarey (2001) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini artıran faktörler arasında devam bağlılığı ile ilişkili olan maddi fayda ve normatif bağlılıkla ilişkisi olan kültürel faktörlerin önemli olduğu belirtilmiştir (Taşkaya ve Şahin, 2011).

Benligiray ve Sönmez'in (2011) hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile örgüte, işe ve aileye bağlılıkları arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla 355 hemşire üzerinde yapılan araştırmada, mesleğe bağlılık ile örgüte duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (Benligiray ve Sönmez 2011).

Hoş ve Oksay'ın (2015), hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyini tespit etmek ve iki tutum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 250 hemşire ile yapmış oldukları çalışma sonucunda içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılık ile önemli ölçüde ilişkili olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmüştür (Hoş ve Oksay 2015).

Demirel ve ark. (2014), hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarının değerlendirilmesi amacıyla 202 hemşire üzerinde uyguladıkları çalışmada 30 yaş üzerinde olanların, evli olanların, ön lisans mezunlarının ve 11 yıl ve üstü hizmet

süresi bulunanların örgütsel bağlılık puanlarının daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Demirel ve ark. 2014).

4.7. ÖRGÜTSEL SİNİZM KAVRAMI

Sinizm (kinizm); kökenini Antik Yunan döneminden almış bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkan, Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'in öğretisidir (Erdoğan ve Bedük 2103; Uzuntarla ve ark. 2015). TDK sözlüğünde sinizm; "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinmelerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes öğretisi, kinizm" olarak tanımlanmıştır (<http://www.tdk.gov.tr> Erişim tarihi: 20 Mart 2018). Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarını düşündüğüne inanan ve buna göre herkesin çıkarıcı olduğunu kabul eden kişiye "sinik", bu felsefeyi açıklamaya çalışan düşünceye "sinizm" denmektedir. Sinizm "kuşkuculuk", "şüphecilik", "güvensizlik", "inançsızlık", "kötümserlik" "olumsuzluk" sözcükleriyle yakın anlamdadır. Sinizmin modern tanımında ise bireyin "kusur bulan, zor beğenir, eleştirir" anlamı ön plana çıkmaktadır (Erdost ve ark. 2007). Sinizm kişilerin yalnızca kendi çıkarlarını koruma dürtüsüyle hareket ettiğini ve adalet, samimiyet ve dürstlük gibi değerlerin kişisel çıkarlar için feda edildiği düşüncesini taşımaktadır (Akdemir ve ark. 2016).

Anderson ve Batemann (1997), sinizmi bir kişiye, gruba, kuruma, toplumsal yaşam kuralına ve ideolojiye karşı hayal kırıklığı ve güven kaybı gibi negatif duygularla karakterize olan genel ve özel bir tutum olarak tanımlamışlardır (Anderson ve Batemann 1997).

Sinizmin özelliklerine sahip kişiler, insanların bencil davrandıklarını, tutarsız davranışlar sergilediklerini ve güvenilir olmadıklarını düşünürler. Kuşkucu ve şüpheciler, eylemlerin arkasında gizli bir amaç olduğuna inanırlar ve kişi, grup, örgüt ve toplum ile ilgili bir şey düşündüklerinde rahatsızlık hissi duyarlar (Uzuntarla ve ark. 2015).

Geniş bir kavram olan sinizm; politik bilimler, din, sosyoloji, yönetim ve psikoloji gibi farklı disiplinlere çalışma konusu olmuştur ve araştırmacılar genel bir

tanımda birleşmek yerine kendi çalışmalarının amaçlarına yönelik farklı bakış açısı geliştirerek operasyonel tanımlamalar yapmışlardır. Diğer bir ifadeyle incelenen değişkenlerin çeşitliliği tanımlama çerçevelerinin farklılaşmasına sebep olmuştur (Tokgöz ve Yılmaz 2008; Kalağan ve Güzeller 2010).

Araştırmaların gelişme göstermeye başladığı dönem olan 1980’li yılların sonu ve 1900’lü yılların başında örgütsel sinizm, Amerikalı işgörenler hakkında Kanter ve Mirvis (1989) tarafından hazırlanmış olan kitap ile ortaya çıkmış olan bir kavramdır (James 2005). Örgütsel sinizm konusunda çalışma yapan yazarlar “İşgörenlerin örgütlerine karşı duydukları olumsuz tutumların doğası nedir?” sorusunun cevabını bulmaya çalışarak ve bu doğrultuda çeşitli tanımlar yaparak kuramsal temelleri belirlemişlerdir (Kalağan 2009).

Örgütsel sinizm, sinizme konu olmuş olan tutum ve eylemlerin yaygın olarak her türlü örgütte görülmesi sonucu ortaya çıkan bir terimdir. Bir çalışanın örgütüne karşı geliştirmiş olduğu negatif tutumlar örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır (Okan 2018).

Abraham (2000) örgütsel sinizmi, “bir örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inançtır şeklinde tanımlamış ve bu inancın güçlü bir negatif duygusal tepkiyle birleştiğinde itibar sarsıcı ve kritik davranışlara yol açtığını” belirtmiştir (Abraham, 2000)

Brandes (1997) örgütsel sinizmi; “bir kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği, biliş-duygu-davranış boyutlarını içeren negatif bir tutum” olarak tanımlamıştır (Brandes 1997).

Fındık ve Eryeşil (2012)’nin aktarımına göre Dean ve ark (1998) örgütsel sinizmi, örgüte karşı geliştirilen negatif tutumlar olarak tanımlamakta ve bu tutumların üç boyutta ele alındığını belirtmektedir (Fındık ve Eryeşil 2012).

4.7.1.ÖRGÜTSEL SİNİZMİN BOYUTLARI

4.7.1.1.Bilişsel (inanç) boyutu

Örgütsel sinizmin ilk boyutu olan bilişsel boyut, çalışanların hor görme, öfke ve kınama gibi olumsuz duyguları sonucunda ortaya çıkan, örgütün bütünlükten ve

dürüstlükten yoksun olduğuna dair inancı ifade etmektedir. Sinik tutuma sahip bireyler çalıştıkları örgütün birtakım ilkelerden yoksun olduğu, yapılan resmi açıklamaların çalışanlar tarafından ciddiye alınmadığı, insanların tutarsız ve güvenilmez davranışlar sergilediği inancına sahiptirler. Bununla birlikte örgüt içinde kişisel çıkarlara bağlı olan ilişkilerin olduğu ve bu çıkarlar uğruna samimiyet, doğruluk, içtenlik gibi değer yargılarının feda edilebileceği düşünülmektedirler (Kalağan 2009).

4.7.1.2. Duyuşsal (duygu) boyutu

Örgütsel sinizmin ikinci boyutu olan duygusal boyut, örgüte karşı güçlü duygusal tepkileri kapsamaktadır (Özler ve Atalay 2011). Bu boyut öfke, sıkıntı, saygısızlık, utanç duyma, hiddetlenmek, endişe ve gerilim yaşama gibi duygusal tepkileri içerir (Abraham 2000). Ayrıca yüksek düzeyde örgütsel sinizm yaşayan bireyler çalıştıkları örgütleri düşündükleri zaman sıkıntı ve tiksinti hissedebildikleri belirtilmektedir (Özler ve ark. 2010).

4.7.1.3. Davranışsal (davranış) boyutu

Örgütsel sinizmin son boyutudur. Bilişsel ve duyuşsal evrelerden geçmiş olan çalışan örgüte karşı olumsuz olan his ve düşüncelerini davranışa dönüştürür (Balıkçioğlu 2013). Örgüte karşı eleştirel davranma eğilimi vardır. Çalışanlar sinik davranışları birbirleriyle anlamlı bakışmalar, alaycı gülüşler ve küçümser gülümsemeler gibi sözlü olmayan davranışlarla gösterebildikleri gibi gelecek olaylar hakkında karamsar tahminlerde ya da örgütleri konusunda şikayette bulunarak, dalga geçerek ve eleştirerek gösterebilirler (Kalağan 2009).

4.8. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN TÜRLERİ

Örgütsel sinizmin tanımlamalarında farklılıklar olduğu gibi sınıflandırılmasında da farklılıklar bulunmaktadır. Örgütsel sinizm kavramı çalışma hayatındaki yaygın sinizm türleri için şemsiye niteliği taşımaktadır (Delken 2004). Abraham (2000) beş farklı sinizm çeşidini sınıflandırarak kavramsallaştırmıştır.

4.8.1. Genel (Kişilik) Sinizmi

Kişilik sinizmi, doğuştan gelen, değişmez özellikte olan ve insan davranışlarının olumsuzluğunu yansıtan sinizm türüdür. Kişilik sinizmine göre, birey, kişileri küçük ve hor görmekte, onları aşağılamakta, saygısız davranışlarda bulunmakta ve diğer bireylerle arasında zayıf bağ bulunmaktadır (Abraham 2000).

Kişilik sinizmi ile örgütsel sinizm birbirinden farklılık göstermektedir. Kişilik sinizmi bireyin kişisel özelliklerinden kaynaklanırken, örgütsel sinizm bireyde sinik tutum oluşmasına neden olan örgütsel etmenlerden kaynaklanır (Tokgöz ve Yılmaz 2008). Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmi açıklamada tek başına yetersiz olmakla birlikte örgütsel sinizmin güçlü bir göstergesi olarak kabul görmektedir (Abraham 2000).

4.8.2. Toplumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, birey ile toplum arasındaki psikolojik sözleşme ihlalinden kaynaklanmaktadır (Abraham, 2000). Bireyler kendilerinin haksızlığa uğramış olduklarını düşündükleri için güvenleri sarsılmaktadır. Toplumsal siniklerin belirgin özelliği, suçlamış oldukları sosyal ve ekonomik kurumlara yabacılaştırmalarıdır (Üreten 2016).

4.8.3. Mesleki Sinizm

Mesleki sinizm, çalışanın yaptığı işe yönelik olumsuz tutumdur. Bu tutum işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici olmadığı ve çaba sarf etmeye değmediği ile ilişkilidir (Andersson 1996). Ayrıca yapılan işe karşı duygusuz olma, umursamaz davranma, önem vermeme gibi davranışlar söz konusudur (Abraham 2000).

Mesleki sinizmde birey ilk önce örgüt içindeki çalışanlara, daha sonra halka karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemektedir. Ayrıca çalışanların kendi yetersizliklerini yönetime, politikalara, uygulamalara ve kaynak yetersizliğine dayandırmasıyla da sinizm örgütsel anlamda genişleme gösterebilmektedir (Naus 2007).

4.8.4. İşgören (Çalışan) Sinizmi

Çalışan sinizmini Tokgöz ve Yılmaz (2008)'in aktardığına göre Andersson (1996), 'iş örgütlerine, yöneticilere ve/veya iş ortamındaki diğer nesnelere yönelik

aşağılama ve güvensizlik gibi güçlü hayal kırıklığı, umutsuzluk ve engellenmiş olma hissiyle karakterize edilmiş bir tutumdur’’ şeklinde tanımlamıştır (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

İşgören sinizmi, çalışma saatlerinin uzunluğu, işin yoğunluğu, etkin olmayan liderlik ve yönetim, örgütteki yeni görevlendirmeler, örgütlerde devamlı hale gelen küçülmeler ve yönetim kademelerinin azaltılması gibi olumsuz etkenler ile işgören ve işveren arasındaki ilişkinin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes 2006).

Çalışan sinizmi, büyük sermayeye, üst düzey yönetime ve iş yerindeki kişi ya da bireylere karşı gelişen bir tutumdur. Bu tür siniklerin en önemli özelliği eşit olmama duygusudur (Abraham 2000).

4.8.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, geçmişte başarısızlığa uğramış değişim çabalarına verilen bir tepki olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda gelecekteki değişime yönelik çabaların başarısı konusunda karamsar bir bakış açısı ve değişimi gerçekleştirenlerin yetersiz ve isteksiz olduklarına dair inanç söz konusudur (Abraham 2000).

Değişimden sorumlu kişilerin başarısız olmaları çalışanlar tarafından yetersizlik ve isteksizlikle ilişkilendirilir. İşveren tarafından verilen sözlerin yerine getirilmemesi ve çalışanların beklentilerinin karşılanamaması sonucu çalışanlar örgüte, yöneticiye ve örgütsel değişime karşı olumsuz tutum sergilerler (Yüksel 2015). Abraham (2000)’e göre değişim çabalarının başarısızlığa uğraması sonucunda çalışanlar kendilerini duygusal boyutta aldatılmış ve hayal kırıklığına uğramış hissederler (Abraham 2000).

4.9. ÖRGÜTSEL SİNİZM KURAMLARI

Örgütsel sinizmin kuramsal temellerini beklenti, atfetme, tutum, duygusal olaylar ve sosyal güdülenme kuramları oluşturmaktadır.

4.9.1. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, motivasyon kuramlarından biri olup belli bir eylemin belli bir amaçla sonuçlanacağı konusunda bir inanç olarak tanımlanmıştır (Kanar 2015). Diğer bir ifadeyle ‘‘her işgörenin göstermesi gereken çaba ve bu çabanın istenilen sonuçlara ulaşma olasılığı’’ olarak da ifade edilmiştir (Kalağan 2009). Beklenti kuramında; çalışanın işinde gösterdiği başarı karşısında kendisi için değer teşkil edecek ödüller arzulanması, gösterdiği çaba sonucu ödül kazanacağı inancı ve işini yaparken göstermiş olduğu çabası çalışanın performansını göstermektedir (Kalağan 2009).

Beklenti kuramı, çevresel faktörleri göz önüne alarak tutumların ve davranışların önemini belirlemek amacıyla işgören sinizminin doğasını ve gelişimini açıklamaktadır. Ayrıca, sinizmi örgütsel değişim açısından inceleyen araştırmacılar sinik tutumların kısmen örgütün gelecek tutumuna ilişkin olumsuz beklentilerinin bir sonucu olduğunu vurgulamışlardır (James, 2005).

4.9.2. Atfetme Kuramı

Atfetme kuramı, insanların göstermiş oldukları davranışlarının nedenlerini anlama sürecini açıklamaya çalışır (Taslak ve Dalgın, 2015). Atfetme kuramı ile örgütsel sinizmin durumsal yönleri açıklanmaya çalışılmıştır. Weiner’e göre insanlar olumsuz olaylar karşısında olayın algılanmasına bağlı olarak nedensel atıfta bulunurlar. Bu atıflar öfke, sempati, sorumluluk kararları gibi duygulara neden olan beklentiler ile sonuçlanmaktadır. Bu duygular ya olumlu davranışlara ya da antisosyal davranışlara sebep olmaktadır. (Kalağan 2009). Bu kurama göre bireyin davranışı sonucu varmış olduğu yargı ya da algıladığı neden, bir sonraki davranışının şekillenmesinde etkili olacaktır (Erdoğan 2015).

4.9.3. Tutum Kuramı

Dean ve ark. örgütsel sinizmi, bilişsel duyuşsal ve davranışsal boyutlardan oluşan bir tutum olarak ele almaktadır. Bu kavram örgütsel sinizmi anlamada kuramsal bir çerçeve oluşturmuştur (Kalağan 2009).

4.9.4. Duygusal Olaylar Kuramı

Duygusal olaylar kuramı, Weiss ve Crapanzano’nun geliştirdiği, duyguların bireylerin davranışlarına olan etkilerini açıkladıkları kurmadır. Bu kurama göre

bireyin geçmişte yaşamış ve etkilenmiş olduğu duygusal olayların bugünkü örgütsel davranışlarını etkileyerek duygusal tepkilerine neden olmaktadır (Erdoğan 2015).

4.9.5. Sosyal Güdülenme Kuramı

Eaton'a (2000) göre, Weiner (1985) tarafından geliştirilen sosyal güdülenme kuramı, örgütsel sinizme neden olan olayların işgörenler tarafından nasıl algılandığı, nasıl yorumlandığı ve bu yorumların örgütsel sinizm üzerindeki etkilerini inceler (Eaton, 2000).

4.10. ÖRGÜTSEL SİNİZMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel sinizme pek çok faktörün neden olduğu düşünülmektedir. Örgütsel sinizmi doğuştan gelen özellik olarak ele alan yazarlar kişilik özellikleri üzerinde dururken, örgütsel sinizmi yaşanan deneyimler sonucu gelişen öğrenilmiş bir tepki olarak ele alan yazarlar ise örgütsel faktörler üzerinde durmaktadır (Abraham 2000; Delken 2004; James 2005; Cartwright ve Holmes 2006; Fındık ve Eryeşil 2012) Literatür taramasında elde edilen bilgilerden örgütsel sinizmi etkileyen faktörler kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenecektir.

4.10.1. Kişisel Faktörler

Yaş: Bireylerin buldukları yaş dönemleri işe karşın algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini düzeylerini etkileyebilmektedir. İş hayatına yeni başlayan işgörenler açısından kişisel yeteneklerini ve becerilerini kullanabilecekleri, kişisel ilişkilerin iyi olduğu bir iş ve iş ortamına sahip olmak önemlidir. Genç işgörenler, beklentilerinin karşılanmadığı durumda örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranış göstererek örgütsel sinizmin yaşanmasına neden olacaktır.

Kalağan'ın (2009) aktarımına göre Mirvis ve Kanter (1991) çalışmalarında gençlerin yaşlılara göre daha fazla sinik tutum sergilediklerini, yaş ile örgütsel sinizm arasında ters yönlü ilişki olduğunu saptamışlardır. Genç bireylerin yüksek beklenti içinde olmaları, parasal ve mali konulara yönelik başarılı olma arzusu içinde olmalarından dolayı örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Kalağan 2009).

Cinsiyet: Kadın ve erkek işgörenler, cinsiyet ve rol sosyalleşmesindeki farklılıklara bağlı olarak iş koşullarının değerlendirilmesinde ve iş hayatından beklentilerinde de farklılığa sahiptir. Kadınları ilişki odaklı, erkekler ise daha çok başarı odaklı bakış açılarına sahiptir (Lambert 1991).

Mirvis ve Kanter (1991) erkeklerin kadınlara göre daha sinik olduğunu saptamışlardır. Lobnika ve Pagon (2004) kadınların erkeklere göre daha sinik olduğunu belirtmişler ve bunu da kadınların sömürülme dereceleriyle açıklamışlardır (Lobniga ve Pagon2004). Tokgöz ve Yılmaz (2008), çalışmalarında cinsiyet ve örgütsel sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır (Tokgöz ve Yılmaz 2008).

Eğitim düzeyi: Yapılmış olan araştırmaların sonuçlarına göre eğitim düzeyinin örgütsel sinizmi etkileyen önemli bir değişken olduğu gözlenmiştir ve örgütsel sinizm ile eğitim düzeyi arasında anlamlı pozitif bir ilişkinin varlığından sözedilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz 2008; Kalağan ve Güzeller 2010; Fındık ve Eryeşil 2012). Eğitim düzeyinin artması örgütsel sinizm düzeyini de arttırmaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların donanımlı, sorgulayıcı ve eleştirel bakabilme yeteneğine sahip ve mevcut durumu zor kabul eden bireyler olmalarının örgütsel sinizme neden olduğu düşünülmektedir (Boyalı 2011).

Medeni durum: Medeni durum örgütsel sinizmi etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmiştir. Boyalı'nın (2011) aktarımına göre, Kanter ve Mirvis (1989) ayrı ya da boşanmış işgörenlerin bekar ya da evli işgörenlere göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Boyalı, 2011).

Gelir düzeyi: Gelir düzeyi ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişkiler bulunmuş olup, gelir düzeyi düşük olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyleri yüksek bulunmuştur (Kalağan 2009). Delken (2004) çalışmasında sabit gelirle çalışanların örgütsel sinizme daha duyarlı olduklarını belirtmiştir (Delken 2004).

Çalışma süresi: Hizmet süresi, işgörenin bir işte ne kadar zamandır çalıştığını gösteren süredir. Örgütsel sinizm ile hizmet süresi arasında anlamlı pozitif bir ilişki gözlenmekle birlikte ilişkinin düzeyi düşük bulunmuştur (Kalağan 2009).

4.10.2. Örgütsel Faktörler

Örgüt içinde örgütsel sinizmin oluşmasında önemli etkiye sahip pek çok unsur bulunmaktadır. Bunlar; aşırı stres ve rol yükü, yetersiz sosyal destek, yüksek makam tazminatı, yetersiz terfi, yanlış yönetilen değişim çabaları düşük örgütsel performans ve çabuk işten çıkarma, örgütsel gücün dengesiz dağılımı, kötü yönetim ve etkin olmayan liderlik, uzun çalışma süreleri, çalışanlara uygulanan mobbing, örgütsel karmaşıklık ve iletişim eksikliğidir (Naus 2007; Tükeltürk ve ark. 2009; Altınöz ve ark. 2011; Yılmaz ve ark 2016).

Literatür bilgileri doğrultusunda psikolojik sözleşme ihlali, kişi-rol çatışması ve örgütsel adalet olmak üzere üç önemli etmenin örgütsel faktörler olarak öne çıktığı gözlenir.

Psikolojik sözleşme ihlali: Psikolojik sözleşme, örgüt ve işgören arasındaki istihdam ilişkisinde karşılıklı olarak beklenti ve yükümlülükler dair olan inanç ve algıyı ifade etmektedir (Özdemir 2013). İşverenin çalışanından beklentisi, iyi düzeyde performans göstermesi, kurallara uyması ve örgüte kendini adanması iken, çalışanın örgüt yönetiminden beklentisi ise adaletli davranılması, uzun süreli iş güvencesi, kariyer, eğitim ve ödüllendirilmedir (Boyalı 2011). Çalışanın beklentileri gerçekleştirilmezse sözleşme ihlal edilmiş olur. Sözleşme ihlali ile çalışan hayal kırıklığına uğrar, öfke, kızgınlık, güvensizlik yaşar. Bu durumda işgörenler örgüte karşı sinik tutum geliştirebilmektedirler (Özdemir 2013).

Kişi-rol çatışması: Örgütsel sinizme neden olan diğer bir örgütsel faktör kişi-rol çatışmasıdır. Rol, bir kurumda çalışandan göstermesi beklenen davranış biçimidir. Kişi-rol çatışması, bir rolün gerekleri ile bireyin değer ve tutumlarının ters düşmesi durumunda yaşanmaktadır. Bir yönetici astına işi dışında kişisel işlerini yaptırıyor ise kişi-rol çatışması yaşar. Çalıştığı iş beklediğinden farklı olduğu için, kişi hayal kırıklığına uğramakta, umutsuzluğa kapılmakta ve sinizm yaşamaktadır. (Sur 2010)

Örgütsel adalet: Örgütsel adalet, örgütsel sinizmi etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden birisidir. Yapılan araştırmalar çalışanların adalet algıları azaldıkça örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiğini ortaya konmuştur. İşgörenlerin göstermiş oldukları tepkiler adalet algılarını etkilemekte, böylece örgüte yönelik sinik tutumlar gelişmektedir (Kalağan 2009).

4.11. ÖRGÜTSEL SİNİZMİN SONUÇLARI

Örgütsel sinizm işgörenlerin beklentilerinin karşılanmaması sonucu oluşmaktadır. Çok çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerin etkisi altında gelişerek bireysel ve örgütsel sonuçlar yaratmaktadır.

Örgütsel sinizm işgörenler açısından fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar yaratmaktadır. Araştırmalarda, sinirsel ve duygusal bozukluklar, depresyon, duygusal çöküntü, hayal kırıklığı gibi sorunların ortaya çıktığı belirtilmiştir. Bireyler sinizm sonucunda öfke, dargınlık, kızgınlık, endişe, hiddetlenme gibi duygular yaşamaktadırlar. Ayrıca sinizm kalp ve damar hastalıkları gibi fizyolojik hastalıklara yol açmakta ve yaşam süresini etkileyebilmektedir. İşgörenin hastalanması sonucu işe gelmeme, performans düşüklüğü, işten ayrılma gibi örgüt açısından olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir (Kalağan 2009).

Örgütsel sinizm, örgütlerin etkinlik ve verimliliğini azaltarak olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Abraham 2000). Bu etkiler şu şekilde sıralanabilir: İş tatmininin azalması, tükenmişliğin ortaya çıkması, örgütsel bağlılığın azalması, yabancılaşma, örgütsel vatandaşlığın ve örgütsel güvenin azalması, işten ayrılma oranının artması ve örgütsel performansın düşmesi gibi geniş bir alanı kapsayan örgütsel sinizm sonuçlarından bahsedebilmek mümkündür (Kalağan 2009; Yücel ve Çetinkaya 2015).

4.12. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL SİNİZM

Teknolojinin sürekli olarak gelişim ve değişim göstermesine rağmen yoğun olarak insan emeğinin kullanıldığı ve kesintisiz hizmet verilen sağlık sektöründe çalışanların büyük çoğunluğunu hemşireler oluşturmaktadır (Çaylak 2014; Çalbay 2016). Hemşireler hasta bireyin ve ailesinin her türlü ihtiyacında 24 saat boyunca ilk başvurdukları ve sağlık ekibi içinde kilit role sahip personeldir. Hemşirelik mesleği, çalışma ortamından kaynaklanan pek çok olumsuz faktörün etkisiyle yoğun iş yüküne sahiptir.

Çalışma ortamındaki bazı etkenler (aşırı iş yükü, terminal dönem hastaları ve yakınları ile yaşanan sorunlar, gece ve uzun süreli değişken çalışma saatleri, yöneticilerle yaşanan çatışmalar) hemşirelerin tükenmelerine, duyarsızlaşmalarına ve meslekten ayrılmalarına neden olabilmektedir (Tayfun ve Çatır 2014).

Örgütsel sinizm davranışı sergileyen bir çalışanda örgütü küçümseme, iş arkadaşları ve kurumla mizahi yönden alay etme görülebilir. Bunların sonucunda memnun olmayan, kuruma yabancılaşan, işten ayrılmayı düşünen veya çevresindeki kişileri etkileyerek olumsuz çalışma ortamı yaratan çalışanlar olabilir. Bu kişiler hasta bakımı konusunda da negatif tutumlar sergileyebilmektedir. Yapılan tüm uygulamaların ve davranışların sonuçları hastayı etkileyeceği için hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin araştırılarak sinizme neden olan etkenlerin saptanıp ortadan kaldırılması için yöneticilerin çaba göstermesi önem arz etmektedir (Akman 2013)

4.13. HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTSEL SINİZM ile İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Gül ve Ağıröz (2011) çalışmalarında, mobinge maruz kalan hemşirelerin sinik davranışlar gösterme eğilimini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. 103 katılımcı ile gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel sinizmin duygusal alt boyutu ile mobing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup bilişsel ve duyuşsal alt boyutu mobing arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Gül ve Ağıröz 2011).

Tayfun ve Çatır (2014) hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada, hemşirelerin sinizm düzeyleri ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin örgütsel sinizm boyutlarından davranışsal boyut ile çalışma süresi arasında, duyuşsal boyut ve bilişsel boyut ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Tayfun ve Çatır 2014).

Kocabaş (2014), kamu ve özel sektörde çalışan 369 hemşire ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada, duygusal emek davranışının alt boyutu yüzeysel davranış ile örgütsel sinizmin alt boyutu bilişsel tutum arasında pozitif anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Duygusal emek davranışı alt boyutları derinden rol yapma ve doğal duygular ile örgütsel sinizmin alt boyutu duygusal tutum arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir(Kocabaş 2014).

Yeşilçimen (2015) çalışmasında, hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyini belirlemek, örgütsel sinizm ile kişisel meslek özellikleri ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutunda ortalama puana sahip oldukları, kamu sektörü ve sağlık bakanlığı hastanelerinde çalışan, servis hemşiresi olarak görev yapan, lisans mezunu, 26-35 yaş aralığında, bekar, mesleki ve kurum deneyimi 10 yıl ve altında olan hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel güven düzeyi arasında anlamlı ilişkilerin olduğu belirtilmiştir(Yeşilçimen 2015).

Çalbay'ın (2016) bir kamu üniversitesi hastanesinde 410 hemşire ile yapmış olduğu çalışmada, orta düzeyde örgütsel sinizm davranışının orta düzeyde olduğu bulunmuş olup örgütsel sinizm genel ve alt boyutları ile çalışanların demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır (Çalbay 2016).

Şantaş ve ark.'nın (2016) 492 sağlık çalışanının katılımıyla yapmış oldukları çalışmada çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucunda örgütsel sinizmin iş performansı ve örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı ve negatif yönde olarak etkilediği bulunmuştur (Şantaş ve ark. 2016).

Çankaya'nın (2018) bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 386 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ile yaş, cinsiyet, medeni durum, görev ve kurumda hizmet süresi arasında anlamlı farklılıklar tespit etmiştir. Görev gruplarına göre en yüksek düzeyde sinik davranışların hemşireler tarafından sergilendiği bulunmuştur(Çankaya 2018).

5. GEREÇ ve YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Türü

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

5.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 01 Eylül- 30 Kasım 2018 tarihleri arasında yürütüldü.

Şekil 4. Araştırma Süresi

TARİH	YAPILAN ÇALIŞMALAR
Ocak- Mayıs 2016	*Literatür incelenmesi *Araştırma konusunun belirlenmesi *Tez önerisinin hazırlanması
Haziran-Eylül 2016	Etik kurul onayının hazırlanması
Eylül-Mayıs 2018-2019	*Araştırma verilerinin toplanması *Verilerin analizi *Tez sunumu

5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Çalışma evrenini Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli 928 hemşire (N = 928) oluşturdu. Araştırmada örneklem sayısı Epi Info 2000 programında en küçük örneklem sayısı bilinmeyen prevalans %50 alınarak (%5 sapma ve %95 güven aralığında) 278 olarak hesaplandı (n=278). Verilerin toplandığı günlerde hastanede mesaide olan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden örneklem sayısına ulaşılan kadar veriler toplandı.

5.4. Veri Toplama Yöntemleri

Veriler araştırmacı tarafından hemşirelerle yüz yüze görüşülerek anket yöntemi ile soru formlarının dağıtılması ve aynı gün içinde ya da birkaç gün sonra geri alınması yolu ile toplandı.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak ‘Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri Formu’ ‘Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)’, ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)’ kullanıldı.

1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri Formu: Literatür araştırması sonucu hemşirelerin bireysel (yaş, cinsiyet, eğitim durumu vb.) ve mesleki özelliklerinin (çalışma pozisyonu, çalışılan birim, meslekte ve kurumda toplam çalışma süreleri vb.) değerlendirilmesine yönelik 11 sorudan oluşmaktadır (Ek-4).

2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilmiştir. 2000 yılında Wasti (2000) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler 1-7 arasında puanlanmaktadır. (1-Kesinlikle Katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Bir Parça Katılmıyorum; 4-Tarafsızım; 5-Bir Parça Katılıyorum; 6-Katılıyorum; 7-Kesinlikle Katılıyorum). Alt boyut puanlarının hesaplanmasında; 3. 4. 6.7. ifadeler olumsuz tutum ifadeleri ters çevrilerek, maddelerden alınan puanlar toplanıp 6’ya bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekte toplam puanı; 18-126 arasında değişmektedir. Ölçek 18 madde içermekte olup üç alt boyuttan (duygusal, devam ve normatif bağlılık) oluşmaktadır. Ölçeğin puanlanmasında belirlenen bir kesme noktası olmamakla birlikte, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda “4” nötr bir puanı gösterdiği için bu değerin altında kalanlar düşük, üzerinde olanlar ise yüksek olarak değerlendirilmektedir (Ek-5). . Puanların yüksek olması örgütsel bağlılığın yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir

Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde ölçeğin uygun olup olmadığı denenmiştir. Çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için 0,79, normatif bağlılık için 0,75, devamlılık bağlılığı için 0,58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach Alfa iç

tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için 0,78, normatif bağlılık için 0,80, devamlılık bağlılığı için 0,60 olarak bulunmuştur (Wasti 2000). Bu araştırmada ÖBÖ'nün toplam Cronbach Alpha değeri 0,72 olarak belirlenmiştir.

3. Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes (1997) tarafından geliştirilen ve Erdost ve arkadaşları (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 14 maddeden oluşan "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)", 5'li Likert tipinde (1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Bazen, 4-Çoğu zaman, 5-Her zaman) puanlanmakta olup bilişsel, duyuşsal ve davranışsal olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Puanların yüksek olması örgütsel sinizmin yüksek olduğu şeklinde değerlendirilmektedir (Ek-6). Erdost ve ark.(2007) tarafından ölçeğin güvenilirliğini belirlemek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam Cronbach Alpha katsayısı 0,91 olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel sinizm ölçeği toplam boyutta ele alınmıştır.

5.5. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırma analizleri SPSS (Statistical Package for Social Science) 25.0 istatistik analiz programı ile analiz edildi. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi yapıldı. Verilerin normal dağılım göstermesi üzerine parametrik testler kullanıldı. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin dağılımı frekans (sayı ve yüzde), hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile ölçek ortalama puanları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için bağımsız gruplarda t testi, varyans analizi, Mann Whitney U testi ölçek ortalama puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyonu analizi yapıldı. Yapılan testler için istatistiksel anlamlılık değeri 0,05 kabul edildi.

5.6. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

Araştırmada kullanılan ölçekler için yazarlardan gerekli izinler mail yoluyla alındı. Araştırma için Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulundan yazılı onay, Bursa Kamu Hastaneleri Birliği ve Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi Yerel Etik Kurulu'ndan bilimsel araştırma yazılı izin alındı. Araştırma verilerini toplamaya baŐlamadan önce, araştırmanın yapılıŐ amacı açıklanarak ‘‘AydınlatılmıŐ Onam’’ ilkesi, elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı, belirtilerek ‘‘Gizlilik ve Gizliliğin Korunması İlkesi’’, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin alınması ile de ‘‘zerkliğe Saygı’’ ilkesini içeren etik ilkeler yerine getirildi.

5.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI ve GENELLENEBİLİRLİğİ

Araştırmanın tek bir kurumda yürütülmüŐ olması, sonuçların yalnızca araştırmanın yrtldği hastaneyi kapsamaması, diğer kurumlara genellenemez olması araştırmanın ilk sınırlılığı olarak değerlendirildi. Araştırmanın verileri rgtsel Sinizm leği ve rgtsel Bağlılık leğinin ltği niteliklerle sınırlıdır. Ayrıca lekler bireylerin öz bildirimine dayalı olduğu için onların verdiği yanıtlarla sınırlıdır.

6. BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular dört başlıkta sunuldu.

- Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri
- Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri
- Hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki



Tablo 1. Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki özellikleri (n=278)

Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri	n	%
Yaş (*32,15±7,14, **Min:19,00, Maks:63,00)		
32 yaş ve altı	146	52,5
32 yaş üzeri	132	47,5
Cinsiyet		
Kadın	234	84,2
Erkek	44	15,8
Medeni Durum		
Evli	181	65,1
Bekar	97	34,9
Eğitim Durumu		
Lise	33	11,9
Ön lisans	81	29,1
Lisans	149	53,6
Yüksek lisans	15	5,4
Çalışma Pozisyonu		
Yönetici ve sorumlu hemşire	27	9,7
Hemşire	251	90,3
Hastanede Çalışılan Birim		
Dahili birimler	90	32,4
Cerrahi birimler	113	40,6
Özellikli birimler	74	27,0
Meslekteki Toplam Çalışma Süresi (*10,47±7,47, **Min:0,08, Maks:42,00)		
10 yıl altı	146	52,5
10 yıl ve üzeri	132	47,5
Halen Çalışılan Kurumdaki Görev Süresi (*6,02±5,08, Min:0,08, Maks:25,00)		
6 yıl altı	150	54
6 yıl ve üzeri	128	46
Halen Çalışılan Birimdeki Görev Süresi (*3,64±3,37, Min:0,08, Mak:24,00)		
3 yıl altı	138	49,6
3 yıl ve üzeri	140	50,4
Mesleği Sürdürme Nedeni		
Mesleği severek yapma	146	52,5
Mesleği zorunluluktan dolayı yapma	132	47,5
Toplam	278	100,0

*Ortalama ±Standart sapma

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri Tablo 2’de sunuldu. Katılımcıların yaş ortalamalarının $32,15\pm 7,14$ ve %52,5’inin 32 yaş ve altı olduğu, %84,2’sinin kadın olduğu, %65,1’inin evli olduğu, %53,6’sının lisans mezunu olduğu görüldü. Araştırmaya katılan hemşirelerin %90,3’ünün yönetim dışı pozisyonda çalıştığı, %40,6’sının cerrahi birimlerde çalıştığı, %52,5’inin 10 yıl ve altı süredir hemşirelik mesleğini yaptığı, %54’ünün kurumdaki görev süresinin 6 yıl ve altı olduğu, %49,6’sının çalışılan birimdeki görev süresinin 3 yıl ve altı olduğu ve %52,5’inin mesleği sürdürme nedenlerinin mesleğini severek yapmaları olduğu bulundu (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri Toplam Puan Ortalamaları (n=278)

Ölçekler	X \pm SS*	Min-Maks
Örgütsel Sinizm Ölçeği	40,16 \pm 10,95	16,00-70,00
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	3,72 \pm 0,75	1,39-5,61

*Ortalama \pm Standart sapma

Araştırmaya katılan hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri toplam puan ortalamaları Tablo 2’de gösterildi. Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puan ortalaması $40,16\pm 10,95$ olarak bulundu. Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması $3,72\pm 0,75$ olarak bulundu

Tablo 3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi (n=278)

Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri	ÖBÖ Toplam
Yaş	
32 yaş ve altı (146)	3,61±0,77
32 yaş üzeri (132)	3,83±0,70
t/p	-2,508/0,013*
Cinsiyet	
Kadın (234)	3,71±0,77
Erkek (44)	3,77±0,60
t/p	-0,484/0,628
Medeni Durum	
Evli (181)	3,69±0,71
Bekar (97)	3,77±0,82
t/p	-0,865/0,388
Eğitim Durumu	
Lise / Ön lisans (114)	3,67±0,70
Lisans üzeri (164)	3,75±0,78
t/p	-0,788/0,431
Çalışma Pozisyonu**	
Yönetici/Sorumlu hemşire (27)	4,04/3,94/1,06
Hemşire (251)	3,68/3,72/1,06
z/p	-2,160/0,031*
Hastanede Çalışılan Birim	
Dahili birimler (90)	3,66±0,88
Cerrahi birimler (113)	3,75±0,64
Özellikli birimler (75)	3,73±0,73
F/p	0,415/0,661
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	
10 yıl altı (146)	3,62±0,77
10 yıl ve üzeri (132)	3,82±0,71
t/p	-2,206/0,028*
Kurumda Toplam Çalışma Süresi	
6 yıl altı (150)	3,51±0,74
6 yıl ve üzeri (128)	3,95±0,68
t/p	-5,105/0,000*
Birimde Toplam Çalışma Süresi	
3 yıl altı (138)	3,48±0,78
3 yıl ve üzeri (140)	3,95±0,64
t/p	-5,420/0,000*
Mesleği Sürdürme Nedeni	
Mesleği severek yapma (146)	3,76±0,78
Mesleği zorunluluktan dolayı yapma (132)	3,66±0,70
t/p	1,135/0,257

*p<0,05 **Örneklem sayısı 30'un altında olduğundan nonparametrik testler yapılmış ve bulgular ortalama/ortanca/çeyrekler arası değerler üzerinden yazılmıştır.

t: Bağımsız gruplarda t testi

z: Mann-Whitney U testi F: Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile ÖBÖ toplam puanları karşılaştırıldı (Tablo 3). Hemşirelerin yaşı ile ÖBÖ toplam puanı arasında

fark saptanmış olup, 32 yaş ve üzeri olan katılımcıların ÖBÖ ölçek toplam puanı 32 yaş ve altı olanlara göre daha yüksektir ($p<0,05$). Katılımcıların çalışma pozisyonu ile ÖBÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmış olup, yönetici/sorumlu hemşire pozisyonunda çalışanların puanları daha yüksek bulundu ($p<0,05$). Hemşirelerin meslekte toplam çalışma süresi ile ÖBÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptandı. Meslekte 10 yıl ve üzeri süredir çalışanların ÖBÖ toplam puanı meslekte 10 yıl ve altı süredir çalışanlara göre daha yüksek bulundu ($p<0,05$). Hemşirelerin kurumda toplam çalışma süresi ile ÖBÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmış olup, kurumda 6 yıl ve üzeri çalışanların ÖBÖ toplam puanı kurumda 6 yıl ve altı süredir çalışanların puanlarından daha yüksek bulundu ($p<0,05$). Hemşirelerin birimde toplam çalışma süresi ile ÖBÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmış olup, birimde 3 yıl ve üzeri süre çalışanların puanları birimde 3 yıl ve altı süredir çalışanlara göre daha yüksek bulundu ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hastanede çalışılan birim, mesleği sürdürme nedeni ile ÖBÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi (n=278)

Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri	ÖSÖ Toplam
Yaş	
32 yaş ve altı (146)	40,73±10,24
32 yaş üzeri (132)	39,53±11,70
t/p	0,913/0,362
Cinsiyet	
Kadın (234)	40,53±11,23
Erkek (44)	38,20±9,22
t/p	1,298/0,195
Medeni Durum	
Evli (181)	39,25±10,21
Bekar (97)	41,87±12,09
t/p	-1,816/0,071
Eğitim Durumu	
Lise / Ön lisans (114)	39,00±10,40
Lisans üzeri (164)	40,97±11,28
t/p	-1,475/0,141
Çalışma Pozisyonu**	
Yönetici/Sorumlu hemşire (27)	35,14/34,00/17,00
Hemşire (251)	40,70/40,00/15,00
z/p	-2,621/ 0,009 *
Hastanede Çalışılan Birim	
Dahili birimler (90)	38,83±13,01
Cerrahi birimler (113)	40,40±9,10
Özellikli birimler (75)	41,41±10,78
F/p	1,180/0,309
Meslekte Toplam Çalışma Süresi	
10 yıl altı (146)	40,08±10,37
10 yıl ve üzeri (132)	40,26±11,60
t/p	0,139/0,890
	40,96±10,45

Tablo 4. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği Puanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine Göre Değerlendirilmesi (n=278) (devam)

Kurumda Toplam Çalışma Süresi		
6 yıl altı (150)		39,24±11,49
6 yıl ve üzeri (128)		1,304/0,193
t/p		
Birimde Toplam Çalışma Süresi		
3 yıl altı (138)		40,36±10,75
3 yıl ve üzeri (140)		39,97±11,18
t/p		0,291/0,771
Mesleği Sürdürme Nedeni		
Mesleği severek yapma (146)		37,07±9,54
Mesleği zorunluluktan dolayı yapma (132)		43,59±11,42
t/p		-5,130 /0,000*

*p<0,05

**Örneklem sayısı 30'un altında olduğundan nonparametrik testler yapılmış ve bulgular ortalama/ortanca/çeyrekler arası değerler üzerinden yazılmıştır.

t: Bağımsız gruplarda t testi

z: Mann-Whitney U testi

F: Tek yönlü varyans analizi

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile ÖSÖ toplam puanı karşılaştırıldı (Tablo 4). Katılımcıların çalışma pozisyonu ile ÖSÖ toplam boyutu puanı arasında anlamlı fark saptanmış olup hemşire pozisyonunda çalışanların puanları, yönetici/sorumlu hemşire pozisyonunda çalışanlara göre daha yüksek bulundu ($p<0,05$). Mesleği sürdürme nedeni ile ÖSÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmış olup, mesleğini zorunluluktan dolayı yapanların puanları mesleğini severek yapanlara göre yüksek bulundu ($p<0,05$).

Katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hastanede çalışılan birim, meslekte toplam çalışma süresi, kurumda toplam çalışma süresi, birimde toplam çalışma süresi ile ÖSÖ toplam puanı arasında anlamlı fark saptanmadı ($p>0,05$).

Tablo 5. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri 1 Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (n=278)

ÖLÇEKLER	
Örgütsel Sinizm Ölçeği	r=,215*
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	-

*p<0,05 r: Pearson Korelasyon testi değeri

Tablo 5’de hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve arasındaki ilişki gösterildi. Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanı ile ÖBÖ toplam puanı arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde (r=-215) ilişki saptandı

7.TARTIŞMA

Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular üç başlık altında tartışıldı.

- Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri
- Hemşirelerde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki

Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışma ülkemizde ilk çalışma olma özelliğine sahiptir. Araştırma bulguları tartışılırken, hemşirelik alanında sınırlı sayıda çalışmadan dolayı diğer sektörlerdeki çalışmaların sonuçlarından da yararlanıldı.

7.1. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ

Bireyin örgüt ve amaçlarını benimseyerek örgütle kendini özdeşleştirilmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu olarak da tanımlanan örgütsel bağlılık, hastane performansını ve verimliliğini arttırmak için sağlık örgütlerinde önem arz eden bir konudur (Aksoy 2010). Örgütsel bağlılığın artırılmasıyla sağlık hizmeti kalitesi, iş kapasitesi, başarı yüzdesi ve hasta memnuniyeti artmaktadır (Açık 2015).

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları (3,72±0,75) düşük düzeyde saptandı. Cihangiroğlu ve arkadaşları tarafından 370 hemşire üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük düzeyde bulunmuştur (Cihangiroğlu ve ark 2015). Açıkgöz (2010) kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan 185 hemşirenin de örgütsel bağlılıklarını düşük düzeyde bulmuştur (Açıkgöz 2010). Ferreira, Portekiz'de 1201 hemşirenin katıldığı çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını (2,87±0,69) düşük düzeyde bulmuştur (Ferreira 2007). Bu bulgular bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Bu durum, sağlık kurumlarında hizmet veren hemşire sayısının yetersiz olması ve bunun sonucunda iş yükü artışı, gece nöbetleri ve uzun vardiya koşulları, ekip içi çatışmalar, riskli ve

güvensiz çalışma ortamı, rol belirsizliği gibi nedenlerle açıklanabilir. McNeese-Smith ve Nazarey (2001) yapmış oldukları çalışmada; eğitim ve gelişim imkanı olmaması, adil davranılmama, takdir görmeme, çalışma arkadaşları ile zayıf ilişkiler, düşük ücret ve iş güvenliği gibi faktörlerin hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir (McNeese-Smith ve Nazarey 2001). Duygulu ve Korkmaz (2003) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş doyumunu etkilediğini ve hemşirelerin örgütten ayrılma nedenlerinin başında ilerleme olanaklarının olmaması ve ekonomik sebeplerin geldiğini belirtmişlerdir (Duygulu ve Korkmaz 2003). Engeda ve ark.(2013) tarafından 389 hemşire üzerinde yapılan çalışmada eğitim ve gelişim, mesleki fırsatlar, otonomi, ücret, ödül sistemi gibi faktörlerin hemşirelerin kurumda kalma niyetlerini etkileyerek örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir rol oynadığını belirtilmiştir (Engeda ve ark. 2013)

Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle Bireysel ve Mesleki Özellikleri

Araştırmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı fark bulundu. Bu sonuca göre 32 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin, ölçek toplam puan değerleri 32 yaş ve altında olan hemşirelerden daha yüksekti. Bu durumun, çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle iş imkanlarının azalması, yeni bir iş yerinin getireceği bilinmezlik düşüncesi, kuruma harcanan emek gibi nedenler ile ilişkili olabilir. Loke (2001), Yılmaz (2004) ve Sayın (2008) da çalışmalarında ileri yaşta olan hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarını genç yaş grubundaki hemşirelerden daha yüksek bulmuştur (Loke 2001; Yılmaz 2004; Sayın 2008).

Araştırmada yönetici hemşire /sorumlu hemşire pozisyonunda çalışanların örgütsel bağlılıkları hemşire olarak çalışanlara göre daha yüksekti. Üst düzey pozisyonlarda çalışanlar daha fazla özerklik ve sorumluluğa sahip oldukları için bağlılıklarının da fazla olması beklenmektedir (Sayın 2008). Duygulu (2001), Bu çalışmadan elde edilen sonuçta bireyin çalıştığı ortamda sorumluluk derecesi artıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de arttığını göstermektedir. Saygı (2008) ve Kanbay (2010) çalışmalarında yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını yüksek bulmuştur. Bu sonuçlar çalışmamızın sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı fark bulundu. Meslekte 10 yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin

örgütsel bağlılıkları 10 yıl ve altı çalışan hemşirelerden daha yüksek bulundu. Sayın (2008), Dorgham (2012), Ece (2016) çalışma sonuçları da bu çalışma bulgusu ile benzerdir (Sayın 2008; Dorgham 2012; Ece 2016). Çalışanların örgütteki sosyalleşme süreci içinde deneyimleri, ortama uyum düzeyleri, elde ettikleri kazanımları arttıkça ve kurumu tanıyarak örgüte özgü beceri geliştirmeleri sonucunda örgütsel bağlılığının artacağı belirtilmektedir (Doğan ve Kılıç 2007; Demirel ve ark. 2014).

Hemşirelerin hem birimde hem de kurumda çalıştıkları süre ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark saptanmış olup, aynı kurumda 6 yıl ve üzeri, aynı birimde 3 yıl ve üzerinde görev yapanların örgütsel bağlılık puanları daha yüksek bulundu. Bu durum, aynı birimde ve aynı kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını ve çalışma süresi fazla olan hemşirelerin yapmış oldukları yatırım ve kazanımlarını kaybetmemek için örgütte kalmaya devam ettiklerini düşündürmektedir. Sayın (2008) çalışmasında kurumda çalışma süresi 4 yıl ve üzeri olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, meslekteki toplam çalışma süresi, mesleği sürdürme nedenleri ile ÖBÖ ve alt boyutları arasında anlamlı fark saptanmadı.

7.2. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ

Sağlık sektöründe çalışanların, örgütlerine karşı güvensizlik, kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duygular içinde olması kuruma, hastalara ve çalışma ortamlarına olumsuz şekilde yansiyacaktır (Tayfun ve Çatır,2014). Olumsuz bu duygu ve düşüncelere sahip hemşirelerin bu durumu verdikleri hizmetin kalitesini etkileyerek olumsuz sonuçlara neden olabilecektir (Zan 2016).

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri değerlendirildiğinde orta düzeyde sinizm yaşadıkları saptandı. Zan (2006), Tayfun ve Çatır (2014)'ın hemşireler ile yaptığı Akyüz ve Yurduseven (2016), Şeddatlı ve Tengilimoğlu (2013)'nun sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeyleri bu çalışma bulgusu ile benzerdir (Zan 2006; Tayfun ve Çatır 2014; Tayfun ve Çatır 2014; Şeddatlı ve Tengilimoğlu 2013). Öztürk ve Kahraman (2015) ise sağlık

çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada bu çalışmadan farklı olarak çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini yüksek bulmuşlardır (Öztürk ve Kahraman 2015). Hemşireler karmaşık yapıda olan ve 24 saat faaliyet gösteren sağlık bakım kurumlarında hizmet vermekte ve bu hizmetlerin yürütülmesinde ve koordine edilmesinde yüksek performans göstermektedir. Aşırı iş yükü, hemşire eksikliği, rol çatışması, ücret dağılımında eşitsizlik, yetersiz örgütsel destek, dengesiz yetki dağılımı gibi faktörler hemşirelerin sinizm yaşamasına neden olmaktadır. Literatürde uzun çalışma saatleri, ağır iş koşulları, düşük ücret düzeyi (Çaylak ve Altuntaş 2017), düşük gelir, yeterli olmayan örgütsel destek (Kalağan, 2009), örgüt tarafından verilen sözlerin tutulmaması (Johnson ve Kelly 2003) gibi nedenlerin sinizme neden olabileceği belirtilmiştir.

Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeyi İle Bireysel ve Mesleki Özellikleri

Bu araştırmada hemşirelerin çalışma pozisyonları ile örgütsel sinizm düzeyleri karşılaştırıldığında hemşire pozisyonunda çalışanların, yönetici hemşire pozisyonunda çalışanlara göre daha fazla sinizm yaşadıkları saptandı. Servis hemşirelerinin kararlara yeterince katılamamaları, çalışma koşullarının zorluğu gibi nedenlerle sinizm düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir. Aynı zamanda örgütlerdeki hiyerarşinin yani mesleki kıdemın örgütsel sinizmi etkilediği belirtilmektedir. Kanter ve Mirvis (1989) yaptıkları çalışmada kıdem olarak daha üst düzeyde çalışanların, alt düzeyde çalışanlara göre daha az düzeyde örgütsel sinizm yaşadıklarını belirtmektedirler. Bunun nedeni olarak da yüksek düzeyde sorumluluk sahibi olmanın yüksek düzeyde memnuniyet ile bağlantılı olması gösterilmektedir. Dolayısıyla, fazla sorumluluk sahibi olan çalışanlar daha az düzeyde örgütsel sinizm yaşamaktadırlar (Yılmaz ve ark. 2016).

Hemşirelerin mesleği sürdürme nedenleri ile örgütsel sinizm düzeyleri karşılaştırıldığında, mesleğini zorunluluktan dolayı yapanların örgütsel sinizm düzeyi mesleğini severek yapan çalışanlara göre daha yüksek bulundu. Bu bulgular, işini severek yapan ve memnun olan çalışanların daha az sinik tutum gösterdiğini belirtmektedir. Bu çalışma ile benzer şekilde Akman (2013) , Üreten (2016) ve Akyurt (2017) çalışmalarında işinden memnun olan çalışanların sinizm düzeyinin daha düşük olduğunu saptamışlardır (Akman 2013; Üreten 2016; Akyurt 2017).

Hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki toplam çalışma süresi, çalışmakta olduğu kurumdaki görev süresi ve çalışmakta olduğu birimdeki görev süresi ile Örgütsel Sinizm Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p>0,05$). Tayfun ve Çatır (2014) çalışmalarında örgütsel sinizm ile yaş arasında; Akyüz ve Yurduseven (2015) ise örgütsel sinizm ile yaş ve medeni durum arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır (Tayfun ve Çatır 2014; Akyüz ve Yurduseven 2015).

7.3. HEMŞİRELERDE ÖRGÜTSEL SİNİZM ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Çalışma sonucunda ÖSÖ toplam puanı ile ÖBÖ toplam puanı arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişki saptandı. Bu sonuç, örgütsel bağlılığın örgütsel sinizmden etkilendiğini göstermektedir. Örgütsel bağlılığın artması, örgütsel sinizmi düşürürken örgütsel bağlılığın azalması örgütsel sinizm düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizmin en önemli sonuçlarından biridir. Aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Kalağan 2009). Yapılan araştırmalarda da çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyleri azalmaktadır (Abraham 2000; Eaton 2000; Altınöz ve ark 2011; Türköz ve ark 2013) Bu bulgular araştırmamızla paralellik göstermektedir.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Elde edilen bulgular çerçevesinde araştırmanın başlangıcında oluşturulan sorular aşağıdaki şekilde yanıt bulmuştur:

- ✓ Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük düzeyde olduğu,
- ✓ Hemşirelerin yaş, çalışılan pozisyon, halen çalışılan kurumda ve birimdeki görev süresine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği, diğer değişkenler ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark olmadığı,
- ✓ Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu,
- ✓ Hemşirelerin, çalışma pozisyonu ve mesleği sürdürme nedenlerine göre örgütsel sinizm düzeylerinin farklılık gösterdiği, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslekteki toplam çalışma süresi, çalışmakta olduğu kurumdaki ve birimdeki görev süresi diğer değişkenler ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında fark olmadığı,
- ✓ Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puanı ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır.

YÖNETİCİLERE ÖNERİLER

Yöneticiler çalışanlara özgü uygulamalarda çalışanların bağlılıklarını arttırmayı hedeflemelidir. Bunun için;

- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen durumlar ve örgüte karşı geliştirilen negatif tutumlar olarak tanımlanan örgütsel sinizm düzeyleri saptanmalı, iyileştirme faaliyetlerinde bulunulmalıdır.
- Hemşirelerin çalıştıkları birimden memnun olmaları örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir. Bu sebeple hemşireler birimlerde görevlendirilirken istekleri göz önünde bulundurulmalıdır.
- Genç ve mesleğe yeni başlayan hemşirelere destekleyici ve kuruma bağlılığı artırıcı sosyal ortamlar yaratılarak güven duygusunun geliştirilmesi, hemşirelik mesleğini geliştirici eğitim planlamalarının yapılması, kurum içi kariyer planlamalarında öncelik verilmesi yararlı olabilir.
- Yöneticiler ve çalışanlar sinizm hakkında bilgilendirilmeli, görüş ve önerileri dikkate alınarak desteklenmelidir.
- Sağlık hizmetleri yöneticilerinin örgütsel bağlılığı arttırıcı ve örgütsel sinizmi azaltıcı politika ve uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir. Bunun için kurumda hemşirelere değer verildiği hissettirilmeli, hemşirelerin bireysel gereksinimlerine önem gösterilmeli, ödüllendirme sistemi oluşturulmalı, açık ve dürüst yönetim anlayışı benimsenerek kurum kültürünün oluşması için çalışmaların yapılması gibi konulara özen gösterilmelidir.

ARAŐTIRMACILARA ÖNERİLER

- Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisini araőtıran yeni çalışmaların planlanması,
- Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin başka deđiőkenlerle çalışılması önerilmektedir.



9. KAYNAKLAR

Abraham R. Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetics, Social and General Psychology Monograph*. 2000; 126(3), 269-262.

Ada N, Alver İ, Atlı F. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Manisa organize sanayi bölgesinde yer alan ve imalat sektörü çalışanları üzerinde yapılan bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*. 2008; 8(2), 487-518.

Ahmadi F. Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Atatürk Üniversitesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Erzurum (Danışman: Yrd. Doç. Dr. AÇ GÜLLÜCE).

Akar C, Yıldırım TY. Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2008; 10(2), 97-113.

Akben S. Sağlık Sektöründe Hizmetkar Liderlik Algılaması, Stres, Örgütsel Sinizm Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. İ Bakan)

Akdemir B, Kırmızıgül B, Zengin Y. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2016; (2), 115-130

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 Anabilim Dalı, Yüksek Lisans, 2014, Mersin
(Danışman: Prof. Dr. Ü AY)

Akyüz İ, Yurduseven NO. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi,2016: (16), 63-76

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

Andersson LM. Employee Cynicism: An Examination Using a Contract. Human Relations, 1996; 49(11), 449-469.

Anderson LM, Bateman TS. Cynicism in the workplace: Some causes and effects. Journal of Organizational Behavior, 1997;18, 449-469.

Arı GS, Bal H., Bal EÇ . İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2010; 15(3), 143-166.

Arslan E. Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerine etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2017, Ankara (Danışman: Doç. Dr. A KILIÇLAR)

Atay S. Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2006, Afyon, (Danışman: Yrd. Doç. Dr T KANDEMİR)

Aydın S. Büro Yönetimi Ve Sekreterlik Bölümü Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Bu Düzeylerin Akademik Başarıları İle İlişkisi . Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, Ankara (Danışman: Prof. DR. A BALCI)

Babataşı N. Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. G GÖRAK)

Bacaksız FE., Tuna RM, Seren AK. Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. ACU Sağlık Bilimleri Dergisi, 2018; 9(1), 52-58.

Balay R. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2000.

Balıkçioğlu S. (2013). Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Seyehat İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,2013, Hatay (Danışman: Doç. Dr. H ALTAY)

Bayram L. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi, 2005; (59), 125-139.

Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1999; 28(1), 7-15.

Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi, 2011; 28-40.

Becker Howard S. "Notes On the Concept of Commitment", The American Journal of Sociology, 1960; 66, 32-40.

Bilgiç HF. Örgütsel bağlılık- İş tatmini ilişkisi. Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm, 2(3),34-39.

(Şubat 08, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/345359> adresinden alındı)

Blau GJ, Boal KB. Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. Academy of Management Review, 1987; 12(2), 288-300.

Boyalı H. Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerine Bir Uygulama. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2011, Karaman (Danışman: Yrd. Doç.Dr H GÜL)

Brandes PM. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences. Unpublished Doctora Dissertation. The University of Cincinnati. 1997.

Bulutlar F, Öz EÜ. Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2010; 12(2), 75-88.

Cartwright S, Holmes N. The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. Human Resource Management Review, 2006; 16, 199-208.

Cengiz AA. Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2000, Eskişehir (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ç KIREL)

Cihangiroğlu N, Teke A, Özata M, Çelen Ö. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. Gülhane Tıp Dergisi, 2015; 367-372.

Çakar ND, Ceylan A. İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. Doğu Üniversitesi Dergisi, 2005; 6(1), 52-66.

Çalbay S. Hemşirelerde Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman:

Çaylak E. Hemşirelerde Örgütsel Sessizlik İle Örgütsel Sinizm Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, Erzurum (Danışman: Doç. Dr. S ALTUNTAŞ)

Çaylak E, Altuntaş S. The Evaluation of Cynicism Feelings of Nurses Working at A Hospital: Organizational Cynicism. First International Congress on Nursing, Antalya, 2017

Çelen Ö, Teke A, Cihangiroğlu N. Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Araştırma Hastanesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2013; 18(3), 399-410.

Çöl G. Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2004; 6(2).

Çöl G, Gül H. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2005; 19(1), 291-306.

Çulha O. Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, İzmir (Danışman: Prof. Dr. İ PIRNAR)

Delken, M. (2004), "Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (Dissertation of Master of Economics), Faculty of Economics and Business Administration", University of Maastricht, Maastricht.

Demir C, Öztürk UC. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011; 26(1), 17-41.

Doğan S, Kılıç S. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2007; (29), 37-61.

Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2008; 12(2), 9-20.

Duygulu S, Abaan S. Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2007; 61-73

Duygulu S. Bir Yataklı Tedavi Kurumunda Çalışan Hemşirelerin Örgüte Bağlılık Durumu, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, 2001, Ankara.

Eaton JA. A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism. Faculty of Graduate Studies, Dissertation of Master of Arts, York University, 2000, Toronto.

Ece F. Hemşirelikte Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. A YILDIRIM)

Engeda EH, Birhanu AM, Alene KA. Intent to stay in the nursing profession and associated factors among nurses working in Amhara Regional State Referral Hospitals, Ethiopia. BMC Nursing, 2014; 13(24):2-8.

Erdoğan M. Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2015 , Erzurum (Danışman: Doç. Dr. GN SELÇUK)

Erdoğan P, Bedük A. Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Sağlık sektöründe bir araştırma. Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 2013; 3(6), 71-36.

Erdost HE, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi, 2007; 514-524.

Eren H, Bal MD. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2015; 2(1), 44-50.

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

Güçlü H. Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 2006, Eskişehir (Danışman: Doç.Dr. F MAVİŞ)

Gül H. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2002; 2(1), 37-56.

Gül H, Ağıröz A. Mobing ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiler: Hemşireler üzerinde bir araştırma. Afton Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011; 13(2), 27-47.

Gülova AA, Demirsoy Ö. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir çalışma. *Business and Economics Research Journal*, 2012; 3(3), 49-76.

Gündoğan T. Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. TCMB İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, 2009, Ankara.

Gürbüz S. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ekonomi ve Sağlık Araştırmaları Dergisi*, 2006; 3(1), 48-75.

Gürbüz G. Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, Edirne (Danışman: Yrd. Doç. Dr. İ KUMKALE)

Hoş C, Oksay A. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015; 20(4), 1-24.

Hrebiniak LG, Alutto JA. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* , 1972;17(4), 555-573.

İspirli A. Hastane çalışanlarının sapkın davranış algılarıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Isparta (Danışman: Prof. Dr. R ERDEM)

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

Johnson JL, M O'Leary-Kelly (2003). The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: not all social Exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior*. 24:627-647.

Kalağan G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2009, Antalya (Danışman: Prof. Dr. MB AKSU)

Kalağan G, Güzeller CO. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010; (27), 83-97.

Kanar D. Hastanede Çalışan İdari Personelinin Genel Ve Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç.Dr. O YARAR)

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)

Kanten P, Ülker F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşısı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi, 2014; (32), 16-40.

Karacaoğlu, K., & İnce , F. (2012). Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Kayseri Organize Sanayi Bölgesi Örneği. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.

Karaman M. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini. <http://www.academia.edu/33513064/> Erişim Tarihi: 07/02/2018 adresinden alındı

Kavacık M, Baltacı F, Yıldız A. Konaklama işletmelerinde örgütsel çatışma ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2013; 5(3), 73-78.

Kaya ŞD. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010; 10(20), 77-96

Kaya, H. Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürlerinin analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığa etkisi: Görgül bir araştırma. Maliye Dergisi, 2008; (155), 119-143.

Kaya N, Selçuk S. Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? Doğu Üniversitesi Dergisi, 2007; 8(2), 175-190.

Keleş HN. İş tatminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2006; 243-263.

Koç H. Örgütle bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2009; 8(28), 200-211.

Köse S, Kartal B, Kayalı N. Örgütsel vatandaşlık davranışı ve tutuma ilişkin faktörlerle ilişkisi üzerine bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2003;(20), 1-19.

Kuruüzüm A, Sezgin I, İpekçi EÇ. İşe bağlılığı etkileyen faktörler: İmalat ve hizmet sektörlerinde karşılaştırmalı bir analiz. Bilig Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı, 2010; 53, 183-198.

Küçükeşmen, E. Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, Isparta (Danışman: Prof. Dr. İH ÇARIKÇI)

Lambert SJ. The Combined Effects of Job and Family Characteristics on the Job Satisfaction, Job Involvement and Intrinsic Motivation of Men and Women Workers. Journal of Organizational Behavior, 1991; 12(4), 341-363.

Lobnikar B, Pagon M. "The Prevalence and Nature of Police Cynicism in Slovenia. In Mesko G., Pagon M. and Dobovsek B. (ed.) Policing in Central and Eastern Europe: Dilemmas of Contemporary Criminal Justice, 2004; pp: 103-111. University of Maribor, Ljubljana.

Mart M. Hemşirelikte İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. N SABUNCU)

Meyer JP, Allen, NJ. "Testing the side-bet theory of organizational commitment: some methodological considerations", Journal of Applied Psychology, 1984; 69, 372-378.

McNeese-Smith DK, Nazarey M. A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses. *Journal of Healthcare Management*. 2001; 46(3): 173-187.

Meyer JP, Allen NJ. A Three - Component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1991; 1(1), 61-89.

Mottaz CJ. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of the occupational groups. *Journal of the Vocational Behaviour*, 1989; 28(3), 214-228.

Mowday R., Steers R, Porter L. The Measurement Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 1979; 14, 224-247.

Naus, A. Organizational Cynicism: On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization. Dissertation of Doctor of Philosophy, 2007, Maastricht University.

Nacar N. Kütüphanelerde Örgütsel Kültürün Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2012, Adana (Danışman: Prof. Dr. Ü AY)

Okan F. Akademisyenlerin Örgütsel Sinizme İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rekreasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2018, Batman (Danışman: Doç. Dr. C TAŞKIN)

Onay AÖ. Kariyer Bağlılığı, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, Kocaeli (Danışman: Doç. Dr. B GÜLER)

Özcan EB. Örgütsel Bağlılık Ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, Adana (Danışman: Doç. Dr. Ü AY)

Özdemir H. Psikolojik Sözleşme İhlali Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, Ankara (Danışman: Prof. Dr. D BİNGÖL)

Özdevecioğlu M., Aktaş A. Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş- aile çatışmasının rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2007; (28), 1-20.

Özenir İ. Örgütsel İletişim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Hatay İlinde Bir İnceleme. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, Hatay (Danışman: Prof. Dr. F ÖLÇER)

Özgan H. Örgütsel davranış bağlamında öğretmenlerin örgütsel adalet, güven, bağlılık, yönetici değerlendirme ve çatışma yönetimi stratejileri algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimleri, 2011; 11(1), 229-247. <http://www.kuyeb.com> adresinden alındı.

Özkaya MO, Kocakoç İD, Karaa E. Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan araştırması. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim ve Ekonomi, 2006; 13(2).

Özler DE, Atalay CG. A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. Business and Management Review, 2011; 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), 47-57.

Öztürk M. Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. A YANIK)

Porter LW, Steers RW, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians'. Journal of Applied Psychology, 1974; 59(5), 603-609.

Randall DM. Commitment nad The Organization: The Organization Man Revisited. Academy of Management, 1987; 12(3), 460-471.

Sağcan, A. Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri Ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, (Danışman: Yrd.Doç. Dr. A. KARAMAN)

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)

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

Sığır Ü. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007; 7(2), 261-278.

Sığır Ü, Basım N. İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2006; (12), 131-154.

Solak Ö. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Düzeyi İle İlişkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. H İŞSEVER)

Somuncu, F. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma. Anadolu Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2008, Eskişehir(Danışman:Doç. Dr. S BESLER)

Sonay F. Örgütsel Bağlılık Ve Sağlık Çalışanları. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları

Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2013, İstanbul (Danışman: Prof.Dr. M.F. Gezgin).

Sur Ö. Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi.Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2010, Ankara (Danışman: Prof. Dr. D TENGİLİMOĞLU)

Şeddathı ÖS, Tengilimoğlu D. Bir çalışan güvenliği problemi örgütsel sinizm : Van ili sağlık çalışanları örneği. 4. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Sözel Bildiriler. 2013;1, 39-62.

Taslak S, Dalgın T. Çalışanların Atfetme Eğilimlerinin Örgütsel Sinizm Davranışları Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2015; (34), 139-158.

Taşkaya S, Şahin B. Hastane çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgütsel adalat algılarının örgüte bağlılık düzeyleri üzerine etkisinin yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011; 29(1), 165-185.

Taşlıyan M, Pekkan ÜM. Çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma: Beş yıldızlı oteller örneği. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2017; 9(1), ISSN: 1309-8039

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

Tokat B. Örgütlerde çatışma ve çatışmanın yönetimi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1999; 23-40.

Tokgöz N, Yılmaz H. Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2008;(2), 283-305.

Topçu İ, Ünalı TN, Bacaksız FE, Şen, HT, Karadal A, Yıldırım A. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği. Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2013;6(3), 125-131.

Top M. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2012; 41(2), 258-277.

Torun Y. Personel Güçlendirme Ve İşten Ayrılma Niye Ti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizmin Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anbilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Doktora Tezi, 2016 , İstanbul (Danışman: Prof. Dr. C ÇETİN)

Tutar H. Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2007;12(3), 97-120.

Tükeltürk ŞA, Perçin NŞ, Güzel B. Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: Dört-beş yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. 2009; 688-692.

Ulutürk Ş. Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Banka Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, (Danışman: Yrd. Doç.Dr. F YALIM)

Uygur A. *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. 2009, Ankara.

Uygur A, Koç H. Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2010; 2(4), 79-94.

Uysal İ. Örgütsel çatışma yönetimi ve Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'na yönelik bir uygulama. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, 2004

Uzuntarla Y, Teke A, Cihangiroğlu N, Uğrak U. Bir araştırma hastanesinde görev yapan yönetici sekreterlerin sinizm düzeylerinin incelenmesi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015; 6(1), 545-564.

Üreten ZK. Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi İle Özel Hastane Karşılaştırması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2016, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. HN GEMLİK)

Varoğlu D. Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, 1993, Ankara (Danışman: Prof. Dr. V AYDIN)

Wasti SA. Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 401-410, (2000).

Wasti SA. Liderlik ve insan kaynakları uygulamaları. Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara; 2000.

Wiener Y. Commitment in organizations: A normative view. Academy Management of Review, 1982; 418-428.

Yağcı K. Meyer - Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2007; 9(3), 114-129.

Yanılmaz B. Kamu Personeli Olarak Çalışanlarda Örgütsel Adalet Algısı Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 2014, İstanbul (Danışman: Yrd Doç. Dr. L ÖNEN, Prof. Dr. N TELMAN, Yrd. Doç. M ÖZGELDİ)

Yavuz E, Tokmak C. İşgörenlerin etkileşimci liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi. 2009; (2), 17-34.

Yazıcıoğlu İ, Topaloğlu IG. Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2009; 1(1), 3-16.

Yenihan, B. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014; 4(2), 170-178.

Yeşilçimen KC. Hemşirelikte Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Güven İlişkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Ü BAYKAL)

Yıldız K. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turtic.2012; 8 (6), 853-879.

Yılmaz F, İşler İ, Çolak MY. Ankara'da özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. Akademik Bakış Dergisi. 2016;(54), 429-444.

Yücel İ, Çetinkaya B. Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve çalışanların yaşının bu ilişki üzerindeki. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015; 19(3), 247-271.

Yüksel H. Örgütsel Sinizm Ve Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetçiliği Programı, Yüksek Lisans Tezi, 2015, İzmir (Danışman: Doç. Dr. S ŞAHİN)

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

Zhen YA. (2013) The Impact of Communication Satisfaction and Emotional Exhaustion on Organizational Commitment. University Tunku Abdul Rahman Faculty of Accountancy and Management, Unpublished masters thesis, Malaysia, (Advisor: Susan Peters)

10. EKLER

EK-1 MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ YÖNETİM KURULU KARARI

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/05/2016-40908



CELAL BAYAR
ÜNİVERSİTESİ

Sayı : 28233352-730.03.02
Konu : Yönetim Kurulu

T.C.
CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürüne

SBE-HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi Banu (BAKIRCI) KANAT'ın Etik Kurul Onayı alınması kaydı ile, Tez konusundaki " Hemşirelerde Örgütsel Sizinmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi" olmasına 20.05.2016 tarihli Enstitü Yönetim Kurulunda **OY BİRLİĞİYLE** karar verildi.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ayşe AKTAŞ
Enstitü Müdürü

Adres: Fiy Fakültesi Çiftlikçe Zemin Kat Üniversite Kampüsü Manisa
Telefon: (0 236) 2360999 Faks: (0 236) 2361038
E-Posta: saglik.sekeren@cbu.edu.tr Elektronik Adres: saglik@cbu.edu.tr

Bilgi İçin: Günel Sehan
Devlet Bilgiye Hizmeti



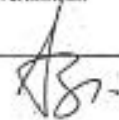
**EK 2. MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ETİK KURULU İZİNİ**

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




KARAR TARİHİ / NO	29 / 06 / 2016 / 394/6486 - 257					
ARAŞTIRMAYIN ADI	Hemşirelerde duygusal sistemin duygusal bağlanış üzerindeki etkisinin incelenmesi					
SORUMLU ARAŞTIRMACI	Doç. Dr. Dilek ÖZMEN - CBU Sağlık Bilimleri Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği ABD					
ARAŞTIRMA KURULU	Hemşire Bilimi KANAT					
ARAŞTIRMAYIN NİTELİĞİ	SÜREKLİ TİPİ <input type="checkbox"/>		YÜKSEK LİSANS-DOKTORA TİPİ <input checked="" type="checkbox"/>		AKADEMİK AMAÇLI <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	03 / 06 / 2016 / Tarih ve 199 sayılı araştırma dosyası					
KARAR SONUÇLARI	Araştırma dosyası incelendiği, bilimsel ve etik açıdan UYGUN olduğuna oy birliği ile karar verilmiştir.					
Onay/Adı/Soyadı	Acıyımın Bu Tıbbi Olur Eyle	Tanımlama Kurulması Eyle	Onay/Adı/Soyadı	Acıyımın Bu Tıbbi Olur Eyle	Tanımlama Kurulması Eyle	
Prof. Dr. Zeki ARI Tıbbi Biyokimya AD	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Doç. Dr. Ayşen TÜREDOĞLU Çocuk Hematolojisi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Errol Ocan Psikiyatri AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yrd. Doç. Dr. Selim ALTAN Fiziksel AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Reyhan Cengiz ÖZLÜ Halk Sağlığı AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Yrd. Doç. Dr. Dilek ÇEÇEN Genel Hemşireliği AD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Tuğba ÇAKIROĞLU Farmakoloji	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	BAKADIR KILMAZ Anestezi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Serdar TOK BESİD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	İhsan AVCI Sivil Dac	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<p>Etik Kurulumuzun kararı yukarıda belirtilmiştir. Acıyımın Her Hava Bir Ayarında Etik Kurulumuzun "Teleme - Dışarıya" Gibesini Gereği Lüzumu Habirli / Habirli Olarak Dencilerdir. Araştırma Bayvuru Formunun Taahhütüne - Bölüm E kısmında belirtilmiş olan hususların dikkate alınarak incelenen bilgilerin Etik Kurulumuzun zamanında itilmesini kurulumuzda bilgilerinizi ve gereğini rica ederiz.</p>						
Prof. Dr. Zeki ARI Başkan						

**EK-3 SBÜ BURSA YÜKSEK İHTİSAS EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ İZNI**

EĞİTİM PLANLAMA KOORDİNASYON KURULU	
<p>Karar No: 266 Toplantı Tarihi: 29.08.2016</p> <p>Başkan: Doç. Dr. Soner CANDER Üyeler: Doç.Dr.Alpaslan ÖZTÜRK Doç.Dr.Serdar KAHVECİOĞLU, Doç.Dr.Mete KAYA, Op.Dr.M.Murat AYDOS</p>	<p>11.Dr. Özlem ÖZ'ün Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Rotasyon Onayı Hak.</p> <p>12.Dr. Pınar GENÇ'in Uzmanlık Sınav Onayı Hak.</p> <p>13.Acıbadem Üniversitesi Tıp Fakültesi 5.sınıf Öğrencisi Mahmud TÜRK'ün staj dilekçesi Hak.</p> <p>14.Dr. İsmail ŞEN'in Uzmanlık Sınavı Hak.</p> <p>15.Dr. Cem AKAL TUN'nun Uzmanlık Sınavı Hak.</p> <p>16.Anket Ölçeği Uygulayabilmek İçin İzin Talebi Hak.</p> <p>17.Yüksek Lisans programı öğrencisi Banu KANAT'ın Anket İzni Hk.</p> <p>18.Dr. Salih METİN'in Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Rotasyon Talebi Hak.</p> <p>19.Dr. Yasin GÜÇLÜ'nün Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Rotasyon Talebi Hak.</p>
EĞİTİM PLANLAMA KOORDİNASYON KURULU KARARLARI	
<p>11.Hastanemizde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğinde Asistan olarak görev yapan Dr. Özlem ÖZ'ün 01.11.2016-30.11.2016 tarihleri arasında 1 (bir) ay süreli Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Ana Bilim Dalı'nda rotasyon talebinin onay yazısı okundu ve uygun olduğuna, kişiye tebliğ edilmesine,</p> <p>12.Hastanemizde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Asistanı olarak görev yapan Dr. Pınar GENÇ'in II Sağlık Müdürlüğü'nün 25/08/2016 tarih ve 19005 sayılı yazısına istinaden 07.09.2016 tarihinde saat 09:00 'da Uzmanlık Sınavına alınabileceğine dair yazı okundu, jüri üyelerine ve kişiye tebliğ edilmesine,</p> <p>13.Acıbadem Üniversitesi Tıp Fakültesi 5. Sınıf Öğrencisi Mahmud TÜRK'ün 25/08/2016 tarih ve 6125 sayılı dilekçesi değerlendirildi. Buna göre Mahmud TÜRK'ün Hastanemizde 26.09.2016 – 21.10.2016 tarihleri arasında 1 (bir) ay süre ile herhangi bir girişimsel işlem yapmaması kaydıyla Zorunlu Mali Sigorta yada Üniversiteden alınan sorumluluk belge olması halinde Yetişkin Acil Serviste gözlemci staj yapmasının uygun olduğuna,</p> <p>14.Hastanemizde Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Asistanı olarak görev yapan Dr. İsmail ŞEN'in 29/08/2016 tarih ve 6221 sayılı dilekçesi değerlendirildi; Buna göre Dr. İsmail ŞEN'in uzmanlık sınav tarihinin alınması için Bursa İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği' ne yazı yazılmasının uygun olduğuna,</p> <p>15.Hastanemizde Kadın Hastalıkları ve Doğum Asistanı olarak görev yapan Dr. Cem AKAL TUN'un 29/08/2016 tarih ve 6239 sayılı dilekçesi değerlendirildi; Buna göre Dr. Cem AKAL TUN'un uzmanlık sınav tarihinin alınması için Bursa İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği' ne yazı yazılmasının uygun olduğuna,</p> <p>16.Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Nalan AKIŞ'ın "Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Tıpta Uzmanlık Giriş Sınavına (TUS) Çalışma ve Branş Seçiminde Etkili Olan Faktörler " adlı akademik amaçlı çalışma kapsamında Hastanemiz Uzmanlık Öğrencilerine ekte belirtilen anket ölçeğini uygulamak için gerekli iznin verilmesine,</p> <p>17.Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Hemşirelik Hizmetleri Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Banu KANAT'ın "Hemşirelerde Örgütsel Sizinmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi " adlı tez çalışması kapsamında ekte belirtilen anket ölçeğini uygulamak için gerekli iznin verilmesine ve çalışma bitiminde Sonuçlarının Hastane Yöneticiliğimize sunulmasının uygun olduğuna,</p> <p>18.Hastanemizde Aile Hekimliği Asistanı olarak görev yapan Dr. Yasin GÜÇLÜ'nün Rotasyon Talebi değerlendirildi; Buna göre 01/09/2016 tarihi ile 31/01/2017 tarihleri arasında Hastanemiz Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğinde Rotasyon yapmasının uygun olduğuna;</p> <p>19.Hastanemizde Aile Hekimliği Asistanı olarak görev yapan Dr. Salih METİN'in Rotasyon Talebi değerlendirildi; Buna göre 01/09/2016 tarihi ile 31/01/2017 tarihleri arasında Hastanemiz Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Kliniğinde Rotasyon yapmasının uygun olduğuna; oy birliği ile karar verilmiştir.</p>	



**EK-3 SBÜ BURSA YÜKSEK İHTİSAS EĞİTİM VE ARARŞTIRMA
HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ İZNI**

EĞİTİM PLANLAMA KOORDİNASYON KURULU	
<p>Karar No: 266 Toplantı Tarihi: 29.08.2016</p> <p>Başkan: Doç. Dr. Soner CANDER Üyeler: Doç. Dr. Alpaslan ÖZTÜRK, Doç. Dr. Sendar KAHVECİOĞLU, Doç. Dr. Mete KAYA, Op. Dr. M. Murat AYDOS</p>	
EĞİTİM PLANLAMA KOORDİNASYON KURULU KARARLARI	
<p> Doç. Dr. Soner CANDER (Başkan)</p> <p>Doç. Dr. Alpaslan ÖZTÜRK (Başkan Yardımcısı) </p> <p>Doç. Dr. Sendar KAHVECİOĞLU (Üye) (izinli)</p> <p>Doç. Dr. Mete KAYA (Üye) </p> <p>Op. Dr. M. Murat AYDOS (Üye)</p>	

**EK-4 HEMŞİRELERİN BİREYSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ
FORMU**

Tez Anket Formu

Sayın Katılımcı;

Bu form Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı programı kapsamında yürütölmekte olan **Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi** adlı tez çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Anket formunda yer alan maddeleri okuduktan sonra sizin için uygun olan seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Vereceğiniz cevaplar araştırma kapsamında kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim

Yüksek Lisans Öğrencisi

Banu KANAT

HEMŞİRELERİN MESLEKİ VE BİREYSEL ÖZELLİKLERİ FORMU

1. Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz () Kadın () Erkek

3. Medeni Durumunuz () Evli () Bekar

4. Eğitim Durumunuz () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek lisans

() Doktora

5. Kurumdaki Pozisyonunuz

() Yönetici Hemşire

() Sorumlu Hemşiresi

() Servis Hemşiresi

7. Hastanede çalıştığınız birim

() Dahili Birimler

() Cerrahi Birimler

() Özellikli Birimler

8. Mesleğinizde toplam çalışma süreniz.....

9. Kurumda toplam çalışma süreniz

10. Çalışmakta olduğunuz birimdeki görev süreniz.....

11. Hemşirelik mesleğini sürdürme nedeniniz

() Mesleğimi severek yapıyorum

() Mesleği zorunluluktan dolayı yapma



EK-5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler, sizin örgütsel bağlılık seviyenizi ölçmek için geliştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık; kısaca, sizinle çalıştığınız kurum arasındaki psikolojik bağlılık düzeyini ifade etmektedir. Vereceğiniz yanıtlar araştırmacılar dışında hiç kimse tarafından okunmayacak ve farklı bir amaçla kullanılmayacaktır.

Lütfen her maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre, yanıtınızı ilgili kutuların içine (X) işareti koyarak belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Tarafsızım	Bir Parça Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Meslek hayatımın geriye kalanını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.							
2. Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.							
3. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
4. Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.							
5. Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı var.							
6. Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik							

hissim yok.							
7. Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
8. Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.							
9. Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.							
10. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.							
11. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.							
12. Kuruluşuma çok şey borçluyum.							
13. Şu anda kuruluşumda kalmak istek							

meselesi olduğu kadar mecburiyetten.							
14. İstesem de, Şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
15. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt st olur.							
16. Bu kuruluŐu bırakmayı dŐünemeyeceđim kadar az seçeneğim olduğunu düŐünüyorum.							
17. Bu kuruluŐtan ayrılmamanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlığı olurdu.							
18. Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalıŐmayı düŐünebilirdim.							

EK- 6 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Aşağıda verilen ifadelere katılma derecenizi lütfen ilgili kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.

Açıklama : Sinizm: Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimseye “sinik” ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye “sinizm” denmektedir.

Örgütsel sinizm: Çalışanların örgütlerine karşı aşırı derecede olumsuz tutum içine girmesidir. Kuruma karşı aşırı şüphecilik ve güvensizliktir.

	Hüçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
Bilişsel Faktörler					
1. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
3. Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5. Kurum yönetimi beklenen davranışı değil,					

başka davranışı ödüllendirir.					
Duyuşsal Faktörler					
6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.					
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşıyorum.					
8. Çalıştığım kurumun sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğim olur.					
9. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
10. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.					
11. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda					

olup bitenlerle ilgili şikayette bulunurum.					
Davranışsal Faktörler					
12. Çalıştığım kurumda, işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
13. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.					
14. Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.					

EK-7 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI

Fwd: Orgutsel baglilik > Gelen Kutusu x



Banu Bakırcı

Alıcı: ben ▾

Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>, 24 Mar 2016 Per, 16:02 tarihinde şunu yazdı:

Merhaba,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar,

Arzu

EK-8 ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ İZİN YAZISI



kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Alıcı: ben ▾



Sayın Banu Bakırcı 2016 yılında da belirttiğim gibi Brandes vd.
Taraftndan geliştirilen bizim tarafımızdan Türkçe uyarlaması
yapılan ölçeği araştırmanızda kullanmanızda herhangi bir sakınca
yoktur. İyi çalışmalar dilerim. Doç. Dr. Korhan KARACAOĞLU

23 Nis 2019 08:37 (3 gün önce)



EK 9. GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

ÇALIŞMANIN ADI Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi

Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi 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. Eğer çalışmaya katılmaya karar verirseniz imzalamanız için size bu Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu verilecektir. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz.

ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMACI :

Sinizm; çalışanların örgütlerine karşı güvensizlik, öfke, kızgınlık, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duyguları taşıması olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık; çalışanın kurumla olan ilişkisini şekillendiren, kurumda çalışmaya devam etme kararının alınmasını sağlayan, üretkenliğini artıran, verimlilik ve sorumluluk duygusuyla hareket ettiren psikolojik durumdur. Örgütsel bağlılığın örgütlere olumlu bir etkisi bulunurken sinizmin örgütlere negatif bir etkisi bulunmaktadır. Sinizm örgütsel bağlılığı çalışanların yetenek algılarını, örgütlerine olan güven duygularını azaltarak etkilemektedir. Bu nedenle örgütsel sinizmi ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin bilinmesi ya da algılanması, yöneticilerin bu konularda duyarlı olup olumsuz sonuç doğurabilecek adımların tanınarak düzeltici önlemlerin alınmasını amaçlamaktadır.

ÇALIŞMA İŞLEMLERİ:

Bu çalışma anket kullanılarak yapılacak bir çalışmadır. Çalışma için sizden hemşirelerin bireysel ve mesleki bilgi formundaki 11 soru, örgütsel sinizm ölçeğindeki 14 soru ve örgütsel bağlılık ölçeğindeki 18 soruyu cevaplandırmanız istenmektedir. Çalışma yaklaşık 10 dakika sürecektir. Verilen anketler 1 saat sonra sizden alınacaktır. Veri toplama aracındaki tüm soruları cevaplamanız önemlidir. Bu araştırmada yer almak tamamen isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilir ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz.

ÇALIŞMAYA KATILMAMIN OLASI YARARLARI NELERDİR?

Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi, bu doğrultuda ileriye dönük düzeltici önlemlerin alınması açısından önemli yer tutmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın sonuçları daha sonra yapılacak araştırmalara veri oluşturacaktır.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK?

Buradan elde edilen veriler bilimsel makalede veri olarak kullanılacak olup, kişisel bilgileriniz hiçbir yerde, hiçbir şekilde kimseyle paylaşılmayacaktır. Ancak etik kurullar ve resmi makamlar gerektiğinde bilgilerinize ulaşabilir. Siz de istediğinizde kendinize ait bilgilere ulaşabilirsiniz.

SORU VE PROBLEMLER İÇİN BAŞVURULACAK KİŞİLER :

BANU KANAT 0 505 585 1536

Çalışmaya Katılma Onayı

Yukarıdaki bilgileri araştırmacı ile tartıştım ve kendisi bütün sorularımı cevapladı. Bu bilgilendirilmiş olur belgesini okudum ve anladım. Bu araştırmaya katılmayı kabul ediyor ve bu onay belgesini kendi hür irademle imzalıyorum. Bu onay, ilgili hiçbir kanun ve yönetmeliği geçersiz kılmaz.

<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>Arařtırmacı² 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

İHTİHAL RAPORU

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

Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Başkanlığı'na

"Hemşirelerde Örgütsel Sizinizin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi"

Tezime ilişkin 18/04/2019 tarihinde yapılan Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 30'dur.

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.

18.04.2019

Adı Soyadı : Banu KANAT
Öğrenci No : 131357005
Anabilim Dalı : Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı
Programı : Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans Programı

DANIŞMAN ONAYI
UYGUNDUR.

Doç. Dr. Dilek ÖZMEN

Açıklamalar

1- Tez Çalışması Orijinallik Raporu (TCOR), TURNITIN İntihal Tespit Programı kullanımı için bilgisayar ortamına yüklenen tez dosyasından, Enstitüde görevlendirilene personeller, Kütüphane ve Dökümantasyon Dalı Başkanlığı'nda görevlendirilen kütüphaneçiler tarafından alınır.

2 Sayfa sayısı 400'den az olan tezler için tez savunmasından önce ve başarılı olması durumunda düzeltilmelerden sonra olmak üzere 2 kez TCOR alınır. 400 sayfa'dan fazla olan tezler 400 ve fazla kısmında bölünerek Turnitin veri tabanına yüklenmesi gerekmektedir. Bu güm durumunda benzerlik oranının hesaplanmasında ilişkin detaylı forma, Kütüphane web sayfasında bulunan Turnitin kullanan Mevzuatın altından erişilebilir.

3-TCOR, tezin yalnızca Kapak Sayfası, Özet, Ana Başlıklar ve Sonuç bölümlerinden oluşan kısmın tek bir dosya olarak intihal tespit programına yüklenmesi ile alınır.

Programa yüklenme yapılırken Dosya Başlığı (document title) olarak tez başlığının tamamı, Yazar Adı (author's first name) olarak öğrencinin adı, Fikir Sayfada (author's last name) olarak öğrencinin soyadı bilgisi yer alır.

4- TURNITIN İntihal tespit programına yüklenen dosyanın sürçülmesinde, ilgili programdaki Etiketleme seçenekleri aşağıdaki şekilde ayarlanır: - Kayıtlıca hariç, - Akademi hariç, - 5 kelmeden daha az Etiketler İçeren metinlerden hariç (bu iki seçenek aynı anda çalışmaz)

5-İntihal ihlali raporları alınırken; "Özetleri parçaya bölünür" seçeneği mutlaka DEPO FDR paketine işaretlenmesi/ işaretlenmemesi; söz konusu ayarların ikinci kez yüklenmesi durumunda benzerlik %300 çıkarılır ve depodaki tezi silmek çok uzun süre alacak gerektirecektir.

6- Raporlama işlemi tamamlandıktan sonra, bilgisayarınız olan elinizin görünürlüğünü sağ iz ekranında yerdeki sayı olarak belirtilen "benzerlik oranı" raporlamaya tabii bulunan olan doğrudan "tezleme sayfa sayısı" ve raporlamaya işlenmiş yapıldığı "tarih" bilgisi, "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu" formuna işlenir.

7- Benzerlik oranının tüm zorunluluklar dikkate alınarak.

8- Tez savunma sınavı sonrasında başarılı bulunan öğrenci, tez savunma sınavı tarihi sonrasında tezle ilgili muhtemel değişiklikleri içeren dosya kullandık alınıp ilgili bir intihal raporundaki bilgiler kullandık hazırlanmış ve tez dosyasını tarafsız olarak incelenerek incelenmiş bir "Yüksek Lisans/Doktora Tez Çalışması Orijinallik Raporu"na Enstitüye teslim etmekte yüklenir.

9- Turnitin Hakkında Bilgiler: <http://www.turnitin.com>

11.ÖZGEÇMİŞ

Adı	Banu	Soyadı	Kanat
Doğum Yeri	Aksaray	Doğum Tarihi	17.08.1984
Uyruğu	TC	Tel	0 505 585 1536
E-mail	banubakircis@gmail.com banukanatt@gmail.com		

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurum Adı	Mezuniyet Adı
Lise	Turgutlu Yabancı Dil Ağırlıklı Lise / Manisa	2002
Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu	2006

İş Deneyimi

Görevi	Kurum	Yıl
Yoğun Bakım	Başkent Üniversitesi Hastanesi	2006-2007

Hemşiresi	/Ankara	
Yoğun Bakım Hemşiresi	Özel TOBB ETÜ Hastanesi /Ankara	2007-2011
Yoğun Bakım Hemşiresi	Manisa Celal Bayar Üniversitesi Hastanesi	2012-2016
Sorumlu Hemşire	SBÜ Bursa Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi	2016- halen

Yabancı Diller	Okuduğun Anlama	Konuşma	Yazma
İngilizce	Orta	Orta	İyi

Yabancı Dil Sınav Notu

YDS	ÜDS	IELTS	TOEFL IBT	TOEFL CBT	TOEFL PBT	FCE	CAE
65							

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma Becerisi
Microsoft Office (Word, Excel...)	Çok iyi