

# Hemşirelerin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi\*

## Examining the Relationship Between Organizational Cynicism and Organizational Commitment Levels of Nurses

Emel Şeker , Serap Torun 

SHYD 2021;8(2):148-159  
doi:10.5222/SHYD.2021.50103

**Cite as:** Şeker E, Torun S. Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2021;8(2):148-159.

### Öz

**Amaç:** Bu araştırma, hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımı gerçekleştirilen çalışmada, veri toplama aracı olarak "Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma, araştırmacı tarafından devlet hastanelerinde çalışan 280 hemşireye anket uygulanarak yürütülmüştür. Veriler SPSS 23.0 paket programı kullanılarak, bağımsız student t-testi, One-Way ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis, Pearson ve Spearman korelasyon testleriyle analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin kendilerini iş yerinde rahat hissetme, çalışılan birim ve kendilerini iş yerine ait hissetme değişkenleriyle yapılan karşılaştırmalarda anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<.05$ ). Örgütsel Sinizm Ölçeği toplam puan ortalaması  $37,98\pm 10,71$ , Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ise  $52,60\pm 8,40$  olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm ölçek toplamıyla örgütsel bağlılık ölçeği duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunmuştur.

**Sonuç:** Çalışmanın sonucunda; iş yerinde kendini rahat ve kendini iş yerine ait hisseden hemşirelerin daha düşük, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Ameliyathanede çalışan, kendini iş yerinde rahat ve kendini iş yerine ait hisseden hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçek toplamıyla duygusal ve devam bağlılığı alt ölçek boyutları arasında negatif, normatif bağlılıkla olumlu yönde zayıf bir ilişki saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm

### Abstract

**Aim:** This research was conducted to determine the relationship between organizational cynicism and organizational commitment of the nurses

**Method:** This study was conducted in a descriptive -correlational design. "Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale (OCS) and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)" were used as the data collection tools. The research was conducted by the researcher by applying a questionnaire to 280 nurses working in state hospitals. Data were analysed using SPSS 23.0 package program, independent Student's t-test, One-Way ANOVA, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, Pearson and Spearman correlation tests.

**Results:** It was determined that there was a significant difference as a result of the comparisons made with the variables of nurses' feeling comfortable in their workplaces, the unit in which they were working and their feeling of belonging to their workplace ( $p<.05$ ). The mean total score of the Organizational Cynicism scale was  $37.98\pm 10.71$ , and the Organizational Commitment scale was  $52.60\pm 8.40$ . A relationship was determined between the organizational cynicism scale total score and affective, continuance and normative commitment subdimensions in the organizational commitment scale.

**Conclusion:** The results of the study revealed that nurses who were feeling comfortable in their workplaces and had feeling of belonging to their workplaces had lower levels of organizational cynicism, while nurses who were working in the intensive care units had higher levels of organizational cynicism. The organizational commitment levels of the nurses working in the operating room, feeling comfortable in their workplaces, and feeling of belonging to their workplaces were relatively higher. A negative relationship was found between the organizational cynicism scale total score and affective and continuance commitment subscales. On the other hand, a weak positive relationship was found between the organizational cynicism scale total score and normative commitment.

**Keywords:** Nurse, organizational commitment, organizational cynicism.

Received / Geliş:

18.12.2020

Accepted / Kabul:

15.06.2021

Published Online / Online Yayın:

17.08.2021

Corresponding author /

Sorumlu yazar:

Emel Şeker

Milli Savunma Bakanlığı, Birinci

Basamak Muayene Merkezi,

Adana, Türkiye

✉ emel76seker@gmail.com

ORCID: 0000-0002-9855-8525

S. Torun 0000-0002-1651-2735

Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri

Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik

Anabilim Dalı, Adana, Türkiye

\* Bu makale, Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda yapılan (27/08/2020 tarih ve 24/14-14 sayılı) yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

## Extended Abstract

**Introduction:** Employees who adopt themselves to the working conditions of the organization and not feeling themselves under pressure of the authority directly influence the production and working performances of their organization. The presence of organizational cynicism, which consists of employee's negative feelings, attitudes or behaviours towards the organization, can damage not only the organization but also the individuals. From this perspective, this study aimed to investigate the relationship between the levels of nurses' organizational cynicism and organizational commitment.

**Background:** Health and health services have vital importance for both the individuals and the society. The principle condition for the society to live in prosperity is that individuals should have, and maintain their healthy lives. Moreover, the vital importance of health for individuals and society points the difference of health services and health institutions compared to other services and institutions. Providing effective and high-quality services has higher priority than many other services and institutions and it is also more difficult. The intensity of mutual communication between service providers and the ones who receive service in the health sector makes an important contribution to the satisfaction level of those who receive service in the field of health. This condition has caused an increase in the expectations of health organizations from the employees. The cynical individuals who provide health services may be insecure to the team in which they work, the organization, and the patients. This causes emergence of behaviours such as contempt, hopelessness, disappointment and disruptions in the working system. Based on this, cynical individuals who display alienation from their organization pave the way for the increase of the number of health care professionals who pull away from work and affect other colleagues with their negative thoughts.

**Method:** This study with a descriptive research design was conducted with 280 nurses working in two state hospitals in Adana to determine the relationship between nurses' organizational cynicism and organizational commitment. Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale (OCS) developed by Brandes et al., and Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) updated by Meyer, Allen and Smith in 1993 were used as data collection tools. Turkish validity and reliability studies of OCS, and OCQ were conducted by Karacaoğlu and İnce (2012), and, by Wasti (2000), respectively. SPSS 23.0 package program was used for the statistical analysis of the data. Independent Student's t-test, One-Way ANOVA tests, Mann - Whitney U, Kruskal- Wallis, Bonferroni tests and Post Hoc, Pearson and Spearman correlation tests were performed.

**Results:** While no significant difference was found between the variables of the nurses' genders, marital status, age groups, educational levels and years of working and their levels of Organizational Cynicism and Organizational Commitment ( $p>.05$ ), it was seen that there was a significant difference between the variables of the nurses' feeling comfortable in their working places, the unit of work, feeling themselves belonging to the workplace and their levels of Organizational Cynicism and Organizational Commitment. Mean total scores of Organizational Cynicism scale ( $37.98\pm 10.71$ ), and its subdimensions of cognitive cynicism ( $15.61\pm 4.59$ ), emotional cynicism ( $10.46\pm 4.24$ ), behavioural cynicism ( $11.91\pm 3.80$ ) were determined. Mean total scores Organizational Commitment Scale ( $52.60\pm 8.40$ ), and its subdimensions of emotional commitment ( $18.05\pm 3.86$ , normative commitment ( $17.53\pm 4.21$ ) and continuance commitment ( $17.01\pm 4.13$ ) were also calculated.

**Conclusion:** The results of this study have indicated that nurses who feel comfortable in their workplaces and feel themselves belonging to their workplaces have lower levels of organizational cynicism, and the nurses who work in intensive care units have a higher level of organizational cynicism. It was also seen that the health care professionals who work in the operating rooms, who feel comfortable in their work places, and who feel themselves belonging to their workplaces have higher levels of organizational commitment.

## Giriş

M.Ö 500 yıllarında Antik Yunan felsefi düşüncesiyle ortaya çıkan "sinizm" sözcüğünün kökeni "sinik" kavramına dayanmaktadır (Mirzaei, Rahimnia, Mortazavi ve Shirazi, 2017). Türk Dil Kurumu sinizm sözcüğünü anlamını güncel Türkçe sözlüğünde; "insanın erdem ve mutluluğa, hiçbir değere bağlı olmadan bütün gereksinimlerden sıyrılarak kendi kendine erişebileceğini savunan Antisthenes'in öğretisi, kinizm" şeklinde tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2020). Sinizm kavramının içerisinde etkileşimde bulunan bireyler "sinik kişi" şeklinde tanımlanmaktadır. Yapılan bir çalışmada, sinik kişi, insan davranışının kendi çıkarları için motive edildiğine inanan kişi olarak nitelendirilmiştir (Pitre, 2004). Sinik kişi, yalnızca geçmişten acı dersler çıkarmakla kalmayan, aynı zamanda gelecekte zamanından önce hayal kırıklığı yaşayan ve peşinen insanın güdülenmesi ve davranışlarının içtenliğine, iyiliğine inanmayan ve bunu iğneli sözler kullanarak küçümseyerek belirten kişi olarak tanımlanmaktadır (Çakıcı ve Doğan, 2013).

Örgüt iki veya daha fazla kişiden oluşan, ortak amaçlar belirleyip, bu amaçlara ulaşmak için sürekli olarak çalışan, bilinçli olarak iş birliği yapan sosyal bir birim olarak tanımlanmıştır (Çalışkan, Ünal, Kalafatoğlu, Üçler ve Akün, 2015). Üretim ve hizmet işletmeleri bu tanıma açık olarak uymaktadır. Otorite ilişkileri ve belli bir derecede iş bölümü bulunması örgütün başlıca özellikleridir (Arslan, 2012).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile olan etkileşimini gösteren ve örgütteki üyeliğine devam etme kararı üzerinde etkileri bulunan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012). Başka bir tanımda ise örgütsel bağlılık kişinin içinde bulunduğu örgütün çıkarlarını, kendi çıkarlarından daha üstün görmesi şeklinde belirtilmektedir (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012). Buna göre bireyin yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olması, çalışanın örgütün hedef ve değerlerini benimseme, örgütü için daha fazla emek göstermede gönüllü olma ve örgütte kalmaya istekli olma gibi tutum ve davranışlara temel oluşturmaktadır (Eren ve Bal, 2015; Fındık ve Eryeşil, 2012).

Örgüt yönetimi, günümüz insanı için her zaman olduğundan daha büyük öneme sahip, çok daha karmaşık boyutlar kazanmış bir organizasyon sürecidir. Örgütlerin giderek daha karmaşık hale gelmesi, çevrenin sürekli değişerek belirsizliğinin artması gibi nedenlerle, örgütün başarısının artmasını zorlaştırmıştır (Helvacı ve Çetin, 2012). Günümüzde örgütlerin yalnızca sahiplerinin veya yöneticilerinin yetkin olması, örgütün başarısı/amacına ulaşabilmesi için yeterli olmamaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012). Çalışanların örgütü benimsemeleri ve kendilerini yönetsel baskı altında hissetmemeleri üretim ve başarıyı doğrudan olumlu yönde etki etmektedir. Çalışanın örgütüne olumsuz duygular beslemesi, örgüte karşı olumsuz tutum veya davranışlar sergilemesi şeklinde oluşan örgütsel sinizmin varlığı, bireysel zararlarını yanında örgüte de önemli zararlar verebilmektedir. Sağlık sektöründe hizmeti sunanlar ile hizmetten yararlananlar arasında karşılıklı iletişimin yoğun olması ve hasta doyumuna giderek daha fazla önem verilmesi, sağlık örgütlerinin çalışanlardan beklentilerinin artmasına neden olmaktadır (Akyüz ve Yurduseven, 2016; Newman, Nielsen ve Smyth, 2016). Bu bağlamda, hasta ve hasta yakınlarıyla birincil düzeyde iletişim kuran sağlık çalışanlarından hemşireler ayrı bir önem taşımaktadır. Bu durum, hemşirelerin çalışma koşullarının yoğunluğu, hemşirelik mesleğinin yeterince önemsenmemesi, olumsuz tutum ve davranışlarla karşılaşma gibi birçok değişkenle birlikte değerlendirildiğinde, duygusal emek davranışını en fazla göstermesi gereken sağlık çalışanlarının hemşireler olacağı belirtilmektedir (Eren ve Bal, 2015; Kagan, Itzhaki ve Melnikov, 2017; Newman ve ark., 2016; Ulusoy ve Kılınç, 2019).

Tüm bu nedenlerle, hemşirelerin çalıştığı kuruma karşı olumsuz duygular beslemesine ve kendisini kurumuna ait hissetmemesine neden olabilmektedir. Bu bağlamda çalışmada, hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

## Yöntem

**Araştırmanın Amacı ve Türü:** Araştırma, hemşirelerin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla, tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

**Araştırma Soruları:** Çalışmada aşağıda yer alan soruların yanıtları aranmıştır.

- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

**Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri:** Araştırma 06.01.2020-31.01.2020 tarihleri arasında çalışmanın yapıldığı ilin, İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olan ikinci basamak sağlık kuruluşu konumunda yer alan iki devlet hastanesinde yürütülmüştür.

**Araştırmanın Evren ve Örnekleme:** Çalışmanın evrenini araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde görev alan 390 hemşire oluşturmuş olup herhangi bir örneklem seçimine gidilmeden araştırmaya katılımda gönüllü 280 hemşireyle çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya kabul koşulu olarak, meslekte bir yıl çalışmış olma, katılımda gönüllü olma ve veri toplama aracını eksiksiz doldurma ölçüt olarak belirlenmiştir.

**Veri Toplama Aracı:** Araştırma verilerini toplamada; "Kişisel Bilgi Formu", "Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ)" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Kişisel bilgi formu; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çalışılan birim, çalışma süresi, kendilerini iş yerinde rahat hissetme ve kendilerini iş yerine ait hissetme durumuna ilişkin sekiz sorudan oluşmaktadır.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği:** Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ), Brandes ve arkadaşları (1999) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçekte yer alan 13 maddeden ilk beşi bilişsel, bunları izleyen dördü duygusal ve son dördü ise davranışsal boyut belirtmektedir. Karacaoğlu ve İnce'nin (2012) yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,94,

bilişsel alt boyut için 0,87 ve davranışsal alt boyut için 0,82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise örgütsel sinizm ölçeğinin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için 0,91, duygusal alt boyut için 0,93, bilişsel alt boyut için 0,84 ve davranışsal alt boyut için 0,80 şeklinde özgün çalışma ile uyumlu bulunmuştur. Ölçek, beşli Likert “Kesinlikle Katılıyorum-5” ile “Kesinlikle Katılmıyorum-1” şeklinde değerlendirilmekte ve ölçekten alınabilecek en düşük puan 13, en yüksek puan ise 65 olmaktadır. Ölçek puanlarının yükselmesi örgütsel sinizm düzeyinin arttığını göstermektedir.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği:** Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ), Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ve daha sonra Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından yeniden düzenlenmiştir. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Wasti (2000) tarafından yapılmıştır. Uyarlama çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları; duygusal bağlılık için 0,78, normatif bağlılık için 0,75 ve devam bağlılığı için 0,58 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ise ölçek toplamında 0,68, duygusal bağlılık 0,69, normatif bağlılık 0,67, devam bağlılığı ise 0,70 olarak bulunmuştur. Türkiye’de yaygın şekilde kullanılan ve kabul gören bu ölçek, duygusal bağlılık (1, 2, 3, 4, 5, 6), normatif bağlılık (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve devam bağlılığı (13, 14, 15, 16, 17, 18) olmak üzere üç alt boyut ve 18 maddeden oluşmaktadır. 2, 4, 6 ve 7. maddeler ters kodlamaktadır. Her boyutta 6 madde yer almaktadır. Ölçekte 5’li Likert şeklinde “Tamamen katılıyorum-5” ile “Hiç katılmıyorum-1” arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90 olup puanların yükselmesi örgütsel bağlılık düzeyinin arttığını belirtmektedir.

**Verilerin Toplanması:** Çalışmanın verileri, etik kurul ve kurum izinleri alınıp hemşirelere gerekli bilgi verildikten ve katılımı gönüllü olanların sözlü onamları alındıktan sonra anketler dağıtılarak katılımcılar tarafından yanıtlanmıştır. Veri toplama aracının doldurulması 15-20 dk. sürmüştür.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Kategorik ölçümler sayı ve yüzde olarak, sürekli ölçümlerse ortalama ve standart sapma olarak özetlenmiştir. Parametrelerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemede Kolmogrov- Simirnov testi kullanılmış olup p değeri 0,05’ten küçük olanların normal dağılım göstermediği, p değeri 0,05’ten büyük olanların ise normal dağılım gösterdiği belirtilmiştir. Gruplar arasında sürekli ölçümlerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren parametrelerde ikili değişken analizlerinde, bağımsız student t-testi, ikiden fazla değişkenlerde One-Way ANOVA, normal dağılım göstermeyen parametrelerde ikili değişkenlerde Mann Whitney U testi, ikiden fazla değişkenlerde Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. İki grup arasındaki farklılıkların belirlemede Post Hoc analizlerinden Bonferroni yöntemine başvurulmuştur. ÖSÖ ve ÖBÖ arasındaki ilişkiyi belirlemede Pearson ve Spearman korelasyon testleri kullanılmıştır. Pearson ve Spearman korelasyon katsayı (r) değerleri; 0-0,49 arasında zayıf; 0,50-0,70 arasında orta; 0,70-100 arasında ise kuvvetli bir ilişki var şeklinde değerlendirilmiştir (Çankal, 2010). Tüm testlerde istatistiksel önemlilik düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Karacaoğlu ve İnce tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” ile Wasti tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” için izinler yazarlardan e-posta yoluyla alınmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için bir kamu üniversitesinin, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan (04.10.2019 tarih ve 92/17 sayılı karar) etik onay alınmış ve araştırmanın yürütüldüğü hastaneler için ilgili İl Sağlık Müdürlüğünden (26.12.2019/96172664-799 sayılı kararı) kurum izinleri alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılığı:** Araştırma, yalnızca iki devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin verilerini yansıttığından genelleme yapılamaz.

## Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri Tablo 1'de özetlenmiştir.

**Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (N: 280)**

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

Hemşirelerin yaş ortalamalarının 36,18 yıl olduğu ve %23,2'sinin 45 yaş ve üzerinde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin %90,4'ü kadın, %76,4'ü evli, %64,6'sı lisans mezunu ve %41,1'i hemşire konumunda çalışmakta olup çalışma yılı ortalamaları 12,83 yıl olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki deneyimi incelendiğinde, %30,8'inin bir ile beş yıl, %10,4'ünün 26 yıl ve üzeri çalıştığı, %71,1'inin kendini iş yerinde rahat ve %60,4'ünün kendini iş yerine ait hissettiği görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 2'de çalışmada kullanılan ÖSÖ ve ÖBÖ ölçeklerinin toplam ve alt boyutlarının ortalama değerleri, ölçek güvenilirlik katsayı değerleri, her iki ölçeğin toplam ve alt boyut puan ortalama ve standart sapma dağılımları incelenmiştir.

**Tablo 2. Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının incelenmesi (N: 280)**

	Alt Boyut		Maddelerin		Cronbach Alpha	K-Smirnov Z	p
	Ort±SS	Min-Maks	Ort±SS	Min-Maks			
<b>Bilişsel</b>	15,61±4,59	5-25	3,00±0,64	1-5	0,848	0,070	<b>0,002*</b>
<b>Duygusal</b>	10,46±4,24	4-20	2,92±0,70	1-5	0,937	0,151	<b>0,000*</b>
<b>Davranışsal</b>	11,91±3,80	4-20	2,83±0,68	1-5	0,803	0,113	<b>0,000*</b>
<b>ÖSÖ Toplam</b>	37,98±10,71	13-65	2,92±0,46	1-5	0,915	0,047	0,200
<b>Duygusal</b>	18,05±3,86	6-30	3,12±0,91	1-5	0,690	0,091	<b>0,000*</b>
<b>Normatif</b>	17,53±4,21	6-30	2,61±1,06	1-5	0,672	0,083	<b>0,000*</b>
<b>Devam</b>	17,01±4,13	6-30	2,97±0,95	1-5	0,705	0,094	<b>0,000*</b>
<b>ÖBÖ Toplam</b>	52,60±8,40	18-90	2,92±0,82	1-5	0,686	0,068	<b>0,003*</b>

Yapılan inceleme sonucunda; bilişsel (p=,002), duygusal (p=,000), davranışsal (p=,000) sinizm alt boyutları ile duygusal (p=,000), normatif (p=,000), devam (p=,000) alt boyutları ve örgütsel bağlılık (p=,003) toplam ölçek boyutlarının normal dağılım göstermediği gözlenmiştir (p<,05). Örgütsel sinizm (p=,200) toplam ölçek boyutunun ise normal dağılım gösterdiği saptanmıştır (p>,05) (Tablo 2).

Tablo 3'te hemşirelerin cinsiyet, medeni durum ve kendilerini iş yerinde rahat hissetme durumu gibi bağımsız değişkenler ile ÖSÖ ve ÖBÖ toplam ve alt boyutları arasındaki karşılaştırmalar incelenmiştir.

**Tablo 3. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N: 280)**

	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	ÖSÖ	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	ÖBÖ
	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS
<b>Cinsiyet</b>								
Kadın (n=253)	17,37±5,21	10,74±4,74	12,40±4,84	40,51±13,14	19,03±4,08	17,92±3,85	18,07±5,31	55,03±10,24
Erkek (n=27)	15,42±4,48	10,43±4,20	11,86±3,68	37,71±10,41	17,94±3,83	17,49±4,25	16,90±3,98	52,34±8,16
<b>t/U</b>	t:2,108	t:0,360	t:0,703	U:3040,0	t:1,397	t:0,501	t:1,400	t:1,585
<b>p</b>	<b>0,036*</b>	0,719	0,483	0,348	0,163	0,617	0,163	0,114
<b>Medeni Durum</b>								
Bekar (n=66)	14,87±5,09	10,07±3,75	11,65±3,73	36,60±10,97	18,0±3,82	17,27±4,19	17,13±4,17	52,40±8,31
Evli (n=214)	15,83±4,41	10,57±4,39	12,00±3,82	38,41±10,62	18,06±3,88	17,62±4,22	16,98±4,12	52,66±8,44
<b>t/U</b>	t:-1,485	t:-0,842	t:-0,650	U:6399,0	t:-0,120	t:-0,587	t:0,266	t:-0,219
<b>p</b>	0,139	0,401	0,516	0,249	0,905	0,557	0,790	0,827
<b>Kendinizi iş yerinizde rahat hissediyor musunuz?</b>								
Evet (n=199)	14,39±4,45	9,30±3,95	11,27±3,78	34,96±10,02	18,67±3,67	16,98±3,84	17,48±4,02	53,15±7,98
Hayır (n=81)	18,60±3,40	13,30±3,56	13,50±3,37	45,41±8,54	16,50±3,91	18,90±4,75	15,86±4,18	51,27±9,27
<b>t/U</b>	t:-7,648	t:-7,908	t:-4,619	U:3421	t:4,398	t:-3,521	t:3,024	t:1,702
<b>p</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,001*</b>	<b>0,003*</b>	0,090

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

Yapılan inceleme sonucunda, ÖSÖ ölçeği bilişsel alt boyutunda kadın hemşirelerin puan ortalamalarının yüksek olması anlamlı bulunmuştur (p<,05). Hemşirelerden kendilerini iş yerinde rahat hissedenenlerin ÖSÖ toplam ve bilişsel, duygusal, davranışsal alt boyut ortalamalarının daha düşük olması anlamlı bulunmuştur (p<,05) (Tablo 3).



**Tablo 3. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine ile Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (Tablo 3'ün devamı)**

ÖSÖ	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	ÖSÖ	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	ÖBÖ
	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS	Ort.±SS
<b>Yaş grupları</b>								
20-24 yaş (n=39)	13,97±5,20	10,05±3,91	11,64±3,95	35,66±11,67	17,89±3,51	17,79±4,33	17,10±3,70	52,79±8,73
25-29 yaş (n=34)	15,67±3,35	10,14±2,87	13,02±3,29	38,85±7,22	18,14±3,02	18,38±3,15	16,20±4,17	52,73±8,02
30-34 yaş (n=29)	17,0±4,44	11,41±4,65	12,68±3,63	41,10±11,14	17,17±4,45	18,48±4,21	17,27±3,91	52,93±10,01
35-39 yaş (n=56)	16,48±4,51	11,30±4,17	12,33±3,90	40,12±10,76	17,42±3,57	17,85±4,15	15,96±4,02	51,25±7,76
40-44 yaş (n=57)	15,21±4,56	9,61±4,73	11,57±4,06	36,40±11,31	18,45±4,46	17,21±4,98	17,49±4,11	53,15±9,40
45 yaş ve üzeri (n=65)	15,53±4,71	10,46±4,39	11,09±3,59	37,09±10,56	18,66±3,85	16,95±4,28	17,35±4,09	52,96±7,35
x <sup>2</sup> / F	F:2,056	F:1,303	F:1,725	x <sup>2</sup> :9,026	F=1,055	F=0,1540	F=1,032	F=0,375
p	0,071	0,263	0,129	0,108	0,385	0,178	0,399	0,866
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
<b>Eğitim Durumu</b>								
SML (n=36)	14,36±4,90	9,19±3,53	11,47±4,19	35,02±10,61	18,26±3,89	17,11±3,38	16,88±5,08	52,16±9,39
Ön lisans (n=51)	15,94±4,50	11,15±4,29	12,05±3,90	39,15±11,21	17,70±4,68	16,90±4,47	17,35±4,23	51,96±9,42
Lisans (n=181)	15,81±4,56	10,67±4,35	12,07±3,74	38,49±10,61	18,12±3,53	17,70±4,25	16,91±3,89	52,74±8,02
Lisansüstü (n=12)	14,91±4,27	9,08±3,65	10,33±2,87	34,33±9,26	18,00±5,16	19,08±4,60	17,50±4,42	54,58±6,81
x <sup>2</sup> / F	F:1,187	F:2,039	F:0,982	x <sup>2</sup> :3,472	F:0,169	F:1,142	F:0,212	F:0,369
p	0,315	0,109	0,402	0,159	0,918	0,333	0,888	0,776
Post Hoc Analiz	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
<b>Çalışılan Birim</b>								
1. Yoğun Bakımlar (n=74)	16,09±5,08	11,20±4,20	12,64±4,24	39,94±11,72	18,16±4,12	17,41±4,27	17,32±4,47	52,90±9,16
2. Ameliyathane (n=38)	15,23±4,62	9,07±3,76	10,65±3,33	34,97±9,74	19,18±3,04	18,47±4,21	18,57±3,94	56,23±8,32
3. Klinikler (n=115)	15,35±4,16	11,10±4,32	12,02±3,72	38,48±10,40	17,52±3,86	17,62±3,84	16,32±3,95	51,46±8,27
4. Diğer (n=53)	15,75±4,78	9,01±3,94	11,56±3,43	36,33±10,14	18,22±3,93	16,84±4,83	16,98±3,88	52,05±6,97
x <sup>2</sup> / F	F:0,490	F:5,237	F:2,525	x <sup>2</sup> :8,042	F:1,879	F:1,135	F:3,102	F:3,248
p*	0,689	<b>0,002*</b>	0,058	<b>0,045*</b>	0,133	0,335	<b>0,027*</b>	<b>0,022*</b>
Post Hoc Analiz	p>0,05	1-4;p=0,020 3-2;p=0,047 3-4;p=0,014	p>0,05	1-2;p=0,041	p>0,05	p>0,05	2-3;p=0,014	2-3;p=0,014
<b>Çalışma Yılı</b>								
1-5 yıl (n=86)	14,48±4,07	9,87±3,38	12,19±3,61	36,55±9,43	18,06±3,36	18,05±3,56	17,24±4,04	53,37±7,98
6-10 yıl (n=35)	17,85±5,01	11,77±5,26	12,82±4,75	42,45±13,08	17,74±4,88	18,08±3,73	17,11±4,94	52,94±10,14
11-15 yıl (n=49)	16,55±4,85	10,59±4,75	12,30±3,62	39,44±11,31	18,00±4,16	16,85±4,87	16,53±4,19	51,38±9,63
16-20 yıl (n=44)	15,18±4,12	10,22±3,94	11,34±3,38	36,75±9,84	17,63±2,95	17,70±4,75	16,61±3,18	51,95±7,04
21-25 yıl (n=37)	15,62±4,22	10,45±4,80	11,10±3,93	37,18±10,61	17,97±3,81	16,62±4,27	16,56±3,99	51,16±7,82
26 yıl üstü (n=29)	15,27±5,23	10,75±3,96	11,24±3,65	37,27±10,66	19,17±4,69	17,41±4,37	18,24±4,64	54,82±7,62
x <sup>2</sup> / F	F:3,360	F:1,063	F:1,327	x <sup>2</sup> :7,647	F:0,634	F:1,106	F:0,870	F:1,037
p**	<b>0,006**</b>	0,381	0,253	0,177	0,674	0,415	0,501	0,396
Post Hoc Analiz	2-1;p=0,003	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05	p>0,05
<b>Kendinizi iş yerinize ait hissetme</b>								
1. Evet (n=169)	14,17±4,35	8,94±3,72	11,02±3,77	34,14±9,99	19,27±3,43	16,40±4,01	17,62±4,06	53,29±7,97
2. Hayır (n=51)	18,58±3,66	13,72±3,52	13,62±3,56	45,94±9,06	15,94±3,63	20,03±3,46	15,92±4,30	51,90±8,83
3. Kısmen (n=60)	17,13±3,70	11,96±4,13	12,96±3,33	42,06±8,65	16,40±3,87	18,61±4,19	16,25±3,89	51,26±9,12
F	F: 26,404	F: 37,392	F: 13,096	x <sup>2</sup> : 58,371	F:25,193	F:19,344	F:4,759	F:1,516
p***	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,000***</b>	<b>0,009***</b>	0,222
Post Hoc Analiz	2-1;p=0,000 3-1;p=0,000	2-1;p=0,000 3-1;p=0,046 3-2;p=0,000	2-1;p=0,000 3-1;p=0,001	2-1;p=0,000 3-1;p=0,000	1-2;p=0,000 1-3;p=0,000	2-1;p=0,000 3-1;p=0,001	1-2;p=0,029	p>0,05

\*p<0,05, F: One-way ANOVA, x<sup>2</sup>: Kruskal Wallis testi, 1: Yoğun bakım, 2: Ameliyathane, 3: Klinikler, 4: Diğerleri (birebir hasta bakımı yapmayan birimler),

\*\*p<0,05, F: One-way ANOVA, x<sup>2</sup>: Kruskal Wallis testi, 1: 1-5 yıl, 2: 6-10 yıl, 3: 11-15 yıl, 4: 16-20 yıl, 5: 21-25 yıl, 6: 21 yıl ve üstü

\*\*\*p<0,05, F: One-way ANOVA, x<sup>2</sup>: Kruskal Wallis testi, 1: Evet, 2: Hayır, 3: Kısmen

Kendini iş yerinde rahat hissedenden hemşirelerin ÖBÖ toplam puan ortalaması  $53,15 \pm 7,98$  olarak daha yüksek saptanmış olup gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kendini iş yerinde rahat hissedenden hemşirelerin duygusal ve devam alt boyutlarında puan ortalamalarının yüksek olması anlamlı bulunmuştur ( $p < ,05$ ). Hemşirelerin kendilerini iş yerinde rahat hissetme durumlarının normatif bağlılık alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde; iş yerinde kendilerini rahat hissetmeyen hemşirelerin  $18,90 \pm 4,75$  puan ortalaması ile bu alt boyutta en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu görülmüş ve anlamlı fark olduğu saptanmıştır ( $p < ,05$ ; Tablo 3).

ÖSÖ toplam ve duygusal alt boyutta hemşirelerin çalıştıkları birim açısından aralarında gözlenen farklılıklar anlamlı bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek adına yapılan Post Hoc analiz sonucunda; yoğun bakım hemşirelerinin, ÖSÖ toplam boyut puan ortalamasının ameliyathane hemşirelerinin puan ortalamasından yüksek olması anlamlı bulunmuştur. Ölçeğin duygusal alt boyutunda yoğun bakımda çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının ( $11,20 \pm 4,20$ ), diğer birimlerde çalışan hemşirelere ( $9,01 \pm 3,94$ ) göre yüksek olması istatistiksel olarak anlamlı belirlenmiştir ( $p = ,020$ ). Kliniklerde çalışan hemşirelerin duygusal boyut puan ortalamaları ( $11,10 \pm 4,32$ ), ameliyathane ( $9,07 \pm 3,76$ ) ( $p = ,047$ ) ve doğrudan hasta bakımı yapılmayan diğer birimlerde çalışan ( $9,01 \pm 3,94$ ) ( $p = ,014$ ) hemşirelerden yüksek ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur ( $p < ,05$ ; Tablo 3).

Bilişsel alt boyutta hemşirelerin çalışma yılı açısından anlamlı fark bulunurken; bu farklılığın kaynağı, 1-5 yıldır çalışanların puan ortalamalarının, 6-10 yıldır çalışan hemşirelere göre daha düşük olmasından kaynaklandığı görülmüştür ( $p = ,003$ ; Tablo 3).

Kendini iş yerine ait hissetme durumu ile ÖSÖ toplam boyutu, bilişsel, duygusal ve davranışsal alt boyutlarındaki farklılığı kaynağını belirlemek adına yapılan post hoc analizi sonucunda, kendilerini iş yerine ait hissedenden hemşirelerin bilişsel alt boyut puan ortalamalarının hissetmeyen ve kısmen ait hissedenden hemşirelerinden düşük olması anlamlılığı yaratmıştır ( $p < ,05$ ; Tablo 3).

ÖBÖ toplam ve devam bağlılığı alt boyutu ile çalıştıkları birim değişkeni karşılaştırıldığında, istatistiksel açıdan farklılıklar saptanmıştır. ÖBÖ toplam ve devam bağlılığı alt boyutunda, ameliyathane görev alan hemşirelerin puan ortalamaları, diğer birimlere göre daha yüksek bulunmuştur ( $p < ,05$ ; Tablo 3).

Kendini iş yerinize ait hissetme durumu ile ÖBÖ toplam puan ortalaması arasındaki farklılık anlamlı bulunmazken ( $p > ,05$ ), duygusal, normatif ve devam bağlılığı alt boyutları arasındaki fark anlamlı olup bunun kaynağını belirlemek adına yapılan Post Hoc analizi sonucunda, duygusal bağlılık alt boyutunda, kendilerini iş yerine ait hissedenden hemşirelerin, hissetmeyen ( $p = ,000$ ) ve kısmen ait hissedenden ( $p = ,000$ ) hemşirelerden daha yüksek olması farklılığı yarattığı görülmüştür (Tablo 3). Normatif bağlılık alt boyutunda; kendilerini iş yerine ait hissedenden hemşirelerin, kısmen ( $p = ,001$ ) ve kendilerini iş yerine ait hissetmeyen ( $p = ,000$ ) hemşirelere göre daha düşük ortalamaya sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 3). Devam bağlılığı alt boyutu bulgularına incelendiğinde, kendilerini iş yerine ait hissedenden hemşirelerin ortalamalarının kendilerini iş yerine ait hissetmeyen hemşirelere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

ÖSÖ ve ÖBÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişki Tablo 4'te ele alınmıştır.

**Tablo 4. Çalışmada kullanılan ölçeklerin toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi (N: 280)**

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

\*  $p < ,05$ , \*\*  $p < ,01$

Tablo 4 incelendiğinde, ÖSÖ toplam boyutu ile duygusal ( $r = -,33$ ) ve devam ( $r = -,13$ ) bağlılığı alt boyutları arasında ters yönlü zayıf ilişkisi olduğu belirlenirken, normatif bağlılığı ( $r = ,39$ ) ile olumlu yönde zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $p < ,05$ ; Tablo 4).



ÖSÖ bilişsel alt boyutunun, ÖBÖ'nün duygusal ( $r=-,248$ ) bağlılık ve devam ( $r=-,123$ ) bağlılığı alt boyutları ile ters yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu gözlenirken, normatif ( $r=,351$ ) bağlılık alt boyutu ile olumlu yönde zayıf bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır ( $p<,05$ ; Tablo 4).

ÖSÖ duygusal alt boyutunun ÖBÖ duygusal bağlılık ( $r=-,37$ ) ve devam bağlılığı ( $r=-,16$ ) alt boyutları ile ters yönlü zayıf bir ilişkisi olduğu belirlenirken, normatif bağlılık ( $r=,38$ ) alt boyutu ile olumlu yönlü zayıf bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır ( $p<,05$ ; Tablo 4).

ÖSÖ davranışsal alt boyutunun, ÖBÖ duygusal bağlılık ( $r=-,221$ ) alt boyutu ile ters yönlü zayıf bir ilişki olduğu gözlenirken, normatif bağlılık ( $r=,26$ ) alt boyutu ile olumlu yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $p<,05$ ; Tablo 4).

## Tartışma

Sağlık alanında, yataklı tedavi hizmeti veren hastaneler, farklı meslek grubunda çalışan kişilerce hizmetin yürütüldüğü matriks yapıda işlev gösteren kuruluşlardır (Eskandari, Siahkali, Shoghli, Pazargadi ve Tafreshi, 2017). Hastaneler genelde karmaşık örgütsel yapılar olduğu için çalışanların örgüt kültürüne uyumu farklılık gösterebilmekte ve etik iklim etkilenebilmektedir. Sağlık çalışanlarının, örgütlerine karşı güvensizlik, kızgınlık, öfke, hayal kırıklığı ve ümitsizlik gibi olumsuz duygular içinde olmasının kuruma, hastalara ve çalışma ortamlarına olumsuz şekilde yansıdığı bildirilmiştir (Tayfun ve Çatır, 2014). Bu çalışmada, hemşirelerin orta düzeyde sinizm yaşadıkları (ÖSÖ ortalama  $37,98\pm 10,71$ ) saptanmıştır (Tablo 2). Biçici ve Nehir'in (2020), Hoşgör ve Cin (2020), Özer ve arkadaşları (2018), Yavuzer Zan ve Altuntaş'ın (2019) yaptıkları çalışmalarda da hemşirelerin orta düzeyde sinizm yaşadığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Tayfun ve Çatır (2014), Tuna, Bacaksız ve Seren'in (2018) hemşireler ile yaptıkları çalışmalarda da örgütsel sinizm düzeylerinin bu çalışmayla benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Bu çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları birime göre ÖSÖ toplam ve tüm alt boyutlarda yoğun bakım biriminde çalışan hemşirelerinin en sinik grubu oluşturduğu saptanmıştır (Tablo 3). Yoğun bakımların zor ve karmaşık işleyişi, iş yükünün fazla olması, yoğun bakım ekibini oluşturan farklı mesleki disiplinlerden çok sayıda kişinin olması nedeniyle hemşirelerin daha sinik tutum geliştirebildiklerini söylemek olanaklıdır. Yılmaz, İşeri ve Çolak'ın (2016) çalışmasında, yatan hasta katları ve yoğun bakımda çalışanlarının örgütsel sinizm, bilişsel ve davranışsal boyut puan ortalamalarını daha yüksek olduğunu belirlenmiştir. Bunun nedeninin bu birimlerde çalışanların daha çok hasta yoğunluğuna ve stres vb. sorunlarla karşılaşmaları olabileceği bildirilmiştir. Hemşirelerin mesleğini sürdürme nedenleri ile örgütsel sinizm düzeylerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada, mesleğini zorunluluktan dolayı yapanların örgütsel sinizm düzeyi mesleğini severek yapan çalışanlara göre daha yüksek olarak bildirilmiştir (Sungur, Özer, Saygılı ve Uğurluoğlu, 2019). Bu çalışmada benzer şekilde, iş yerlerinde kendilerini rahat hissedendenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bağlılık duygusu, çalıştığı kuruma karşı oluşabilecek olumsuz duyguları azaltabilmektedir. Bu kişilerin, kuruma ve çalışanlara karşı daha kabullenici oldukları, daha az eleştirel gözle baktıkları ve yapıcı ilişkiler kurdukları vurgulanmaktadır. Bilimsel yazında, bu çalışmayla benzer şekilde Mirzaei ve arkadaşları (2017) ile Akman (2013)'ün yaptıkları çalışmalarda da işinden doyumlu olan çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Tayfun ve Çatır'ın (2014) çalışmasında, hemşirelerin çalışma yılları ile örgütsel sinizm toplamı ile bilişsel ve duyuşsal sinizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı bildirilirken, davranışsal sinizm alt boyutunda 11 ve daha fazla yıldır çalışan hemşirelerin 1-10 yıldır çalışan hemşirelerden daha sinik davranışta buldukları bildirilmiştir. Bu çalışmada ise duygusal, davranışsal sinizm alt boyutları ve örgütsel sinizm toplamı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenirken, 1 ila 5 yıldır çalışan hemşirelerin 6-10 yıl arasında çalışan hemşirelere göre daha az sinik oldukları belirlenmiştir (Tablo 3).

Güçlü bir örgütsel bağlılığın varlığı; işten ayrılma oranını azaltırken, iş verimliliğini, çalışan ve hasta doyumunu arttırmakta etkili olmaktadır (Cao ve Hamori, 2016; Sepahvand, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizy ve Tafreshi, 2017). Özcan, Aba ve Ateş (2016) hemşirelerde örgütsel bağlılığın işten ayrılma üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada, örgütsel bağlılığın personel devir hızını etkilediği ve hemşirelerin örgütten ayrılma nedenlerinin başında ilerleme olanaklarının olmaması ve ekonomik nedenlerin geldiği belirtilmiştir.

Bu çalışmada, hemşirelerin ÖBÖ puan ortalaması orta düzeyde ( $52,60\pm 8,40$ ) bulunmuştur (Tablo 2). Bilimsel yazın incelendiğinde, Açıkgoz (2010), Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen (2015), Ferreira (2007) tarafından yapılan çalışmalarda, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu bildirilmiştir. Çağatay ve Kızılkaya'nın (2020), Kılıç, Karaman ve Yoldaş'ın (2020), Yavuz ve Bedük'ün (2016), yaptıkları çalışmalardaki ÖBÖ toplam puan ortalaması, bu çalışmayla uyum göstermektedir.

Çalışılan birim ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve devam alt boyut puan ortalaması karşılaştırıldığında, ameliyathanede görev alan hemşirelerin daha yüksek puan aldıklarının saptanması (Tablo 3), bu birimde çalışan hemşirelerin çalışma koşulları nedeniyle daha özgüvenli, otonomi sahibi olmaları ve ameliyathanelerin daha özerk bir yapıda çalışmasıyla

ilişkilendirilebilir. Yang ve Chang'ın (2008) yaptıkları çalışmada, klinik hemşirelerin daha az örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu vurgulanmıştır. Ghiyasvandian, Sedighiyani, Kazemnejad ve Iransahi (2017) yaptıkları çalışmada, işini severek yapanların örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu aktarılmıştır. Bu çalışmada da iş yerinde kendini rahat hissedenlerin ÖBÖ toplam ve duygusal bağlılık ile devam bağlılığı alt boyutlarında daha yüksek ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 3).

Bu çalışmada, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyinin azalmasının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerini arttırdığı, normatif bağlılık düzeyini ise azalttığı saptanmış olup diğer araştırmalarla (Biçici ve Nehir, 2020; Balıkcıoğlu, 2013) uyumlu bulunmuştur. Özgan ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında da çalışanların sinizm düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığının bildirilmesi, bu çalışmadaki korelasyon sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Tablo 4).

## Sonuç ve Öneriler

Çalışmada, hemşirelerin ölçeklere verdikleri puanlara göre orta düzeyde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık yaşadıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin cinsiyet, yaş ortalamaları, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve çalışma yılı ile örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği toplam puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca iş yerinde kendini rahat hisseden, kendini iş yerine ait hisseden hemşirelerin daha düşük örgütsel sinizm düzeyine, yoğun bakımlarda görev yapan hemşirelerin daha yüksek örgütsel sinizm düzeyine sahip oldukları saptanmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği toplamında; ameliyathanede görev alanların, kendini iş yerinde rahat hissedenlerin ve kendini iş yerine ait hisseden hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel sinizm ölçek toplamı ile örgütsel bağlılık ölçeği duygusal ve devam bağlılığı alt boyutları arasında olumsuz ve normatif bağlılık ile olumlu zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmış olup her iki ölçeğin toplam puanlarının birbiri ile doğrudan ilişkili olmadığı belirlenmiştir.

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

- Hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının önemini içeren hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi,
- İş ortamında güven düzeyini azaltan çalışma koşullarının iyileştirilmesi (nöbet sistemi, hemşire başına düşen hasta sayısı gibi),
- Çalışma ortamında olumlu etik iklim oluşturmaya özen gösterilmesi,
- Sağlık kurumları yöneticileri tarafından hemşirelerin işlerine olan bağlılık düzeylerini azaltan ve işten ayrılmayı düşündüren çalışma yaşamına ilişkin nedenlerin ayrıntılı incelenerek bu nedenleri ortadan kaldıracak girişimlerde bulunulması önerilmektedir.

**Etik Kurul Onayı:** Çukurova Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (04.10.2019 tarih ve 92/17 sayılı kararlar) etik onay alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Bildirilmemiştir.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Katılımcıların bilgilendirilmiş sözel onamları alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** Ethical approval was obtained from Çukurova University, Faculty of Medicine, Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee (with the decision dated 04.10.2019 and numbered 92/17).

**Conflict of Interest:** Not declared.

**Funding:** None.

**Informed Consent:** Informed consent of the participants was obtained.

## Kaynaklar

Açıkgöz, F. (2010). *Kamu ve özel diyaliz merkezlerinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

Akman, G. (2013). *Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

Akyüz, İ. & Yurduseven, N. (2016). Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16, 61-76. <https://doi.org/10.18092/ijeas.58773>

Arslan, E. T. (2012). Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi akademik personelinin genel ve örgütsel sinizm düzeyi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 12-27 <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.112>

Balıkcıoğlu, S. (2013). *Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Hatay, Türkiye.

- Biçici, Y. & Nehir, S. (2020). Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 7(2), 177-86.
- Cao, J. & Hamori, M. (2016). The impact of management development practices on organizational commitment. *Human Resource Management*, 55(3), 499-517. <https://doi.org/10.1002/hrm.21731>
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72. <https://doi.org/10.5455/gulhane.154242>
- Çağatay, A. & Kızılkaya, S. (2020). Özel sağlık kuruluşunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesi: Samsun ili örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(3), 578-593.
- Çankal, E. (2010). Doğrusal korelasyon ve regresyon. İçinde S. Şengül., G. Kral., (Eds.). İstatistik (p.288-289). İstanbul, Türkiye: Lisans Yayınevi.
- Çakıcı, A. & Doğan, S. (2013). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi: Meslek yüksekokullarında bir araştırma. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 15(1), 79-89. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.78>
- Çalışkan, S. C., Ünal, Z. M., Kalafatoğlu, Y., Üçler, Ç. & Akün, F. A. (2015). Yöneticilerin algılanan kültürel zekâsı, çalışanın farklılık iklimi algısı, gelişime açıklık ve örgütsel sinizm etkileşimi üzerine turizm sektöründe bir araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.18394/iid.90685>
- Eren, H. & Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.
- Eskandari, F., Siahkali, S. R., Shoghli, A., Pazargadi, M. & Tafreshi, M. Z. (2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African Health Sciences*, 17(1), 285-92. <https://doi.org/10.4314/ahs.v17i1.35>
- Ferreira, M. M. F. (2007). Nurses organizational commitment: The discriminating power of gender. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1), 61-7. <https://doi.org/10.1097/00006216-200701000-00014>
- Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron Steel Symposium, Bildiri Kitabı, Karabük*, 1250-5.
- Ghiyasvandian, S., Sedighiyani, A., Kazemnejad, A. & Iranshahi, I. (2017). Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment in nurses. *Iranian Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 9(6), 20-33.
- Helvacı, M. A. & Çetin, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). *Turkish Studies*, 7(3), 1475-97.
- Hoşgör, H. & Cin, S. (2020). İşyeri yalnızlığı ile örgütsel sinizm ilişkisi: Bir eğitim ve araştırma hastanesinde uygulama. *Turkish Studies*, 15(5), 2449-2461. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.44851>
- Kagan, I., Itzhaki, M. & Melnikov, S. (2017). Patriotism, organizational commitment and nurses' intention to report for work in emergencies. *International Nursing Review*, 64(4), 468-75. <https://doi.org/10.1111/inr.12395>
- 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 & Economics Research Journal*, 3(3), 77-92.
- Kılıç, B., Karaman, M. & Yoldaş, A. (2020). Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi: Sağlık çalışanlarında bir araştırma. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(1), 83-100. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.702732>
- Mirzaei, V., Rahimnia, F., Mortazavi, S. & Shirazi, A. (2017). The effect of organizational cynicism on resistance to change (Case of: public Hospitals Nurses of North Khorasan Province). *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 5(1), 1-9.
- Newman, A., Nielsen, I. L. & Smyth, R. (2016). The influence of individual and organizational variables on organizational commitment among nurses. *Available*, 21(2), 107-117. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2742938>
- Özcan, I., Aba, G. & Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. *International Conference on Eurasian Economies*, 465-470. <https://doi.org/10.36880/C07.01592>
- Özer, Z., Tekin Şener, Z., Kaya Önav, A. & Şirin, A. (2018). Dâhili kliniklerde çalışan hemşirelerin örgütsel sinizm ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(12), 135-154.

- Özgan, H., Külekçi, E. & Özkan, M. (2012). Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, 4(1), 196-205.
- Pitre, J. (2004). *Organizational cynicism at The United States Naval Academy: An exploratory study* (Master's thesis). Naval Postgraduate School, California, USA.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S. & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, 9(6), 4503-9. <https://doi.org/10.19082/4503>
- Sungur, C., Özer, Ö., Saygılı, M. & Uğurluoğlu, Ö. (2019). Paternalistic leadership, organizational cynicism, and intention to quit one's job in nursing. *Hospital Topics*, 97(4), 139-47. <https://doi.org/10.1080/00185868.2019.1655509>
- Tayfun, A. & Çatır, O. (2014). Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 347-65. <https://doi.org/10.20491/isader.2014115978>
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2020). *Güncel Türkçe* sözlük. Erişim Tarihi 13.07.2020, Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Tuna, R., Bacaksız, F. E. & Seren, A. K. H. (2018). The effects of organizational identification and organizational cynicism on employee performance among nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(3), 1707-14.
- Ulusoy, H. & Kılınc, E. (2019). *Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık (teoriden uygulamaya bir bakış)*. Konya, Türkiye: Eğitim Yayınevi.
- Wasti, S. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.
- Yang, F. H. & Chang, C. C. (2008). Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(6), 879-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.02.001>
- Yavuz, A. & Bedük, A. (2016). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35),301-313.
- Yavuzer Zan, S. (2016). *Hemşirelerin algıladıkları örgütsel desteğin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum, Türkiye.
- Yılmaz, F., İşeri, İ. & Çolak, M. Y. (2016). Ankarada özel hastanelerde çalışanların sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 429-44.