

## Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi

### The Effect of Organizational Cynicism on Organizational Commitment among Nurses

Yeşim Biçici , Sevgi Nehir 

Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Manisa, Türkiye

**Atıf vermek için:** Biçici Y, Nehir S. Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. SHYD. 2020;7(2):177-86.

### Öz

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı, ilişkisel arayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirilen araştırma, Ocak 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında İzmir ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı üçüncü basamak hastanelerde, çalışmayı kabul eden dört kurumda yürütülmüştür. Çalışmanın örneklemini bu hastanelerde görev yapan toplam 340 hemşire oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında, "Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" kullanılmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, Mann-Whitney U, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinden cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma statüsü, kurumda çalışma yılı ve çalışma şekli ile örgütsel sinizm ölçeği toplam ve alt boyut ortalama puanları arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir ( $p > .05$ ). Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ortalama puanları arasında fark olmadığı belirlenmiştir ( $p > .05$ ). Hemşirelerin örgütsel sinizm ölçeği toplam puanı  $39,31 \pm 12,35$ , örgütsel bağlılık 1. alt boyutu  $29,50 \pm 12,96$ , örgütsel bağlılık 2. alt boyutu ise  $23,74 \pm 7,84$  olarak belirlenmiştir. Bağımlı değişken olan örgüte bağlılığı açıklamada örgütsel sinizmin önemli bir faktör olduğu saptanmıştır (örgütsel bağlılık 1 F: 240,184,  $p < .001$ ; örgütsel bağlılık 2 F: 180,618,  $p < .001$ ). Basit doğrusal regresyon modelinde, örgütsel sinizm örgütsel bağlılık 1 alt boyutunun %41'ini (düzeltilmiş  $R^2 = .41$ ), örgütsel bağlılık 2 alt boyutunun ise %34'ünü (düzeltilmiş  $R^2 = .34$ ) açıklamıştır.

**Sonuç:** Hemşirelerde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin bireysel özellikleriyle örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sinizm, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, hemşire

### Abstract

**Aim:** This study was conducted to examine the effect of organizational cynicism on organizational commitment on nurses.

**Method:** The descriptive, correlational and cross-sectional study was conducted between January 2018 and June 2019 in four institutions that accepted to work in the tertiary care hospitals affiliated with the Ministry of Health in İzmir. The sample of the study consisted of 340 nurses working in these hospitals. Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale (PSI) and Organizational Commitment Scale (PSI) were used to collect the data. In the analysis of the data, descriptive statistics, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis tests and Spearman correlation analysis were used.

**Results:** A significant difference was not detected between the descriptive characteristics of the nurses in terms of gender, marital status, educational status, working status, working year and working style in the institution and mean total and subdimension scores of organizational cynicism scale ( $p > .05$ ). There was no significant difference between the descriptive characteristics of the nurses in terms of organizational commitment subscale mean scores ( $p > .05$ ). The total score of the Organizational Cynicism Scale of the nurses was  $39.31 \pm 12.35$ , 1 subdimension of organizational commitment was determined as  $29.50 \pm 12.96$ , and 2 subdimension as  $23.74 \pm 7.84$ . Organizational cynicism was found to be an important factor in explaining organizational commitment (organizational commitment: 1 F: 240,184,  $p < .001$ ; organizational commitment: 2 F: 180,618,  $p < .001$ ). In the simple linear regression model, organizational cynicism explained 41% (adjusted  $R^2 = .41$ ) of the subdimension 1, and 34% (adjusted  $R^2 = .34$ ) of the subdimension of the organizational commitment.

**Conclusion:** There was a negative and moderate relationship between organizational cynicism and organizational commitment among nurses. It was concluded that there was no relationship between individual characteristics of nurses and their organizational commitment.

**Keywords:** Cynicism, organizational cynicism, organizational commitment, nurse

Received / Geliş: 20.09.2019

Accepted / Kabul: 20.05.2020

Published Online / Online Yayın: 31.08.2020

Corresponding author / İletişim: Sevgi Nehir, Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Manisa, Türkiye

E-mail / E-posta: sevginehir78@gmail.com

**Yazarların ORCID bilgileri:**

S.N. 0000-0003-1761-786X, Y.B. 0000-0001-8615-9685

## Extended Abstract

**Introduction:** Organizational cynicism is an attitude developed by an employee regarding his organization and/or an organizational object. An employee with a cynical attitude affects customer satisfaction negatively and can damage the business in a serious way, especially in the service sector where competition is increasing. Cynicism may cause the employee to have negative experiences against his job and the organization. Organizational commitment is defined as the desire to accept the targets and values of the institution, to be willing to make significant efforts on behalf of the organization and to continue being a member of the organization.

**Background:** It is seen that the common point that comes into prominence in the definitions of organizational commitment is the desire of individuals to continue to stay in their organization willingly, or in other words, their desire to not leave. The second point that comes to the fore is that the individuals' willingness not to leave is for the benefits of their organizations. It is observed that employees with high organizational commitment make extra efforts to fulfill their duties and to reach organizational targets. Besides, it is stated that these employees establish positive relationships with the organization and continue their membership for a longer time. When individuals with cynical attitude do not have organizational commitment, they will cause failure or limited success for the institution. As a result, cynicism in the employees affects the working life, and the employees may lose their motivation and commitment to work.

**Method:** The descriptive, correlation-seeking and cross-sectional study was carried out between January 2018 and June 2019 in tertiary hospitals affiliated to the Ministry of Health in İzmir, in four institutions that agreed on the study. The sample of the study was comprised of 340 nurses working in these hospitals. "Personal Information Form, Organizational Cynicism Scale (OCS) and Organizational Commitment Scale (OCtS)" were used to collect the data. In the analysis of the data, number, percentage, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis test and Spearman correlation analysis methods were used.

**Results:** It was discovered that there was no significant difference between the descriptive characteristics of the nurses, namely gender, marital status, educational status, working status, year of work and working style in the institution, and the total and sub-dimension mean scores of the organizational cynicism scale ( $p > .05$ ). No difference was observed between the descriptive characteristics of the nurses and the sub-dimension mean scores of the organizational commitment scale ( $p > .05$ ). The nurses' total score of the organizational cynicism scale was  $39.31 \pm 12.35$ , 1 sub-dimension of organizational commitment was  $29.50 \pm 12.96$ , and 2 sub-dimensions of organizational commitment was  $23.74 \pm 7.84$ . Organizational cynicism was revealed to be an important factor in explaining the dependent variable of organizational commitment (organizational commitment 1 F: 240.184,  $p < .001$ ; organizational commitment 2 F: 180.618,  $p < .001$ ). In the simple linear regression model, organizational cynicism explained 41% of 1 sub-dimension of organizational commitment (corrected  $R^2 = .41$ ) and 34% of 2 sub-dimensions of organizational commitment (corrected  $R^2 = .34$ ).

**Conclusion:** A negative and moderate correlation was observed between organizational cynicism and organizational commitment in nurses. It was concluded that there was no relationship between the individual characteristics and organizational commitment of the nurses. Managers should make nurses feel that they are valuable employees of the organization and encourage them to participate in decisions. Moreover, a healthy, safe, fair and supportive working environment should be provided for nurses.

**Keywords:** Cynicism, organizational cynicism, organizational commitment, nurse

## Giriş

Bireyler amaçlarını gerçekleştirebilmek için farklı özelliklere sahip diğer bireylerle bütünleşip örgütler oluşturmaktadır. Örgütler, belirli amaçların gerçekleştirilmesi için insanların bir araya gelerek oluşturdukları toplumsal yapılar olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca son yıllarda rekabetin artmasıyla örgütlerin daha nitelikli çalışanlarla beraber olma gereksinimi daha büyük önem taşımaya başlamıştır. Örgütteki bireylerin örgüte karşı olumsuz tutumlar içerisinde olması, işini sevmemesi, iş arkadaşlarından, yöneticilerinden memnun olmaması, onlar tarafından hayal kırıklığına uğratılması, örgütte hak ettiğini düşündüğü şekilde yükselmemesi, aldığı maaşın beklentisini karşılamaması gibi durumlar örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmesini zorlaştırmakta ve örgütsel sinizmin görülmesine yol açmaktadır (Kaya, 2013). Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri artan rekabet koşullarıyla başa çıkabilmeleleri ve örgütsel çalışmalarının devam edebilmesi, için örgütün değerlerine bağlı olan, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefleri olarak benimseyen çalışanların varlığına bağlıdır. Bu noktada örgütsel bağlılık oldukça önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesi, bu amaçlara ulaşmada bireysel gayret göstermesi, örgüt üyeliğini devam ettirme isteği ve çabası olarak belirtilmektedir (Durna ve Eren, 2005; Wasti, 2000).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, işlerine sadık oldukları, kendilerini örgütle özdeşleştirdikleri görülmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini biçimlendiren psikolojik bir bileşen olup, bu bağlamda örgütte sinizm gibi çalışanların olumsuz davranışları azalmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanları sorun üreten bireylerden, sorun çözen bireylere dönüştürmektedir (Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Turner ve Valentine, 2001; Wieselsberger, 2004).

Sağlık bakım hizmetleri açısından düşünüldüğünde hastaneler birçok meslek grubunun birlikte çalıştığı, yoğun ve stresli çalışma koşullarının olduğu ve gelişen teknolojiye karşın insan gücünün yoğun olarak kullanıldığı örgütlerdir (Tayfun ve Çatır, 2014). Hemşirelerin aşırı iş yükü, gece ve uzun çalışma saatlerinin olması hemşirelerde duyarsızlaşma, tükenme, işe geç gelme, devamsızlık, işten ayrılma gibi sorunlara neden olmaktadır. Sağlık bakım hizmetinde önemli role sahip hemşirelerin performanslarını olumsuz etkileyen, sinik tutumlar göstermelerinin belirlenmesi, hem sağlık bakım hizmeti alanlar hem de sağlık kurumları açısından oldukça önemlidir (Bacaksız, Tuna ve Seren, 2018). Örgütsel bağlılığı yüksek sağlık insan gücüne olan gereksinim artmaktadır. Sağlık bakım hizmetlerinin niteliğinin artırılması açısından, örgütte çalışmaktan doyumlu olan, kurumla özdeşleşmiş ve kurumu benimsemiş, kendini örgüte ait hissedilen ve kurumdan ayrılma düşüncesi olmayan hemşireler tarafından verilmesi gerektiği belirtilmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007).

Bağlılık, toplum duygusunun olduğu ortamda ortaya çıkan toplumsal içgüdünün duygusal biçimidir (Ergeneli ve Arı, 2005). Örgütsel bağlılık, çalışanın işiyle bütünleşmesi ve örgüt değerlerine inanması, örgüte olan psikolojik bağlılığı şeklinde belirtilmektedir. Burada işgörenin örgüte ve yaptığı işe bağlılığı, örgütün değerlerine inanması, sadakat göstermesi üzerinde durulmaktadır. Çalışanların örgüte olan bağlılığının artması oranında, moral ve motivasyonun yükseldiği, performansının arttığı, işgücü devir hızının azaldığı görülmektedir (İbicioğlu, 2000).

Örgütsel sinizm, Dean ve arkadaşları (1998) tarafından bireyin bağlı bulunduğu örgüte yönelik, örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna ilişkin inancı, örgüte karşı olumsuz duygu ve inanç beslemesi sonucunda örgüte karşı oluşan aşağılayıcı ve eleştirel davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Dean, Brandes, ve Dharwadkar, 1998). Bir diğer açıklamaya göre örgütsel sinizm, hayal kırıklığına neden olan adaletsiz örgütsel uygulamalar sonucunda oluşan öğrenilmiş bir tutum olarak değerlendirilmektedir (Wilkerson, Evans ve Davis, 2008). Başkalarının motivasyonuna inanmama sinizmin tanımlayıcı özelliği olarak görülmektedir (Stanley, Meyer ve Topolnytsky, 2005). Bu nedenle kaliteyi artırmak için katılımın sağlanması, çalışanların güçlendirilmesi gibi örgütsel çalışmalar ve örgütün başarılı olacağına ilişkin olumsuz tutum gelişebilmektedir (Abraham, 2000). Bu durumda sinizm, genel olarak bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre davrandığı, dolayısıyla insanların güvenilmez olduğu inancını belirten düşünce şeklinde değerlendirilmektedir. Örgütsel açıdan düşünüldüğünde sinizm; yönetim tarafından, çalışanın, toplumun ve çevrenin beklentilerini göz ardı edilip, kendi çıkarlarına öncelik verdiği anlamına gelmektedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008). Örgütlerde bireylerin dürüstlükten yoksun olduğuna yönelik bu tür inançlar, çalışanlar arasındaki etik dışı davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Nair ve Kamalanabhan, 2010). Örgütsel sinizmin ayrıca, çalışanların örgütlerine yabancılaşmasına da neden olan bir olgu olduğu belirtilmektedir (Yıldız ve Şaylıkay, 2014).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları, bir örgütün hedeflerine ulaşmalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütün hedefine ulaşmasını örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm etkilemektedir. Örgütsel sinizmin varlığı örgütsel bağlılığı engellemekte ve örgütün hedefine ulaşmasını engelleyebilmektedir (Kalağan, 2009). Bu sonuçlardan yola çıkılarak sağlık kuruluşlarının kilit noktasını ve çoğunluğunu oluşturan hemşirelerde, sağlık bakım kalitesinin ve sağlık kurumlarının başarısının artması örgütsel bağlılığın artmasıyla olanaklı olabilmektedir. Bu araştırma, hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

## Yöntem

**Araştırmanın Amacı ve Türü:** Bu çalışma, hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır.

**Araştırma Soruları:** Araştırmada;

- Hemşirelerin örgütlerine karşı bağlılık düzeyleri nedir?
- Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri nasıldır?
- Hastanelerde çalışan hemşirelerde oluşan örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi var mıdır? sorularına yanıt aranmıştır.

**Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri:** Araştırma, İzmir ilinde yer alan Sağlık Bakanlığı'na bağlı üçüncü basamak hastanelerden çalışmanın yapılmasına izin alınan dört kurumda yapılmıştır. Çalışma verileri Ocak 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında toplanmıştır.

**Araştırmanın Evren ve Örnekleme:** Araştırma evrenini, Sağlık Bakanlığına bağlı dört hastanede görev yapan toplam 2285 hemşire oluşturmuştur (N: 2285). Araştırmada örneklem sayısı Epilinfo 2000 programında en küçük örneklem sayısı bilinmeyen prevalans %50 alınarak (%5 sapma ve %95 güven aralığında hata payı 1,0) 329 olarak hesaplanmıştır. Çalışmada, örnekleme oluşturan hastanede görevli ve araştırmaya katılmayı kabul eden 340 hemşireden veri toplanmıştır.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmada veri toplama aracı olarak, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini içeren "Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)" kullanılmıştır.

**Kişisel Bilgi Formu:** Form, hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerini belirlemek için yazarlar tarafından oluşturulan toplam on bir soruyu (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan pozisyon, meslekte çalışma yılı, çalışma şekli, haftalık çalışma süresi, fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu, düzenli ilaç kullanımı) içermektedir.

**Örgütsel Sinizm Ölçeği (ÖSÖ):** Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen, Kalağan (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçeğin Karacaoğlu ve İnce (2012) tarafından tekrar geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipinde "Tamamen katılıyorum-5, Katılıyorum-4, Kısmen katılıyorum-3, Katılmıyorum-2, Hiç katılmıyorum-1" şeklinde derecelendirilmekte, toplam 13 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan "bilişsel boyut" 5 madde "duyusal boyut" 4 madde, "davranışsal boyut" ise 4 maddeden oluşmaktadır. Karacaoğlu ve İnce (2012) geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılık katsayıları ölçek geneli için ,91, duygusal alt boyut için ,94, bilişsel alt boyut için ,87 ve davranışsal alt boyut için ,82 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 65 iken en düşük puan ise 13'tür. Ölçek alt boyut puanları, aritmetik ortalama üzerinden değerlendirilmekte olup, alınan puanlar arttıkça katılımcıların daha fazla sinik davranış gösterdiği kabul edilmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin toplam Cronbach Alpha kat sayısı ,92 olarak bulunmuştur.

**Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ):** Çalışanların örgütlerine karşı olan bağlılıklarını ölçmek amacıyla geliştirilen ve literatürde en çok kabul gören ölçeklerden biri olan örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Orijinal ölçek, üç boyutlu bir yapıdan ve 24 madden oluşmakta olup, Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından bu örgütsel bağlılık ölçeğine son şekli verilmiştir. Yeniden düzenlenen şekli Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ölçeğin yanıtlanması, "Hiç katılmıyorum-1 ile 7-Tamamen katılıyorum" şeklinde 7'li Likert şeklinde gerçekleştirilmekte ve ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Örgüte bağlılığın yüksek olduğu alt boyut maddeleri (1, 2, 4, 5, 6, 8, 10, 13, 14 numaralı 9 madde) "Örgütsel Bağlılık 1" ve örgüte bağlılığın zayıf olduğu alt boyut maddeleri (3, 7, 9, 11, 12, 15 numaralı 6 madde) "Örgütsel Bağlılık 2" olarak belirtilmektedir. Örgütsel bağlılık 1 alt boyutunda yer alan seçeneklere karşılık gelen yanıtların ortalamalarının "4"ten yukarı olması örgüte olan bağlılığın yüksek olduğunu, Örgütsel bağlılık 2 alt boyutunda yer alan seçeneklere karşılık gelen yanıtların ortalamalarının "4"ten yukarı olması örgüte olan bağlılığın zayıf olduğunu göstermektedir (Sayın, 2008; Arslan, 2012). Bu çalışmada ölçeğin, örgütsel bağlılık 1 boyutunun Cronbach Alpha değeri ,90; örgütsel bağlılık 2 boyutunun Cronbach alfa değeri ,70 olarak bulunmuştur.

**Verilerin Toplanması:** Araştırma verileri katılımcıların sözel ve yazılı onamları alındıktan sonra yüz yüze görüşme tekniği ile Ocak 2018 - Haziran 2019'da toplanmıştır. Zaman yetersizliğinden ve hemşirelerin yoğun çalışmasından dolayı bazı servislerde, sorumlu hemşireler ile görüşülüp hemşirelere veri toplama araçlarının kapsamı ve içeriği hakkında bilgi verilerek izinde olan hemşireler için servislere anketler bırakılmış ve yaklaşık bir hafta sonra kurumlara tekrar gidilerek bırakılan anketler geri alınmıştır. Sorumlu hemşirelerden verilerin toplandığı günlerde hastanede çalışan hemşire sayısı öğrenilerek, araştırmaya katılmayı kabul edenlere araştırma hakkında bilgi verilerek veri toplama aracı elden dağıtılmış ve katılımcıların aracı doldurması için yaklaşık 10-15 dk. süre beklenerek elden geri toplanmıştır.

**Verilerin Analizi:** Araştırmada, verilerin analizi için bilgisayar ortamında SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, demografik özellikleri tanımlamak için sayı, yüzde; ölçeklerin ortalama puanları arasındaki ilişkiyi incelemek için Spearman korelasyon analizi testi ve regresyon analizi kullanılmıştır. Yapılan testler için istatistiksel anlamlılık p değeri ,05 olarak kabul edilmiştir.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırma için Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünden ve Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan onay (08/03/2018-E.22423) ve İzmir İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı kurum izinleri alınmıştır. Ayrıca ölçeklerin kullanılması konusunda ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmış olup, anketlerin uygulanması sırasında da katılımcılardan da bilgilendirilmiş onam formu ile yazılı izin alınmıştır.

**Araştırmanın Sınırlılığı:** Araştırma İzmir ilinde yer alan üçüncü basamak kapsamında dört hastane ile sınırlıdır.

## Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1. Hemşirelerin bireysel özellikleri (N=340)**

Değişkenler	n	%
<b>Yaş</b>		
*33,76±6,43 (min-maks: 20,00-50,00)		
25 yaş altı	40	11,8
26-30 yaş	80	23,5
31-35 yaş	78	22,9
36-40 yaş	89	26,2
41 yaş ve üzeri	53	15,6
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	303	89,1
Erkek	37	10,9
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	236	69,4
Bekar	104	30,6
<b>Eğitim Durumu</b>		
Sağlık Meslek Lisesi (SML)	63	18,5
Ön Lisans	39	11,5
Lisans	196	57,6
Lisansüstü	42	12,4

\*Ortalama±standart sapma

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların yaş ortalamalarının 33,76±6,43, %26,2'sinin 36-40 yaş arasında olduğu %89,1'inin kadın %69,4'ünün evli ve %57,6'sının lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri Tablo 2'de sunulmuştur.

**Tablo 2.** Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=340).

Değişkenler	n	%
<b>Pozisyonu</b>		
Sorumlu hemşire	32	9,4
Servis Hemşiresi	308	90,6
<b>Meslekte çalışma yılı</b>		
5 yıldan az	78	23,0
6-10 yıl	85	25,0
11-15 yıl	63	18,5
16 yıldan fazla	114	33,5
<b>Kurumda çalışma yılı</b>		
1 yıldan az	24	7,1
1-5 yıl	159	46,8
6-10 yıl	76	22,4
11-15 yıl	43	12,6
16 yıldan fazla	38	11,2
<b>Çalışma şekli</b>		
Sürekli gündüz	40	11,8
Gündüz+gece	288	84,7
Sürekli gece	12	3,5
<b>Haftalık çalışma süresi</b>		
40-50 saat	294	86,5
50 saatten fazla	46	13,5
<b>İşle ilgili yöneticiler tarafından desteklendiğini düşünmeme</b>		
Desteklenmedim	99	29,1
Desteklendim	241	70,9
<b>Çalıştığınız yöneticilerinize karşı olumsuz duygu ve düşünceler besleme</b>		
Evet	156	45,9
Hayır	184	54,1
<b>Kurumuna bağlılık hissetme durumu</b>		
Evet	145	42,6
Hayır	195	57,4
<b>Fiziksel ya da ruhsal hastalık durumu</b>		
Evet	54	15,9
Hayır	286	84,1
<b>Düzenli ilaç kullanma durumu</b>		
Evet	46	13,5
Hayır	294	86,5

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin %90,6'sının servis hemşiresi olarak çalıştığı, %33,5'inin meslekte çalışma yılının 16 yıl üstünde ve %46,8'inin kurumda çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu, %84,7'sinin vardiyalı çalıştığı, %86,5'inin haftalık çalışma süresinin 40-50 saat olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %70,9'unun yöneticiler tarafından desteklendiğini düşündüğü, %54,1'inin çalıştığı kuruma/yöneticilere karşı olumsuz duygu ve düşünceler beslemediği, %57,4'ünün kuruma bağlılık hissetmediği, %84,1'inin fiziksel ya da ruhsal hastalığının olmadığı, %86,5'inin düzenli ilaç kullanmadığı belirlenmiştir (Tablo 2).

**Tablo 3** Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçekleri toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı (N=340).

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

Aralık: Değişim Aralığı (Dağılım Aralığı).

Tablo 3'te hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçekleri puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde, bilişsel sinizm alt boyutu 16,10±5,00, duysal sinizm alt boyutu 10,73±4,72, davranışsal sinizm alt boyutu 12,48±4,05, örgütsel sinizm ölçeği toplamı 39,31±12,35 olarak bulunurken, örgütsel bağlılık 1 alt boyutu 29,50±12,96 ve örgütsel bağlılık 2 alt boyutu ise 23,74±7,84 olarak saptanmıştır (Tablo 3).

**Tablo 4.** Hemşirelerde örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi (N:340)

	Bilişsel Sinizm	Duyusal Sinizm	Davranışsal Sinizm	Örgütsel Bağlılık 1	Örgütsel Bağlılık 2
Bilişsel Sinizm	-	-	-	-	-
Duyusal Sinizm	rs: ,687 p= ,000*	-	-	-	-
Davranışsal Sinizm	rs: ,655 p= ,000*	rs: ,635 p= ,000*	-	-	-
Örgütsel Sinizm Toplam	rs: ,893 p= ,00*	rs: ,887 p= ,000*	rs: ,836 p= ,000*	-	-
Örgütsel Bağlılık 1	rs: - ,608 p= ,000*	rs: - ,565 p= ,000*	rs: - ,557 p= ,000*	-	-
Örgütsel Bağlılık 2	rs: ,527 p= ,000*	rs: 0,506 p= ,000*	rs: ,428 p= ,000*	rs: - ,487 p= ,000*	-

\*p< ,01, rs: Spearman Korelasyon Analizi

Hemşirelerin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ölçeği arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi bulgularına göre; örgütsel sinizm toplam puanı ile örgütsel bağlılık 1 alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki (rs: - ,65), örgütsel bağlılık 2 alt boyutu arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki (rs: ,55) bulunmuştur. Bilişsel, duysal ve davranışsal sinizm ile örgütsel bağlılık 1 alt boyutu arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki (sırasıyla rs: - ,60, rs: - ,56, rs: - ,55), örgütsel bağlılık 2 arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki (sırasıyla, rs: ,52, rs: ,50, rs: ,42) saptandı. Buna göre, örgütsel sinizm ve alt boyutlarında puan artışı olduğunda, örgütsel bağlılık 1 puanı azalmakta, örgütsel bağlılık 2 puanı ise artmaktadır (Tablo 4).

## Tartışma

Sağlık kuruluşlarında çalışanların çoğunluğunu oluşturan ve hastalara 24 saat kesintisiz hizmet sunan hemşireler açısından, sağlık bakım kalitesinin artması ve nitelikli iş gücünün korunması ancak örgütsel sinizmden kaçınıp örgütsel bağlılığın artmasıyla olanaklı olabilmektedir. Bu çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Sağlık alanında hemşireler üzerinde örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırma yapılmıştır. Araştırma bulguları tartışılırken hemşirelerde örgütsel sinizmi ve örgütsel bağlılığı

başka kavramlarla ilişkilendiren çalışma sonuçlarından da yararlanılmıştır.

Bu çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin olduğunu göstermekte olup örgütsel sinizmin artması örgütsel bağlılığı azaltırken, örgütsel sinizmin azalması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Kanada'da sinizmin, işten ayrılma niyeti ve iş değişimine etkisini belirlemek amacıyla 436 hemşireyle 2013 yılında yapılan bir çalışmada, işten ayrılan ve iş değiştiren hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı, işten ayrılma niyeti düşük olan ve aynı işte çalışmaya devam eden hemşirelerin ise örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Mantler, Godin, Cameron ve Horsburgh, 2015). Bir başka çalışmada, hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini incelemek için 250 hemşire örnekleminde yapılan çalışmada, içsel ve dışsal tatmin boyutları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür (Hoş ve Oksay, 2015). Amerika'da örgütsel sinizmin doktorlar ve hemşireler üzerindeki olumsuz etkilerini incelemek amacıyla 205 doktor ve 842 hemşireyle yapılan çalışmada, örgütsel sinizmin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği, işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro ve Dellasega 2014).

Mısır'da bulunan İskenderiye Üniversitesi Tıp Fakültesi yoğun bakım ve toksoloji bölümünde 368 hemşire üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel destek arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ve örgütsel sinizmin sağlık bakım kalitesini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Abd El-Fattah Mohamed Aly, Ghanem ve El-Shanawany 2016). Mısır'da bulunan dokuz hastanede 2012 yılında hemşire, doktor ve idari personel olmak üzere toplam 297 çalışan üzerinde yapılan çalışmada, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nafei ve Kaifi, 2013). Kanat'ın (2019) 278 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır (Kanat, 2019). Yapılan araştırmalarda da örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Eren ve Bal, 2005; Kudo, Sakuda, ve Tsuru, 2016; Mantler, Godin, Cameron ve Horsburgh, 2015). Bu bulgular, bu araştırmanın bulgularıyla uyum göstermektedir. Kuruma bağlılık gösteren çalışanların, sorumluluklarını yerine getirmede ve kurumun belirlediği hedeflere ulaşmada daha çok çaba gösterdikleri söylenebilir. Örgütsel bağlılık çalışanların kurumları ile olumlu bağ kurmalarını ve kurumlarında kalmayı istemelerini sağlayacak, böylece çalışarlarda örgütsel sinizm davranışında azalma görülebilecektir.

## Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu araştırma sonucunda, örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütsel sinizmin artması örgütsel bağlılığı azaltırken, örgütsel sinizmin azalması örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.

Örgütsel sinizmin azalması ve örgütsel bağlılığın artması için:

- Örgüt yöneticilerinin, sinizmi önlemede daha aktif bir rol üstlenmesi,
- Yönetici ve hemşirelerin sinizm hakkında bilgilendirilmesi,
- Yöneticilerin, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkileyen durumları ve örgütsel sinizm düzeylerini saptayarak, iyileştirme çalışmalarını yapması,
- Yöneticilerin, hemşireleri örgütün değerli bir çalışanı olduğunu hissettirmesi ve kararlara katılmalarını cesaretlendirmesi,
- Hemşireler için sağlıklı, güvenli, adil ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması,
- Değişik kurumlarda hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin başka değişkenlerle çalışılması önerilmektedir.

**Etik Kurul Onayı:** Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu'ndan (08/03/2018 tarih ve E.22423 sayılı) onay alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Bildirilmemiştir.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Katılımcılardan yazılı onam alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** Approval was obtained from the Health Sciences Ethics Committee of Manisa Celal Bayar University (08/03/2018-E.22423).

**Conflict of Interest:** None.

**Funding:** None.

**Exhibitor Consent:** Written consent was obtained from the participants.



## Kaynaklar

Abd El-Fattah Mohamed Aly, N., Ghanem, M. & El-Shanawany, S. (2016). Organizational cynicism and its consequences on nurses and quality of care in critical care and toxicology units. *Journal of Education and Practice*, 7(8), 85-96.

Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(39), 269- 292.

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

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.  
<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

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

Bacaksız, F. E., Tuna, R. & Seren, A. K. S. (2018). Sağlık çalışanlarında performans ve örgütsel sinizm ilişkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(1), 52-58.

Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does organizational cynicism matter? employee and supervisor perspectives on work outcomes. eastern academy of management proceedings. *Outstanding Empirical Paper Award*, 150-153.

Dean, J. W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.  
<https://doi.org/10.5465/amr.1998.533230>

Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.  
<https://doi.org/10.31671/dogus.2019.273>

Duygulu, S. & Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdaki ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14, 61-73.

Eren, H. & Bal, M. D. (2005). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 1(2), 44-50.

Ergeneli, A. & Arı, G. S. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: Örgütsel bağlılık, güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 60(1), 121-148.

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

İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel bağlılıkta paradigmatik uyumun yeri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 13-22.

Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki (Yüksek Lisans Tezi)*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya, Türkiye.

Kanat, B. (2019). *Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin incelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Manisa, Türkiye.

Karacaoğlu, K. & İnce, F. (2012). Reliability and validity of the Turkish version of Brandes, Dharwadkar, and Dean's (1999) Organizational Cynicism Scale: The case of organized industrial zone, *Kayseri. Business and Economics Research Journal*, 3(3), 1-77.

Kaya, Y. (2013). Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 8(6), 853-879.

<https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.4544>

Kudo, F. T., Sakuda, K. H. & Tsuru, G. K. (2016). Mediating organizational cynicism: Exploring the role of hope theory on job satisfaction. *Universal Journal of Management*, 4 (12), 678-684.

<https://doi.org/10.13189/ujm.2016.041204>

Mantler, J., Godin, J., Cameron, S. J. & Horsburgh, M. E. (2015). Cynicism in hospital staff nurses: The effect of intention to leave and job change over time. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 577-87.

<https://doi.org/10.1111/jonm.12183>

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>

Nafei, W. A. & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. *European Journal of Business and Management*, 5(12), 131-147.

Nair, P. & Kamalanabhan, T. J. (2010). The impact of cynicism on ethical intentions of Indian managers: the moderating role of their level of management. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 1 (2), 155-159.

<https://doi.org/10.7763/IJTEF.2010.V1.28>

Özgener, Ş., Öğüt, A. & Kaplan, M. (2008). *İşgören-işveren ilişkilerinde yeni bir paradigma: Örgütsel sinizm, örgütsel davranışta seçme konular* (Edt. Mahmut Özdevicioğlu ve Himmet Kaplan), G. Ü. V. Ankara, İlke Yayınevi.

Sayın, Ç. (2008). *Yönetici hemşirelerde algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi)*. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.

Stanley, D. J., Meyer, J. P. & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.

<https://doi.org/10.1007/s10869-005-4518-2>

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

<https://doi.org/10.20491/isader.2014115978>

Turner, J. H. & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136.

<https://doi.org/10.1023/A:1012268705059>

Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D. & Dellasega, C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses. *Health Care Management (Frederick)*, 33(4), 276-288.

<https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000026>

Yıldız, S. & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia -Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.517>

Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 401-410.

Wleselsberger, K. (2004). The psychological contract is dead, long live the psychological contract: Issues of talent management and retention in the context of the new employment relationship. *London School Of Economics*, August.

Wilkerson, J. M., Evans, W. R. & Davis, W. D. (2008). A test of cowerkers' influence on organizational cynicism, batmouthing and organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(9), 2273-2292.

<https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2008.00391.x>