

ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM SINIZMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

Aysun Yeşiltaş

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya

ÖZET

Amaç: Bu çalışmada, örgütsel değişim yaşayan hemşirelerin değişim sinizmi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi incelemek amaçlanmıştır.

Materyal ve Metot: Nicel olarak hazırlanan araştırmanın evrenini daha önce Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı hastanelerde çalışan, 15 Temmuz Darbe Girişimi sonrasında yaşanan değişimler neticesinde Sağlık Bakanlığı çatısı altında göreve devam eden hemşireler oluşturmaktadır. Veriler anket kullanılarak toplanmıştır. Araştırmaya 189 hemşire katılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin %60,3'ü 30-39 yaş aralığındadır. Çalışma süresi bakımından 10 yıl ve üzeri hemşirelik görevini yürütenlerin oranı %87,3'tür. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında %75,1'i evlidir. Çalışılan birim oranları açısından ise %42,9'u dahili birimde

görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan hemşireler çalıştığı bölgeye göre değerlendirildiğinde %46,6'sı İç Anadolu Bölgesi'nde çalışmaktadır. Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi arttıkça örgütsel bağlılığının azaldığı ortaya çıkmıştır.

Sonuç: Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi arttıkça örgütsel bağlılığının azaldığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş, hemşirelik süresi, çalışılan bölge değişkenlerine göre değişim sinizm ve örgütsel bağlılıklarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak idari birimde görev yapan hemşirelerin örgütsel değişim sinizm düzeyleri diğer birimlerde görev yapan hemşirelere göre daha düşük çıkmıştır. Ayrıca bekar hemşirelerin değişim sinizmi alguları daha yüksek çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel değişim, hemşire. Nobel Med 2019; 15(2): 47-56

A FIELD STUDY FOR DETERMINING THE EFFECT OF CYNICISM REGARDING ORGANIZATIONAL CHANGE ON COMMITMENT TO THE ORGANIZATION

ABSTRACT

Objective: The purpose of this article is to examine the relationship between cynicism regarding change among nurses who underwent organizational change and their commitment to the organization.

Material and Method: The population of this quantitative study comprises nurses who previously worked at hospitals affiliated with the Turkish Armed Forces but were transferred to the healthcare facilities connected to the Ministry of Health because of the changes following the attempted coup d'état of July 15, 2016. The data were collected using questionnaires. A total of 189 nurses participated in the study.

Results: A little over 60 percent (60.3%) of the nurses participating in the study were aged between 30 and 39. A little under forty-three percent (42.9%) were working at the internal units. Geographically, 46.6% of the nurses participating in the study worked in the Central Anatolia Region. As a result of the study, it was found out that the organizational commitment of nurses decreased as organizational change cynicism increased.

Conclusion: At the end of the study, it was found that the commitment of the nurses to the organization declined as their cynicism about the organizational change increased. However, the organizational change cynicism levels of the nurses working in the administrative unit were lower than the nurses working in other units. Moreover, the cynicism of single nurses about the change was higher.

Keywords: Organizational commitment, organizational change, nurse. Nobel Med 2019; 15(2): 47-56

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasının en önemli gerçeklerinden biri olan değişimler karşısında, örgüt üyelerinin sahip olduğu olumsuz bakış açısını yansıtan bu kavramın, gerek akademisyenler gerekse uygulamadaki yöneticiler tarafından anlaşılması ve yönetilmesi oldukça önemlidir.¹ Örgütsel sinizm, bir çalışanın örgütüne ve/veya örgütsel bir nesneye ilişkin geliştirmiş olduğu bir tutumdur.² Sinik tutum gösteren bir çalışan, özellikle rekabetin giderek arttığı hizmet sektöründe, müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkilemekte ve işletmeye ciddi anlamda zarar verebilmektedir.³ Literatürde ise sinizm, dünyadaki tutarsız görüşlere, bireysel olarak örgütlenmeye ve fırsatlara ilişkin eleştirel bir bakış açısıyla bireysel ve başa çıkma mekanizması olarak tanımlanmaktadır.⁴ Sinizm, çalışanın işine, organizasyona karşı olumsuz deneyimler yaşamasına neden olabilir.⁵ Örgütsel değişim sinizmi, iş tatminini ve işe yabancılaşmayı tetiklemiş ve çalışan sinizmi örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemiştir.⁶ Örgütsel değişim sinizminin alt boyutları; yönetimsel değişim, deneyimsel değişim ve edinimsel değişim sinizmi olarak ifade edilmektedir.¹

Örgütsel değişim sinizm yönetimi bilginin uygun, güvenilir ve zamanında sağlanmasını içermektedir. Sinizm, ortaya çıktığında ise hatalar kabul edilerek, özür dileyerek ve uygun düzeltici eylemleri hızlandırarak olumsuz durum minimize edilebilir.

Çalışanların değişim algıları ve bu konudaki duyguları hakkında yöneticilerin farkındalık kazanmaları için iki yönlü iletişim, başarı için kritik öneme sahiptir.⁷

Örgütsel bağlılık, kurumun hedef ve değerlerini kabul etmek, organizasyon adına önemli çaba sarf etmeye istekli olmak ve kuruluşa üyeliği sürdürme arzusu olarak tanımlanmaktadır.⁸ Örgütsel bağlılık, bir organizasyon için kalacağınız ve bunu gerçekleştirecek çeşitli türde motivasyonların birleşik bir ölçütü olarak görülebilir.⁹ Dolayısıyla örgütsel bağlılık, organizasyonun iyi olması amacıyla çalışanların kendi istekleri ile organizasyona katkı sağlamaları gibi organizasyonla aktif ilişki kurmasını gerektirir. Zira bu durumdan araştırmacıların, çalışanların bağlılığı değerlendirirken sadece inanç ve fikirlerini değil aynı zamanda çalışanların eylemlerini de incelemesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.¹⁰ Bir diğer ifadeyle örgütsel bağlılık tanımlarında ön plana çıkan ortak noktanın, bireylerin buldukları örgütte kendi istekleriyle kalmaya devam etme isteği ya da başka bir deyişle ayrılmama isteği olduğu görülmektedir. Ön plâna çıkan ikinci nokta ise bireylerin ayrılmama isteğinin örgütlerinin menfaatlerine yönelik oluşudur.¹¹

Örgüte bağlılığı yüksek olan çalışanların görevlerini yerine getirmek ve örgütsel hedeflere ulaşmak için ekstra çaba sarf ettikleri görülmektedir. Ayrıca bu çalışanların örgüt ile olumlu ilişkiler kurdukları

ve daha uzun süre üyeliklerini devam ettirdikleri de ifade edilmektedir.¹² Yine çalışanlar açısından bakıldığında bir örgüte bağlılık tutumu geliştirmek çeşitli kazançları ve maliyetleri de beraberinde getirmektedir.¹³

Örgütsel bağlılık farklı psikolojik temellere dayanabildiği için örgütsel bağlılığın test edilmesinin de çok boyutlu nitelik taşıması gerektiği ileri sürülmüştür. Çok boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımları arasında en yaygın olarak kullanılanı Allen ve Meyer'in sınıflandırmasıdır.¹⁴ Örgütsel bağlılık duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır.¹⁵

Duygusal Bağlılık: Duygusal bağlılık, çalışanın organizasyona karşı duyduğu duygusal bağlanma, özdeşleşme ve katılımı anlamına gelmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, kurumla çalışmayı istedikleri için kurumda çalışmaya devam etmektedirler.¹⁵

Devam Bağlılığı: İşinin gerektirdiği beceri ve kabiliyetlerde ustalaşmak için çok fazla zaman ve enerji harcayan bir kişinin, bunların karşılığını almaktan kolay bir şekilde vazgeçmemesi ya da bireyin ailesinin geçimini sağlamak zorunda olması ve iş değiştirmesinin mümkün olmaması bu bağlılık türüne örnek olarak verilebilir.¹¹

Normatif Bağlılık: Örgüt çalışanlarının durumlarını ailesel ya da yöneticiler açısından değerlendirerek, ahlaki anlamda örgüte bağlılık hissetmeleridir.¹⁵

Örgütsel bağlılığın boyutları ele alınırken, çalışanların farklı özellikleri de dikkate alınmalıdır. Öyle ki bazı çalışanlar kuruluşlara faydalar veya maaşlar nedeniyle bağlı iken, bazıları işbaşı eğitimi için sunulan fırsatlardan dolayı daha büyük bir bağlılığa sahip olurlar ve bazı çalışanlar karakterleri veya kültürleri nedeniyle örgüte bağlılık duyabilmektedir.¹⁶ Örgütsel bağlılık algılamaları, örgüt içinde olumlu yönde etkiler yaratmakta ve bireyin ve örgütün performansını artırabilecek etkilere neden olabilmektedir.¹⁷ Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.¹²

Sinik tutuma sahip bireylerin desteğinden yoksun örgütsel değişim, başarısızlık ya da sınırlı bir başarı getirecektir. Bu durum sonucu, tekrar değişimi deneme isteğinde engelleyici sinik düşünceler ortaya çıkmakta ve değişim gerçekleşmemektedir. Ayrıca değişim sinizmi çalışma yaşamının diğer yönlerini de etkilemekte, çalışanlar motivasyonlarını, işe bağlılıklarını kaybedebilmektedir.¹⁸ Reicher ve ark'a göre örgütsel değişim sinizminin muhtemel sonuçları arasında örgütsel bağlılığın düşük olması yer almaktadır.⁷ Buna göre çalışmanın amacı araştırmada örgütsel değişim yaşayan hemşirelerin değişim sinizmi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki etkileşimi incelemek amaçlanmıştır.

MATERYAL ve METOT

Araştırmanın Tipi

Araştırma, daha önce askeri hastanelerde görev yapan hemşireler ile yapılan tanımlayıcı tipte bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Türkiye'de 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan Darbe Girişimi sonrasında kurumlar içerisinde değişimler yaşanmıştır. Bu değişimlerden biri olan askeri hastanelerin kapatılması ya da Sağlık Bakanlığı'na devredilmesi neticesinde Türk Silahlı Kuvvetleri personel olan ordu hemşirelerin büyük çoğunluğu Sağlık Bakanlığı kadrosuna geçmiştir. Çalışmanın evrenini bu değişimi yaşayan 2864 hemşire oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 189 hemşireye ulaşılmıştır. Uygulanan ankette katılımcılara çalışma ile ilgili bilgi verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma 1-31 Mart 2018 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırmada Örgütsel Değişim Sinizmi (EK 1) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK 2) kullanılmıştır. Her iki ölçek için yazarlardan izinler alınmıştır.

Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği; Tolay vd.'nin geliştirmiş olduğu Örgütsel Değişim Sinizmi Ölçeği (2016) kullanılmıştır.¹ Bu ölçek, 5'li Likert yöntemiyle (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiş, 23 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, yönetsel değişim sinizmi, deneyimsel değişim sinizmi ve edinimsel değişim sinizmi şeklindedir.

Tablo 1. Hemşirelerin demografik özellikleri					
Özellik	n	%	Özellik	n	%
Yaş aralığı			Hemşirelik süresi		
20-29	20	10,6	2-9 yıl	24	12,7
30-39	114	60,3	10-19 yıl	81	42,9
40-49	55	29,1	20-29 yıl	84	44,4
Çalıştığınız birim			Çalıştığınız bölge		
Cerrahi Birim	68	36	Akdeniz Bölgesi	17	9,0
Dahili Birim	81	42,9	Doğu Anadolu Bölgesi	13	6,9
İdari Birim	15	7,9	Ege Bölgesi	26	13,8
Poliklinik (Lab, röntgen vs.)	25	13,2	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	3	1,6
Medeni durum			İç Anadolu Bölgesi	88	46,6
Evlü	142	75,1	Karadeniz Bölgesi	2	1,1
Bekar	47	24,9	Marmara Bölgesi	40	21,2

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Allen ve Meyer'in geliştirmiş olduğu (1993) Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.¹⁵ Ölçekte, örgüte bağlılığını ölçmeye yönelik 18 soru yer almaktadır. Ölçek duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada uygulanan anketlerden Örgütsel Değişim Sinizmi anketinin Cronbach alfa katsayısı 0,85; Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısı ise; 0,84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmanın örnek genişliğini (büyüklüğünü) hesaplamada, her değişken için Power (Testin Gücü) en az 0,80 ve 1. Tip Hata 0,05 alınarak belirlenmiştir. Çalışmamızdaki sürekli (nicel) değişkenler için tanımlayıcı istatistikler; medyan, ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler olarak ifade edilirken; kategorik değişkenler için Sayı (n) ve Yüzde (%) olarak ifade edilmiştir. Kolmogorov Smirnov Normallik Testi sonucunda; parametrik test varsayımları yerine getirildiğinde, karşılaştırmalarda Tek Yönlü Varyans Analiz (ANOVA) kullanılmıştır. Anova Testi sonucunda anlamlı fark bulunan karşılaştırmalarda, farklı kategorileri belirlemede Duncan Testi uygulanmıştır. Non-parametrik verilerde ise; Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır. "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm" ait alt boyutların ilişkilerinin belirlemede Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm" alt boyutlarından elde edilen puanların ortalamaları alınarak hesaplama yapılmıştır. Hesaplamalarda istatistiksel anlamlılık düzeyi (α) %5 olarak alınmış ve hesaplamalar için SPSS (IBM SPSS for Windows, Ver.24) istatistik paket programı kullanılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sadece hemşireler üzerinde uygulanmış olması araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Tabloya göre ankete katılanların yaş gruplarına bakıldığında ankete katılanların %60,3'ü 30-39 yaş aralığındadır. Çalışma süresi bakımından 10 yıl ve üzeri hemşirelik görevini yürütenlerin oranı %87,3'tür. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına bakıldığında %75,1'i evlidir. Çalışılan birim oranlarına bakıldığında ise %42,9'u dahili birimde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan hemşireler çalıştığı bölgeye göre değerlendirildiğinde %46,6'sı İç Anadolu Bölgesi'nde çalışmaktadır.

"Askeri hastanelerin sivilleşmesinden memnun musunuz?" sorusuna hemşirelerin %88,3'ü hayır yanıtını vermiştir. "Askeri hastaneler tekrar açılma geri dönmek ister misiniz?" sorusuna ise hemşirelerin %76,7'si evet yanıtını vermiştir (Tablo 2).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin geneli için ortalama 2,96; Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin geneli için ortalama 3,52 olarak tespit edilmiştir. Buradan hemşirelerin düşük bir bağlılığa sahip olduğu, değişim sinizmi tutumunun ise yüksek olduğu söylenilebilir. Duygusal ve normatif bağlılık alt boyutlarında bağlılık düzeyleri yüksek, devam bağlılığı alt boyutunda ise ortalamanın altında sonuç elde edildiği görülmektedir. Örgütsel değişim sinizmi ile ilgili olarak alt boyutlarda da ortalamanın

üzerinde bir değişim sinizmi puanı elde edildiği görülmektedir. Puanlamalar açısından 1-5 arası değer alan bağlılık ve sinizm ölçekleri için, puan yükseldikçe bağlılık artmakta, puan düştükçe de sinik duygu azalmaktadır (Tablo3).

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel özellikleri olarak tanımlanan yaş, medeni durum, hemşirelik süresi, çalışılan bölge ve çalışılan birime göre 0,05 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi tutumlarının 0,05 önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Tablo 4'e göre örgütsel bağlılık ($p=0,244$) ve örgütsel değişim sinizmi ($p=0,072$) için anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel değişim sinizminin alt boyutlarından ikisinde anlamlı bir farklılık söz konusudur. Ortanca değerlerine bakıldığında bekar hemşirelerin değişim sinizmi algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık ($p=0,60$) ve örgütsel değişim sinizmi ($p=0,65$) tutumları ve alt boyutları için anlamlı farklılık bulunamamıştır. Hemşirelerin hemşirelik süresine göre örgütsel bağlılık ($p=0,27$) ve örgütsel değişim sinizmi ($p=0,85$) tutumları ve alt boyutları için anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 5 incelendiğinde, yönetimsel değişim sinizmi (YDS), deneyimsel değişim sinizmi (DDS), edinimsel değişim sinizmi (EDS) ve örgütsel değişim sinizmi (ÖDES) bakımından çalışılan birim arasında istatistik olarak anlamlı bir farklılık gözlenmiştir ($p<0,05$). Analiz sonuçları, örgüte bağlılığın ($p=0,658$), normatif bağlılığın ($p=0,088$), duygusal bağlılığın ($p=0,602$) ve devam bağlılığın ($p=0,124$) çalıştığı birime göre farklılık göstermediğini ortaya koymuştur. Örgütsel değişim sinizminin ($p<0,001$), yönetimsel değişim sinizminin ($p=0,005$), deneyimsel değişim sinizminin ($p=0,012$) ve edinimsel değişim sinizminin ($p=0,008$) hemşirelerin çalıştığı birime göre farklılık gösterdiğini saptanmıştır. Örgütsel değişim sinizmi ve alt boyutları ile ilgili farklılığın hangi birim grubu açısından söz konusu olduğunu belirlemek için ise Duncan Testi uygulanmıştır. Buna göre idari birimlerde görev yapan hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi düzeyinin diğer birimlerde görev yapan hemşirelere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Askeri Hastanelere İlişkin Bulgular		
İfade	n	%
Askeri hastanelerin sivilleşmesinden memnun musunuz?		
Evet	13	6,9
Hayır	167	88,3
Kararsızım	9	4,8
Askeri hastaneler tekrar açılrsa geri dönmek ister misiniz?		
Evet	145	76,7
Hayır	15	7,9
Kararsızım	29	15,4

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizme ait tanımlayıcı istatistikler		
Boyut	Ortalama (X)	Std. Sapma (SS)
Yönetimsel Değişim Sinizmi (YDS)	3,69	0,93
Deneyimsel Değişim Sinizmi (DDS)	3,77	0,65
Edinimsel Değişim Sinizmi (EDS)	3,10	0,86
Örgütsel Değişim Sinizmi (ÖDES)	3,52	0,64
Duygusal Bağlılık (DUB)	3,10	0,40
Devam Bağlılığı (DEB)	2,41	0,77
Normatif Bağlılık (NB)	3,37	0,93
Örgütsel Bağlılık (ÖB)	2,96	0,48

Tablo 4. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi algılarının medeni duruma göre karşılaştırma sonuçları						
Boyut	Medeni Durum	n	Medyan	Min.	Mak.	*p.
YDS	Bekar	47	3,40	1,00	5,00	0,508
	Evli	142	3,80	1,00	5,00	
DDS	Bekar	47	4,00	1,67	5,00	0,043
	Evli	142	3,83	2,00	5,00	
EDS	Bekar	47	3,60	,80	4,00	0,008
	Evli	142	3,20	,80	4,00	
ÖDES	Bekar	47	3,78	1,16	4,67	0,072
	Evli	142	3,59	1,27	4,50	
DUB	Bekar	47	3,00	2,33	3,83	0,767
	Evli	142	3,00	1,83	5,00	
DEB	Bekar	47	1,83	1,67	4,33	0,127
	Evli	142	2,33	1,33	5,00	
NB	Bekar	47	3,33	1,33	5,00	0,374
	Evli	142	3,50	1,00	5,00	
ÖB	Bekar	47	2,83	2,22	4,00	0,244
	Evli	142	3,00	1,78	4,67	

*: Mann-Whitney U Testi sonucu

YDS: Yönetimsel değişim sinizmi, DDS: deneyimsel değişim sinizmi, EDS: edinimsel değişim sinizmi, ÖDES: örgütsel değişim sinizmi, DUB: duygusal bağlılık, DEB: devam bağlılığı, NB: normatif bağlılık, ÖB: örgütsel bağlılık

Tablo 5. Hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi algılarının çalışılan birime göre karşılaştırma sonuçları

Boyut	Çalıştığı Birim	Ortalama (X)	Std. Sap. (SS)	F	**p.
YDS	Cerrahi birim	3,83	0,78	4,574	0,005
	Dahili birim	3,64	0,91		
	İdari Birim	2,93*	1,19		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,90	0,97		
DDS	Cerrahi birim	3,79	0,59	3,744	0,012
	Dahili birim	3,83	0,64		
	İdari Birim	3,24*	0,73		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,85	0,70		
EDS	Cerrahi birim	3,16	0,77	4,043	0,008
	Dahili birim	3,14	0,85		
	İdari Birim	2,39*	1,06		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,26	0,84		
ÖDES	Cerrahi birim	3,59	0,52	6,605	<0,001
	Dahili birim	3,54	0,62		
	İdari Birim	2,85*	0,82		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,67	0,71		
DUB	Cerrahi birim	3,10	0,27	0,622	0,602
	Dahili birim	3,08	0,42		
	İdari Birim	3,08	0,37		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,20	0,58		
DEB	Cerrahi birim	2,32	0,67	1,942	0,124
	Dahili birim	2,45	0,84		
	İdari Birim	2,81	0,85		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	2,29	0,74		
NB	Cerrahi birim	3,33	0,85	2,217	0,088
	Dahili birim	3,40	0,97		
	İdari Birim	2,90	1,21		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,67	0,77		
ÖB	Cerrahi birim	2,92	0,42	0,537	0,658
	Dahili birim	2,97	0,51		
	İdari Birim	2,93	0,60		
	Poliklinik (lab., röntgen vs)	3,05	0,49		

*: Farklılığı oluşturan grubu gösterir (Duncan çoklu karşılaştırma testi), **: Anova testi sonucu.

YDS: Yönetimsel değişim sinizmi, DDS: deneyimsel değişim sinizmi, EDS: edinimsel değişim sinizmi, ÖDES: örgütsel değişim sinizmi, DUB: duygusal bağlılık, DEB: devam bağlılığı, NB: normatif bağlılık, ÖB: örgütsel bağlılık

Tablo 6'da ise örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel değişim sinizminin alt boyutları arasındaki ilişki (korelasyon) katsayıları verilmiştir. Buna göre; birbiri ile ilişkisi istatistik olarak anlamlı bulunan değişkenler yıldız (*) ile işaretlenmiştir ($p < 0,05$). Pearson Korelasyon tablosuna göre örgütsel bağlılık ile örgütsel değişim sinizmi arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel bağlılık boyutu ile devam bağlılığı $r = 0,795$; duygusal

bağlılık $r = 0,447$; normatif bağlılık $r = 0,795$ düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Normatif bağlılık ile örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel değişim sinizmi, deneyimsel ve edinimsel değişim sinizmi arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile örgütsel değişim sinizmi ve alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Duygusal bağlılık alt boyutu ile örgütsel değişim sinizmi arasında $r = 0,144$ düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel değişim sinizmi ile alt boyutları olan; yönetimsel değişim sinizmi arasında $r = 0,796$; deneyimsel değişim sinizmi ile arasında $r = 0,809$ ve edinimsel değişim sinizmi ile arasında $r = 0,777$ düzeyinde pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Edinimsel değişim sinizmi ile yönetimsel değişim sinizmi arasında $r = 0,331$ ve deneyimsel değişim sinizmi ile $r = 0,514$ oranında pozitif yönlü ilişki görülmüştür. Deneyimsel değişim sinizmi ile yönetimsel değişim sinizmi arasında $r = 0,504$ oranında bir ilişki mevcuttur.

TARTIŞMA

Bu çalışmada 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan Darbe Girişimi sonrasında daha önce Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı hastanelerde görev yapan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda, hemşirelerin örgüte karşı ortalamanın altında bir düzeyde duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Her üç bağlılık düzeyinin medeni durum, yaş ve hemşirelik süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Çalıştığı birim değişkeni açısından ise; örgütsel değişim sinizmi ve alt boyutlarının birime göre farklılık gösterdiği anlaşılmıştır. İdari birimde görev yapan hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi düzeylerinin diğer birimde görev yapanlara göre düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum idari görevde bulunan hemşirelerin değişime yöneticilik bilinciyle yaklaşmaları ve değişimi öncelikli olarak kabullenmelerinden kaynaklı olabilir.

Çalışmada hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi puanı yüksek bulunmuştur. Bergstrom ve ark'na göre örgütsel sinizm, örgütsel değişim sürecinde değişime, güce, eşitsizliğe ya da yönetim otoritesine karşı bir direniş olarak ortaya çıkmaktadır.⁴ Bu nedenle çalışmaya katılan hemşirelerin değişime direnç gösterdikleri söylenilebilir.

Örgütsel değişim sinizmiyle ilgili olarak alt boyutlarda da ortalamanın üzerinde bir değişim sinizmi puanı

Tablo 6. Örgütsel bağlılığın alt boyutları ile örgütsel değişim sinizminin alt boyutları arasındaki ilişki (korelasyon) katsayıları									
Boyut		YDS	DDS	EDS	ÖDES	DUB	DEB	NB	ÖB
YDS	r	1	0,504**	0,331**	0,796**	0,097	-0,297**	0,141	-0,041
DDS	r		1	0,514**	0,809**	0,101	-0,218**	0,188**	0,032
EDS	r			1	0,777**	0,142	-0,192**	0,230**	0,085
ÖDES	r				1	0,144*	-0,301**	0,234**	0,029
DUB	r					1	0,102	0,183*	0,447**
DEB	r						1	0,185*	0,682**
NB	r							1	0,795**
ÖB	r								1

*: $p < 0,05$, r: Pearson korelasyon katsayısı, **: $p < 0,01$
YDS: Yönetimsel değişim sinizmi, DDS: deneyimsel değişim sinizmi, EDS: edinimsel değişim sinizmi, ÖDES: örgütsel değişim sinizmi, DUB: duygusal bağlılık, DEB: devam bağlılığı, NB: normatif bağlılık, ÖB: örgütsel bağlılık

elde edildiği görülmektedir. Puanlamalar açısından 1-5 arası değer alan bağlılık ve sinizm ölçekleri için, puan yükseldikçe bağlılık artmakta, puan düştükçe de sinik duygu azalmaktadır. Örgütsel değişim sinizminin alt boyutlarından ikisinde anlamlı bir farklılık söz konusudur. Dağyar ve Kasalak'ın öğretmen ve öğretim elemanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada da örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur.¹⁹ Özgan ve ark'nın öğretim elemanlarının katıldığı bir araştırmasında da, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık algısının orta düzeyde olduğu; örgütsel sinizm ile bağlılık arasında orta düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.²⁰ Yine Çarıkçı ve ark'nın çalışmasında büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur.²¹ Çalışmada büro çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri artarken, örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Ayrıca Fındık ve Eryeşil'in çalışmasında da örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir.²² Bu durum çalışmada literatürle benzer sonuca ulaşıldığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş gruplarına ve hizmet sürelerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel değişim sinizmi tutumları ve alt boyutları için anlamlı farklılık bulunamamıştır. Fındık ve Eryeşil'in çalışmasında ise; çalışanların yaşı ve kıdemi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin arttığı ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.²²

Hemşirelerin medeni durumlarına göre ise örgütsel bağlılık ve değişim sinizmi açısından anlamlı bir farklılık bulunamazken, örgütsel değişim

sinizminin alt boyutlarının ortanca değerlerine bakıldığında ise bekar hemşirelerin değişim sinizmi algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kalağan ve Güzeller'in²³ öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre ise; örgütsel sinizm düzeyi ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durumda evli hemşirelerin eşlerinin genel olarak askeri personel olmaları sebebiyle bu değişimden daha çok etkilendikleri ifade edilebilir.

SONUÇ

Örgütsel bağlılık örgütsel davranış alanı adı altında oldukça fazla çalışılmış bir konudur. Ancak örgütsel değişim sinizmi ile birlikte incelenmesi çalışmanın literatüre katkısını artırmaktadır. Çalışma sonucunda hemşirelerin örgütsel değişim sinizmi arttıkça örgütsel bağlılığının azaldığı ortaya çıkmıştır. Değişiminin önemli engellerinden biri olan sinizmin, örgüte bağlılığı da olumsuz etkilediği görülmektedir. Dolayısıyla bu durum çalışanların işten ayrılmalarını kolaylaştırabilir. Araştırmanın ilk sorularına verilen cevaplardan da görüldüğü üzere hemşireler hala değişimi kabullenmemiştir. Zira hastanelerde büyük bir çoğunluğa sahip hemşirelerin değişimi kabullenmemesi diğer sağlık çalışanlarını da olumsuz etkileyebilir. Bu durumda kurumların öncelikli olarak hemşireleri değişime hazırlaması gerektiği söylenilebilir. Bunu sağlamak için hizmet içi eğitimler verilmesi, öncelikli olarak yönetici konumundaki hemşirelerin eğitilmesi önerilebilir.

*Yazarlar herhangi bir çıkar ilişkisi içinde bulunmadıklarını bildirmiştir.






ÖRGÜTSEL DEĞİŞİM
SİNİZMİNİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİNİ
BELİRLEMeye YÖNELİK
BİR ALAN ÇALIŞMASI

Örgütsel Değişim Sinizmi Anketi

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İşyerimdeki değişim çabaları başarısızlıkla sonuçlanır.					
2. İşyerimdeki değişimler çalışanları olumsuz etkiler.					
3. İşyerimdeki değişimlerde çalışanların yararı gözlemlenmez.					
4. İşyerimde gerekli olmadığı halde değişime gidilir.					
5. İşyerimdeki iyileştirme planları, bir anlam ifade etmez.					
6. İşyerimdeki değişimler, beraberinde birçok sorun getirir.					
7. İşyerimdeki değişimlerin başarılı olacağına inanırım.					
8. İşyerimdeki yöneticiler, değişimi yönetecek yetkinlikte değildirler.					
9. İşyerimdeki yöneticiler, değişim konusunda samimi değildirler.					
10. İşyerimdeki yöneticiler, değişim “yapmış olmak için” yaparlar.					
11. İşyerimdeki yöneticiler, değişimi art niyetli amaçları için kullanırlar.					
12. İşyerimdeki yöneticiler, “ya değişimi uygula ya da işten ayrıl” mesajı verirler.					
13. İşyerimdeki yöneticiler, aslında değişmeyi gerçekten istemezler.					
14. İşyerimdeki yöneticiler, değişimin yararına inanmazlar.					
15. İşyerimdeki yöneticilerin, değişimin hedefleri konusundaki sözleri ile değişimin sonuçları tutarsızdır.					
16. İşyerimdeki değişimlerin sonunda, beklentilerimin çok azı gerçekleşir.					
17. İşyerimdeki değişimler iş yükümü artırır.					
18. İşyerimdeki değişimlerin bana bir faydası yoktur.					
19. İşyerimdeki değişimler yüzünden sahip olduklarımı yitiririm.					
20. İşyerimdeki değişimlerin, eksik yanlarımı ortaya çıkarmasından çekinirim.					
21. İşyerimdeki değişimler huzurumu kaçıır.					
22. İşyerimdeki değişimler rahatımı bozar.					
23. İşyerimdeki değişimler yüzünden belirsizlik yaşarım.					

Örgütsel Bağlılık Anketi

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni çok mutlu eder.					
2. Kuruluşuma karşı güçlü bir ait olma hissim yok.					
3. Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.					
4. Benim için avantajlı da olsa kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.					
5. Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
6. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.					
7. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmayı düşünmem.					
8. Kuruluşuma çok şey borçluyum.					
9. Şu anda kuruluşumda kalmak istemesem bile kalmaya mecburum.					
10. İstesem de, şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor.					
11. Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.					
12. Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.					
13. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından bir alternatif kılığı olurdu.					
14. Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					

	İLETİŞİM İÇİN: Aysun Yeşiltaş Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Yunus Emre Mah. Beyşehir Cad. D Blok no:281 Meram/KONYA pellineren78@hotmail.com
	AY https://orcid.org/0000-0002-2023-1485
	GÖNDERİLDİĞİ TARİH: 24 / 09 / 2018 • KABUL TARİHİ: 20 / 11 / 2018

KAYNAKLAR

1. Tolay E, Sürgevil Dalkılıç O, Sezgin OB. Örgütsel değişim sinizmi: ölçek geliştirme, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi 2017; 31: 101-117.
2. Yalçınkaya A. Türkiye’de örgütsel sinizm: 2007-2012 yılları arasındaki çalışmalar üzerine bir değerlendirme. İŞGÜÇ Dergisi 2014; 16: 106-130.
3. Altınöz M, Çöp S, Sığındı T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara’daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 2011; 21: 285-316.
4. Bergström O, Styhrea A, Thilander P. Paradoxifying organizational change: cynicism and resistance in the Swedish armed forces. Journal of Change Management 2014; 14: 1-21.
5. Kalağan G, Aksu MB. Organizational cynicism of the research assistants: A case of Akdeniz University. Procedia Social and Behavioral Sciences 2010; 2: 4820-4825.
6. Abraham R. Organizational cynicism: bases and consequences. Genetic, Social, and General Psychology Monographs 2000; 126: 269-292.
7. Reichers AE, Wanous JP, Austin JT. Understanding and managing cynicism about organizational change. ACAD MANAGE PERSPECT 1997; 11: 48-59.

8. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, et al. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *J APPL PSYCHOL* 1974; 59: 603-609.
9. Gade PA. Organizational commitment in the military, military psychology. Psychology Press 2003; 15: 163-166.
10. Mowday RT, Steers RM. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior* 1979; 14: 224-247.
11. Polat M, Meyda CH. Örgüt Kültürü bağlamında güç eğilimi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2011; 25: 153-170.
12. Bayram L. Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 2005; 59: 125-140.
13. Yağcı K. Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *DEÜ SBE Dergisi* 2007; 9: 114-129
14. Özutku H. Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Istanbul Business Research* 2008; 37: 79-97.
15. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1991; 1: 61-89.
16. Wong A, Mula JM, Tong C. Individual correlates of organizational commitment and knowledge sharing practices. 23rd Annual Australian and New Zealand Academy of Management Conference, Melbourne, Kongre kitabı, 2009; 1-20.
17. Türköz T, Polat M, Coşar S. Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 2013; 20: 285-302.
18. Helvacı MA. Örgütsel Sinizm, Memduhoğlu HB, Yılmaz K. (eds.) *Yönetimde Güncel Yaklaşımlar*, Pegem Akademi, 1. Baskı, Ankara 2010; 384-396.
19. Dağyar M, Kasalak G. Eğitim örgütlerinde yaşanan örgütsel sinizmin öncülleri ve sonuçları üzerine bir meta-analiz çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2018;33(4):967-986, doi: 10.16986/HUJE.2018037797.
20. Özgan, H, Külekçi E, Özkan M. Analyzing of the relationships between organizational cynicism and organizational commitment of teaching staff. *IOJES* 2012; 4: 196-205.
21. Çarıkçı İ, Bektaş M, Turak B. Örgüt çalışanları ve sinizm: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, büro çalışanlarına yönelik bir alan araştırması. 11. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 4-6 Ekim 2012 Isparta. Kongre kitabı, s:129-137.
22. Fındık M, Eryeşil K. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, 2-4 Nisan 2012 Karabük, Sempozyum kitabı, s:1250-1255.
23. Kalağan G, Güzeller CO. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2010; 27: 83-97.