



## Research Article / Araştırma

## Aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki\*

**The relationship between organizational cynicism levels and organizational commitment of family physicians**Ömer Faruk KUŞ<sup>1</sup>, Güven BEKTEMÜR<sup>2</sup>, Kürşat BAYDİL<sup>3</sup>, Ali ARSLANOĞLU<sup>4</sup><sup>1</sup>Ömer Faruk KUŞ, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İSTANBUL/TÜRKİYE, omerfarukku@yahoo.com, ORCID: 0000-0003-2255-236X<sup>2</sup>Prof. Dr., Güven BEKTEMÜR, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Tıp Fakültesi, İSTANBUL/TÜRKİYE, guvenbek@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5899-566X<sup>3</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Kürşat BAYDİL, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Tıp Fakültesi, İSTANBUL/TÜRKİYE, kursadnuri.baydili@sbu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2785-0406,<sup>4</sup>Doç. Dr., Ali ARSLANOĞLU, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, İSTANBUL/TÜRKİYE, aliarlanoglu18@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4454-0397.

## ABSTRACT

**Aim:** Organizational commitment, which directs the relationship of employees with the organization, also refers to the psychological state that contributes to the continuation of working in the organization. The concept of organizational cynicism is used to express the negative attitude of employees towards the organization they are in. Within the scope of this study, the relationship between the organizational commitment levels of family physicians and their organizational cynicism levels was examined.

**Materials and Methods:** The relational screening model was used in the study, it is cross-sectional and descriptive. The study was conducted between May 15, 2019 and September 30, 2020. The universe of the study consists of family physicians in Istanbul. A survey was conducted to 253 family physicians within the scope of the study. According to the data of the Ministry of Health, 4,255 family physicians are working in Istanbul as of 2019. The study was conducted with the participation of 252 family physicians ( $p=0.5$ ;  $q=0.5$ ;  $\alpha=0.05$ ;  $d=0.06$ ). Two different scales were used to measure organizational commitment and organizational cynicism in the study. Data analysis was performed using the SPSS 25 package program.

**Results:** It was observed that 60.1% of the family physicians participating in the study were male, 50.6% were single, 62.1 had a service period of 1-5 years, and 45.8% worked in Group A family physicians. No relationship was found between organizational commitment and organizational cynicism ( $r=0.009$ ,  $p>0.05$ ).

**Conclusion:** According to the results of the study, no relationship was found between the organizational commitment levels of family physicians and their organizational cynicism levels. However, it was observed that the sub-dimensions of organizational cynicism and the sub-dimensions of organizational commitment were related within themselves

## ÖZ

**Amaç:** İş görenlerin örgüt ile ilişkisini yönlendiren örgütsel bağlılık, örgütte çalışmanın devam ettirilmesine katkıda bulunan psikolojik durumu da ifade etmektedir. Örgütsel sinizm ise iş görenlerin içinde buldukları örgüte karşı olumsuz tutumunu ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu çalışma kapsamında aile hekimlerinin örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında bulunan ilişki incelenmiştir.

**Gereç ve Yöntem:** Kesitsel ve tanımlayıcı tipte yapılan araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma 15 Mayıs 2019 ila 30 Eylül 2020 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın evrenini İstanbul'daki aile hekimleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 253 aile hekimine yönelik anket uygulanmıştır. Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2019 yılı itibarıyla 4.255 aile hekimi İstanbul genelinde görev yapmaktadır. Araştırma, 253 aile hekiminin katılımıyla gerçekleştirilmiştir ( $p = 0,5$ ;  $q = 0,5$ ;  $\alpha = 0,05$ ;  $d = 0,06$ ).

Çalışmada örgütsel bağlılığı ve örgütsel sinizmi ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 paket programıyla analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan aile hekimlerinin %60,1'inin erkek, %50,6'sının bekar, 62,1'inin hizmet süresinin 1-5 yıl, %45,8'inin A Grubu aile hekimliklerinde çalışmış olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında ilişki bulunmamıştır ( $r=0,009$ ,  $p>0,05$ ).

**Sonuç:** Araştırma sonucuna göre aile hekimlerinin örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak örgütsel sinizmin alt boyutları ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kendi içerisinde ilişkili olduğu görülmüştür.

## ARTICLE INFO/MAKALE BİLGİSİ

**Key Words:** Organizational commitment, organizational cynicism, family medicine.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, örgütsel sinizm, aile hekimliği.

**DOI:** 10.5281/zenodo.14920179

**Corresponding Author/Sorumlu Yazar:** Ali ARSLANOĞLU

E-mail: aliarlanoglu18@gmail.com

**Received Date/Gönderme Tarihi:** 01.09.2024

**Accepted Date/Kabul Tarihi:** 24.02.2025

**Published Online/Yayımlanma Tarihi:** 31.03.2025

\*Bu çalışma Ömer Faruk Kuş'un Doç. Dr. Güven BEKTEMÜR danışmanlığında tamamladığı aynı başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.



## GİRİŞ

İnsangücü örgütlerin amaçlarına ulaşmasında en etkili güç olarak kabul edilmektedir. Örgütlerin başarılı olabilmesi ve çalışmalarını verimli ve etkili olarak sürdürebilmesinde çalışanların örgüt hedeflerini benimsemesi kadar, örgütün de çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması önemli bir rol oynamaktadır. Yalnızca verimliliğe önem verilen, çalışanların duygularının göz ardı edildiği örgütlerde çalışanlar örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte ve bu nedenden dolayı hayal kırıklığı yaşamaktadır (1).

Örgütsel sinizm bu kapsamda çalışanlar tarafından sergilenen olumsuz davranışların nedeni olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla değişim stratejileri nedeniyle çalışanlarda ortaya çıkan örgütsel sinizm, örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir (2). Bununla birlikte çalışanların örgütlerine olumlu davranış sergilemesini engelleyici bazı unsurlar da bulunmaktadır. Bu unsurların başında da örgütsel sinizm yer almaktadır (3).

Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak değişen ve gelişen rekabet şartları, teknoloji, insan ilişkileri örgütlerin varlıklarını devam ettirip amaç ve hedeflerine ulaşmasında önemli rol oynamaktadır. Rekabet üstünlüğü kazanabilmekte çalışanların örgütlerine duydukları bağlılıkları ile mümkün olacaktır (2).

Gaertner ve Nollen tarafından örgütsel bağlılık, örgütte kalma arzusu taşıyarak örgütün amaç ve değerleriyle maddi kaygılar gütmeyecek şekilde özdeşleşme biçimi olarak açıklanmıştır (5).

Yüksel, örgütsel bağlılığa yalnızca işverene

sadakat süreci olarak bakmamakla birlikte, örgütün başarısı için örgütte çalışanların fikirlerini belirtip örgüt için çaba sarf ettikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır (6). O'Reilly ve Chatman, örgütün değerlerine duyulan inanç, sadakat ve işe dört elle sarılma duygusunu örgütsel bağlılık olarak tanımlamaktadır (7). Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı, iş görenin örgüte karşı psikolojik yaklaşımı şeklinde tanımlamıştır (8).

Porter'da örgütsel bağlılıkla alakalı olarak üç temel noktaya değinmiştir. Bunlar (4);

- Kişinin örgütün amaçları ve değerlerini kabullenmesi
- Örgütün menfaatleri için yapılan çalışmalar
- Örgütün bir çalışanı olarak duyulan gurur.

Örgütsel bağlılığa pek çok yazar çeşitli boyutlardan bakmıştır. Kanter devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Mowday, Steers ve Porter davranışsal ve tutumsal bağlılık; Etzioni, hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık; O'Reilly ve Chatman, özdeşleşmek, uyumlaşma ve içselleştirmek bağlılığı diye adlandırmıştır (8). Literatürde kullanılan en yaygın sınıflandırmayı Meyer ve Allen yapmış olup; örgütsel bağlılığı, devam, normatif ve duygusal bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır (4).

*Duygusal Bağlılık*; çalışan kendini örgütüne adamıştır. Bu bağlılık türü gönüllülük, sadakat, ait olma çabası ve hissini içine alır (10). Bu duyguları sonucunda örgütüyle özdeşleşmekte ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmektedir (11). Allen ve Meyer duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri; örgütsel bağlılık, eşitlik, kişisel

önem, katılım, iş gücünü, geri bildirim, rol açıklığı, akran/arkadaş bağlılığı, yönetimin yeni fikirlere açıklığı ve amaç açıklığı olarak belirtmiştir (10). İş görenlerin duygusal bağlılık düzeyinde yönetimin tutum ve davranışı belirleyici faktördür (9). İş görenlerin örgütlerine duydukları duygusal bağlılık, iş performansı ve iş doyumuna olumlu katkı sağlamaktadır (10).

*Devam Bağlılığı*; Howard S. Becker yan bahis kuramıyla devam bağımlılığını hesapçı bağlılık olarak açıklamış ve çalışanların duygusallıktan uzak, fayda beklentisi içinde olduklarını bunun sonucunda da yatırımlarını yitirme korkusundan örgüte bağlılıklarını sürdürme taraftarı olduklarını belirtmiştir (10). İş görenin kazancı ne kadar büyükse örgüte olan bağlılığı da aynı oranda büyüktür ve ayrılanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle işine zorunlu devam etmektedir. Bu tip çalışanlar yüksek düzeyde performans sergilemez, fazladan bir gayret göstermezler (9). Devam bağlılığını etkileyen etmenler arasında; güven algısı, başka bir iş bulma olasılığı, hizmet süresi, ödemediği sağlanan doyum, iş devri ve evlilik kavramı yer almaktadır (5, 10).

*Normatif Bağlılık*; iş görenlerin kişisel çıkarlarından ziyade sadakat ve ahlaki değerleri açısından olumlu anlamda kendilerini örgütte kalmaya mecbur hissetmesidir (11). Normatif bağlılıkta iş görenin örgüte karşı kendini borçlu hissetmesi ve minnet duygusu hissetmesi bu sebepten örgütte çalışmayı kendine bir görev edinmesi rolüyle duygusal bağlılıktan; ayrıldığı takdirde çıkabilecek maliyetten etkilenmemesi rolüyle ise devamlılık bağlılığından ayrılmaktadır (9).

Normatif bağlılığı etkileyen faktörler arasında; hizmet süresi, yaş, örgüt kültürü, toplumsal ve dinsel değerleri, aile terbiyesi etkili olmakta ve bu kavramlar normatif bağlılığı yüceltip geliştirmektedir (9).

Sonuç itibarıyla bu bağlılık noktalarının kesiştiği kısım iş görenin örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağ oluşturmaktadır (11). Güçlü duygusal bağlılık hissedenler, örgütte kalmak istedikleri için; güçlü devam bağlılığı hissedenler, buna ihtiyaçları oldukları ve zorunlu hissettikleri için; güçlü normatif bağlılık hissedenler ise ahlaki olarak örgütte kalmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar (4, 8).

Urbany ise sinizmin, olumlu durumlarla alakalı negatif yorumlar, duygular ve en önemlisi asıl karar verme sürecinde örgütlerin değerli durumlarının olumlu etkilerinin kabullenilmemesini yansıttığını belirtmiştir (13). Gerçekçi olmayan beklentilerin oluşması ve bunlar karşılanmadığında oluşan hayal kırıklığı zamanla örgütsel sinizme evrilmiştir. Örgütsel sinizmin gelişimini etkileyen nedenlerden biri de katı yönetim anlayışıdır. Baskıcı uygulamalar, iletişimsizlik, çalışanlara karşı dürüst olmama sinizmi etkileyen önemli noktalardır (12).

Örgütsel sinizm negatif düşünceli kişilerin örgütlere getirdiği basit düşünceler değil, çalışma ortamındaki deneyim ve tecrübelerle biçimlenen tutumlardır. Dolayısı ile bireysel kaynaklı değil öğrenilmiş bir tepki olarak değerlendirilmektedir (11).

Bilişsel Örgütsel Sinizm, bu boyutta "örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair inanç" vurgulanmaktadır. Bilişsel boyutta çalışan,

örgütün eşitlikten yoksun olduğuna inanır. Çalıştıkları kurumların kendilerine ihanet ettiğini, kurumdaki ilişkilerin çıkarlar doğrultusunda ilerlediğini düşünmektedirler (14).

Duygusal Örgütsel Sinizm, Dean'a göre bu boyut bireylerin kurumlarına gösterdikleri öfke, utanç, nefret, kızgınlık vb. duygusal tepkileri içerir (15). Siniklerin taşıdıkları olumsuz duygular duygusal boyutu ifade etmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan çalışanların bilişsel boyutu aştıktan sonra çalıştıkları kuruma ve kurumdaki diğer bireylere karşı olumsuz hissetmeye başladıkları söylenebilir (16).

Davranışsal Örgütsel Sinizm, davranışsal boyut, bilişsel ve duygusal boyutlardan geçen çalışanların olumsuz düşünce ve duygularının gözlenebilen halidir. Sinik davranışlarda bulunan iş görenler kurum içinde birbirleriyle manidar bakışmalar, küçümseyici davranışlar ve alaycı gülüşler gösterebilmektedir (17).

Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık, bir örgütün amaçlarına ulaşma seviyeleri üzerinde önemli etkilere sahiptir. Örgütsel bağlılık örgütün pozitif yönünü temsil ederken örgütsel sinizm ise örgütün negatif yönünü temsil etmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerin amaç ve değerlerini yüksek seviyede benimsemesi, örgütlerin amaçları doğrultusunda gayret gösterme isteği, örgütlerin üyeliğinin sürekli olması konusunda duydukları güçlü istek diye ifade edilmektedir (13). Bu açıdan, örgütsel bağlılığın performansı olumlu yönde etkilediği, devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma vb. sonuçları azalttığı ve ürün ya da hizmet kalitesini olumlu yönde etkilediği iddia edilmektedir.

Örgütsel bağlılığın oluşması için en fazla önemi olan etkenler, iş görenlerin örgütleri için duydukları güven ve sadakat duygusu olarak gösterilmektedir (10). Turner ve Valentine örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında olumsuz ilişki olduğunu belirtmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda örgütte çalışanların sinizm düzeylerinin artmasının örgüte olan bağlılığı azalttığını bulmuşlardır (13). Çalışanların örgütlerinde karşılaştıkları çeşitli durumlar onların bağlılık seviyelerinin düşmesine ve sinizm seviyelerinin yükselmesine sebep olmaktadır. Örneğin: iş yükündeki artış, yetersiz yapısal, fiziksel ve ekonomik koşullar, çalıştıkları örgütten bekledikleri değer ve desteği göremeyen çalışanlar. Bu gibi nedenler "bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu" anlamına gelen örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır (10).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarıyla alakalı yapılan araştırmalar incelendiğinde (10);

Bilişsel boyut açısından örgütsel sinizmde çalışan, örgütün dürüstlük ve bütünlükten yoksun olduğunu düşünmektedir. Örgütsel bağlılıktaysa, bireysel değerler ve amaçları ile örgütün değerler ve amaçlarının benzerlik taşıyıp taşımadığına odaklanmaktadır.

Davranışsal boyut açısından incelendiğinde örgütsel sinizmin iş görenlerin örgütten ayrılık ile ilgili tercihlerini kapsadığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık çalışanların örgütte devam etme isteğini göstermektedir.

Duyuşsal boyut açısından incelendiğinde ise örgütsel sinizmin iş görenlerin tecrübelerinde örgütlere mâni olma, alay etme ve küçümseme gibi duyguları içerdiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık düştükçe

çalışanın örgütle entegrasyonunun da düştüğü görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında olumsuz ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır.

### **GEREÇ- YÖNTEM**

Araştırmada aile hekimlerinde örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm düzeyleri arasında olan ilişkiyi belirlemek amacıyla olduğundan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma kesitsel ve tanımlayıcıdır. Çalışma 15 Mayıs 2019 ila 30 Eylül 2020 tarihleri arasında İstanbul'da gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma; XXX Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 03.05.2019 tarih ve 46418926 sayılı onayına istinaden yürütülmüştür.

### **Evren ve Örneklem**

Çalışmanın evrenini İstanbul'da bulunan aile hekimleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 253 aile hekimine yönelik anket uygulanmıştır. Sağlık Bakanlığı verilerine göre 2019 yılı itibarıyla 4.255 aile hekimi İstanbul genelinde görev yapmaktadır. Araştırma, 252 aile hekiminin katılımıyla gerçekleştirilmiştir ( $p = 0,5; q = 0,5; \alpha = 0,05; d = 0,06$ ).

### **Veri Toplama Araçları**

Çalışmada örgütsel bağlılığı ve örgütsel sinizmi ölçmek için iki farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı tespit etmek için Meyer ve arkadaşlarının (1993) geliştirdiği ve Dağlı ve arkadaşlarının (2018) Türkçeye uyarladığı "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (18,19). Ölçek, örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut olarak ele alınmıştır. Duygusal bağlılık alt boyutu altı (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam

bağlılığı alt boyutu altı (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve normatif bağlılık alt boyutuysa altı maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır. Örgütsel sinizmi tespit etmek için Brandes ve arkadaşlarının (1999) geliştirdiği ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır (20, 21). Bu ölçek üç alt boyut toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları bilişsel (1, 2, 3, 4, 5), duyuşsal (6, 7, 8, 9) ve davranışsal (10, 11, 12, 13) sinizmdir. Ölçeğin boyutlarında bulunan puan ortalamalarının yüksekliği, örgütsel sinizm seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach katsayısının tespit edilmesiyle belirlenmiştir. Bu kapsamda, örgütsel bağlılık ölçeğinin  $\alpha=0,88$ , örgütsel sinizm ölçeğinin de  $\alpha=0,956$  bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutları güvenilirlik değerleri duygusal bağlılığın  $\alpha=0,83$ , devam bağlılığının  $\alpha=0,92$  ve normatif bağlılığın  $\alpha=0,85$  belirlenmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarında güvenilirlik değerleri bilişsel boyutunun  $\alpha=0,93$ , duyuşsal boyutunun  $\alpha=0,92$  ve davranışsal boyutunun  $\alpha=0,88$  olarak belirlenmiştir.

### **İstatistiksel Yöntem**

Veriler SPSS 25 paket programıyla analiz edilmiştir. Nitel değişkenler frekans ve yüzde değerlerle, nicel değişkenler aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerle sunulmuştur. İki kategorili nitel değişkenler arasındaki karşılaştırmalar için bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. İki'den çok kategorili nitel değişkenler arasındaki karşılaştırmalar için tek yönlü ANOVA kullanılmış, tek yönlü ANOVA sonucunda anlamlı farklılık

**Tablo 1.** Katılımcıların ölçek puanlarının karşılaştırılması

			Ort. ±SS	T	p
Cinsiyet	Bilişsel sinizm	Erkek	1,90±0,78	-0,914	0,362
		Kadın	2,03±0,95		
	Duyuşsal sinizm	Erkek	1,94±0,87	-1,052	0,294
		Kadın	2,11±1,03		
	Davranışsal sinizm	Erkek	2,11±0,99	-0,777	0,438
		Kadın	2,24±1,01		
	<b>Sinizm toplam</b>	Erkek	1,98±0,79	-1,012	0,313
		Kadın	2,12±0,90		
	Duygusal bağlılık	Erkek	3,36±1,05	-0,446	0,656
		Kadın	3,42±0,97		
Devam bağlılığı	Erkek	2,93±0,84	-0,287	0,775	
	Kadın	2,96±0,79			
Normatif bağlılık	Erkek	3,01±0,94	0,168	0,867	
	Kadın	2,99±0,94			
<b>Bağlılık toplam</b>	Erkek	3,10±0,82	-0,222	0,824	
	Kadın	3,12±0,78			
Medeni Durum	Bilişsel sinizm	Evli	1,88±0,77	-1,468	0,144
		Bekar	2,09±0,99		
	Duyuşsal sinizm	Evli	2,00±0,91	-0,557	0,579
		Bekar	2,09±1,03		
	Davranışsal sinizm	Evli	2,08±0,87	-1,397	0,165
		Bekar	2,30±1,12		
	<b>Sinizm toplam</b>	Evli	1,98±0,74	-1,280	0,202
		Bekar	2,15±0,96		
	Duygusal bağlılık	Evli	3,50±1,05	1,626	0,105
		Bekar	3,29±0,95		
Devam bağlılığı	Evli	3,06±0,86	2,256	0,025*	
	Bekar	2,84±0,74			
Normatif bağlılık	Evli	3,11±0,96	1,948	0,053	
	Bekar	2,88±0,91			
<b>Bağlılık toplam</b>	Evli	3,22±0,83	2,215	0,028*	
	Bekar	3,00±0,75			

\*p&lt;0,05

bulunması durumunda uygun post-hoc yöntemler ile karşılaştırma yapılmıştır. İki değişken arasında ilişki Pearson korelasyonla incelenmiştir. Araştırmada tip I hata oranı 0,05 olarak alınmıştır.

## BULGULAR

Ankete katılanların cinsiyetleri incelendiğinde kadınların %39,9, erkeklerin ise %60,1'lik

bir orana sahip olduğu görülmektedir. Medeni durumları incelendiği zaman ise evli katılımcıların oranının % 49,4, bekar katılımcıların oranının ise %50,6 olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların ASM hizmet süreleri incelendiği zaman %62,1'inin 1-5 yıl, %29,2'sinin 6-10 yıl, %8,7'sinin ise 11 yıl ve üzeri hizmeti olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %45,5'inin 1-5 yıl, %40,7'sinin 6-10

**Tablo 2.** Katılımcıların ölçek puanlarının karşılaştırılması

		Ort. ±SS.	F	p	
ASM Hizmet Süreleri	Bilişsel sinizm	A	1,99±0,85	0,016	0,984
		B	1,97±0,93		
		C	1,96±1,02		
	Duyuşsal sinizm	A	2,03±0,97	0,104	0,902
		B	2,09±0,99		
		C	1,97±0,95		
	Davranışsal sinizm	A	2,18±1,02	0,023	0,977
		B	2,20±1,01		
		C	2,23±0,98		
	<b>Sinizm toplam</b>	A	2,06±0,85	0,008	0,992
		B	2,08±0,88		
		C	2,05±0,89		
	Duygusal bağlılık	A	3,36±0,87	1,231	0,294
		B	3,37±1,21		
		C	3,71±1,11		
	Devam bağlılığı	A	2,79±0,71	12,766	<b>&lt;0,001*</b>
		B	3,07±0,88		
		C	3,64±0,84		
Normatif bağlılık	A	2,76±0,88	19,081	<b>&lt;0,001*</b>	
	B	3,25±0,86			
	C	3,84±0,93			
<b>Bağlılık toplam</b>	A	2,97±0,70	10,775	<b>&lt;0,001*</b>	
	B	3,23±0,86			
	C	3,73±0,91			
Aile Hekimliği Hizmet Süreleri	Bilişsel sinizm	A	1,92±0,78	0,333	0,717
		B	2,05±0,92		
		C	1,98±1,10		
	Duyuşsal sinizm	A	1,98±0,96	0,262	0,770
		B	2,09±0,97		
		C	2,10±1,04		
	Davranışsal sinizm	A	2,17±0,99	0,050	0,951
		B	2,19±1,01		
		C	2,24±1,06		
	<b>Sinizm toplam</b>	A	2,02±0,80	0,209	0,812
		B	2,10±0,87		
		C	2,10±1,00		
	Duygusal bağlılık	A	3,32±0,89	0,805	0,448
		B	3,41±1,05		
		C	3,57±1,2		
	Devam bağlılığı	A	2,82±0,72	10,816	<b>&lt;0,001*</b>
		B	2,90±0,81		
		C	3,51±0,88		
Normatif bağlılık	A	2,80±0,89	17,789	<b>&lt;0,001*</b>	
	B	2,93±0,87			
	C	3,81±0,92			
<b>Bağlılık toplam</b>	A	2,98±0,71	9,575	<b>&lt;0,001*</b>	
	B	3,08±0,77			
	C	3,63±0,94			

\*P&lt;0,05, \*\*A: 1-5 Yıl arası, B: 6-10 Yıl arası, C: 11 Yıl ve üzeri

**Tablo 3.** Katılımcıların ASM grupları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması

	ASM Grubu	Ort.	SS.	F	p
Bilişsel sinizm	A	1,97	0,97	0,317	0,813
	B	1,97	0,80		
	C	2,12	0,86		
	D	1,88	0,87		
Duyuşsal sinizm	A	2,14	1,06	1,247	0,295
	B	1,94	0,92		
	C	2,21	0,90		
	D	1,76	0,85		
Davranışsal sinizm	A	2,21	1,06	0,433	0,729
	B	2,26	0,97		
	C	2,20	0,89		
	D	1,97	1,05		
Sinizm toplam	A	2,09	0,95	0,547	0,651
	B	2,05	0,76		
	C	2,17	0,80		
	D	1,87	0,82		
Duygusal bağlılık	A	3,56	1,03	2,569	0,055
	B	3,36	0,92		
	C	3,12	0,91		
	D	3,19	1,11		
Devam bağlılığı	A	3,05	0,83	1,838	0,141
	B	2,82	0,73		
	C	2,80	0,77		
	D	3,06	0,91		
Normatif bağlılık	A	3,13	0,97	1,659	0,176
	B	2,83	0,87		
	C	2,87	0,92		
	D	3,03	0,95		
Bağlılık toplam	A	3,24	0,80	2,210	0,087
	B	3,00	0,75		
	C	2,93	0,73		
	D	3,09	0,91		

yıl ve %13,8'inin 11 yıl ve üzeri AH hizmetinde olduğu tespit edilmiştir. ASM grupları açısından incelendiğinde ise aile hekimlerinin %45,8'inin A, %26,1'inin B, %16,2'sinin C ve %11,9'unun D Grubu olduğu görülmektedir.

Cinsiyet açısından ölçek puanları bağımsız örneklem T testiyle karşılaştırılmıştır. Cinsiyetler bakımından karşılaştırma sonucunda; bilişsel sinizm (p=0,362), duyuşsal sinizm (p=0,294), davranışsal sinizm (p=0,438), örgütsel sinizm toplam (p=0,313), duygusal bağlılık (p=0,656), devam bağlılığı (p=0,775), normatif bağlılık (p=0,867) ve örgütsel bağlılık toplam (p=0,824) puanlarında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Medeni durum açısından ölçek puanları bağımsız örneklem T testiyle karşılaştırılmıştır. Medeni durumlar bakımından karşılaştırma sonucunda; bilişsel sinizm (p=0,144), duyuşsal sinizm (p=0,579), davranışsal sinizm (p=0,165), örgütsel sinizm toplam (p=0,202), duygusal bağlılık (p=0,105) ve normatif bağlılık (p=0,053) puanlarında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Devam bağlılığı (p=0,025) ve örgütsel bağlılık toplam (p=0,028) puanlarında ise anlamlı farklılık olduğu ve bu puanlar bakımından evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir (Tablo 1).

Katılımcıların ASM hizmet süreleri açısından ölçek puanları tek yönlü ANOVA ile



karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda; bilişsel sinizm ( $p=0,984$ ), duyuşsal sinizm ( $p=0,902$ ), davranışsal sinizm ( $p=0,977$ ), örgütsel sinizm toplam ( $p=0,992$ ) ve duygusal bağlılık ( $p=0,294$ ) puanları açısından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Devam bağlılığı ( $p<0,001$ ), normatif bağlılık ( $p<0,001$ ) ve örgütsel bağlılık toplam ( $p<0,001$ ) puanları bakımından ise anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. 11 Yıl ve üzeri ASM tecrübesine sahip olanların diğerlerinden daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (Tablo 2).

puanları tek yönlü ANOVA ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda; bilişsel sinizm ( $p=0,813$ ), duyuşsal sinizm ( $p=0,295$ ), davranışsal sinizm ( $p=0,729$ ), örgütsel sinizm toplam ( $p=0,651$ ), duygusal bağlılık ( $p=0,055$ ), devam bağlılığı ( $p=0,141$ ) normatif bağlılık ( $p=0,176$ ) ve örgütsel bağlılık toplam ( $p=0,087$ ) puanları açısından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Katılımcıların ölçek puanları arasındaki ilişki durumu Pearson korelasyonu ile incelenmiştir (Tablo 4). İncelemeler sonucunda;

**Tablo 4.** Katılımcıların ölçek puanları arasındaki ilişki durumunun incelenmesi

		A	B	C	D	E	F	G
A	r	-						
	p	-						
B	r	0,81	-					
	p	<0,001*	-					
C	r	0,69	0,66	-				
	p	<0,001*	<0,001*	-				
D	r	0,93	0,91	0,866	-			
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	-			
E	r	-0,049	-0,098	-0,021	-0,061	-		
	p	0,54	0,219	0,788	0,441	-		
F	r	0,036	-0,01	0,086	0,042	0,619	-	
	p	0,652	0,899	0,278	0,599	<0,001*	-	
G	r	0,02	-0,057	0,055	0,008	0,55	0,732	-
	p	0,798	0,473	0,488	0,92	<0,001*	<0,001*	-
H	r	-0,001	-0,066	0,04	-0,009	0,846	0,887	0,873
	p	0,994	0,408	0,61	0,914	<0,001*	<0,001*	<0,001*

\* $p<0,05$ , A: Bilişsel sinizm, B: Duyuşsal sinizm, C: Davranışsal sinizm, D: Örgütsel Sinizm, E: Duygusal bağlılık, F: Devam bağlılığı, G: Normatif bağlılık, H: Örgütsel Bağlılık.

Aile hekimliği hizmet süreleri açısından ölçek puanları tek yönlü ANOVA ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma sonucunda; bilişsel sinizm ( $p=0,717$ ), duyuşsal sinizm ( $p=0,770$ ), davranışsal sinizm ( $p=0,951$ ), örgütsel sinizm toplam ( $p=0,812$ ) ve duygusal bağlılık ( $p=0,448$ ) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Devam bağlılığı ( $p<0,001$ ), normatif bağlılık ( $p<0,001$ ) ve örgütsel bağlılık toplam ( $p<0,001$ ) puanları bakımından ise anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. 11 Yıl ve üzeri aile hekimliği tecrübesine sahip olanların diğerlerinden daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir (tablo 2).

Katılımcıların ASM grupları açısından ölçek

Duyuşsal sinizm puanlarıyla bilişsel sinizm puanları arasında pozitif, kuvvetli ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,810$ ) belirlenmiştir. Davranışsal sinizm puanlarıyla bilişsel sinizm puanları arasında pozitif, orta seviyede bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,690$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında pozitif, orta seviyede bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,660$ ) belirlenmiştir.

Sinizm toplam puanları ile bilişsel sinizm puanları arasında pozitif, çok kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,930$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında pozitif, çok kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,910$ ), davranışsal sinizm puanları arasında pozitif, kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,866$ ) belirlenmiştir.

Duygusal bağlılık puanlarıyla bilişsel sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,540$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,219$ ), davranışsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,788$ ), sinizm toplam puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,441$ ) belirlenmiştir.

Devam bağlılığı puanları ile bilişsel sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,652$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,899$ ), davranışsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,278$ ), sinizm toplam puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,599$ ), duygusal bağlılık puanları arasında pozitif, orta düzeyde bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,619$ ) belirlenmiştir.

Normatif bağlılık puanları ile bilişsel sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,798$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,473$ ), davranışsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,488$ ), sinizm toplam puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,920$ ), duygusal bağlılık puanları arasında pozitif, orta seviyede bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,550$ ), devam bağlılığı puanları arasında pozitif, kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,732$ ) belirlenmiştir.

Bağlılık toplam puanları ile bilişsel sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,994$ ), duyuşsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,408$ ), davranışsal sinizm puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,610$ ), sinizm toplam puanları arasında anlamlı ilişki olmadığı ( $p=0,914$ ), duygusal bağlılık puanları arasında pozitif, kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,846$ ), devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,887$ ) belirlenmiştir. Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ( $p<0,001$ ;  $r=0,873$ ) belirlenmiştir.

## TARTIŞMA

Araştırmaya katılan aile hekimlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı fark göstermediği belirlenmiştir. Fakat ortalama değerler incelendiğinde kadınların bağlılık ve sinizm düzeylerinin daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kadınların bağlılık düzeyinden ziyade sinik tutumlarını azaltıcı önlemlerin alınması, erkeklerin ise hem bağlılığını artırıcı hem de sinik tutumlarını azaltıcı önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Örgütsel bağlılığın medeni duruma göre farklılık gösterdiği, evli aile hekimlerinin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedeni devam bağlılık düzeyinin evli bireylerde daha yüksek bir ortalamaya sahip olmasıdır. Ancak medeni durumun örgütsel sinizm üzerinde bir fark gösterdiği görülmemektedir. Bu kapsamda devam bağlılığı unsurlarına odaklanmak ve bu bağlılığı artırıcı önlemler almak, aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyini artırabilecektir. Benzer şekilde sinizm düzeylerinin bekarlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bekar bireylerin sinik tutum sergileme olasılıkları, erkeklere göre daha yüksek olabilmektedir.

Aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde farklılık gösterdiği ancak örgütsel bağlılığın sinizm üzerinde farklılık göstermediği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, aile hekimlerinin aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi varken, örgütsel sinizm üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bunun yanında yıl ile örgütsel bağlılık arasında doğru bir orantı olduğu görülmüştür. Aile sağlığında çalışma süresi yükseldikçe örgütsel bağlılığın artış sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda aile sağlığında çalışma süresi daha düşük olan veya bir aile sağlığında çalışmaya yeni

başlayan aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilecek önlemler almak daha önemlidir.

Araştırmaya katılan aile hekimlerinin örgütsel sinizm seviyelerinin toplam meslekte çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Fakat örgütsel bağlılığın ise çalışma süresi açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bunun en büyük nedeni devam bağlılığı ve normatif bağlılık değerlerinin de çalışma süresine göre aile hekimlerinde farklılık göstermesidir. Çalışma süresi arttıkça aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükseldiği görülmektedir. Hekimlerin çalışma süresiyle ilgili ortaya çıkan sonuçlar hekimlerin ilgili aile sağlık merkezinde çalışma süresiyle ilgili ortaya çıkan sonuçlara paraleldir. Bu yüzden aile hekimliği mesleğine yeni başlamış hekimlerin örgütsel bağlılıklarını yükseltici önlemler almak gerekmektedir.

Araştırmaya katılan aile hekimlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin ASM gruplarına göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. Ancak ortalama değerler incelendiğinde C grubu aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, A grubu aile hekimlerinin ise örgütsel bağlılık düzeylerinin, diğer gruplardan yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde D grubu aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin, C grubu aile hekimlerinin de örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer gruplardan düşük olduğu görülmektedir. Bu kapsamda yüksek örgütsel sinizm ve düşük bağlılık düzeyine sahip olan gruplara odaklanmak önemlidir. Burada dikkat çekici bir başka sonuç ise C grubu aile hekimleriyle ilgilidir. C grubu aile hekimlerinin örgütsel sinizm seviyeleri en yüksek iken, örgütsel bağlılık seviyeleri en düşüktür. Dolayısıyla C grubu aile hekimleri özelinde çalışmalar yapmak gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında

ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel sinizmin üç alt boyutunun birbiriyle ilişkisi incelendiğinde tüm alt boyutların birbiriyle ve genel sinizm düzeyi ile ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda sinizmin her bir alt boyutunun birbirini etkileme olasılığı yüksektir. En yüksek ilişki ise duyuşsal sinizm ve bilişsel sinizm arasında görülmüştür. Bunun yanında toplam sinizmi en çok etkileyen alt boyutun ise bilişsel sinizm olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun birbiriyle ilişkisi incelendiğinde ise örgütsel sinizme benzer şekilde tüm alt boyutların birbiriyle ve genel bağlılık düzeyi ile ilişkisi olduğu görülmektedir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığın her bir alt boyutunun birbirini etkileme olasılığı yüksektir. En yüksek ilişki ise normatif bağlılık ve devam bağlılığı arasında görülmüştür. Bunun yanında toplam bağlılığı en çok etkileyen alt boyutun ise devam bağlılığı olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki ifadelerden yola çıkarak aile hekimlerinin bağlılığını artırmak için devam bağlılığına, sinizm düzeylerini düşürmek için ise bilişsel sinizme odaklanmak faydalı sonuçlar ortaya çıkarabilecektir.

Örgütsel sinizm alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bir ilişkinin olmadığı görülmektedir. Buna istinaden örgütsel bağlılık alt boyutlarının, örgütsel sinizm alt boyutları üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşmak mümkündür.

Çalışma sonucunda hekimlerin sinizm düzeyi düşük seviye olarak belirlenmiştir. Örgüte karşı negatif tutum olan sinizm düzeyinin düşük olması gerekmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda bu değer orta düzey (22, 23) olarak belirlenmiştir. Ortaya çıkan sinizm düzeyi benzer çalışmalarda tespit edilenden daha düşüktür.

Daha önce gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları bu araştırma ile ortaya çıkan sonuçlardan farklı nitelikler taşımaktadır (8,

24-29). Bu araştırmalarda örgütsel sinizmle örgütsel bağlılık arasında ilişki belirlenmiştir. Bu çalışmalarda örgütsel sinizm boyutlarının örgütsel bağlılığa etkileri incelendiğinde duyuşsal sinizmin en etkili boyut olduğu görülmüştür. İkinci sırada ise bilişsel sinizm yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle aile hekimlerinin örgütsel bağlılıklarını en çok duyuşsal sinizm etkilemektedir. Başka bir deyişle, aile hekimleri ASM'lere karşı küçümseme, kızgınlık, utanç, öfke gibi duygular hissettikleri zaman ASM'lere olan bağlılıkları daha fazla azalmaktadır. Ayrıca aile hekimlerinin bilişsel sinizm algılarının da örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmüştür. Aile hekimleri ASM içerisindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı ve uygulamalarının adaletsiz olduğuna inandığında, örgütlerine güvenleri ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Ancak sözü edilen çalışmalar farklı sektörlerdeki bireyleri kapsadığından, bu çalışma sonuçlarıyla örtüşmemesi normal kabul edilmektedir.

Terzi ve Sazkaya (2020) tarafından hekimlere yönelik yapılan benzer bir çalışmada ise örgütsel bağlılıkla örgütsel sinizm arasında ilişki belirlenmiştir. Bu çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır (2).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İş dünyası özellikle de özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler büyük bir rekabet ile başa çıkmaya çalışmaktadır. Rekabetle başa çıkmak için yoğun bir mücadele gösterilmesi gerekmektedir. Mücadele etmek için teknolojik gelişmeleri takip etmek gerekmektedir çünkü bu süreç yerinde kalını da yok etmektedir. Rekabeti yöneterek ilerlemek için kurumsal işletmeler en temel girdi olan insan faktörüne odaklanmaktadır. Çalışanlarının bağlılıklarını artırarak ortak bir amaç doğrultusunda hareket etmelerini sağlamak işletmenin başarı odaklı olarak ilerlemesini sağlamaktadır. Çalışanların örgüte karşı olumsuz davranış

ve tutumları yani örgütsel sinizm başarısız değişim çabaları nedeniyle daha sık görülmeye başlanmıştır. Örgütsel sinizm işletme için hayati öneme sahip örgütsel bağlılığı da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılıkla alakalı son dönemlerde ülkemizde yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

İş görenlerin çalıştıkları örgütleri küçük görmesi, yöneticileri egoist olarak algılaması ve çalışma arkadaşlarını aşağılaması sebebiyle örgüte karşı gösterdikleri olumsuz davranışlar örgütsel sinizm olarak tanımlanmaktadır. Örgütler çalışanları destekleyerek, onlara karşı vermiş oldukları sözleri yerine getirecekleri konusunda açık sözlü davranmadığında çalışanlarda güven eksikliği olmakta ve örgütsel sinizm seviyeleri artmaktadır. Bu durum çalışanların örgütsel çıkarlar yerine kendi çıkarlarını ön plana çıkarmasına neden olmaktadır. Örgütsel sinizm örgütleri için birçok olumsuz durumun yaşanmasına neden olmaktadır. Bunlar arasında örgütsel bağlılığın azalması önemli bir konumda yer almaktadır. Çalışanın örgütte kalarak işine devam etmesi ve mesaiye kalması, örgütün vizyon ve misyonunu özümsemesi ve yatırımları koruması örgütsel bağlılık ile gerçekleşmektedir. Bu iki kavram karşılıklı ilişki içerisinde yer almaktadır. Örgütsel sinizm algısı arttıkça çalışanın örgütsel güveni düşmekte ve çalışanın örgütsel bağlılığı azalmaktadır.

Çalışmada incelenen sinizm ve bağlılıkla beraber mesleki etik algısının da daha sonra yapılacak araştırmalara konu edilmesinin literatüre olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir. Burada, insan sağlığı ile ilgili bir mesleği gerçekleştiren kişilerin gösterdikleri örgütsel davranışlarının üzerindeki en temel unsurlar arasında mesleki etik algısı yer almaktadır.

Araştırma sonuçları genel olarak

değerlendirildiğinde, aile hekimlerinin örgütsel sinizm seviyesinin, örgütsel bağlılığa etki etmediği görülmektedir. Ancak aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, demografik değişkenlerden etkilenmediği görülmüştür. Buna karşılık örgütsel bağlılık hekimlik süresine, aile sağlık kurumunda çalışma süresine ve medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Ayrıca bazı hekimlerin örgütsel sinizm düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Aile hekimlerinin, örgütsel sinizm düzeylerindeki artış neticesinde ortaya çıkan olumsuz etkiler, hasta sağlığı üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır. Dolayısıyla aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olmasının nedenlerinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. Bu nedenle bir genelleme yapılması mümkün olmamaktadır. Ayrıca aile hekimlerinin subjektif görüşüne dayanması da çalışmanın kısıtları arasında yer almaktadır.

## REFERENCES

1. Johnson, JL, O'Leary-Kelly, AM. The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2003;24(5):627-647.
2. Terzi, C, Koçoğlu-Sazkaya, M. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2020;9(1):129-143.
3. Şantaş, F, Uğurluoğlu, Ö, Kandemir, A, Çelik, Y. Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2016;18(3):867-886.
4. Hakan, KO. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2009;8(28):200-211.
5. Altınöz, M, Çöp, S, Sığındı, T. Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 2011;11(21):1-31.
6. Yavuz, A, Bedük, A. Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2016;(35):301-313.
7. Okan, F. Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Batman: Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
8. Yıldız, K. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*. 2013;8(6):853-879.
9. Fındık M, Eryeşil K. Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Iron & Steel Symposium, Karabük, 02-04 April 2012*.
10. Ergen, S. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015. <https://www.sagliktapozitifyonetim.com/>, Erişim Tarihi: 05.10.2020.
12. Uzuntarla, Y, Teke, A, Cihangiroğlu, N, Uğrak, U. Bir eğitim ve araştırma

- hastanesinde görev yapan yönetici sekreterlerin sinizm düzeylerinin incelenmesi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2015;6(1):545-564.
13. Aydemir, M, Karademir, B. örgütsel sinizm ve örgütsel değişime bağlılık ilişkisi: Bir kamu kuruluşu üzerine araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. 2017;9(2):87-108.
  14. Ağırdan, Ö. Örgütsel sinizm: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
  15. Gün, F. Öğretim elemanlarının algılarına göre örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2015.
  16. Arı, H. Hastanelerde duygusal emeğin bireysel iş performansına etkisinde örgütsel sinizmin rolü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2018.
  17. Akman, G. Sağlık çalışanlarının örgütsel ve genel sinizm düzeylerinin karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
  18. Meyer, JP, Allen, NJ, Smith, CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. Journal of Applied Psychology. 1993;78(4): 538–551.
  19. Dağlı, A, Elçiçek, Z, Han, B. Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Electronic Journal of Social Sciences. 2018;17(68):1765-1777.
  20. Brandes, P, Dharwadkar, R., Dean, JW. Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes. Eastern Academy of Management Proceedings, 1999;150-153. Outstanding Empirical Paper Award.
  21. Kalağan G. Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi: Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
  22. Akbolat, M, Işık, O, Kahraman, G. Sağlık çalışanlarının sinik davranışları gösterme eğilimi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2014;4(2):84-95
  23. Öztürk, Z, Kahraman, N. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. Electronic Journal of Vocational Colleges. 2015;14:340-341.
  24. Abraham, R. Örgütsel alaycılık: Temelleri ve sonuçları. Genetik, Sosyal ve Genel Psikoloji Monografileri. 2000;126(3):269–292.
  25. Balıkçıoğlu, S. Antalya bölgesi konaklama işletmeleri çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi: Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
  26. Kılıç, Ş. İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki (Keçiören ilçesi örneği) Yüksek Lisans Tez, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, 2011.

27. Özgan, H, Külekçi, E, Özkan, M. Öğretim elemanlarının örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. International Online Journal of Educational Science. 2012;4(1):196-205.
28. Pitre, JL. Organizational cynicism at The United States Naval Academy: An exploratory study. Unpublished Dissertation, California: Naval Postgraduate School Monterey, 2004.
29. Yıldız, K. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. International Periodical For The Languages Literature and History of Turkish or Turtic. 2012;8(6):853-879.