



T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

AİLE HEKİMLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŐKI

Ömer Faruk KUŞ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OCAK/2021



**T.C
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**AİLE HEKİMLERİNİN ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŐKI**

Ömer Faruk KUŞ

Tez DanıŐmanı

Doç. Dr. Güven BEKTEMÜR

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

OCAK/2021

BEYAN

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında;

- Mevcut tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu,
- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Mevcut tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Ömer Faruk KUŞ

28.01.2021

AİLE HEKİMLERİNİN ÖRGÜTSEL SINIZM DÜZEYLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda konu alt problemlerle birlikte incelenmiştir.

Gereç ve Yöntem: Çalışmada anket tekniği ile veri toplanacaktır. Anketlere ilişkin verilerde örgütsel bağlılık için Meyer, Allan ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel sinizmi için de Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli desenine göre yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu olarak İstanbul’da görev yapan 253 aile hekimine anket uygulanarak veri toplanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre; iş deneyimi fazla olan aile hekimlerinin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu, aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı, örgütsel bağlılığın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği, aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği, aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve bağlılık düzeylerinin ASM gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, aile hekimlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır.

Sonuçlar: Araştırma sonucuna göre ise aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Ancak örgütsel sinizmin alt boyutları ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarının kendi içerisinde anlamlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma bulguların incelendiğinde; 11 yıl ve üzeri iş deneyimi olan aile hekimlerinin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu, aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı, örgütsel bağlılığın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği, aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği, aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve bağlılık düzeylerinin ASM gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği, aile

hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu, aile hekimlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeleri: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Sinizm, Aile Hekimliği, Sağlık Sektörü.



THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CYNICISM LEVELS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS OF FAMILY PHYSICIANS

ABSTRACT

Objective: The aim of this study is to examine the relationship between family physicians' organizational commitment levels and organizational cynicism levels. For this purpose, the subject was examined together with sub-problems.

Materials and Method: In the study, data will be collected by questionnaire technique. The "Organizational Commitment Scale" developed by Meyer, Allan, and Smith (1993) and adapted into Turkish by Dağlı, Elçiçek, and Han (2018) was used in the data of the surveys for organizational commitment. For organizational cynicism, the "Organizational Cynicism Scale" developed by Brandes, Dharwadkar and Dean (1999) and adapted into Turkish by Kalağan (2009) was used. The study was conducted according to the scanning model design, one of the quantitative research methods. Data was collected by applying a questionnaire to 253 family physicians working in Istanbul as the study group of the research.

Findings: According to the research findings; family physicians who have more work experience have high organizational commitment, there is no significant difference in the organizational cynicism levels of family physicians according to the duration of work, organizational commitment does not differ significantly according to marital status, family health service periods show a significant difference on organizational commitment, family physicians' organizational commitment It was found that there was no significant difference in cynicism and commitment levels compared to FHC groups, family physicians 'organizational cynicism levels were low, and there was no significant difference between family physicians' organizational cynicism and organizational commitment.

Results: According to the results of the research, there is no significant difference between family physicians' organizational commitment levels and organizational cynicism levels. However, it was concluded that the sub-dimensions of organizational cynicism and the sub-dimensions of organizational commitment are meaningful in themselves. When the research findings are examined; The organizational commitment of family physicians with 11 years or more work experience is high, there is no significant difference in the organizational cynicism levels of family physicians according to the duration of work in the profession, organizational commitment does not differ significantly according to marital status, service periods in family health show a significant difference on organizational commitment, It was

concluded that the organizational cynicism and commitment levels of family physicians did not differ significantly compared to the FHC groups, the organizational cynicism levels of family physicians were low, and there was no significant difference between the organizational cynicism and organizational commitment of family physicians.

Keywords: Organization, Organizational Commitment, Organizational Cynicism, Family Medicine, Health Sector.



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde değerli bilgilerini bizlerle paylaşan, saygıdeğer danışman hocam Doç. Dr. Güven BEKTEMÜR'e, çalışma süresince destek veren hocam Öğr. Gör. Kürşat Nuri BAYDİLİ'ye ve tüm zorlukları benimle göğüsleyen, hayatımın her evresinde bana destek olan hayat arkadaşım Beyza KUŞ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL, 2021



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
TEŞEKKÜR.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLO LİSTESİ.....	xi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	6
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	9
2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	11
2.1.3. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık.....	13
2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM.....	14
2.2.1. Sinizm.....	14
2.2.2. Örgütsel Sinizm.....	14
2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları.....	17
2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri.....	18
2.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri.....	27
2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları.....	28
2.2.7. Sağlık Kurumlarında Sinizm.....	29
2.3. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki.....	30
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER.....	33
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	33
3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	33
3.2.1. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	33
3.2.2. Araştırmanın Evren Ve Örneklemi.....	33
3.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	33
3.2.4. Veri Toplama Araçları.....	34
3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	35
3.3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.3.2. Hipotezler.....	35
3.4. ARAŞTIRMANIN İZİNLERİ.....	36
3.4.1 Etik Kurul Onayı.....	36
3.4.2 Çalışmanın Yapıldığı Kurum Onayı.....	36
3.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	36

4. BULGULAR	37
4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	37
4.2. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Çeşitli Değişkenlerle Birlikte İncelenmesi	38
4.3. Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm İlişkisi	43
5. TARTIŞMA	47
6. SONUÇLAR	53
KAYNAKLAR.....	55
EK1: ÇALIŞMANIN YAPILDIĞI KURUM ONAYI.....	59
EK2: ETİK KURUL ONAYI.....	60
EK3: ÖLÇEK FORMLARI.....	61



TABLO LİSTESİ

Tablo 2. 1: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları.....	8
Tablo 2. 2: Örgütsel Sinizm Tanımları.....	16
Tablo 2. 3: Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması	18
Tablo 2. 4: Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar.....	21
Tablo 4. 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri	37
Tablo 4. .: Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	38
Tablo 4. 3: Katılımcıların Medeni Durumları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	39
Tablo 4. 4: Katılımcıların ASM hizmet süreleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması.....	40
Tablo 4. 5: Katılımcıların aile hekimliği hizmet süreleri bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması	41
Tablo 4. 6: Katılımcıların ASM grupları bakımından ölçek puanlarının karşılaştırılması.....	42
Tablo 4. 7: Ölçek gruplarının puan ortalamalarının alt boyutları ile beraber incelenmesi.....	43
Tablo 4. 8: Katılımcıların Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Durumunun İncelenmesi	45
Tablo 4. 9: Katılımcıların Yaşları ile Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Durumunun İncelenmesi.....	46

SİMGELER VE KISALTMALAR

ASM	: Aile Sağlığı Merkezi.
Ort	: Ortalama
P	: Anlamlılık Düzeyi
SS	: Standart Sapma
Vd	: ve diğerleri.



1. GİRİŞ VE AMAÇ

İnsanlar belirli amaçlar doğrultusunda bir araya gelerek örgütleri oluşturmaktadır. İnsan gücü 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 çalışanların ihtiyaçlarını karşılaması da önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde çalışanlar örgüt amaçlarını yerine getirmek amacıyla verilen görevleri yapan, duygu sahibi olmayan birer makine olarak görülmeyi kabul etmemektedir. Yalnızca verimliliğe önem verilen, çalışanların duygularının göz ardı edildiği örgütlerde çalışanlar örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte ve bu nedenden dolayı hayal kırıklığı yaşamaktadır (1).

Örgütler dış çevrelerini doğrudan kontrol edemedikleri için politik, teknolojik, ekonomik ve sosyal faktörler nedeniyle gelişen çevreye uyum sağlamak adına değişim geçirmek zorunda kalmaktadır. İşletmeler çeşitli stratejiler uygulayarak değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır. Bu stratejiler arasında satın alma ve birleşmeler, küçülme, kademe azaltma ve yeniden yapılanma yer almaktadır. Bu değişiklikler örgüt çalışanlarının olumsuz tutum ve davranışlarda bulunmasına neden olabilmektedir. Örgütsel sinizm bu kapsamda çalışanlar tarafından sergilenen olumsuz davranışların nedeni olarak gösterilmektedir. Dolayısıyla değişim stratejileri nedeniyle çalışanlarda ortaya çıkan örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkiye sahiptir (2).

Dış çevrede yaşanan gelişim ve değişimler örgütleri de etkilemektedir. Bu etki çalışanların motivasyonu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve güven faktörlerinde gözlemlenmektedir. Dolayısıyla bu konular her geçen gün literatürde daha fazla önem kazanmaktadır. Bununla birlikte çalışanların örgütlerine olumlu davranış sergilemesini engelleyici bazı unsurlar da bulunmaktadır. Bu unsurların başında da örgütsel sinizm yer almaktadır (3).

Örgütlerin işleminde en önemli faktör olan çalışanlara gereken önem verilmeyip beklentileri ve ihtiyaçlarının karşılanması için çaba gösterilmezse örgütün varlığını devam ettirmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda çalışanların örgüte karşı olumsuz durumu olarak kabul edilen örgütsel sinizm ortaya çıkmaktadır (4). Örgütsel sinizm algısının artması ile beraber çalışanların iş tatmini, işe bağlılıkları ve motivasyonu düşmektedir. Bu durum örgütün verimliliğini düşürerek örgütü sıkıntılı

bir sürece sürüklemektedir (1).

İşgörenlerin örgütleri ile ilgili hayal kırıklığı, kızgınlık, ümitsizlik ve öfke gibi olumsuz duyguları taşıması sinizm kavramıyla ifade edilmektedir. Çalışanların kişilik yapıları, liderlik eksiklikleri ve sözleşme ihlali gibi durumlar da örgütsel sinizmin ortaya çıkma nedenleri olarak görülmektedir. Sinik kişileri çalıştıran işletmeler ciddi sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren işletmeler sinik personel çalıştırmaları durumunda müşteri memnuniyetsizliği ile karşılaşmaktadır. Çalışan amaçları ile örgüt amaçlarının entegrasyonu ile de örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır. Sinizm örgütlerde pek çok olumsuz sonucun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sinizm ile birlikte örgütlerin işgören devir hızı yükselmektedir. Sinizmi ortadan kaldıracak stratejilerin üretilerek uygulanması örgütsel bağlılığın artırmasına yardımcı olmaktadır.

Kişinin iş tatmini ve işe bağlılığı örgütsel sinizm ile birlikte azalmaktadır. Ayrıca örgütsel sinizm işte devamsızlığın artmasına ve iş performansının azalmasına da neden olmaktadır (3). Bununla birlikte örgütsel özdeşleşme seviyesi de örgütsel sinizm nedeniyle azalmaktadır. Örgütle özdeşleşmiş çalışanların işlerine daha fazla ilgi gösterdiği, örgütsel çalışmalara daha sık katıldığı ve başarılı olma ihtimallerinin arttığı görülmektedir (5).

Sinik tutum sergileyen çalışanlar örgüt tarafından aldatıldıkları düşüncesini taşımaktadırlar. Bu bireyler ayrıca iş arkadaşlarını küçümsemeleri, çok çabuk hayal kırıklığı yaşamaları, her şeyden şikayetçi olmaları ve olumsuz konuşmalar yapmaları nedeniyle diğer çalışanlardan ayırt edilebilmektedir (6).

Literatürde özel sektörde örgütsel sinizm ile ilgili çok fazla çalışma bulunurken, sağlık sektöründe örgütsel sinizmi inceleyen çalışmaların sayısı kısıtlı kalmıştır. Gerek kamu gerekse özel sektör tarafından işletilen hastanelerde görev alan aile hekimleri çalışma koşulları nedeniyle olumsuz durumlarla karşılaşabilmektedir. Aile hekimlerinin karşılaştıkları olumsuz durumlar nedeniyle örgütsel sinizm düzeyleri artmakta ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe aile hekimlerinde örgüt bağlılığı düşebilmektedir. Bu sebeple örgütler çalışanların örgütsel sinizm düzeylerini düşürecek stratejiler uygulayarak örgütsel bağlılığı artırmaya çalışmaktadır.

Sağlık işletmelerinde ileri teknoloji kullanımı ile tanı ve tedavi işlemleri

kolaylaşmaktadır. Ancak bu işletmelerin hizmet işletmesi olduğu gerçeği göz önünde bulundurulduğunda insan gücünün hala en önemli konumda olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında sunulan hizmetler diğer sektörlerde sunulan hizmetlerden çeşitli nedenlerle keskin bir şekilde ayrılmaktadır. Bu nedenlerin başında sunulan hizmetlerin stoklanamaz, ertelenemez ve acil olması gelmektedir. Bu nedenler sağlık sektöründeki işgörenlerin çalışma şartlarının stresli hale gelmesini tetiklemektedir. Sağlık kuruluşlarının sahip olduğu bu özellikler sağlık çalışanlarında olumsuz düşünceler oluşmasına ve bunun neticesinde sunulan hizmetin kalitesinde azalmaya neden olmaktadır (12).

Aile hekimleri özelinde düşünüldüğünde sinik bir aile hekiminin sağlık kurumuna, arkadaşlarına ve hastalara güvensiz davranması beklenmektedir. Bu davranışlar neticesinde aile hekimlerinin hayal kırıklığı, umutsuzluk ve küçümseme gibi tutumlar sergilediği ve bunlarında sunulan sağlık hizmetlerinde aksamalara neden olduğu görülmektedir. Bu tutumlar neticesinde örgüte yabancılaşan, memnun olmayan, olumsuz çalışma ortamına neden olan ve işten ayrılan aile hekimleri ortaya çıkmaktadır. Aile hekimleri aile sağlığı merkezindeki diğer çalışanlara hatta hastalara karşı da olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir. Dolayısıyla aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyine neden olan faktörlerin belirlenerek ortadan kaldırılması büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışma örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili literatür çalışması yaparak aile hekimlerinin davranışlarında bu değişkenlerin etkilerini bulmayı amaçlamaktadır.



2. GENEL BİLGİLER

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramları konusunda yapılmış olan çalışmalar bu kavramların son dönemlerde giderek daha fazla önemli hale geldiğini göstermektedir. Ancak bu iki konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar istenilen seviyelere ulaşmamıştır. Türkiye’de sağlık alanında her iki konuyu bir arada inceleyen bir tez çalışması bulunmamaktadır.

Bu araştırma örgüt yapısı içerisindeki önemi giderek artan örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık ile ilgili literatürü tarayarak geliştirmeyi, aile hekimlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerini belirlemeyi ve bu iki değişkenin birbirlerine etkilerini bulmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın sağlık alanında ilk kez yapıyor olmasının da literatüre ekstra katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma tanımlayıcı bir araştırma niteliği taşımaktadır.

Bu amaç doğrultusunda aile hekimlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri incelenirken, demografik değişkenlerin etkileri de araştırılmıştır. Bu araştırma neticesinde ‘Aile hekimlerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm seviyeleri arasındaki nasıl bir ilişki bulunmaktadır?’ sorusunun cevabı bulunmaya çalışılmaktadır. Ayrıca araştırmanın alt soruları da aşağıda sıralanmıştır:

- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm seviyeleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
- Aile hekimlerinin örgütsel bağlılık seviyeleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm seviyeleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında ilişki bir ilişki bulunmakta mıdır?
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık seviyeleri nedir?

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

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 (7).

Bağlılık, sözlük anlamıyla bireylerin kendilerini bir topluluk ya da kümenin üyesi olarak saymaları, sadakat, bağlı olma ve adanma anlamlarını taşımaktadır (TDK/7). Örgütsel bağlılık ile ilgili alan yazın incelendiğinde farklı bağlılık tanımları yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

Becker, örgütsel bağlılıkla ilgili ilk sınıflamayı yapmış olmakla birlikte örgütsel bağlılığı taraf tutma davranışı şeklinde tanımlamaktadır. Ona göre bu davranış kişinin örgütle karşılıklı etkileşimde bulunduğu süreç şeklinde ifade edilmektedir (8). Gaertner ve Nollen tarafından örgütsel bağlılık, örgütte kalma arzusu taşıyarak örgütün amaç ve değerleri ile maddi kaygılar gütmeyecek şekilde özdeşleşme biçimi olarak açıklanmıştır (9). 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. Porter, Steers ve Mowday, örgütsel bağlılığı iş görenlerin örgütün amaç ve değerleri açısından çaba göstermeleri ve örgütle özdeşleşmeleri olarak tanımlamaktadırlar. Dale ve Fox, örgütsel bağlılığı örgüte karşı sadakat duymayı gerektiren, örgütsel görevleri üstlenip örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesi olarak tanımlamaktadır (10).

O'Reilly ve Chatman, örgütün değerlerine duyulan inanç, sadakat ve işe dört elle sarılma duygusunu örgütsel bağlılık olarak tanımlamaktadır (11). Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı, iş görenin örgüte karşı psikolojik yaklaşımı şeklinde tanımlamıştır (12).

Tanımlara baktığımızda örgütsel bağlılık kavramında örgütün amaç ve değerleri, örgüt için çalışılması ve örgütte devam etme isteği önemli faktörler olarak gözükmektedir.

Porter'da örgütsel bağlılık ile ilgili olarak üç temel noktaya değinmiştir (8). Bunlar;

- Kişinin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi
- Örgütün menfaatleri için yapılan çalışmalar

- Örgütün veya kurumun/iş yerinin bir çalışanı olmaktan duyulan gurur

Örgütsel bağlılık; düşük, orta ve yüksek olmak üzere üç başlıkta incelenmektedir. Düşük düzey bağlılıkta iş gören örgüt değerlerinden uzak, verimsiz bir çalışma performansı sergilemekte ve örgütten ayrılmaya meyillidir. İlimli düzeyde örgütsel bağlılık iş görenin örgüt ile arasındaki uyum ve değerlerin tam olarak uyuşmadığı yüksek düzey örgütsel bağlılık ise iş örenin örgüt yararı için fedakarlık gösterdiği ve bağlılıklarını yüksek performansla hizmet ederek gösterdikleri bağlılık türüdür (13).



Tablo 2. 1: Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları (14)

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Yenilikçilik, kişisel yaratıcılık, insan kaynaklarının daha etkili bir şekilde kullanılması.	Kariyer ilerlemesi ve terfilerin yavaş olması, örgütten ihraç edilmek ya da örgütün amaçlarına uygun hareket etmemek, dedikodu neticesinde meydana gelen bireysel maliyetler.	Dedikoduların örgüt için sağladığı faydalar	İşe geç gelme, iş gücü devrinin yüksek olması, iş kalitesinin düşüklüğü, devamsızlık, örgütte kalma isteği bulunmaması, illegal çalışmalar
Orta Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusunu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. değişim, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarıışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılığa pek çok yazar çeşitli boyutlardan bakmıştır. Kanter devam, uyum ve kontrol bağlılığı; Mowday, Steers ve Porter (12) davranışsal ve tutumsal bağlılık; Etzioni, hesapçı, ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılık; O'Reilly ve Chatman, özdeşleşme, uyum ve içselleştirme bağlılığı olarak sınıflandırmıştır.

Literatürde kullanılan en yaygın sınıflandırmayı Meyer ve Allen (8) yapmış olup; örgütsel bağlılığı devamlılık, normatif ve duygusal bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır.

Bu boyutlar aşağıda kısaca açıklanmıştır:

2.1.1.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığa güçlü bir şekilde sahip olan iş görenler örgütlerinde özellikle örgütün yararı için kalmak isterler (12). Çalışan kendini örgütüne adamıştır. Bu bağlılık türü gönüllülük, sadakat, ait olma çabası ve hissini içine alır (15). Bu duyguları sonucunda örgütüyle özdeşleşmekte ve örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmektedir (16). İş görenler örgütlerine derin bir bağla bağlı olduklarından farklı iş alternatifleri düşünmezler. Onlar için aile olarak gördükleri örgütlerde devamlılık önemlidir (13).

Allen ve Meyer (15) duygusal bağlılığı etkileyen faktörleri; örgütsel bağlılık, eşitlik, kişisel önem, katılım, iş güclüğü, geri bildirim, rol açıklığı, akran/arkadaş bağlılığı, yönetimin yeni fikirlere açıklığı ve amaç açıklığı olarak belirtmiştir.

İş görenlerin duygusal bağlılık düzeyinde yönetimin tutum ve davranışı belirleyici faktördür (13). Çalışanların örgütlerine duydukları duygusal bağlılık, iş performansı ve iş doyumuna olumlu katkı sağlamaktadır (15). Yönetimin iş görenlere karşı davranışları, onlarla fikir alışverişinde bulunmaları, geri bildirimlerini önemsemeleri, kararların ortak alınması, ölçülü ödüllendirme ve her iş görene eşit davranmaları duygusal bağlılığın gelişiminde etkilidir.

2.1.1.2. Devam Bağlılığı

Hesapçı, rasyonel ya da algılanan maliyet olarak da ifade edilmektedir (15). Çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda ortaya çıkabilecek maliyetlerin farkında olması ve bir zorunluluk olarak örgütte devam etmesi durumunu ifade eder (10). Bu durumda devam bağlılığı gönüllülük esastan uzak bir yaklaşımı esas almaktadır.

Howard S. Becker yan bahis kuramıyla devam bağımlılığını hesapçı bağıllık olarak açıklamış ve çalışanların duygusallıktan uzak, fayda beklentisi içinde olduklarını bunun sonucunda da yatırımlarını yitirme korkusundan örgüte bağıllıklarını sürdürme taraftarı olduklarını belirtmiştir (15). İş görenin kazancı ne kadar büyükse örgüte olan bağıllığı da aynı oranda büyüktür ve ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle işine zorunlu devam etmektedir. Bu tip çalışanlar yüksek düzeyde performans sergilemez, fazladan bir gayret göstermezler (13).

Devam bağıllığını etkileyen etmenler arasında; güven algısı, başka bir iş bulma olasılığı, hizmet süresi, ödemedi sağlanan doyum, iş devri ve evlilik kavramı yer almaktadır (9, 15).

2.1.1.3. Normatif Bağlılık

İş görenlerin kişisel çıkarlarından ziyade sadakat ve ahlaki değerleri açısından olumlu anlamda kendilerini örgütte kalmaya mecbur hissetmesidir (16). Yao ve Wang'a göre bu bağıllık türü diğer bağıllık türlerine oranla daha güçlü ve organiktir. Mathieu ve Zajac örgüt içi kültür ve iletişimin etkisiyle örgüt değerlerinin içselleştirilmesi ve kişiselleştirilmesi sonucunda normatif bağıllığın oluştuğunu savunmaktadır (15).

Normatif bağıllıkta iş görenin örgüte karşı kendini borçlu hissetmesi ve minnet duygusu hissetmesi bu sebepten örgütte çalışmayı kendine bir görev edinmesi rolüyle duygusal bağıllıktan; ayrıldığı takdirde çıkabilecek maliyetten etkilenmemesi rolüyle ise devamlılık bağıllığından ayrılmaktadır. Normatif bağıllığı etkileyen faktörler arasında; hizmet süresi, yaş, örgüt kültürü, toplumsal ve dinsel değerleri, aile terbiyesi etkili olmakta ve bu kavramlar normatif bağıllığı yüceltip geliştirmektedir (13).

Sonuç itibariyle bu bağıllık noktalarının kesiştiği kısım iş görenin örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağ oluşturmaktadır (16). Güçlü duygusal bağıllık hissedenler, örgütte kalmak istedikleri için; güçlü devam bağıllığı hissedenler, buna ihtiyaçları oldukları ve zorunlu hissettikleri için; güçlü normatif bağıllık hissedenler ise ahlaki olarak örgütte kalmaları gerektiği için örgütte kalmaktadırlar (12, 8).

2.1.2. Örgütsel Bağıllığın Sonuçları

Örgütsel bağıllık, iş görenin, çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünün anlamlı hale gelmesini sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar örgütsel bağıllığın, iş görenlerin tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyip bazı sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur (11). Bu sonuçlardan bazıları aşağıda incelenmiştir:

2.1.2.1. İşe Devamsızlık ve Örgütsel Bağıllık

İş görenin devamsızlığını gerektirecek bir durum olmadığı halde mesai saatleri içerisinde işe gelmemesi olarak tanımlanır. Yapılan araştırmalar işe devamsızlığı yüksek bireylerin örgütsel bağıllığı düşük; işe devamsızlığı düşük bireylerin ise örgütlerine bağıllıkları yüksek olarak sonuçlanmıştır. İş gören örgütüne karşı yeterli bağıllık hissetmediğinden yapmış olduğu devamsızlıklarla yerine örgüte bağıllık duyacak bir çalışan istihdamını engellemektir. Dolaylı olarak iş gören örgüte zarar vermekte, verimsizlik ve performans düşüklüğüne sebep olmaktadır (16).

2.1.2.2. İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağıllık

İş görenin örgütten kendi isteği doğrultusunda ayrılması işten ayrılma olarak tanımlanır. İş görenin çalıştığı kurumdan ayrılmasını etkileyen örgütsel faktörlerin örgütsel bağıllığa etkisi büyüktür. Bu faktörler: işin niteliği (motive etme potansiyeli), örgütün yapısı (kurumsallaşma düzeyi, imajı, ücret sistemi, çalışma saatleri, kariyer olanakları), sosyalleşme ve sosyal ilişkiler gibi faktörlerin zayıf ve iş görene yetersiz gelmesi kişinin örgüte bağıllığını azaltmakta ve kişinin işten ayrılmasına neden olmaktadır. Aynı şekilde bu faktörlerin kişinin performansını, motivasyonunu artırdığı dolayısıyla kişinin örgüte bağıllığını da artırdığı ortaya konmuştur (16).

2.1.2.3. Performans ve Örgütsel Bağlılık

Balay örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Duygusal bağlılıkları güçlü, iş görenlerin performansları da aynı oranda güçlü ve verimli olacak bu da iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracaktır. Normatif bağlılığı yüksek olanların performansı da aynı oranda olacak, devam bağlılığında ise iş gören sadece görevi kadarıyla performans sağlayacaktır (16).

2.1.2.4. Stres ve Örgütsel Bağlılık

Stres, iş görenin bedensel ve ruhsal sağlığının korunması, örgütte sağlıklı ilişkiler kurulması açısından önemli bir yere sahiptir. Örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlerin kendilerine güven ve kuruma aidiyet duygusu hissetmeleri örgütsel stresi azaltmaktadır. Örgütsel bağlılığı düşük iş görenlerde ise iş stresi baskısı ağır hissedilmektedir. Stresin yarattığı etkiler sağlık harcamalarına, işten ayrılmalara ve çalışan devamsızlığına yol açarak maliyet yükü getirecektir (16).

2.1.2.5. Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık

İş görenin beklentileri, ihtiyaçları, amaçları doğrultusunda harekete geçmesi ve bunu sürdürmesi örgütsel motivasyon olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılığın artması ve örgütsel başarının sağlanması iş performansı ve verimliliği yüksek iş görene bağlıdır dolayısıyla motivasyon örgüt için önemli bir kavramdır. İş görenler açısından motivasyonu etkileyen faktörler değişkenlik gösterir. Statü kazanma, gelişme ve başarı duygusu, maaş artışı, primler, yükselme olanakları, fiziki ve çalışma ortamı, bu faktörlere örnek verilebilir. Bu ihtiyaçların örgüt tarafından tatmin edilmemesi durumunda iş görenlerde motivasyon eksikliği oluşacak bunun sonucunda da şikayetlerde artış ve tartışmalar, problemin çözülmemesi, işe ilgisizlik ve devamsızlık, zamansız verimsiz kullanımı gibi sorunlarla karşılaşılacaktır. Yönetimin, iş görenlerin hangi motivasyon araçlarından etkilendiklerini tespit edip bu konuda destek vermesi örgütsel bağlılığın artmasına bu da örgütün hedef ve başarılarına ulaşmasında olumlu sonuçlar gösterecektir.

2.1.3. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık

Sağlık hizmeti veren kuruluşlarda, kişiye detaylı ve kaliteli hizmet sunmak amacıyla sağlık alanı ile ilgili farklı meslek dallarının bir araya toplandığı, sağlıkçıların her birinin kendi görevlerini yerine getirdiği, aralarındaki bilgi ve tecrübelerin sürekli olarak paylaşılarak ortak kararların alındığı ve bu kararların birlikte uygulandığı bu birlikler sağlık ekibi olarak tanımlanmaktadır (6).

Sağlık sektörü hizmet sektörü içerisinde iş temposu ve emek yoğun bir alandır dolayısıyla çalışanlar stresi birebir yaşayarak fiziksel ve ruhsal yönden olumsuz etkilenmektedir (17).

24 saat kesintisiz olarak sunulan bir hizmet olan sağlık hizmeti üretildiği an tüketilme özelliğine sahip olup insan sağlığı için hizmet veren hayati öneme sahip bir fonksiyon olması nedeniyle sağlık hizmetlerinde yapılacak olan hataların telafisi oldukça zor olmakla birlikte kimi zaman telafisi mümkün olmamaktadır. Bu sebepten çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması önem arz etmektedir (7).

Çalışanlardan beklenen yüksek performans ve sunulan düşük maliyet iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkiler ve iş gören daha iyi fırsatları değerlendirip örgütten ayrılır. Sağlık hizmetlerinde devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlar hizmet sunumu üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Sağlık hizmetlerinin bekletilmesi ya da ertelenmesi mümkün olmadığından, yeni iş görenin hızlı bir şekilde istihdamı gerekecek bu istihdam hızlı bir şekilde gerçekleşse dahi etkin hizmet sunumu aynı hızla gerçekleşemeyecek, gerekli kurum içi eğitimlerin tamamlanması için zaman gerekecektir. Sunulan hizmetin kesintiye uğraması sağlık hizmetlerinde kalite ve memnuniyeti düşürecektir bu nedenle sağlık ekibinin örgüte bağlılığı çok önemlidir (6).

Örgütsel bağlılığı ve verimliliği artırmak isteyen yöneticilerin bazı imkanları sunması gerekmektedir. İlk olarak iş doyumunu sağlamak üzere; tatmin edici bir ücret, kariyer geliştirme programları, terfi olanakları, güvenli ve sosyal bir iş çevresi çalışanların örgütsel bağlılığını artırmada önemli faktörlerdir (1, 5). Hizmet alanların mutluluğu ve memnuniyetini sunan çalışanların mutluluklarından geçer. Hizmeti sunanların önemsenmesi başarılı bir sağlık sistemini oluşturacaktır (2).

2.2. ÖRGÜTSEL SİNİZM

2.2.1. Sinizm

Oxford İngilizce Sözlüğü (1989) sinizmi; insanı harekete geçiren eylemlerde iyiliğe ve samimiyete inanmama eğilimi; gülüşü ile alaycı olduğunu vurgulamayı alışkanlık edinmiş olan, küçümseyip hata bulan kişi şeklinde tanımlamıştır. Abraham ise sinizmi küçük görme, utanç, sıkıntı ve öfke gibi duygusal unsurları, negatif, güçlü duyguları harekete geçirme olarak görmektedir (18).

Sinizm çok boyutlu bir kavram olarak görülmektedir. Sinizm din, felsefe, sosyoloji, politika, psikoloji ve yönetim gibi farklı alanlarda incelenmiştir. Sinizm, şüphecilik, kuşkuculuk, inançsızlık, güvensizlik, olumsuzluk ve kötümserlik kelimeleriyle yakın anlamlar taşımaktadır. Modern manada sinizm kişinin hata bulan, zor beğenen ve eleştiren olduğunu belirtmek amacıyla kullanılmaktadır (15).

Sinizm en basit şekilde başkalarına güvenmeme ve onlardan hoşlanmama şeklinde ifade edilmektedir (12). Brandes ve arkadaşları (18, 19) yapmış oldukları çalışmada sinik bireylerin temel özelliklerini tespit etmişlerdir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır. Sinik bireyler yalan, sahtelik ve başkalarının haklarını istismar etmenin insanların temel özellikleri arasında yer aldığını varsaymaktadır. Sinikler, kişilerin alternatifler arasında seçim yapma sürecinde bencil olduklarını, davranışlarında tutarlılık taşımadıklarını ve güvenilir olmadıklarını iddia etmektedir. Sinik bireyler, genel olarak eylemlerin arka planında gizli niyetler olduğunu düşünmektedir. Sinik bireyler, kişi, örgüt, grup ve toplum gibi psikolojik unsurlar hakkında bir şey düşündüklerinde tiksinti, sıkıntı ve utanç duygusuna kapılmaktadır. Sinik bireyler, kişi, örgüt, grup ve toplumun samimiyet ve dürüstlükten yoksun olduğunu belirten eleştiriler yapmaktadır. Sinikler bireyler, kişi, örgüt, grup ve toplum ile ilgili tecrübe yaşadıklarında olayları genellikle kendi düşüncelerine göre yorumlayarak anlatmakta ve alaycı bir ifade kullanmaktadır.

2.2.2. Örgütsel Sinizm

Abraham (9) örgütsel sinizmi, bir örgütün dürüstlüğe sahip olmadığına dair inanç şeklinde tanımlarken Dead ark (20), kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumu şeklinde ifade etmiştir.

Urbany (21) ise sinizmin, olumlu durumlar ile ilgili olumsuz yorumları, duyguları ve en önemlisi asıl karar verme sürecinde örgütün değerli durumlarının olumlu etkisinin kabul edilmemesini yansıttığını belirtmiştir.

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 (18).

Örgütsel sinizm negatif düşünceli bireylerin örgüte getirdiği basit düşünceler değil, çalışma ortamındaki deneyim ve tecrübelerle şekillenen tutumlardır. Dolayısıyla kişisel kaynaklı değil öğrenilmiş bir tepki olarak değerlendirilmektedir (16).

Tablo 2. 2: Örgütsel Sinizm Tanımları (22-24)

Yazar(lar)	Yıl	Tanım
Goldner, Ritti ve Ference	1977	Örgütsel kararlar, yöntemler ve eylemlerdeki davranışlarda yer alan samimiyet ve iyiliğin reddedilmesi siniksel bilgi tarafından sağlanmaktadır.
Kanter ve Mirvis	1989	Sinizme göre sahtekarlık ve bencillik bir kişilik özelliği olarak insan doğasının merkezinde yer almaktadır.
	1991	
Bateman, Sakano ve Fujita	1992	Örgütlere ve otoriteye karşı güvensiz ve olumsuz bir tutum sergilenmesi sinizm olarak değerlendirilmektedir.
Guastello, Rieke, Guastello ve Billings	1992	Burada sinizm sadece iş ile ilgili bir tutum olarak değil, yaşamın kendisi ile ilgili bir nakış açısı şeklinde değerlendirilmektedir.
Wanous, Reichers ve Austin	1994	Çalışmada sinizm liderlerin gelecekte yapılacak olan örgüt ile ilgili değişiklikleri yerine getirme konusunda tembel ve yetersiz olduğunu varsaymaktadır. Ayrıca yapılacak değişikliklerin başarısız olacağı da varsayılmaktadır.
Andersson	1996	Bir grup, kişi, sosyal gelenek, ideoloji ve örgüt ile ilgili olumsuz duygular, hayal kırıklığı ve güvensizlik ile şekillenen tutum sinizm olarak tanımlanmaktadır.
Reichers, Wanous ve Austin	1997	Sinizm örgütsel değişimi yönetecek olan liderlere güvenmemeyi, onları yetersiz ve tembel olarak nitelendirmeyi ve yapacakları çalışmalarda başarısız olacaklarını düşünmeyi kapsamaktadır.
Dean, Brandes ve Dharwadkar	1998	Örgütsel sinizm, örgütün bütünlükten yoksun olduğu inancını kapsayan bir tutumdur. Örgüte karşı olumsuz duygular ve küçük düşürücü ya da eleştirel davranışları kapsamaktadır.
Turner ve Valentine	2001	Sinizm ileri derecede güvensizlik, düşmanca bir kuşku ve diğer bireylerin dürtülerini kötülemeyi içeren ahlaki karar verme boyutları ile ifade edilmektedir.
Johnson ve O'Leary-Kelly	2003	Çalışanların içinde buldukları örgütlerin dürüst olmadığına inanmaları durumunda örgütsel sinizm görülmektedir.
O'Leary	2003	Sinizm kavramı adaletsizlikle ilişkilendirilmiştir. Sinizm ile ilgili uygulamalarda kişilerin yönetim uygulamaları nedeniyle hayal kırıklığı yaşadığı görülmektedir.
O'Brien, Halsam, Jetten, Humphrey, O'Sullivan ve Postmes	2004	Bu çalışmada ise sinizm psikolojik açıdan değerlendirilmiştir. Çalışmada sinizm serbestlik ve psikolojik kaçışın bir türü olarak ifade edilmektedir.
Stanley, Meyer ve Topolnytsky	2005	Başka kişilerin önceden belirtilen güdülerine bir karar ya da eylem esnasında inanmamak sinizm olarak görülmektedir.
Urbany	2005	Sinizmin, olumlu durumlar ile ilgili olumsuz yorumları ve duyguları, ve en önemlisi asıl karar verme sürecinde örgütün değerli durumlarının olumlu etkisinin kabul edilmemesini yansıttığını belirtmiştir.
Valentine ve Elias	2005	Toplumsal örgütler ve iş örgütleri tarafından ahlaki değerlerin göz ardı edildiği ve bu değerlerin sadece örgütün kendisine fayda sağladığı ile ilgili inanç sinizm olarak tanımlanmaktadır.
Cole, Bruch ve Vogel	2006	Sinizm, örgüt değerlerinin, güdülerinin ve eylemlerinin eleştirilmesinden kaynaklanan tutum olarak ifade edilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm üç boyutu ele almaktadır. Bunlar; bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardır.

2.2.3.1. 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 (25).

2.2.3.2. Duygusal Örgütsel Sinizm

Dean’a göre bu boyut bireylerin kurumlarına karşı taşıdıkları öfke, utanç, nefret ve kızgınlık gibi duygusal tepkileri içerir (5). 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 (26).

2.2.3.3. 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 (27).

Tablo 2. 3: Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal Boyutlar Kapsamında Sinizm Yaklaşımlarının Karşılaştırılması (24, 28)

Referans	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut
Psikolojik Yaklaşımlar	Bireylere güvenilmez. Bireyler tembel ve bencildir.		
Polis Sinizmi	Amaca bağlı olarak negatif etkiler söz konusudur.		
Goldner, Ritti, Ference (1977)	Örgütün yapısını ve hiyerarşisini koruyarak oluşturulur.		
Kanter ve Mirvis (1989)	Toplumdan veya örgütten beklenti elde eden birey, gerçekçi olmayan beklentiler oluşturur.	Bireyin kendisine ya da çevresine yönelik hayal kırıklığı duygusudur.	
Wanous, Reichers, Austin (1994,1995)	Örgütsel değişim için uğraşan yöneticiler genellikle becerikli değildir.		
Vance, Brooks ve Tesluk (1996)	Değişme ve gelişme çabaları olumsuz sonuçlanmakla birlikte, bu olumsuz sonuçlanmanın nedeni yöneticiler ve çevredir.		
Andersson ve Bateman (1996)	Bireyin başka bireylere, örgüte veya topluma karşı güven duymamasıdır.	Hayal kırıklığı söz konusudur.	

2.2.4. Örgütsel Sinizm Türleri

Örgütsel sinizm beşe ayrılmaktadır. Bunlar; kişilik sinizmi, sosyal sinizm, mesleki sinizm, çalışan sinizmi ve örgütsel değişim sinizmidir.

2.2.4.1. Kişilik Sinizmi

Abraham'a (29) göre kişilik sinizmi bireyin doğuştan gelen özellikleri olup genellikle insan davranışlarını olumsuz algılayan bir sinizm türüdür. Bu özelliğe sahip olan kişiler diğer insanlara karşı güvensizlik duyarlar ve onların dürüst olmadıklarını bencil, sahtekar olduklarını düşünürler. Başkalarını küçük ve hor görmekte onlara yukarıdan bakmakta ve saygısız bir şekilde davranarak kişilerle arasında zayıf bağlar oluşturmaktadır. Bu sinik özelliğine sahip insanlar başkalarından ve çevresinden gerçekçi olmayan beklentiler içine girerek karşılık alamadıkları için hayal kırıklığı yaşarlar. Bunun sonucunda derin bir güvensizlik, aldatılma hissi, kızgınlık ve öfke gibi çeşitli duygulara kapılırlar (26).

2.2.4.2. Sosyal/ Toplumsal Sinizm

Kanter ve Mirvis'in (26) araştırmalarına göre en dar anlamıyla sosyal sinizm, 'toplumsal beklentilerde yaşanan değişikliklerden kaynaklanan hayal kırıklıklarıdır. Birey ve toplum arasında eğitim, iş güvencesi, rahat yaşama koşullarının sağlanması gibi beklentilere yönelik bir inanç vardır. Sosyal sinizm ise bu inancın, beklentilerin gerçekteşmeyeceğini düşünerek devlete ve kurumlarına duyulan derin güvensizliği ifade eder (27).

2.2.4.3. Mesleki Sinizm

Abraham (30) mesleki sinizmi, örgütte yapılan işe karşı hissizlik, tükenmişlik, umursamazlık ve önem vermeme olarak tanımlamaktadır. Anderson'a göre örgütsel sinizmin mesleki sinizm boyutunda işin bunaltıcı olduğu, ödüllendirici ve teşvik edici olmadığı, çabaya değmediğine ilişkin görüş hakimdir. Stresli ortamda çalışan meslek sahipleriyle mesleki sinizm bağdaştırılabilir. Misal; polisler, hemşireler stresin çok olduğu ortamda çalışırlar. Bu açıdan mesleklere özgü sinizm çalışmaları yapmak mümkündür (27).

Mesleki sinizm rol belirsizliği, rol çatışması, stres, tükenmişlik, gerçekteşirilmeyen beklentiler ve hayal kırıklıkları ile doğru orantılıdır. Birey, çalışanlara ve çevresine karşı olumsuz tutumlar sergilemektedir. Bireyin duygu, düşünce, inanç ve değer yargıları diğerleriyle uyuşmadığı zaman mesleki sinizm ortaya çıkmaktadır (30).

2.2.4.4. Çalışan Sinizmi

İş görenlerin, işverenler, çalışanlar, kurumlar ya da gruplara karşı hayal kırıklığı, hor görme, olumsuz duygular ve güvensizlikle ortaya çıkan davranışları için kullanılır (27). Çalışan sinizmi iş gören ve işveren arasında güven, inanç ve eşitliğe dayanan ilişkinin bozulması olarak tanımlanmaktadır (31). Çalışanın örgütte kendini gerçekteşirememesi ve engelleniyor olduğuna dair inancı çalışan sinizminin arttığını ve çalışanın örgütüne karşı mesafeli olduğunu göstermektedir. Çalışan sinizmi neredeyse bütün örgütlerde ortaya çıkan ve örgütler içerisinde giderek artan bir sinizm modeli olmaktadır (30).

2.2.4.5. Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi; ‘örgütlerin başarıya ulaşmak için yaptıkları değişim sonucunda verdikleri emekler ve gösterdikleri çabalar hakkındaki karamsar bakış açıları’ olarak tanımlanmıştır (21). Değişim için yapılan çalışmalar olumsuz olduğunda çalışanlar kendilerini aldatılmış, hayal kırıklığına uğramış ve beklentileri karşılanmamış hissederler (27).

Yapılan araştırmalar sinizm ile değişime direnme arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Değişime direnmeyi seçen çalışanlar, örgütsel değişimin başarısı için desteklerini esirgemekte, süreci aksatarak olumsuz etkilemektedirler (32).

Örgütsel değişim sinizmi iş görende memnuniyetsizlik oluşturmakta iş gören işinden soğumakta ve işini baştan savma şeklinde yapmaktadır (30).

Tablo 2. 4: Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

Yazar Adı	Araştırma ve Sonuçları
Mirvis, Kanter (1991)	Kanter ve Mirvis tarafından yapılan çalışmanın neticesinde örgütsel sinizm ve yaş arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. 55 yaş ve üzerindeki çalışanlar 18-25 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha az siniktir. Ayrıca kadın çalışanlar da erkek çalışanlara göre daha düşük sinizm düzeyine sahiptir. Bununla birlikte boşanmış ya da ayrı medeni durumuna sahip çalışanların da sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
Andersson (1996)	Çalışan sinizmi ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Ayrıca sözleşme ihlalleri çerçevesinde sinizm konusunu incelemiştir. Sözleşme İhlalleri kuramının mevcut sinizm literatürünün entegrasyonuna yardımcı olacağını iddia etmektedir.
Andersson Bateman (1997)	İşyerinde gerçekleşen sinizmin bazı nedenlerini ve sonuçlarını araştırmak için iki yüzü aşkın sayıda uzman ve yönetici ile çalışma yapmışlardır. Bu çalışma neticesinde beyaz yakalı çalışanlardaki sinizmin performans düşüklüğü, yüksek yönetici maaşı ve haber vermeden işten çıkma neticesinde oluştuğu tespit edilmiştir.
Dean vd. (1998)	Sinizm ile ilgili yapılmış olan çalışmalar toplumsal ya da kurumsal sinizm, genel (kişilik) sinizm, örgütsel sinizm, çalışan sinizmi ve meslek ya da iş sinizmi olmak üzere beş kategoride sınıflandırılmıştır.
Brandes vd. (1999)	Orta büyüklükte bir fabrikada görev yapan 129 çalışan ve yönetici üzerinde gerçekleştirilen çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, yöneticinin biçimsel davranışı, yöneticinin katılımı, örgütsel vatandaşlık ve yöneticinin ekstra rol davranışı ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırma neticesinde örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında negatif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışan katılımı ile örgütsel sinizm arasında negatif ve orta düzeyde, yöneticilerin biçimsel rol davranışı ile örgütsel sinizm arasında negatif ve düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışanlar ve yöneticilerin örgütsel sinizm tutumlarının da farklılaştığı tespit edilmiştir.
Abraham (2000)	Beş farklı sinizm kategorisi dahilinde sinizmi kavramsallaştırmak, tanımlamak ve duygusal çıktılarını ilişkilerini araştırmak için araştırma yapılmıştır. Çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve toplumsal sinizmin psikolojik sözleşme ihlalleri ile, işe yönelik sinizmin tükenmişlik ile, kişilik sinizminin kişinin doğuştan muhalif olma özelliği ile ilişkili olduğu iddia edilmiştir. Yapılan araştırma neticesinde toplumsal sinizmin işe bağlılığı ve iş tatminini artırdığı, kişilik sinizminin ise örgütsel sinizmin en güçlü öncülü olduğu tespit edilmiştir. İşe bağlılık ve iş tatmininin toplumsal sinizm ile artması toplumsal sinik çalışanların iş ortamı ile ilgili beklentilerinin daha gerçekçi olması ve dolayısıyla iş yaşamında meydana gelen hayal kırıklığından etkilenmemeye olasılığı ile açıklanmıştır.

Tablo 2. 4: (devamı) Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

<p>Eaton (2000)</p>	<p>Bu çalışmada Dean ve arkadaşları tarafından 1998 yılında belirlenmiş olan örgütsel sinizm kavramı bağlamında örgütsel sinim kavramını işlevsel hale getirmek amacıyla yapılan faktör analizi neticesinde davranışsal, duyuşsal ve bilişsel boyutları da içeren 68 maddeden oluşan örgütsel sinizm ölçeği geliştirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu ölçeğin 12 maddeden oluşan kısa formu da geliştirilmiştir. Bu kısa form kullanılarak örgütsel sinizm ölçeği ile örgütsel bağlılık, iyimserlik, iş doyumu, sinizm termometresi, demografik değişkenler, kişilik sinizmi ve güdülenme durumu arasındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma neticesinde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık, çalışanların güdülenme durumu ve iş doyumu ile pozitif, sinizm termometresi ve kişilik sinizmi ile negatif ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sinizm ile demografik değişkenler arasında bir ilişki tespit edilememiştir.</p> <p>Bu çalışmanın bir sonraki aşamasında örgütsel sinizm modeli geliştirilmiştir. Bu model Weiner tarafından 1985 yılında ortaya konulan sosyal motivasyon kuramı çerçevesinde araştırılmıştır. Yapılan bu çalışma neticesinde örgüt, çalışan, yönetici ya da meslektaşların örgütlerde meydana gelen olumsuz olaylardan etkilenip etkilenmediği, tutumsal süreçleri takip edip etmedikleri ve kızgınlık, umut, duygu, sempati ile tasarlanmış ve eylemsel davranışlar arasındaki ilişki tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde örgütteki olumsuz çalışma ortamının sempati ve umut duygusu ile davranışlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca kızgınlık duygusu ile davranış arasında anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte tasarlanmış ve eylemsel davranışlar ile örgütsel sinizm arasında doğrudan bir ilişki olduğu görülmüştür.</p>
<p>Turner, Valentine (2001)</p>	<p>Yapılan çalışmada sinizm ahlaki karar alma sürecinin temelini meydana getiren bir boyut olarak incelenmiştir. Sinizm ölçeği bulunmadığı için 11 maddelik bir ölçek oluşturulmuştur.</p>
<p>Johnson ve O'Leary- Kelly (2003)</p>	<p>Bu çalışmada bilişsel ve duyuşsal örgütsel sinizm, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel bağlılık, hizmet süresi, iş ile ilgili tutumlar iş doyumu ve çalışanlara yardımcı olacak diğer davranışlar arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Bu çalışma bankacılık sektöründe görev yapan 103 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın bulguları sosyal değişim ihlallerinin, örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ihlallerini üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile psikolojik sözleşme ihlali arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile iş doyumu arasında orta düzeyde negatif bir ilişki saptanmıştır. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile örgütsel bağlılık arasında da orta düzeyde negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile duygusal tükenme davranışı arasında düşük düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile işten ayrılma arasında düşük düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu ile biçimsel rol davranışı arasında düşük düzeyde negatif ilişki olduğu saptanmıştır.</p>

Tablo 2. 4: (devamı) Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

Delken (2004)	Çağrı merkezinde yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ile demografik özellikler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan araştırmada psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki bağlamında demografik özellikler aracı değişken olarak kullanılmıştır. Araştırma neticesinde; örgütsel sinizm ve psikolojik sözleşme ilişkisinde demografik değişkenlerin etkili olmadığı tespit edilmiştir. Sadece bekar çalışanların örgütsel sinizm seviyeleri yüksek değer göstermiştir. Çalışan sinizmi çağrı merkezindeki yöneticiler için devamlı bir sorun oluşturmaktadır.
Hickman Piquero (2004)	Kolluk kuvvetleri üzerinde yapılan çalışmada polis memurlarının kıdemleri ile sinizmleri arasında güçlü bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.
Pitre (2004)	Örgütsel sinizmin ortaya çıkış sebepleri nitel veri analizi yöntemleri arasında yer alan odak grup çalışması ile incelenmiştir. Çalışmada örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık eksikliği, risk alma ve karar verme becerilerinde eksiklik örgütsel sinizmin sonuçları olarak gösterilmiştir.
Bommer, Rich ve Rubin (2005)	Çalışmada sinizmin öncülleri ve sonuçları farklı değişkenler aracılığı ile ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışma 372 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Örgütsel değişim sinizmi ile dönüşümcü liderlik davranışları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmanın sonuçları örgütsel değişim sinizmi ile dönüşümcü liderlik davranışları arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel sinizmin demografik özellikler ile bir ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir.
James (2005)	Çalışmada örgütsel sinizmi meydana getiren temel faktörlerin, örgütsel sinizmin sonuçlarının ve örgütsel sinizmin ara değişkenlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırmada örgütsel sinizmi meydana getiren faktörler örgütsel adalet, algılanan örgütsel destek, psikolojik sözleşme ve örgütsel politika olmak üzere dört iş algısı olarak kategorize edilmiştir. Örgütsel sinizmin sonuçları örgütsel vatandaşlık, çalışan uyumsuzluğu, zarar verici iş davranışları, performans ve iş gerilimi olarak belirlenmiştir. Örgütsel sinizmin ara değişkenlerinin ise örgütsel ruh ve kontrol odağı olduğu saptanmıştır.
Khan (2006)	Bu çalışmada örgütsel sinizm kavramının yerine işletme sinizmi kavramı kullanılmıştır. Çalışmada örgüt iklimi ile çalışan sinizmi arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma neticesinde işletme sinizminin iş güvensizliği, rekabete dayalı olmayan ücret sistemleri, işten çıkarılma olasılığı ve kötü örgüt iklimi nedeniyle ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. 4: (devamı) Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

Naus, Iterson, Roe (2007)	Bu çalışmada benlik kuramları ile birey-çevre uyumu kuramları bir araya getirilerek yeni bir model oluşturulmuştur. Yeni modelde iş otonomisi ile kişisel ve algılanan örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluk örgütsel sinizmin öncülleri olarak görülmektedir. Araştırma neticesinde iş otonomisinin örgütsel sinizmi azalttığı, değer uyumsuzluğunun ise arttırdığı ve örgüte dayalı öz saygının ise her iki ilişkiye kısmen aracılık ettiği ortaya çıkmıştır.
Byrne , Hochwarter (2007)	Sinik çalışanların gösterdikleri performansın algılanan örgütsel destek ile arasında doğrusal bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Sinizm seviyesi yüksek olan çalışanların örgütsel destek düzeylerini genel olarak olumsuz yorumladığı tespit edilmiştir. Orta düzeyde algılanan destek sinik çalışanların performansını en üst seviyeye ulaştırmaktadır. Aynı zamanda algılanan destek yüksek ya da düşük olduğunda sinik çalışanların performansı düşmüştür.
Qian ve Daniel (2008)	Bu çalışmada ABD'deki yükseköğretim kurumlarında çalışanların sinizm düzeyi incelenmiştir. Bu kapsamda iletişim algısı ile örgütsel değişim arasında bir ilişki kurularak model geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçları, iletişim ile çalışan sinizmi arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun yanında, işletmedeki yöneticilerin iletişim tarzlarının, çalışan sinizmi üzerinde etkisi tespit edilmiştir.
Brandes vd.(2008)	Araştırmada küçülen bir örgütte, işten çıkarılmayan bireylerin sinizm düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonuçları, işten çıkarılma ile örgüte karşı duyulan güvensizlik arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Araştırma, işletmede sinizm düzeyi yüksek olan bireylerin, işlerini daha yüksek çaba harcayarak tamamladıkları gözlemlenmiştir.
Erdost vd.(2007)	Araştırma kapsamında, örgütsel sinizm alanında daha önceden Eaton (2000) ve Brandes (1997) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Test esnasında bu ölçek yaş, cinsiyet gibi birçok demografik özellik açısından incelenmiştir. Araştırma ile, bu ölçeğin yüksek bir güvenilirlik oranına sahip olduğu tespit edilmiştir.
Güzeller ve Kalağan (2008)	Bu çalışmada Wance vd. (1997) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği, Türkçeye uyarlanmıştır. Uyarılma esnasında bu ölçek yaş, cinsiyet gibi birçok demografik özellik açısından incelenmiştir. Araştırma ile söz konusu ölçeğin Türkçeye uygun olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. 4: (devamı) Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

Efili vd. (2008)	Bu çalışmada Akdeniz Üniversitesi'nde görev alan yönetici sekteretlerinin örgütsel sinizm düzeyleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, personellerin sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu, örgütsel sinizm ile genel sinizm düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.
Tokgöz ve Yılmaz (2008)	Araştırma kapsamında Eskişehir'de ve Antalya'da yer alan otellerde çalışan personelin örgütsel sinizm düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma ile örgütsel sinizm ile eğitim düzeyinin ilişkili olduğu tespit edilmiş, örgütsel sinizmin diğer demografik değişkenlerle bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkarılmıştır.
Kutanis ve Çetinel (2009)	Çalışmada, örgütsel sinizm ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel adalet ile örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle, örgütteki olumsuz adalet algısının, örgütsel sinizm düzeyini negatif düzeyde etkilediği görülmüştür. Bunun yanında örgütsel sinizm düzeyinin bireylerin statülerine göre değiştiği tespit edilmiştir.
Tükeltürk, Perçin ve Güzel (2009)	İstanbul'daki otellerdeki psikolojik sözleşme ihlalleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin tespit edilmeye çalışıldığı araştırmada, örgütsel sinizmin eğitim düzeyine göre farklılaştığı, ancak diğer demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında, psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki tespit edilmiş olup, bu ilişki orta düzeyde ilişkidir.
Kabataş (2010)	Çalışmada bireylerin davranışları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Kocaeli'de incelenmiştir. Araştırma ile, sinizm ile bireylerin vatandaşlık davranışları arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkinin ise düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.
Çağ, (2011)	Araştırma kapsamında, bireylerin işten ayrılma niyetleri ve örgütsel sinizm düzeylerinin, örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Bu kapsamda Mersin'deki üretim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları örneklem olarak seçilmiştir. Araştırma ile, örgütsel sinizm ile işten ayrılma niyeti ve örgütsel sinizm ile örgütsel adalet arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir.
Efeoğlu ve İplik (2011)	Çalışmada örgütsel adaletin algılanması ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki Adana'daki ilaç firması çalışanlarının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma ile, çalışanların örgütsel adalet düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir.
Gül ve Ağröz, (2011)	Bu çalışmada, mobbinge uğrama durumu ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda Karaman'da görev yapan sağlık görevlileri üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, mobbing ile örgütsel sinizm arasında bir ilişkinin olduğunu doğrulamıştır.

Tablo 2. 4: (devamı) Sinizm ve Örgütsel Sinizm ile Yapılan Çalışmalar (33)

Korkmaz, (2011)	Çalışmada, örgütsel sinizm üzerine kavramsal bir araştırma yapılarak, örgütsel sinizmin neden ve sonuçları incelenmiştir. Araştırma sonucunda, yönetim ile örgütsel sinizm arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yöneticinin çalışan üzerindeki desteği ile çalışanın örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu ortaya çıkarılmıştır.
Özbey, Sur, Söyük (2011)	Bu çalışmada hemşirelerin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiş ve hemşirelerin sinizm düzeylerinin orta düzeyde olduğu, hemşirelerin sinizm düzeylerinin de demografik faktörlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.
Özler ve Atalay, (2011)	Tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak adına, sağlık çalışanları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma ile, örgütsel sinizm ile tükenmişlik düzeyi arasında pozitif bir ilişkinin var olduğu doğrulanmıştır.
Arslan, (2012)	Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin örgütsel sinizm düzeyleri araştırılmış olup, araştırma sonucunda akademisyenlerin sinizm düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir.
Turan (2011)	Çalışmada Tarım İl Müdürlüğü personellerinin örgütsel sinizm düzeyleri incelenmiştir. Çalışma sonucunda, personellerin sinizm düzeylerinin orta derece olduğu ve sinizm düzeylerinin demografik özelliklere göre değişmediği tespit edilmiştir.
Aydoğan (2012)	Araştırma kapsamında bir otel çalışanlarının mobbing algı düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma ile, örgütsel sinizmin medeni durum, gelir düzeyi ve otelde çalışma süresine göre değiştiği, ancak diğer demografik değişkenlere göre değişmediği tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca mobbing algısı ile örgütsel sinizm düzeyi arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
Helvacı ve Çetin (2012)	Öğretmenlerin sinizm düzeylerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca örgütsel sinizmin, görev süresine bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir.
Karacaoğlu ve İnce,(2012)	Bu çalışmada ise, Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiş olan sinizm ölçeğinin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Analiz kapsamında Kayseri'de bir anket uygulanmış ve ölçeğin yeterli geçerliliğe sahip olduğu tespit edilmiştir.
Sağır ve Oğuz, (2012)	Araştırma kapsamında, öğretmenlere yönelik bir örgütsel sinizm ölçeği geliştirilmesi planlanmıştır. Bu kapsamda, Çorum ilinde bir anket uygulanmış olup, araştırma sonucunda 25 maddelik bir ölçek tespit edilmiştir.
Volpe, 2013	Söz konusu çalışmada, örgütsel sinizm ile olumsuz çalışma ortamı arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu kapsamda bir sağlık kuruluşunda anket uygulanmış ve hemşirelerin çalışma ortamlarından ötürü doktorlara göre daha düşük sinizm düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

2.2.5. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmin oluşmasında birçok sebep vardır. Bu sebepler kişisel ve örgütten kaynaklanıyor olabilir. Kişisel sebepler; medeni durum, eğitim düzeyi, hizmet süresi, yaş, cinsiyet, gelir olabilir (18). Örgütsel beklentilerin karşılanmaması, yetersiz düzeyde veya olmayan terfi, örgütsel karmaşıklık, iletişimsel sıkıntılar gibi örgütten kaynaklanan sorunlarda sinizmin nedenlerini oluşturur (21).

Farklı akademik çalışmaların sonuçlarında örgütsel sinizmin oluşmasında etkili olan önemli ögeler şöyle sıralanmaktadır (21):

- İş çevrelerinin karakteristik yapısı
- Örgütteki örgüt içi politikalar ve uygulamalar arasındaki ayrılık
- Etik dışı davranışlar
- Sosyal sorumluluk niteliğinin kaybolması
- Eşitlikçi olmayan rekabet anlayışı
- Örgütteki yetersiz ve eksik iletişim
- Değişim yönetimin başarısızlığı
- İstihdam eksikliği
- Rol çatışması ve karmaşası
- İşin doğası ve yapısı
- Aşırı iş yükü

2.2.6. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizm kişisel ve örgütsel açıdan sonuçları vardır. Scharmer'e göre sinizm, iş görenlerin gelişimlerini olumsuz etkileyerek yaratıcılıklarını engellemekte ve faaliyetlerini azaltmaktadır. Sinik çalışanların performanslarının azlığı ve çalışma arkadaşlarının iş görmesini engelleyici davranışları önemli bir sorundur (11).

Örgütsel sinizmin sonuçlarını bireysel ve örgütsel olarak ikiye ayırabiliriz:

2.2.6.1. Bireysel Sonuçlar

Sinizm bireylerin kurumlarına karşı besledikleri olumsuz duygular olarak tanımlanmaktadır.

Bireyde duygusal tükenmişlik, öfke, uyku bozuklukları, sigara kullanımı, şiddet içeren davranışlar, alkol kullanımı, yorgunluk, enerji eksikliği, haya kırıklığı, gerilim ve endişe gibi psikolojik sonuçlarla beraber kötü alışkanlıklara neden olabileceği gibi kalp ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara neden olabilmekte bireyin fizyolojik ve duygusal olarak yıpranmasına neden olmaktadır(11, 34).

2.2.6.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel sinizm, bireyleri olumsuz etkilemesi dolayısıyla örgütleri de olumsuz etkilemektedir. Örgütlerin verimlilik ve etkinliğini düşürüp maddi, manevi zarara neden olmaktadır (34).

Motivasyon, performans, işe bağlılık düşmekte; şikayetler, devamsızlık, memnuniyetsizlik, işi baştan savma, örgüt çalışanları arasındaki çatışmalarda ise artışlar meydana gelmektedir (11). Sinizm ile iş tatmini arasında ters orantı vardır. Sinik çalışanlar işi baştan savma ve işten kaçma tepkileriyle davranışsal sonucu ortaya koyarlar. Örgütsel sinizmi azaltarak yok etmeyi amaçlayan yönetici örgütsel bağlılığı artırıcı eylemlerde bulunarak iş tatminini artırıp sinizmi yok edebilir. Yöneticinin güvene dayalı, olumsuz tutumları azaltıcı, direnişi yok edici eylemleri çalışanların örgüte bağlılığını artıracak bunun sonucunda çalışanlar kendilerini örgüte dahil hissedecek, performans ve verimlilikte artış olacak memnuniyet güçlenecektir (18).

2.2.7. Sağlık Kurumlarında Sinizm

Hastaneler Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından müşahede teşhis, tedavi ve rehabilitasyon şeklinde kategorize edilmiş sağlık hizmetleri sunan, hastaların tedaviye alındıkları, yataklı kuruluşlar şeklinde ifade edilmektedir.

Sağlık çalışanları yapmış oldukları iş gereği sürekli olarak yeni teknolojileri kullanmaktadır. Ayrıca bu çalışanlar hastalardaki durum değişiklikleri nedeniyle moral bozukluğu da yaşamaktadır. Uzun çalışma saatleri ile karşı karşıya kalan sağlık çalışanları ücret dağılımındaki adaletsizlik ve stres gibi nedenlerle sağlık kuruluşlarına karşı olumsuz tutum sergileyebilmektedir. Bu olumsuz durum hastaya sunulan hizmetin kalitesinin azalmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu durumda sağlık çalışanın verimi ve iş tatmini de azalmaktadır. İş tatmininin azalması çalışanın performansını düşürmekte ve kimi zaman işten ayrılmasına neden olmaktadır (25).

Hastanelerdeki çalışma ortamları hakkında daha detaylı bilgiye ulaşmak ve sağlık alanındaki örgütsel sinizm ile ilgili çözümler üretebilmek amacıyla örgütsel sinizm ile ilgili kavramların hastane ortamında incelenmesi gerekmektedir.

Yapılan bir çalışmada Erciyes ve Cumhuriyet üniversitesinde görev yapan doktorların çalışma koşulları; psikososyal, fiziksel ve insan kaynakları açısından araştırılmıştır. Yapılan çalışmaya 173 doktor katılmış ve çalışma sonucunda doktorların çalışma koşullarının riskli ve ağır olduğu tespit edilmiştir. Doktorların şikayetçi olduğu konular arasında fazla mesai ücreti alamamaları, donanımların yetersiz olması, sağlık personeli sayısının yetersiz olması ve çalışma koşullarının yetersiz olması yer almaktadır.

Araştırmaya katılan doktorlar bu sorunların sağlık ve psikososyal durumlarını sıkıntıya soktuğunu belirtmiştir. Ayrıca doktorların %50'sinden fazlasında bezmişlik ve bıkkınlık hissi görülmüştür. Geyve Devlet Hastanesi'nde yapılan araştırma ise doktorların çalışma koşulları ile stres arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda devlet hastanelerinde stresli bir çalışma ortamı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda bu stresin nöbet sonrası yorgunluk, sağlık personeli yetersizliği ve çalışma saatleri ile ilgisi olmadığı bulunmuştur. En önemli stres unsurunun ise yapılan iş karşılığında alınan ücretin yetersiz olmasından kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca doktorların yarısından fazlası hastanede ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. Ankara Devlet Hastanesi'nde

hemşireler ile ilgili bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda hemşirelerinin örgütsel sinizm seviyelerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Ayrıca hizmet sürelerinin örgütsel sinizmin davranış boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte hastanedeki çalışma süreleri ise örgütsel sinizmin bilişsel boyutu üzerinde anlamlı bir etki yaratmıştır. Çalışma özet olarak hemşirelerin hizmet süreleri arttıkça örgütsel sinizm seviyelerinin arttığını, hastanedeki hizmet sürelerinin ise örgütsel sinizme inanma seviyelerini arttırdığını göstermektedir. Stresi ölçmeye yönelik bir başka çalışma ise Sivas'taki kamu ve özel hastanelerde gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları çalışma koşullarının orta seviyede strese neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca özel hastanede çalışan sağlık personelleri kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha az stres yaşamaktadır. Hastane çalışanları çalışma şartları ve işin niteliği nedeniyle zorluklar yaşamaktadır. Bu zorluklar hem hastaneler hem de çalışan personel için bazı problemlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (30). Sağlık alanının özellikleri nedeniyle çalışanların örgütsel sinizm seviyelerinin belirlenerek bu tutumları ortaya çıkaran değişkenlerin ortadan kaldırılması için çaba gösterilmesi gerekmektedir (25).

2.3. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki

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.

Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini yüksek seviyede benimsemesi, örgüt amaçları doğrultusunda yoğun çaba sarf etme arzusu, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini devam ettirme konusunda duydukları güçlü istek olarak ifade etmektedir (34).

Bu açıdan, örgütsel bağlılığın performansı olumlu yönde etkilediği, devamsızlık, işe geç kalma, işten ayrılma gibi sonuçları azalttığı ve ürün ya da hizmet kalitesini olumlu yönde etkilediği iddia edilmektedir.

Örgütsel bağlılığın oluşmasındaki en önemli etken, çalışanların örgütlerine duydukları güven ve sadakat duygusu olarak gösterilmektedir (17).

Turner ve Valentine örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Yapmış oldukları çalışmalarda örgütte çalışanların

sinizm düzeylerinin artmasının örgüte olan bağlılığı azalttığını bulmuşlardır (34).

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 beledikleri değer ve desteği göremeyen çalışanlar. Bu gibi nedenler “bireyin örgütüne ilişkin olumsuz tutumu” anlamına gelen örgütsel sinizmi ortaya çıkarmaktadır (17).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm kavramlarıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde;

Bilişsel boyut açısından örgütsel sinizmde çalışan, örgütün dürüstlükten ve bütünlükten yoksun olduğunu düşünmektedir. Örgütsel bağlılıkta ise, kişisel değer ve amaçları ile örgütün değer ve amaçlarının benzerlik taşıyıp taşımadığına odaklanmaktadır.

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

Duyuşsal boyut açısından incelendiğinde ise örgütsel sinizmin işgörenlerin tecrübelerinde örgüte karşı engelleme, alay ve küçümseme gibi duyguları içerdiği görülmektedir. Örgütsel bağlılık düştükçe çalışanın örgütle entegrasyonunun da düştüğü görülmektedir. Sonuç olarak örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel sinizm örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır (17).



3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık konularında kapsamlı bir alanyazın taramasından sonra aile hekimlerinin örgütsel davranışlarında sinizm ve bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını bulmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda İstanbul ilinde örneklem yapılan ASM'lerde görev yapan aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan bilgiler ışığında ilerideki çalışmalar için bir kaynak oluşturabilecektir.

3.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.2.1. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma 1 Aralık 2019 ile 1 Ocak 2020 tarihleri arasında İstanbul ili Aile Sağlığı Merkezlerinde gerçekleştirilmiştir.

3.2.2 Araştırmanın Evren Ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini İstanbul'daki aile hekimleri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında İstanbul ilinde ASM 'lerde görev yapan 253 aile hekimine gönüllülük esasına dayalı yüz yüze görüşme yöntemiyle anket uygulanmıştır. İl Sağlık Müdürlüğü verilerine göre 2019 yılı itibarıyla 4.255 aile hekimi İstanbul genelinde görev yapmaktadır. % 95 güven seviyesinde, % 5 hata payı ile İstanbul'da bulunan 4.255 aile hekiminden 352 tanesi hedef olarak belirlenmiş, rassal olarak seçilen ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 253 kişi ile anket gerçekleştirilmiştir.

3.2.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma İstanbul ili Aile Sağlığı Merkezlerinde çalışan aile hekimleri ile sınırlıdır. Hastanede çalışan aile hekimleri araştırmaya dahil edilmemiştir.

3.2.4 Veri Toplama Araçları

Çalışmada örgütsel bağlılığı ve örgütsel sinizmi ölçmek için iki farklı ölçek kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılığı tespit etmek için Meyer, Allan ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı, Elçiçek ve Han (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nde örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık şeklinde üç farklı boyutta ele alınmıştır. Duygusal bağlılık alt boyutu 6 maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6), devam bağlılığı alt boyutu 6 maddeden (7, 8, 9, 10, 11, 12) ve normatif bağlılık alt boyutu ise benzer şekilde 6 maddeden (13, 14, 15, 16, 17, 18) oluşmaktadır.

Örgütsel sinizmi tespit etmek için de Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte üç alt boyutta toplam 13 madde bulunmaktadır. Ölçeğin alt boyutları bilişsel (1, 2, 3, 4 ve 5 sorular), duyuşsal (6, 7, 8 ve 9 sorular) ve davranışsal (10, 11, 12 ve 13 sorular) sinizmdir. Ölçeğin her bir boyutunda elde edilen puanların yüksekliği, o boyuttaki örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri Cronbach katsayısının tespit edilmesiyle belirlenmiştir. Bu kapsamda, örgütsel bağlılık ölçeği için $\alpha=0,88$, örgütsel sinizm ölçeği için de $\alpha=0,956$ olarak tespit edilmiştir. Söz konusu değerler, sosyal bilim araştırmaları için yüksek oranda güvenilirlik anlamına gelmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarında güvenilirlik değerleri duygusal bağlılık için $\alpha=0,83$ devam bağlılığı için $\alpha=0,92$ ve normatif bağlılık için $\alpha=0,85$ olarak tespit edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutlarında güvenilirlik değerleri bilişsel boyut için $\alpha=0,93$ duyuşsal boyut için $\alpha=0,92$ ve davranışsal boyut için $\alpha=0,88$ olarak tespit edilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

3.3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada aile hekimlerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olduğundan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Belirli bir tarih aralığını kapsadığından kesitsel, belli bir olgunun varlığını açıklamaya çalıştığı için de tanımlayıcı bir araştırmadır.

3.3.2. Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

Araştırmanın temel hipotezi:

H0: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmanın alt hipotezleri:

H1_a: Katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_b: Katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_c: Katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_d: Katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_e: Katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_f: Katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_g: Katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_h: Katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_i: Katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.4. ARAŞTIRMANIN İZİNLERİ

3.4.1 Etik Kurul Onayı

Bu çalışma, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 03.05.2019 tarih ve 46418926 sayılı onayına istinaden yürütülmüştür.

3.4.2 Çalışmanın Yapıldığı Kurum Onayı

Bu çalışma İstanbul Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü'nün 23/07/2019 tarihli ve 16867222-604.1.01-2481 sayılı onayına istinaden yürütülmüştür.

3.5. VERİLERİN ANALİZİ

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi tespit etmeden önce normallik testi uygulanmıştır. Hem Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin hem de Örgütsel Sinizm Ölçeği'nin puanları, test edilmek istenilen bütün değişkenleri için normal dağılıma sahiptir. Bu kapsamda hipotez testlerinde parametrik testler kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için t-testi kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki ise korelasyon analizi ile test edilmiştir.

Çalışmanın analizi esnasında SPSS programından yararlanılmıştır. Çalışma yer alan tüm değişkenler ise tanımlayıcı istatistik ile özetlenmiştir. Ölçek puanlarının hizmet süresi ve ASM grupları gibi ikiden fazla bağımsız kategoriye sahip olan değişkenler üzerinden analizinin yapılabilmesi için Tek Yönlü Varyans Analizi kullanılmıştır. İkili kıyaslama yapabilmek amacıyla da Tukey post hoc testi uygulanmıştır. Veri analizlerinde $p < 0,05$ istatistiksel anlamlılık değeri olarak belirlenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Ankete katılan aile hekimlerinin cinsiyetleri incelendiği zaman kadınların %39,9 erkeklerin ise %60,1'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir.

Aile hekimlerinin 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 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 Grubu, %26,1'inin B Grubu, %16,2'sinin C Grubu ve %11,9'unun D Grubu olduğu görülmektedir (Tablo 4.1).

Tablo 4. 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

	n	%
Cinsiyet		
Kadın	101	39,9
Erkek	152	60,1
Medeni durum		
Evli	125	49,4
Bekar	128	50,6
ASM Hizmet süresi		
1-5 Yıl	157	62,1
6-10 Yıl	74	29,2
11 Yıl ve üzeri	22	8,7
AH Hizmet süresi		
1-5 Yıl	115	45,5
6-10 Yıl	103	40,7
11 Yıl ve üzeri	35	13,8
ASM Grubu		
A	116	45,8
B	66	26,1
C	41	16,2
D	30	11,9

4.2. Ölçeklerden Elde Edilen Puanların Çeşitli Değişkenlerle Birlikte İncelenmesi

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçek puanları bağımsız örneklem T testi ile karşılaştırılmıştır. Cinsiyetler bakımından karşılaştırmalar 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 ($p=0,824$) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (tablo 4.2).

Tablo 4. 2: Katılımcıların Cinsiyetleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Cinsiyet	Ort.	SS.	T	p
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		
Sinizm toplam	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		
Bağlılık toplam	Erkek	3,10	0,82	-,222	0,824
	Kadın	3,12	0,78		

Katılımcıların medeni durumları bakımından ölçek puanları bağımsız örneklem T testi ile karşılaştırılmıştır. Medeni durumlar bakımından karşılaştırmalar 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 ($p=0,053$) puanları bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ($p=0,025$) ve örgütsel bağlılık toplam ($p=0,028$) puanları bakımından ise anlamlı farklılık olduğu ve bu puanlar bakımından evli katılımcıların bekar katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (tablo 4.3).

Tablo 4. 3: Katılımcıların Medeni Durumları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	Medeni d.	Ort.	SS.	T	p
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		
Sinizm toplam	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		
Bağlılık toplam	Evli	3,22	0,83	2,215	0,028*
	Bekar	3,00	0,75		

Katılımcıların ASM hizmet süreleri bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalar 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 bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. 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 katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (tablo 4.4).

Tablo 4. 4: Katılımcıların ASM Hizmet Süreleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	ASM H.S.**	Ort.	SS.	F	p	Farklılık
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			
Sinizm toplam	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	<0,001*	C>B>A
	B	3,07	0,88			
	C	3,64	0,84			
Normatif bağlılık	A	2,76	0,88	19,081	<0,001*	C>B>A
	B	3,25	0,86			
	C	3,84	0,93			
Bağlılık toplam	A	2,97	0,70	10,775	<0,001*	C>B>A
	B	3,23	0,86			
	C	3,73	0,91			

*P<0,05

**A: 1-5 Yıl arası

B: 6-10 Yıl arası

C: 11 Yıl ve üzeri

Katılımcıların aile hekimliği hizmet süreleri bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalar 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 tespit edilmiştir. 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 aile hekimliği tecrübesine sahip katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek puanlara sahip oldukları saptanmıştır (tablo 4.5).

Tablo 4. 5: Katılımcıların Aile Hekimliği Hizmet Süreleri Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

	AH H.S.**	Ort.	SS.	F	p	Farklılık
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			
Sinizm toplam	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	1,20			
Devam bağlılığı	A	2,82	0,72	10,816	<0,001*	C>A,B
	B	2,90	0,81			
	C	3,51	0,88			
Normatif bağlılık	A	2,80	0,89	17,789	<0,001*	C>A,B
	B	2,93	0,87			
	C	3,81	0,92			
Bağlılık toplam	A	2,98	0,71	9,575	<0,001*	C>A,B
	B	3,08	0,77			
	C	3,63	0,94			

*P<0,05

**A: 1-5 Yıl arası

B: 6-10 Yıl arası

C: 11 Yıl ve üzeri

Katılımcıların ASM grupları bakımından ölçek puanları tek yönlü Anova ile karşılaştırılmıştır. Karşılaştırmalar sonucunda; bilişsel sinizm (p=0,813), duygusal 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 bakımından anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (tablo 4.6).

Tablo 4. 6: Katılımcıların ASM Grupları Bakımından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması

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

*P<0,05

Tablo 4. 7: Ölçek Gruplarının Puan Ortalamalarının Alt Boyutları İle Beraber İncelenmesi.

Boyut	$\bar{x} \pm SD$
Bilişsel sinizm	1,98±0,89
Duyuşsal sinizm	2,05±0,97
Davranışsal sinizm	2,19±1,00
Örgütsel sinizm toplam	2,06±0,86
Duygusal bağlılık	3,39±1,00
Devam bağlılık	2,95±0,81
Normatif bağlılık	3,00±0,94
Örgütsel bağlılık toplam	3,11±0,80

Buna göre örgütsel sinizm toplam puanı aritmetik ortalaması 2,06 örgütsel bağlılık toplam puanı aritmetik ortalaması 3,11 olarak hesaplanmıştır.

4.3. Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm İlişkisi

Katılımcıların ölçek puanları arasındaki ilişki durumu Pearson korelasyonu ile incelenmiştir. İncelemeler sonucunda duyuşsal sinizm puanları ile;

- Bilişsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,810$) tespit edilmiştir.

Davranışsal sinizm puanları ile

- Bilişsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,690$),
- Duyuşsal sinizm puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,660$) tespit edilmiştir.

Sinizm toplam puanları ile

- Bilişsel sinizm puanları arasında pozitif yönlü çok kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,930$),
- Duyuşsal sinizm puanları arasında pozitif yönlü çok kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,910$)
- Davranışsal sinizm puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,866$) tespit edilmiştir.

Duygusal bağlılık puanları ile

- 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 ($p=0,441$) tespit edilmiştir.

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 yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,619$) tespit edilmiştir.

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 yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,550$)
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,732$) tespit edilmiştir.

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 yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,846$)
- Devam bağlılığı puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,887$) tespit edilmiştir.
- Normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü kuvvetli bir ilişki olduğu ($p<0,001$; $r=0,873$) tespit edilmiştir.

Tablo 4. 8: Katılımcıların Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Durumunun İncelenmesi

		Bilişsel sinizm	Duyuşsal sinizm	Davranışsal sinizm	Sinizm toplam	Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Bağlılık toplam
Bilişsel sinizm	r	-							
	p	-							
Duyuşsal sinizm	r	0,81	-						
	p	<0,001*	-						
Davranışsal sinizm	r	0,69	0,66	-					
	p	<0,001*	<0,001*	-					
Sinizm toplam	r	0,93	0,91	0,866	-				
	p	<0,001*	<0,001*	<0,001*	-				
Duygusal bağlılık	r	-0,049	-0,098	-0,021	-0,061	-			
	p	0,54	0,219	0,788	0,441	-			
Devam bağlılığı	r	0,036	-0,01	0,086	0,042	0,619	-		
	p	0,652	0,899	0,278	0,599	<0,001*	-		
Normatif bağlılık	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*	-	
Bağlılık toplam	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

Katılımcıların yaşları ile ölçek puanları arasında ilişki durumu Spearman korelasyonu ile incelenmiştir. İncelemeler sonucunda, katılımcıların yaşları ile bilişsel sinizm (p=0,879), duyuşsal sinizm (p=0,525), davranışsal sinizm (p=0,915), örgütsel sinizm toplam (p=0,782), duygusal bağlılık (p=0,088), devam bağlılığı (p=0,437) normatif bağlılık (p=0,096) ve örgütsel bağlılık toplam (p=0,122) puanları arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4. 9: Katılımcıların Yaşları ile Ölçek Puanları Arasındaki İlişki Durumunun İncelenmesi

		Yaş
Bilişsel sinizm	R	-0,012
	P	0,879
Duyuşsal sinizm	R	0,050
	P	0,525
Davranışsal sinizm	R	0,008
	P	0,915
Sinizm toplam	R	0,022
	P	0,782
Duygusal bağlılık	R	0,107
	P	0,088
Devam bağlılığı	R	0,049
	P	0,437
Normatif bağlılık	R	0,105
	P	0,096
Bağlılık toplam	R	0,098
	P	0,122

5. TARTIŞMA

Bu bölümde İstanbul ili ASM'lerde çalışan aile hekimlerine yönelik yapılan çalışmadan elde edilen bulguların literatürle karşılaştırılıp tartışılarak, değerlendirmesi yapılmıştır.

Araştırmaya katılan aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. Ancak ortalama değerler incelendiğinde kadınların sinizm ve bağlılık 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. Daha önce Helvacı ve Çetin (35), Kalagan ve Güzeller (36) ile Andersson ve Bateman (37) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm düzeylerinin cinsiyete göre değişmediği tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılığın medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterdiği ($P<0,05$), evli aile hekimlerinin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun önemli nedeni devam bağlılık düzeyinin evli bireylerde daha yüksek bir ortalamaya sahip olmasıdır. Ancak medeni durumun katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi üzerinde anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir. Bu kapsamda devam bağlılığı unsurlarına odaklanmak ve bu bağlılığı artırıcı önlemler almak, aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyini artırabilecektir. Benzer şekilde sinizm puanlarının anlamlı bir fark olmasa da bekarlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bekar bireylerin sinik tutum sergileme olasılıkları, evlilere göre daha yüksek olabilmektedir.

Aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılık gösterdiği ($P<0,001$) ancak örgütsel sinizm düzeyleri 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. ASM çalışma süresi yükseldikçe örgütsel bağlılığın artış sağladığı görülmektedir. Bu kapsamda ASM'de çalışma süresi daha düşük olan veya bir ASM'de çalışmaya yeni başlayan aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilecek önlemler almak daha önemlidir. Araştırmaya katılan aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin toplam meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir fark

göstermediği tespit edilmiştir. Ancak örgütsel bağlılığın ise çalışma süresine göre anlamlı bir fark gösterdiği görülmüştür ($P<0,001$). 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 sinizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ASM gruplarına göre anlamlı bir fark göstermediği tespit edilmiştir. 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 düzeyleri en yüksekken, örgütsel bağlılık düzeyleri en düşüktür. Dolayısıyla C grubu aile hekimleri özelinde daha detaylı çalışmalar yapmak gerekmektedir.

Çalışma sonucunda aile hekimlerinin ortalama sinizm düzeyi 2,06 olarak düşük düzeyde tespit edilmiştir. Örgüte karşı negatif tutum olan sinizm düzeyinin düşük olması olumlu olarak değerlendirilmektedir. Daha önce yapılan çalışmalarda bu değer 2,86 Akbolat vd.,(38) olarak tespit edilmiştir. Ortaya çıkan sinizm düzeyi benzer çalışmalarda tespit edilenden daha olumludur.

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.

Bu çalışmada aile hekimlerinin ortalama örgütsel bağlılık düzeyi 3,11 olarak olumlu olarak tespit edilmiştir.

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 ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde ise, örgütsel sinizm toplam puanı ile örgütsel bağlılık toplam puanı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Diğer bir ifadeyle, aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu durumda H0 hipotezi kabul edilmektedir.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, örgütsel sinizm alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmektedir.

Alt hipotezler bu kapsamda incelendiğinde ise bilişsel sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_a, duyuşsal sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_b, davranışsal sinizm düzeyleri ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_c hipotezleri reddedilmektedir.

Bilişsel sinizm ile devam bağlılığı düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_d, duyuşsal sinizm düzeyleri ile devam bağlılığı: arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_e, davranışsal sinizm düzeyleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_f hipotezleri reddedilmektedir.

Bilişsel sinizm düzeyleri ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_g, duyuşsal sinizm düzeyleri ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_h, davranışsal sinizm düzeyleri ile normatif bağlılık: arasında anlamlı ilişki olmadığı için H1_i hipotezleri reddedilmektedir.

Daha önce Fındık ve Eryeşil (13), Abraham (39), Kılıç (40), Özgan, Külekçi ve Özkan ve Boz (41), Pitre (42) ve Yıldız (43) tarafından gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları bu araştırma ile ortaya çıkan sonuçlardan farklı nitelikler taşımaktadır. Bu araştırmalarda örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. 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 çalışanların örgütsel bağlılıklarını en çok duyuşsal sinizm etkilemektedir. Başka bir deyişle, çalışanların sinik tutumları gösteren küçümseme, kızgınlık, utanç, öfke gibi duygular hissettikleri zaman örgüte olan bağlılıkları daha fazla azalmaktadır. Aynı çalışmada çalışanların bilişsel sinizm algılarının da örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmüştür. Çalışanlar örgüt içindeki ilişkilerin kişisel çıkarlara bağlı olduğuna ve uygulamalarının adaletten yoksun olduğuna inandığında, örgütlerine olan güven duyguları ve örgütsel bağlılıkları da azalmaktadır. Ancak sözü edilen çalışmalar farklı sektörlerdeki bireyleri kapsadığından, bu çalışma sonuçlarıyla örtüşmemesi normal kabul edilmektedir.

Terzi ve Sazkaya (44) tarafından hekimlere yönelik yapılan benzer bir çalışmada ise örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bu çalışmada örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Örgütsel sinizmin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasındaki ilikin incelendiği diğer çalışmalar ise aşağıda özetlenmiştir.

Altınöz, Çöp ve Sığındı (9) tarafından Ankara'daki 4-5 yıldızlı otellerin personellerine yönelik yapılan çalışmada, davranışsal sinizm ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında negatif ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki duygusal bağlılık üzerinde orta düzeyde, devam ve normatif bağlılık üzerinde ise düşük düzeydedir. Araştırmada bilişsel ve duyuşsal sinizm ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Eryeşil ve Fındık, 2012 yılında demir çelik işletmelerinde çalışanlarla yaptığı çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutları olan normatif bağlılık, devam bağlılığı ve duygusal bağlılık ile örgütsel sinizmin alt boyutları duyuşsal sinizm, bilişsel sinizm ve davranışsal sinizm arasında yüksek ve negatif yönlü ilişki tespit etmiştir.

Yıldız (43) tarafından Bolu ilindeki ilkököl öğretmenlerine yönelik yapılan çalışmada ise, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında orta düzey negatif, devam bağlılığı ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında orta düzey negatif ve normatif bağlılık ile bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında yüksek düzey negatif ilişki tespit edilmiştir.

Ahmedi (45) tarafından üniversite çalışanları üzerinde yapılan araştırmada örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ile bilişsel ve duyuşsal sinizm arasında negatif yönlü zayıf ilişki tespit edilirken, davranışsal sinizm ile ilişki tespit edilememiştir. Normatif bağlılığın ise bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile zayıf düzeyde negatif ilişkisi tespit edilmiştir. Devam bağlılığı ile örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Yavuz ve Bedük (10) tarafından kamu bankaları çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise, sinizimin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm ile örgütsel bağlılığın alt boyutları normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında orta düzeyde negatif ilişki tespit edilmiştir. Ancak devam bağlılığı ile örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir.

Aydın (46) tarafından yılında yapılan bir çalışmada ise duygusal bağlılık ile duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, bilişsel sinizm ile bir ilişki tespit edilememiştir. Devam bağlılığı ile örgütsel sinizmin alt boyutlarında bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Normatif bağlılık ile bilişsel ve davranışsal sinizm arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken, davranışsal boyut ile normatif bağlılık arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Fakat aile hekimlerinde örgütsel sinizm düzeyleri toplam puanının düşük olması olumlu olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam puanı da olumlu kabul edilecek düzeydedir.



6. SONUÇLAR

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 kalanı 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 bağlılık ile ilgili son dönemlerde ülkemizde yapılan çok sayıda çalışma bulunmaktadır.

İşgörenlerin 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.

Araştırma kapsamında İstanbul ili ASM'lerde bulunan 253 aile hekimine yönelik anket uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre aile hekimlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, aile hekimlerinin örgütsel sinizmleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Ancak aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu,

demografik değişkenlerden etkilenmediği görülmüştür. Buna karşılık örgütsel bağlılığın hekimlik süresine, aile sağlık kurumunda çalışma süresine ve medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayanılarak elde edilen sonuçlar şöyle sıralanabilir:

- 11 yıl ve üzeri iş deneyimi olan aile hekimlerinin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu,
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin meslekte çalışma süresine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı,
- Örgütsel bağlılığın medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği,
- Aile sağlığındaki hizmet sürelerinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık gösterdiği,
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm ve bağlılık düzeylerinin ASM gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği,
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeylerinin düşük olduğu,
- Aile hekimlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

KAYNAKLAR

1. Johnson, J. L., O'Leary-Kelly, A. M. (2003). 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*, 24(5): 627-647.
2. Koçoğlu, M., Terzi, C. (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 129-143.
3. Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A., Çelik, Y. (2016). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 867-886.
4. Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
5. Gün, F. (2015). Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
6. Dean Jr, J. W., Brandes, P., Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2): 341-352.
7. Koçoğlu, M., Terzi, C. (2020). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hekimlere Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 129-143.
8. Hakan, K. O. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
9. Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 11(21), 1-31
10. Yavuz, A., Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35), 301-313.
11. Okan, F. (2018). Akademisyenlerin örgütsel sinizme ilişkin algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Batman.
12. Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık ile Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Electronic Turkish Studies*, 8(6).
13. Fındık M. Ve Eryeşil K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron, Steel Symposium*, 02-04 April 2012, Karabük, Türkiye.
14. Kökalan, Ö., Anaş, K. (2016). Çalışanların Örgütsel Sinizm Tutumlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi: Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Çalışma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 11(2), 97-109.
15. Ergen, S. (2015). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

16. <https://www.sagliktapozitifyonetim.com/>, Erişim Tarihi: 05.10.2020.
17. Elçi, G. (2014). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
18. Uzuntarla, Y., Teke, A., Cihangiroğlu, N., Uğrak, U. (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Görev Yapan Yönetici Sekreterlerin Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Journal of the Institute of Social Sciences Cankiri Karatekin University/Cankiri Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1).
19. Candan, H. (2016). Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansına Olası Etkileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 181-194.
20. Balay, R., Kaya, A., Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 123-144.
21. Aydemir, M., Karademir, B. (2017). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Değişime Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kuruluşu Üzerine Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 87-108.
22. Tokgöz, N., Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir Ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 8(2), 283-305.
23. 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.
24. Arman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
25. Ağırdan, Ö. (2016). Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
26. Arı, H. (2018). Hastanelerde Duygusal Emegin Bireysel İş Performansına Etkisinde Örgütsel Sinizmin Rolü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
27. Akman, G. (2013). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
28. Naus, A.J.A.M., *Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*, (Dissertation of Doctor of Philosophy), Maastricht University, Maastricht, 2007, s.15-24.
29. Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
30. Kocabaş, D. (2014). Hemşirelerde Duygusal Emek ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki: Isparta İl Merkezindeki Hastanelerde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.

31. Gamze, K. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
32. Ergin, C. (1995). Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı.
33. Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., Reyhanoğlu, M. (2007). The Concept of Organizational Cynicism and Being Tested of the Related Scales with a Company in Turkey. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 514-524.
34. Dağlı, A., Elçiçek, Z., Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68).1765-1777.
35. Helvacı, A. M. ve Çetin, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin Belirlenmesi (Uşak İli Örneği). *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 7/3, Summer 2012*, p. 1475-1497, Ankara-Türkiye.
36. Kalagan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 27, 2010, ss. 83-97.
37. Anderson, L.M., Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the workplace: Some causes and effects. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-469.
38. Akbolat, M., Yilmazer, A., Tutar, H. (2014). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Algıladıkları Mobbingin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. 3, S. 3.
39. Abraham, R. (2000) The Role of Job Control as a Moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence–Outcome Relationships, *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 134:2, 169-184, DOI: 10.1080/00223980009600860.
40. Kılıç, M. Y. (2019). Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, C. 8 S. 3. Eylül, 2019.
41. Özkan, Ç , Boz, M . (2018). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma . *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. ÜİK Özel Sayısı, 245-264 . DOI: 10.18092/ulikidince.432752
42. Pitre, J. L. (2004). *Organizational cynicism at The United States Naval Academy: An exploratory study* (Unpublished Dissertation). Naval Postgraduate School Monterey, California.
43. Yıldız,K. (2013). İşe Yabancı ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişki. *The Journal of Academic Social Science Studies* 6(Volume 6 Issue 6):1253-1284 DOI: 10.9761/JASSS1193
44. Terzi, C. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2020). Örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisinin incelenmesi: Hekimlere yönelik bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 129-143.
45. Ahmadi, S., Mohammadpour, B., Rajabi, M., Baghbani, F. (2014). Effect of Person-Organization Fit on Organizational Commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1(1), 33-43.

46. Aydın, Y. T. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: Ankara Altındağ ilçesi örneği (Master's thesis, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).



EK1: ÇALIŞMANIN YAPILDIĞI KURUM ONAYI

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 64222187-604.01.01
Konu : Ömer Faruk KUŞ(Araştırma İzni)

SAĞLIK HİZMETLERİ BAŞKANLIĞINA
(Sağlığın Geliştirilmesi Birimi)

İlgi: 23/07/2019 tarihli ve 16867222-604.01.01-2481 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ekinde bulunan Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Ömer Faruk KUŞ'un " **Aile hekimlerinin örgütsel sinizm düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki** " başlıklı anket çalışmasını, Müdürlüğümüze bağlı Aile Sağlık Merkezlerinde yapma talebi Müdürlüğümüz Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı Aile Hekimliği Birimimizce incelenmiş, ancak söz konusu anket çalışmasının yapılıp yapılamayacağı konusunun Bakanlığımız tarafından değerlendirilmesinin uygun olacağı mütalaa edilmiştir.

Gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Erdoğan KOCAYİĞİT
Başkan Yardımcısı

Seyitnizam Mahallesi Mevlana Caddesi No:81-83 Zeytinburnu/İstanbul/Tel:0(212)409
20 00 hsm34.istbil@saglik.gov.tr Büşra Karaduman Aile Hekimliği Birimi
Telefon: 02124092000 Faks No: 02125461350

e-Posta:busra.arslan5@saglik.gov.tr İnt.Adresi: busra.arslan5@saglik.gov.tr

Bilgi için:Büşra ARSLAN

SÖZLEŞMELİ PERSONEL

Telefon No:(0 212) 409 21 39

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 54a63c1d-14f4-429d-9634-b84a8ccafa16 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK2: ETİK KURUL ONAYI

T.C.
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ
 Hamidiye Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 46418926

Konu :

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

TOPLANTI TARİHİ : 03 MAYIS 2019
 TOPLANTI NO : 2019/4
 PROJE/ KARAR NO : 19/59 (Değerlendirilme Tarihi: 03.05.2019 CUMA)

Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında görevli Dr. Öğr. Üy. Güven BEKTEMÜR' ün sorumlu araştırmacı, Yüksek Lisans Öğrencisi Ömer Faruk KUŞ' un yardımcı araştırmacı olduğu 19/59 kayıt numaralı, "**Aile Hekimlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**" başlıklı proje önerisi, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Fatih GÜLTEKİN
Başkan

Prof. Dr. Günseli GÜVEN POLAT
Başkan Vekili

Prof. Dr. Kadriye ÖNEŞ
Üye

Prof. Dr. Nesrin KARAMUSTAFALIOĞLU
Üye

Prof. Dr. Mahfuz ELMASTAŞ
Üye

Doç. Dr. Maihebureti ABUDILI
Üye

Doç. Dr. Papatya KELEŞ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Berat AKÇEŞME
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Banu BAYRAM
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Elif GÜLTEKİN
Üye

Avukat Abdullah Ahmet KAYNAR
Üye

EK3: ÖLÇEK FORMLARI

Aile Hekimlerinin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki

Bu araştırmanın amacı, ülkemizde ve tüm dünyada önemli bir yere sahip olan sağlık sektörünün önemli paydaşlarından aile hekimlerinin, örgütsel sinizm düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını incelemektir. Araştırmada üç bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ölçeği, üçüncü bölümde örgütsel sinizm ölçeği bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyunuz. Size uygun olan seçeneğe (x) işareti koyunuz. Sorulara vereceğiniz içten, samimi ve doğru cevaplar, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Yapacağınız yardımlar için teşekkür ederim. Lütfen her soruyu işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyet: ()Kadın () Erkek
2. Medeni Durum: ()Evli () Bekar
3. Doğum Yılı:
4. Halen çalıştığınız ASM'deki hizmet süresi: ()1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl ve üzeri
5. Aile Hekimliğindeki toplam hizmet süresi: ()1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıl ve üzeri
6. ASM Gurubunuz: ()A ()B ()C ()D

Ömer Faruk KUŞ
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEK FORMU

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu ASM’de geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu ASM’nin problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Bu ASM’ ye karşı güçlü bir aidiyet <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
4. Bu ASM’ye karşı duygusal bağlılık <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
5. Bu ASM’de kendimi “ailenin bir parçası” gibi <u>görmüyorum.</u>	1	2	3	4	5
6. Bu ASM’nin benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7.Şu anda bu ASM’de çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	1	2	3	4	5
8. Bu ASM’den ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
9.Şu anda bu ASM’den ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
10. Bu ASM’den ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11. Eğer bu ASM’ye kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Bu ASM’den ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
13. Bu ASM’de çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk <u>hissetmiyorum.</u>	1	2	3	4	5
14. Bu ASM’den ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Bu ASM’den şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
16. Bu ASM benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Bu ASM’deki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu ASM’den ayrılmam.	1	2	3	4	5
18. Bu ASM’ye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEK FORMU

Açıklama: Aşağıda aile hekimlerine ait örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.

*Örgütsel Sinizm; bireyin çalıştığı kuruma ilişkin olumsuz tutumdur.

Madde No	ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ MADDELER	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniliyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.	1	2	3	4	5
4	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şey yapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.	1	2	3	4	5
10	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.	1	2	3	4	5
11	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakarız.	1	2	3	4	5
12	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.	1	2	3	4	5
13	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.	1	2	3	4	5

