T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: DİYARBAKIR SELAHADDİN EYYÜBİ DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Canan BULUT KORKMAZ

Referans no: 10204829

EDİRNE 2018

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SİNİZM DÜZEYLERİ İLE İŞ TATMİNLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: DİYARBAKIR SELAHADDİN EYYÜBİ DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Canan BULUT KORKMAZ

Destekleyen Kurum:

Tez no:

EDİRNE 2018

TC

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

ONAY

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Canan BULUT KORKMAZ tarafından tez başlığı **"Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği"** olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınav 18/12/2018 tarihinde saat 14.00' da yapılarak oy birliği/oy ~~çokluğu~~ ile aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **"Yüksek Lisans Tezi"** olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN

Jüri Başkanı

Dr. Öğr. Üyesi Işıl USTA

Üye

Dr. Öğr Üyesi Nurcan VARDAR YEL

Üye

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim görevlilerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Tammam SİPAHİ

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Dünyaya geldiğim günden itibaren her an yanımda olan değerli annem Şenay Bulut'a, çalışmam süresince desteklerini eksik etmeyen değerli eşim Mehmet Korkmaz'a, kız kardeşim Cansu Bulut'a, manevi desteğini her zaman hissettiren Öğr. Gör. Agit Ferhat Özel'e, Emine Yıldız'a, Ensari Ergin'e, Öğr. Gör. Sait Söyler'e, akademik çalışma hayatımda göstermiş olduğu yol ve disiplinin eseri olan bu çalışmada emeği geçen değerli danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çaylan'a ve desteğini esirgemeyen jüri üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Nurcan Vardar Yel ve Dr. Öğr. Üyesi Işıl Usta hocalarıma teşekkürlerimi sunarım...

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ ve AMAÇ 1
GENEL BİLGİLER 2
SİNİZM ve ÖRGÜTSEL SİNİZM 2
İŞ TATMİNİ 15
ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER 28
GEREÇ ve YÖNTEMLER 31
BULGULAR 34
TARTIŞMA 65
SONUÇ 69
ÖZET 73
SUMMARY 74
TABLOLAR LİSTESİ 84
ÖZGEÇMİŞ 86
EKLER

GİRİŞ ve AMAÇ

Örgütlere bakıldığında iş ahyazınlakı güçlü olan ve örgütten beklentileri karşılanan işgörenlerin çalışmaya gönüllü oldukları görülmektedir. İşgörenin örgütün beklentilerini karşılamada yetersiz kalması durumunda hayal kırıklığı ile birlikte sinizm ortaya çıkmaktadır. Sinizm ortaya çıkması neticesinde ise işgörenlerde duyuşsal, bilişsel ve davranışsal problemler gelişmekte ve buna paralel olarak işi veya iş yerini terk etme, performans düşüklüğü gibi sonuçlarla örgüt bakımından ciddi kayıplar ortaya çıkmaktadır (1).

Daha karmaşık bir yapıya sahip olan sağlık sektörü açısından bakıldığında, bu alanda sinik bir çalışan iş arkadaşlarına, kuruma, hastalara itimat edilmeyecek tavırlar sergilemekte ve netice itibariyle umutsuzluk, küçümseme, hayal kırıklığı gibi tutumlar sergileyerek hizmetin sunulmasında aksamalara sebep olabilmektedir. Örgütsel sinizm yaşayan bir işgörende de örgütü hor görme, çalışma arkadaşları ve kurum ile mizahi yollarla alay etme gibi tutumlar gözlemlenmektedir. Bütün bunlardan yola çıkarak memnuniyetsiz, örgüte karşı yabancılaşma görülen, işten ayrılan ya da çevresindeki işgörenleri manipüle ederek olumsuz iş sahası oluşturan işgörenler oluşmaktadır. Bu işgörenler ekipteki diğer işgörenlerle olumsuz ilişkilere girebileceği gibi hastaya sunulan hizmet noktasında da olumsuz tutumlar gösterebilmektedirler (1,2).

Çalışma sonucunda, örgütsel sinizm-iş tatmini ilişkisi ve örgütsel sinizmin alt boyutları olan duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları ile ilişkilerini ortaya koyarak örgütsel sinizmin iş tatminine etkisinden hareketle iş tatminini arttırmaya yönelik yapılabilecekler ile ilgili önerilerde bulunmak amaçlanmıştır.

GENEL BİLGİLER

SİNİZM ve ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm, Eski Yunan'da bir yaşam şekli ve bir düşünce okulu olarak tanımlanmaktadır. Sinizm kelimesinin kökeni Yunancada köpek anlamına gelen "kyon" kelimesi ya da sinik düşünce okulunun olduğu "Cynosarges" kasabasının adına dayanır. Dünya üzerinde bilinen ilk sinik Sokrates'in öğrencisi olan Antisthenes'tir. Ancak öğrencisi Diogenes'in gündüz elinde fenerle dürüst insan arayarak gezmesinden dolayı Antisthenes sinizm felsefesi gölgede kalmıştır (3).

Sinikler, insan doğasına aykırı olduğu gerekçesiyle din ve devlet gibi kurumları gereksiz görürler. Sinikler, bu tarz kurumları küçümser ve bireyleri görüşlerini savundukları toplantılarına çekmek için müstehcen ve sansasyonel gösteriler kullanırlardı. Mizah sanatı ise siniklerin kullandığı güçlü ögelerdendi. Bireyin daha iyi bir hayat sürmesinin, kişinin doğasına aykırı olan gelenek ve görenlerden uzaklaşarak mümkün olduğunu savunan sinikler bunlardan kaçınılması gerektiğini ifade ederler. Sinik düşünce savunucuları toplumsal düzen kurallarını kabul etmez. Siniklerin, giyim tarzları ve yaşam biçimleri topluma kıyasla aykırıydı. Söylenenlere göre Diogenes barınmak için eve gerek görmeyip bir fıçıda yaşamıştır. Özetle sinikler hem davranışlarıyla hem de bakış açılarıyla toplumsal düzeni ve bunu sağlayan kurumları küçümser, kötüler ve gereksiz görürler (3).

Oxford sözlüğünde (1989) sinizm kelimesi "insanların niyetlerinin ve davranışlarının samimiyetine inanmama eğilimi gösteren ve bunu iğneleyici söz ve alaylarla ifade etmeyi alışkanlık edinen, küçümseyen, tenkitçi" olarak tanımlanmaktadır. Bu akımı savunan sinik

bireyler zor beğenen, memnuniyetsiz, hadiselere genel anlamda eleştirel yaklaşan, menfi davranan ve negatif düşüncelerle yoğundur (4).

Bireylerin sadece kişisel çıkarlarını gözettiğine inanan ve tüm insanların da kendi çıkarları doğrultusunda hareket ettiğini kabul eden kişi 'sinik'; savunduğu bu görüşü açıklayan düşünce ise 'sinizm' olarak adlandırılmaktadır (5). Başka bir deyişle sinizm, bir bireye, gruba, ideolojiye, sosyal topluluklara ya da kurumlara yönelik hayal kırıklığı, güvensizlik, öfke veya umutsuzlukla adlandırılan genel ya da özel düşünce ve davranışlardır (6).

Sinikler, toplumda var olan standartları kabul etmeyerek, giyinmeyip ve içmek için bir bardak yerine ellerini kullanmayı tercih ederek bunlara gereksinim duymadıklarını aykırı biçimde ifade etmişlerdir (3). Günümüzde ise sinizm kavramı, açık sözlü ve kaygılar karşısında yürekli olma manasında kullanılmaktadır (7). Fakat, modern dönemlerde sinikler, etik ve ahlaka sıkı bir şekilde bağlı olmanın pek faydalı olmadığını bundan ziyade çevreden kabul görmeye inandıkları kötülüklerden sakınmaya çaba göstermenin daha önemli olduğunu vurgulamışlardır (8).

Mirvis ve Kanter modern sinizmin temelinde yatan üç unsuru aşağıdaki şekilde dile getirmektedir:

- Kişinin; otorite, toplum, kurumlar ve gelecek ile ilgili sahip olduğu sanal üst beklentilerinin gerçekleşmemesi halinde meydana gelir.
- Kişinin kendisi ya da bir başkasıyla alakalı yaşadığı düş kırıklığı ve yenilgilerinin sonucunda hissettiği duygularıdır.
- Kişinin kendi ya da bir başkası tarafından uğratıldığı hayal kırıklığı, kullanılmışlık hissi ve başkaları tarafından aldatıldığı hissidir (8).

Sinizm kavramı ile ilgili tanımlamalar yukarıda görüldüğü üzere zamanla farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Paralel biçimde örgütsel sinizm ile ilgili tanımlamalarda da değişimler meydana gelmiştir (3,8).

Örgütsel sinizm kavramını ise ilk kez Mirvis ve Kanter, sinizmin örgütsel hayata yansımasını, nedenlerini ve örgüte verebileceği zararları gündeme getirerek ele almıştır (2). Çok eski bir tarihi geçmişi olmasına karşın alan yazında uzun zaman sonra ilgi uyandıran örgütsel sinizm terimi çizgi karakter Dilbert ile günlük yaşamda da yerini almış ve popüler olmaya başlamıştır. Dilbert, Scott Adams tarafından oluşturulan bir karakter olup, tüm çalışma yaşamı boyunca kendine ait bir odada örgütsel heves, kapris ve safsatalar silsilesine dayanarak geçiren zavallı bir karakterdir (9). Öte taraftan sinik bir karakteri yansıtan Dilbert Amerika'ya, müşavirlere, idareye, kurum ile ilgili ifade edilenlere ve sloganlara, isteksiz olarak çalışan işgörenlere yönelik olarak küçümseyici bir tavır sergilemektedir (10). Başlangıçta yalnızca bir

çizgi karakter olan Dilbert günümüzde 65 ülkede 2000'ini aşan günlük gazetede karşımıza çıkan ve 22 kitabın kaynağını oluşturan; sayısız tshirtleri olan ve kendine ait televizyon programı bulunan Dilbert ilk olarak 1995 yılında Wall Street Jounal'da bilimsel bir makalede ele alınmıştır (2).

Dilbert karakteri, "Dilbert İlkesi" ismiyle 1996 senesinde ilk kez kitap olarak basımı gerçekleştirilmiş ve 40 haftadan uzun süren bir süre boyunca en çok satanlar listesinde zirvede kalmıştır. Adams yarattığı çizgi karakter Dilbert ile iş ortamındaki uygulamaları tenkit ederek ve gülmece bir yorum ile mutsuz ve sinik işgörenler üzerine yoğunlaşılmasını istemiştir (2). Dahası Türkiye'de de yayın hayatında yer bulan sinik Dilbert karakteri mutsuz işgörenler ve gülünç biçimdeki idare üzerinden Amerika'daki işyerleri ve işgörenleri mizahi şekilde eleştirmektedir (10). Günümüze gelindiğinde ise medyaya varana kadar baş gösteren sinizm yanlızca işyerlerini değil toplumu ve akabinde akademik camiada çaba gösteren bireyler üzerinde de tesirinin devam ettirdiğini göstermektedir (2,10).

İşletmelerde veya iş yaşamında sinikleri değerlendiren çalışmalarda, sinizm teriminin iki değişik biçimde ele alındığı dikkat çekmektedir. İlk olarak, bireyin kendinden kaynaklı yaşama, sisteme ve öteki insanlarla ilgili kötümser, kuşkucu ve itimatsız bir bakış açısını yansıtan kişilik temelli "genel sinizm"i ifade eder. Genel sinizmin bakış açısıyla Abraham'ın yaptığı tanıma göre sinizm, insan davranışlarıyla ilgili olarak genellikle olumsuz algıları yansıtan, doğuştan gelen ve kararlı bir kişilik özelliğidir (11). Bu kişilik özelliğine sahip işgörenler bulundukları örgütlerde sinizmin meydana gelmesine sebep olurlar. İkinci olarak ise kişilerin üye oldukları örgüt içindeki problemlerin sebep olduğu, örgüt esaslı "örgütsel sinizm" şeklinde ifade edilmektedir. 1993'te Graham'ın ifade ettiği gibi, "örgütsel sinizm, odağa ilişkin (çalıştığı örgüte) daha geçici değerlendirmeler içeren, kişilik özelliği gibi baki olmayan bir tutum olarak kavramsallaştırılmalıdır ve bu değerlendirmeler örgütsel koşullar değiştikçe değişecektir (12). Her iki yaklaşımın esasında sinizmin temeline odaklanılmakta, sinizmin kişilik temelli mi yoksa örgütsel problemlerden mi kaynaklı olduğu konusunda açıklama getirilmesi amaçlanmıştır (11,12).

Dean ve arkadaşları ise örgütsel sinizme şu şekilde bir tanımlama getirmiştir: Örgütsel sinizm, bireyin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği negatif bir tutumudur ve bu tutum üç farklı boyuttan oluşmaktadır:

- Örgütün bütün olmamasından dolayı duyulan inanç,
- Örgüte yönelik olumsuz duygular,
- Bu inanç ve duyguları kapsayan aşağılayıcı ve eleştirel muameleler (3).

Dean ve arkadaşlarının tanımına göre "örgütün bütün olmamasına duyulan inanç" ile ne ifade edilmek istendiğine dikkat çekmek istenmektedir. Oxford English Dictionary elektronik sözlüğü bütünlük terimini "ahlaki prensiplerin dayanıklılığı; bilhassa doğruluk ve adil davranma, hakkaniyet, dürüstlük ve samimiyet ile ilgili bozulmamış erdem kriteri" olarak adlandırılmaktadır (3). Başka bir ifade ile örgüte yönelik doğru ve adil davranışın olmadığı, hakkaniyetli, dürüst veya samimi olunmadığının idrak ya da tecrübe edilmesine dayalı olarak oluşan inançlardır (9).

Örgütsel sinizm, birden farklı nesneyle ilişkilendirilebilen ve bir amaçtan diğerine genellemeye gidilebilen bir tutum ve tecrübe sonucunda gelişen öğrenilmiş bir inancı simgelemektedir (13).

Örgütsel Sinizmin Kuramları

Örgütsel sinizm, çalışanların çalıştıkları işletmenin bütününe veya belli birimlerine yönelik, istihdam süreci esnasında geliştirdiği negatif bir tutumdur ve bir tutum tabiatı gereği belli bileşenlerden oluşmaktadır. Örgütsel sinizm tutumu ise duyuşsal, bilişsel ve davranışsal bileşenlerden meydana gelmektedir (14).

Örgütsel sinizm ile ilgili geliştirilen ve alan yzında yer alan kuramlar; tutum kuramı, atıf kuramı, beklenti kuramı ve sosyal mübadele kuramları biçiminde ifade edilmektedir (2,14).

Tutum kuramı: Tutum, belli bir şeyi kötü veya iyi şeklinde yorumlamak biçiminde açıklanan psikolojik bir yatkınlıktır (2). Tutum, kişinin kendine veya çevresindeki rastgele tüm nesnelere, toplumsal olgu veya olaya yönelik tecrübe, bilgi, duygu ve güdülerine (motivation) dayanarak geliştirdiği bilişsel, duyuşsal ve davranışsal bir ön eğilimidir (14).

Tutum kuramının bilişsel (zihinsel), duygusal ve davranışsal ögelerinden oluştuğu bilinmektedir.

Beklenti kuramı: Beklenti (expectancy theory) veya alan yazında yer alan diğer adlarıyla bekleyiş ya da ümit kuramı, motivasyonun bir hareketin oluştuğu andan bitmesine denk tüm aşamalarda ortaya çıkan değişime odaklamış olduğunu ifade eden kuramlar kapsamına girdiği için süreç kuramları listesinde yer almaktadır. Süreç teorileri başkalarının motivasyona etkisine ve önemine vurgu yapmaktadır (2).

Alan yazına bakıldığında beklenti kuramının; değer, araçsallık ve beklenti ögelerinden oluştuğunu görmekteyiz (2,14).

Atıf kuramı: İnsan tasarıları, kendi hayatına anlam ve değer katabilme gayretindedir. Birey hayatında karşılaştığı bazı hadiseleri, kişinin hareketlerini yorumlamak üzere dahili ve harici bazı aşamalardan geçerek anlamlandırır. Birey hem kendi hareketlerinin hem de

başkalarının hareketlerinin sebepleri hakkında çıkarımlarda bulunur. Sosyal psikolojide bireyin yaptığı bu çıkarımlara "atfetme" veya "atıf" adı ile tanımlanmaktadır (14).

Atfetme aşamaları, davranışsal bileşenlerle birlikte birbirini takip eden; davranışlar silsilesinin incelenmesi, incelenen bu davranışların açıklanması, davranışın dahili ve harici sebeplere aktarılıp atfedilmesi adımlarından oluşmaktadır. Başkalarının davranışını incelemeyle beraber birey, aynı zamanda kendi hareketlerini de inceler, bu incelemeler de bireyin kendine yönelik yapacağı anlamlandırmalar önemlidir (2).

Sosyal mübadele/takas (social exchange) kuramı: Sosyal mübadele kavramı, sosyolojide ve işletme yönetiminde, kişilerin hareketlerini, birbirleriyle olan ilişkilerini ne şekilde devam ettirdiklerini ve ne biçimde motive olduklarını anlamaya yardımcı olan mühim bir kuramdır (2,14).

Sosyal mübadele kuramı alışılagelmiş iktisat kuramlarındaki "homo economius" yani kendisine bütün şartlarda azami yarar getirecek seçeneği tercih edip ve kendi menfaatini kollamak amacıyla daima rasyonel davranan bireyle örtüşen temel bir teze dayanır (2).

Örgütsel Sinizmin Ortaya Çıkış Nedenleri

İnsanların birlikte çalıştıkları tüm alanlarda sorunların yaşanması olağandır. Kaçınılmaz olan bu sorunların çözüme kavuşturulabilmesinde ise öncelikle sorunların kaynağını belirleyip çözümü ondan sonra belirlemekte fayda vardır (14).

Örgütsel sinizm açıklandığı gibi bir tutumu ifade etmektedir. Tutum ya da davranış insanın doğuştan getirdiği bir şey olmamakla birlikte insanın yaşadıkları ile sonradan kazandıklarıdır. Yani tutumlar, bireyin sonradan tecrübeleriyle öğrenip davranışa dönüşmesidir (14,15).

Sinizme yol açan sebeplere bakıldığında ise güven eksikliği önemli bir husus olarak kabul edilebilir. Güven hissi hasara uğradığında ortaya çıkan güven eksikliği sinizmin güçlü bir göstergesi sayılabilir (14). Bu bakımdan toplumsal sinizminin örgütsel güven, çalışan sinizminin iş arkadaşlarına güven, kişilik sinizminin özgüven, mesleki sinizmin iş güveni, örgütsel değişim sinizminin ise güven yoksunluğundan meydana geldiği ifade edilebilir (15).

Genel olarak, örgütlerdeki olumsuz davranışlar, üst düzey çalışma beklentisi, süre baskısı, kontrol mekanizmasının eksikliği, duygusal çıkışlar, çalışma ortamındaki baskılar gibi örgütsel ve çevresel şartlardan dolayı ortaya çıkmaktadır (9). Bu kapsamda incelendiğinde ve örgütsel sinizmin kapsamına bakıldığında, örgütsel sinizmin de işgörenin üst düzey beklentilerini karşılayamadığı, denetim sistemlerinin yeterli görülmediği ve iş ortamındaki bazı olumsuz tutumların meydana geldiği olaylardan türediği söylenebilir (2,15).

Özetle; tabiatı gereği beklenen bir durumda ve tecrübelerin bir neticesi olarak gelişme gösteren öğretilmiş öğretileri simgeleyen örgütsel sinizmin önderleri arasında; kuvvet dağılımdaki adaletsizlik, negatif örgüt iklimi, ruhsal anlaşma maddelerinin çiğnenmesi, rekabete dayalı olmayan ödeme yöntemleri, görev tanımlarının net belirlenmemesi, rol karmaşası, yoğun iş yükü, uzayan iş saatleri, çalışma güvencesinin olmaması, küçülme, idari pozisyonlarının eksilmesi vb. parametreler bulunmaktadır (4,16-18). Samimiyete, doğruluğa ve hakkaniyete yönelik esas beklentilerin yok edilmesi düşüncesinin bir neticesi olarak işgörenlerin kurumsal bütünlük olarak eksiklik sezmeleri sebebiyle var olan örgütsel sinizm, çalışma ortamındaki güven ve bağlılık üzerine negatif olarak etki etmekte; güdülenmeyi, morali, doyumu ve başarıyı düşürmekte; stresi, yılgınlaşmayı, uzaklaşmayı, zıtlaşmaları, süreksizliği ve işten ayrılma niyetinde olanların oranlarını yükseltmektedir (3,4,16,19).

Bireysel nedenler: Örgütsel sinizm, bireylerde belirli kötü davranışların görülmesine yol açma ihtimali gibi olumsuz psikolojik problemlerle de sonuçlanabilmektedir. Kalağan bu neticeleri, alkol kullanma, sigara tüketimi, ortalamanın üstünde kiloda olma olarak ifade edilirken, depresif, duygusal bitkinlik, kızgınlık ve sinirlenme, hayal kırıklığı, gerginlik, uyku düzensizlikleri ve şiddet içeren tutumların da örgütsel siniklerde göze çarpan sinirsel veya hissi huzursuzluklar biçiminde dile getirmiştir. Örgütsel sinizmin fizyolojik neticelerinde ise kalp (koroner kalp rahatsızlığı, kalp çarpıntıları ve kalp krizi) ve damar hastalıkları gibi rahatsızlıklara neden olduğu görülmekte ve ortalama yaşam süresine etki edebildiği ifade edilmektedir (20).

Alan yazında konuyla alakalı araştırma yapanlar bireysel niteliklerinin örgütsel sinizmle yakın ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Örneğin, Dean bazı bireylerde diğer bireylere göre sinizm düzeylerinde farklılık görülebildiğini ifade etmekte ve bunun sebeplerini bireysel niteliklerle ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Buna göre;

- Kişilerin bireysel farklılıkları sinik olma olasılıklarını ve sinizm düzeylerini etkilemektedir. Örneğin, daha önceki tecrübelerinde beklentilerine erişemeyen bir birey tekrar beklentilerine ulaşamayacağını düşünebilmektedir.
- Yaşanan tecrübeler de sinizmin seviyesine etki etmektedir. Genel olarak yaşama bakış açıları sinik olan kişilerin çalıştıkları kuruma yönelik daha fazla sinik tutumlar sergilediği söylenebilir. Dahası sinik olan bir kişi yaşadığı bir deneyimi idarenin yeterli olmayışına veya samimi olmayışına bağlayabilir.
- Kültürel değişiklikler örgütsel sinizmi iki sebepten dolayı etkilemektedir: birincisi değişik kültürlerden olanların veya değişik bir idarenin alt kültüründen olanların, idareden

beklentileri de aynı olmayacaktır. Bir diğeri ise aynı olmayan kültürlerden gelen kişiler idarenin söylemlerini doğru anlamayabilirler (3).

Yaş: Kişilerin içinde oldukları yaş, yaşamdan beklentilerini farklılaştırdığı gibi kurumdan beklentilerinde de değişiklik yaratabilmektedir. Aynı biçimde, farklı yaş gruplarındaki bireylerin olayları idrak etme ve değerlendirmeleri aynı olmadığı gibi hadiseler, vakalar karşısında önsezi ve tutumları da farklılık gösterebilecektir. Bu sebeple farklı yaş sınıflarındaki işgörenlerin kuruma karşı davranışları ve örgütsel sinizm seviyelerinin farklı düzeyde olabileceği ölçülü bir tahmin olarak kabul edilebilmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde yaş ile ilgili farklı sonuçlara erişmek mümkündür (2).

Cinsiyet: Farklı cinsiyetler kişilere farklı roller biçmekte ve toplumsal değerlerinde olduğu gibi çalışma hayatı değerleri ve iş değerlerinde de ayrımlar oluşturabilmektedir. Fakat önseziler ve beklentiler bakımından düşünüldüğünde farklı cinsiyetlere sahip kişilerin yaşadıkları önsezilerin düzeyi, beklentilerinin kapsamları farklı olabilmektedir. Bu sebepten ötürü, farklı cinsiyetlerdeki kişilerin kurumlarla ilgili değerlendirmeleri ve davranışlarının farklı olacağı tahmin edilmektedir (2).

Medeni durum: Bazı araştırmalarda kişilerin medeni halinin örgütsel sinizme etki ettiği belirtilmiştir. Örneğin Kanter ve Mirvis iş yaşamında, eşinden ayrı yaşayan ya da boşanmış olanların evli ya da bekâr olanlara nazaran daha yüksek seviyede bir örgütsel sinizme sahip olduklarını belirtmektedir (8). Delken'nin yaptığı araştırmaya göre evli çalışanların bekâr çalışanlara göre sinizm düzeylerinin daha yüksek olduklarını ifade etmektedir (21).

Eğitim düzeyi: Kişinin eğitimin düzeyi ve aldığı eğitimin içeriği onların çalışma yaşamıyla ilgili beklentilerine ve davranışlarına etki eden önemli bir husustur. Delken ile Mirvis ve Kanter eğitim seviyelerinin farklı olması örgütsel sinizm seviyelerinin de farklılaşmasına sebep olacağını açıklamakta ve bunun nedenleri üstünde yoğunlaşmaktadırlar (8,21). Araştırma yürütenlere göre, eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin sinizm seviyesinin daha yüksek olmasının temelinde iki ana neden bulunmaktadır. Birincisi, eğitim seviyesi daha düşük olanlar olayları daha kolay kabul edebileceği için örgütsel sinizm seviyelerinin daha düşük seviyede olacağı ve daha yüksek eğitim düzeyine sahip olanların daha fazla beklentide olduklarından daha yüksek örgütsel sinizm seviyesine sahip olacağıdır (8). Delken ise buna sebep olarak eğitim düzeyi yüksek olanların aldıkları eğitimin çalıştıkları iş için yetersiz olduğu düşüncesini taşıdıklarını ifade etmektedir (21).

Mesleki kıdem: Kalağan ve Güzeller'in 2010'daki çalışma sonuçlarına bakıldığında 1-5 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerle mesleki kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin örgütsel sinizmi algılama düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüş ve bu farkın mesleki

kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin lehine olduğu sonucuna varılmıştır (22). Bu bulguya göre öğretmenliğe yeni başlayanların daha idealist oldukları ve değişime olan inançlarının daha yüksek düzeyde olduğu ancak zaman geçtikçe yürütülen uygulamaları öğrendikçe değişime olan inanç negatif düşüncelerle yer değiştirebileceği biçiminde ifade edilmiştir. Bu bulguya benzer olarak Lobnikar ve Milan'ın 2004'te polislerle ilgili yaptığı çalışma sonucuna göre polislik mesleğini uzun süre yapanların kısa süreli polislik mesleğini yürütenlere göre daha üst düzeyde sinik oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan da anlaşıldığı üzere mesleki kıdem ile sinizm ve örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olduğu görülmektedir (23).

Hizmet süresi: Demografik niteliklerden bir diğeri olan hizmet süresi ile ilgili olarak örgütteki işgörme süresi ile örgütsel sinizm seviyeleri arasında önemli bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Hizmet süresinin arttığı çalışanlarda paralel biçimde örgütsel sinizm seviyesi de artış göstermektedir (21).

Gelir düzeyi: Gelir seviyelerinin örgütsel sinizm üzerine etkisi araştırıldığında, sabit ücretle çalışan, uzun süreli işgörmüş ve kurumdan prim ve ödül alan işgörenlerin, örgütsel sinizme yatkınlığının daha fazla olduğunu görülmektedir (21,22). Yani, gelir seviyesi yüksek olan işgörenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin de daha yüksek olduğu ifade edilirken bu bulgunun tam karşıtını ileri süren ve gelir seviyesinin azalmasının örgütsel sinizm seviyesini arttıracağı sonucunu ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (8).

Açıklamalardan görüldüğü üzere genel anlamda demografik niteliklerin örgütsel sinizme etkisi ile ilgili birbirinden farklı araştırmalar farklı neticelerle sonuçlanmıştır. Yetim ve Ceylan 2011'deki araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyet, kıdem ve sosyo-ekonomik demografik değişkenlerinin örgütsel sinizm seviyeleriyle arasındaki ilişki anlamlı farklar göstermediği sonucunu elde etmişlerdir. Bazı araştırmalarda ise demografik değişkenlerin örgütsel sinizm seviyesini etkilemediği neticesine varmaktadır (24). Sur 2010'da Eskişehir ve çevre şehirlerde kamu ve özel işletmelerde çalışan büro personelleri ile yaptığı araştırma neticesinde eğitim düzeyi, medeni durum, cinsiyet gibi demografik değişkenlerin örgütsel sinizmle ilişkisinin olmadığı biçiminde sonuçlanmıştır (25).

Örgütsel nedenler: Örgütsel sinizme sebep olan örgüt içi faktörler incelendiğinde alan yazında pek çok araştırmanın bu hususlarla alakalı bulgularıyla karşılaşılmaktadır. Fakat araştırmalarda özellikle incelenen ve daha çok genelleme yapılabilen örgütsel sebeplerin başında; yönetici ücretlerinin yüksek olması, örgütsel performansın düşük olması, işten ayrılmalar, adaletsizlik düşüncesi ve ruhsal sözleşme ihlalleri gelmektedir (2).

Alan yazında örgütsel sinizmin sebeplerine ilişkin dikkat çekilen bir diğer örgütsel sebep ise ruhsal sözleşmenin ihlal edilmesidir. Birçok araştırmacı tarafından ruhsal sözleşmenin

ihlal edildiği düşüncesinin örgütsel sinizme sebep olduğu üzerinde fikir birliğine varılmaktadır (4,6,17). Ruhsal sözleşme ihlaline ilişkin düşünceler, örgütte haksızlık, adaletsizlik ve güvensizlik ortamının oluşmasına yol açabilmektedir (22). İşgörenler yaşadıkları bu negatif sebeplerden dolayı bireysel savunma mekanizmaları oluşturmakta; örgüte karşı kızgınlıkla sinizm ve ihanet eğilimi tutumları geliştirebilmektedirler. Örgütsel hayatta tatmin olmayan beklentiler ile gerçekleşmeyen vaatlere yönelik olan ve işe yerleştirme esaslı sosyal mübadelenin tabiatında var olan ruhsal sözleşme ihlalleri ve örgütsel sinizm olgularının ilişkisinin olması şeklinde açıklanabilir (19).

Bolu ilinde çalışan ortaokul öğretmenleri üzerine yapılan araştırmada; idarecilerin ve çalışanların yatay ve dikey iletişim kanallarının yanlış kullandığı, idarecilerin okullarında demokratik bir ortam oluşturamadığı, kurumlarda güvenli ortamın olmadığı, kendisini örnek alanlara otoriter davranış sergilediği bir kurumda, işgörenlerin kurumuna yönelik sinik tutumlar gösterebileceği gibi neticeler elde edilmiştir (26).

Son olarak alan yazında örgütsel sinizme sebep olan bazı başka sebepler de bulunmuştur: Wilkerson ve ark. (27) 2008'deki araştırmasına göre kötü söz kullanma (Badmouthing) tutumu örgütsel sinizm seviyesine pozitif olarak etki etmektedir. Yıldız 2013'te öğretmenlere yönelik araştırmada öğretmenlerin kuruma bağlılık seviyeleri yükseldikçe örgütsel sinizm düşüncelerinin aynı seviyede azaldığı üzerinde durulmakta ve öğretmenlerin örgütsel sinizm seviyelerinin yükselmesine paralel olarak örgütsel muhalefet düşüncelerini de arttırdığı biçiminde sonuçlar elde edilmiştir (28).

Çevresel nedenler: Alan yazında gerçekleştirilen araştırmalarda, örgütsel sinizm seviyesinin bilhassa otel, bakım ve onarım, reklam, eğlence, sağlık gibi hizmet sektörlerinde daha yüksek olduğu saptanmıştır (29). Bu durumda örgütsel sinizmi etkileyen belirli çevresel sebepler olduğu düşüncesini akla getirmektedir. Örgütsel sinizmin sebeplerine ilişkin araştırmaların başında Anderson 1996' da yaptığı çalışma yer almaktadır. Anderson'ın açıkladığı sinizm biçiminde sinizmin ortaya çıkmasına sebep olan koşulları üç başlıkta ele almıştır: Bireysel ve örgütsel sebepler sonucunda toplu işe son vermeler, sosyal sorumluluğun olmayışı ve idareci maaşlarının yüksek olması gibi faktörleri kapsayan "iş çevresi özellikleri"ni de içine almaktadır. Sosyal sorumluluğun olmayışı veya diğer bir ifadeyle sosyal sözleşme ihlalinin olması ise çevresel sebepleri içeren diğer bir öge olarak sayılabilir (4).

Örgütler faaliyetlerini, verimliliklerini, kâr oranlarını ve rekabet edebilmelerini yükseltmek için işgörenlerin daha fazla değer görmelerinin ve işgörenlere önem verilmesinin gerekliliğinin farkında olmalarına rağmen iş hayatının zamanla dinamik, kompleks ve

işgörenler üzerinde baskı yapıcı niteliği, işgörenlerde sinik tutumlar belirmesi ve bu sebeple verimlilik düzeylerinde düşüşe sebep olabilmektedir (30).

Örgütsel Sinizmin Boyutları

Örgütsel sinizm ulusal ve uluslararası alan yazında araştırma yürütenler tarafından bir davranış olarak açıklanmaktadır. Önceki bölümlerde açıklananları da göz önünde tutarak açıklamak gerekirse, örgütsel sinizm; çalışanların iş ortamında kurumun bütününe veya belli ögelerine ilişkin olarak işe yerleştirme aşaması esnasında oluşan negatif bir davranıştır ve her davranış tabiatı gereği, örgütsel sinizm de bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere 3 boyuttan meydana gelmektedir. Bu açıklamadan yola çıkarak aşağıda örgütsel sinizm üç boyut bakımından detaylı bir biçimde açıklanmıştır (2,16).

Bilişsel (inanç) boyut: Davranışın sebebini oluşturan birey, olay veya objeye yönelik olarak sahip olunan tüm çeşit bilgi, tecrübe, inanç ve algıyı kapsayan bilişsel veya bilişsel öğe (cognitive component) davranışın önemli bir parçasını ifade etmektedir (16). Örgütsel sinizmin bilişsel boyutu sinik önsezi ve tutumlara yol açması sebebiyle oldukça önemlidir ve alan yazında bu boyutu genel anlamda negatif önseziler oluşturmaktadır. Dahası bazı araştırmalarda bilişsel boyut yerine inanç boyutu biçiminde açıklanmaktadır. Cook ve Medley kendi adlarını verdikleri ve geliştirdikleri "düşmanca davranışlar" ölçeğinde sinizmin ögeleri bulunmaktadır ve bu ögelerin bütününü "inanç" kavramları oluşturmaktadır (31).

Duyuşsal (duygu) boyut: Örgütsel sinizmin görüldüğü bireylerde birden fazla negatif önsezi saptanmıştır: Örnek olarak, sinik bireyler kurumlarını anımsayıp kuruma öfke duyabilirler. Kurumları ile ilgili düşüncelerinde hiddet, bıkkınlık, nefret, kendini beğenmişlik, saygısızlık, hayal kırıklığı, güvensizlik ve bilhassa utanç duyabilirler (3,17,32). İronik olarak sinik bireyler kendi ölçüleriyle değerlendirme yapılabilecek kurumlara avantajlarından dolayı herkesten gizledikleri bir keyif duyarlar (3). Hüsran ve umutsuzluk örgütsel anlamda sinik bireylerde görülen diğer negatif hisleri ifade etmektedir (33).

Davranışsal (davranış) boyut: İşgörenlerle arasında manalı bakışmalar, dalga geçilme, alaylı surat ifadeleri ve gülüşmeler sinik tutum örnekleridir (34). Brandes ve Das 2006'da örgütsel sinizmin her biri kendi davranışsal hareketlerine sahip iki boyutunu saptamışlardır. Sinik gülmece, kurum ve onun yöneticiliğiyle dalga geçmeyi kapsar. Sözlü biçimde sevgi gösterilebilir, işgörenlerin kendilerini daha hür anlatabilmelerine yardımcı olabilir. İlave olarak yapıcı ve değişik fikri oluşturan "şeytanın avukatı" bakış açısını destekleyebilir. Sinik tenkit ise, kurumu merkeze alır, gülmecenin kendini sevdiren niteliğinden yoksundur. Genel olarak

grup bağlığını fazla destek görmeyen ve yaratıcı katılım için ortaya çıkan imkânları kaçırmaya sebep olan "öğrenilmiş çaresizlik" ile entegre edilir (34).

Örgütsel Sinizm Türleri

Sinizm daha çok sinik davranışlara amaç edilen objeye göre gruplandırılmıştır. Sloterdijk'e göre, sinizmin devlet sinizmi, askeri sinizmi ve hegemonya gücü, tıbbi sinizm, cinsel sinizm, bilgi sinizmi ve dini sinizmi gibi birden çok türü vardır (34). Fakat alan yazın araştırıldığında sinik davranışlar sergileyen öznelere göre de sinizm gruplandırılmaktadır. Örneğin polis sinizmi, akademisyen sinizmi, öğrenci sinizmi, hemşire sinizmi gibi gruplandırmalar vardır. Fakat, hangi meslek grubuna veya hangi bireye ait ise sinik davranışların o iş veya bireyin içinde olduğu iş şartlarından ve deneyimlerinden kaynaklanan olumsuz bir davranışın adı geçmektedir ve bu davranış genellikle kurumun bir bölümüne veya bütününe yönelik olabilmektedir. Bundan dolayı bu sınıflardaki sinizm araştırmalarını da örgütsel sinizm kurgusu altında değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Örgütsel sinizm, kişilik sinizmi, işgören sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve meslek sinizmi olarak 5 farklı biçiminde gruplandırılmaktadır ve bu sınıfları bir çatı altına birleştirmektedir (2,16,34).

Kişilik sinizmi: Kişilik sinizmi, örgütsel sinizmin pato-psikolojik değişkenidir (27). Sinizmi kişilik esaslı yaklaşımla inceleyen araştırmacılar genellikle insan tabiatına inmektedir. Bu gelenekteki araştırmalar Cook ve Medley tarafından 1954'te geliştirdikleri düşmanlık ölçeğine uzanır ve bu ölçek Minnesota Çok Yönlü Kişilik Envanterinde (Minnesota Multiphasic Personality Inventory-MMPI) kullanılan bir dizi anlatımlardan oluşur. Sinizm araştırmalarında yaygın olarak kullanılan bu ölçeğin iki boyutundan biri "Hostility" yani "düşmanlık" tır. Sinizm araştırmalarında da bu boyut kullanılmaktadır.

Kişilik sinizmi, sinizmin doğuştan gelen ve sabit olan bir şeklini ifade eder. Genel olarak birey tutumlarının olumsuz algılanışını ifade etmektedir. Sinik bir aşağılama ve güçlü olamayan bireyler arası bağlılık ile ifade edilir. Dünyanın dürüst olmayan, görmezden gelinen, duygusuz ve sosyal iletişimlerinde zevk almakta yeterli olmayan bencil bireylerle dolu olduğuna ilişkin kökleşmiş bir genellemeye dayanan derin bir güvenin olmayışı görülmektedir. Bu davranış nefret, sertlik, öfke ve yönlendirmelerle neticelenmektedir (17).

Toplumsal veya kuramsal sinizm: Yurttaşların yaşamlarını devam ettirdikleri ülkeye ve ülkenin örgütlerine ilişkin negatif itikatlar, his ve önseziler ile negatif tutumları anlatmaktadır. Araştırma yürütenlere göre toplumsal sinizm, toplumla insan arasındaki sosyal sözleşmenin ihlal edilmesinden kaynaklanan bir neticedir (8,17,35).

Abraham 2000'de yaptığı araştırmaya göre toplumsal sinizm ile örgüte bağlılık ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Bu halde toplumsal manada sinik durumdaki insanların kurumlarına ve çalışma ortamlarına daha sıkı ilişkilerle bağ kurabilecekleri ve etkin oldukları kurumda daha mutlu hissedebilecekleri ile ifade edilebilir. Dahası toplumsal sinizmi yaşayan kişilerin çalıştıkları kuruma ilişkin beklentileri ilk olarak düşük seviyededir. Zira sinizm düzeyleri çalışanların daha akılcı ve realist beklentiler düşünmesini sağlamaktadır ve bu da onların daha düşük oranda düş kırıklığı ve hüzün hissetmeleri ile sonuçlanmaktadır (17).

İşgören sinizmi: Çalışan veya iş gören sinizmi; "bir çalışanın işletmeye, yöneticilere, çalışma arkadaşlarına ve diğer objelere karşı engellenme, güvensizlik, hayal kırıklığı nedeniyle takındığı negatif tutum" olarak tanımlanmaktadır (18). Bu davranış işgörenin, kurumun güdü, fiil ve değerlerini eleştirel açıdan değerlendirmesi neticesinde oluşmaktadır (14).

Sinik işgörenler bu amaçlara ilişkin küçümseme, düş kırıklığı ve ümitsizlik gibi negatif hislerle kendini göstermektedir. Araştırma yürütenler işgören sinizmini ruhsal sözleşme ihlali neticesine ilişkin görürler ve sinizmi davranış açısından incelerler.

Örgütsel değişim sinizmi: Örgütsel değişim sinizmi başarılı olmayan değişim gayretlerine ilişkin bir tepkidir ve gelecek gayretlerin de başarılı olamayacağı kötümserliğini ve değişim öğelerinin tembel ve beceriksizliğine yönelik inancını ifade etmektedir. Ruhsal sözleşme ihlali bakımından toplu performansı devamlı dayanak oluşturacak kaynakları arama sorumluluğunun idare tarafından ihlal edilmesini içermektedir. Bir değişim hareketi başarılı olmadığında işgörenler hayal kırıklığına ve hıyanete uğramış olma duygusunu yaşarlar. Geleceğe yönelik gayretlerin de başarılı olamayacağına ilişkin karamsarlık, onları uğrayacakları hayal kırıklığına karşı koruyan bir savunma sistemi gibi işler (17).

Örgütsel değişim, Abraham'ın elde ettiklerine ilişkin iş tatminsizliğine, işe yabancılaşmaya, örgütsel etkinliklerin performansıyla alakalı inancın kaybolmasına ve karamsarlığa sebep olduğu için idarecilerin süreci yönetmesi ve üstünde durması gereken bir mevzudur (17). Reichers ve arkadaşları sinizmi idare etmek için bireylerin kendilerini de etkileyecek hükümlere katılımını desteklemek, idarenin güvenilirliğini yükselmek ve ani değişimleri en az düzeye indirmek gibi farklı öneriler getirmektedir (3).

Mesleki sinizm: Bu sinizm çeşidi iş sinizmi olarak da tanımlanmaktadır. Mesleki sinizm sürdürülen işin ya da mesleğin kapsamına duyulan sinizmi ifade etmektedir (36). Mesleki sinizm ile örgütsel sinizm içeriği bakımından birbirinden ayrıdır. Naus bu ayrımı "bağlam" ve "kapsam" biçimde izah ederek mesleki sinizmin işin kapsamı ile örgütsel sinizmin ise kuruma ilişkin ögelerle alakalı olduğunun vurgulamaktadır (9).

Meslek sinizmine sahip olan işgörenler mesleklerini yıpratıcı bir baskı altında yürüttüklerini, mesleklerinin karşılığını anlamadıklarını ve gereğinden fazla gayret göstermeye değer bulunmadığını, bilhassa iç sıkıcı olduğunu belirtmektedir (4,37). Bu biçim sinik bireylerde meslekleriyle alakalı duygusuzluk, umursamazlık ve üstünkörü halleri fark edilmektedir (17).

Bu sinizme sahip olanlar, alıcılarına önem göstermedeki eksikliklerini idare etme, politikalara, pratiklere veya kaynakların yeterli olmamasına uzandırdıklarında sinizm örgütsel manada da gelişebilmektedir (9).

Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Tabiatı gereği beklenen ve tecrübelerin bir neticesi olarak gelişen öğrenilmiş inançları simgeleyen örgütsel sinizmin öncüleri arasında kuvvet dağılımındaki adaletsizlik, negatif kurum iklimi, ruhsal sözleşme ihlalleri, rakip olma esasına dayanmayan ödeme mekanizmaları, rol belirsizliği, rol çatışması, aşırı iş yükü, uzayan mesai saatleri, iş güvenliğinin olmaması, küçülme, idari basamaklarının azaltılması vb. faktörler vardır (4,17,18,38). İçtenliğe, samimiliğe ve adalete yönelik esas beklentilerin ihlal edildiği düşüncesinin bir neticesi olarak işgörenlerin kurumlarıyla ilgili noksanlık hissetmeleri sebebiyle meydana gelen örgütsel sinizm, iş ortamında güvene ve bağlılığa negatif olarak etki etmekte; morali, motivasyonu, doyumu ve başarıyı düşürmekte; ruhsal gerilimi, yılgınlaşmayı, yabancılaşmayı, çatışmaları, süreksizliği ve işten ayrılma niyetini yükseltmektedir (3,4,19,38).

Örgütsel sinizmin bireysel sonuçları: Örgütsel sinizm kişilerde bazı kötü davranışların alışkanlığa dönüştüğünün fark edilmesine sebep olması gibi negatif mental neticelere de yol açabilmektedir. Brandes ve Kalağan bu sonuçları, alkol kullanımı, sigara kullanımı, ortalama kilonun üzerinde kiloda olma olarak ifade ederken, depresyon, duygusal tükenmişlik, bireysel öfke ve sinirlenme, hüsran, gerilim, uyku bozuklukları ve şiddet içerikli davranışların da örgütsel siniklerde görülen sinirsel ya da duygusal bozukluklar olduğunu ifade etmişlerdir (20,32). Örgütsel sinizmin fizyolojik neticeleri; kalp (koroner kalp hastalığı, kalp krizi ve çarpıntılar) ve damar hastalıkları gibi rahatsızlıklara neden olabilmekte ve hayat süresine etki edebilmektedir (20).

Örgütsel sinizmin örgütsel sonuçları: Örgütsel sinizmin kişide bıraktığı etkilerin de sonuçlarıyla bütün bunların neticesinde, performans, örgütsel vatandaşlık tutumları, motivasyon, işe duyulan bağlılık ve moral düşüklüğü; bireyler arasında çekişme, yakınma, süreksizlik ve çalışan devrinde ise yükselme görülmesi olağandır (39). Sinizmin, örgütlerin etkililiğini ve verimliliğini düşüren, mühim maddi ve manevi zararlara yol açan sonuçları bulunmaktadır. Bu bağlamda işe doyum duyulmaması, kuruma bağlılığın düşmesi, baltalama, çalma, hilekarlık, kurumsal küçülmelerin yükselmesi, işten çıkma sayılarının yükselmesi, iş gücü dönüşümlerin düşmesi, işten

çıkarma sayılarının yükselmesi, işe yabancılaşma ve kurumsal performansının azalması da dahil geniş bir yelpazeyi içeren örgütsel sinizmin örgütsel sonuçlarından bahsedebilmek mümkündür (12).

İŞ TATMİNİ

Çalışmanın bu bölümünde iş tatmininin tanımı yapıldıktan sonra, önemine ve iş tatminine etki eden öğelere değinilmiş, iş tatmin ve tatminsizlik durumlarının sonuçlarından bahsedilmiş, iş tatminini ölçmeye yönelik kullanılan ölçekler açıklanmıştır.

İş tatmini terimini açıklarken vurgulanan husus değişik yaklaşımlar ve kuramlarla değerlendirilmelidir. Ancak bu aşamada mühim olan terimin değerlendirilme maksadıdır. Sonuç olarak işgörenlerin bireysel yaşamlarının önemli bir bölümünü çalışma ortamlarında geçmektedir. İş ve iş ortamı bireyde belirli değişimler ve sonunda bireye tecrübeler katmaktadır. Bu aşamada işgörenlerde iş tatmini yalnızca çalışma yaşamında değil gündelik yaşamının da vazgeçilmez parçası olarak düşünülmektedir. İşten duyulan tatmini maddi veya manevi ayırt etmeksizin hissi bir sonuç şeklinde açıklanmaktadır.

İş doyumunun veya tatmininin diğer bir tanımlamasını Eren 2015'te yapmıştır; "…çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur" (40).

İnsanın sınırsız arzu ve gereksinimi vardır. Birey arzu ve gereksinimlerini temin edebilmesi amacıyla belirli tutumlar sergiler. Bu tutumlar neticesinde birey arzu ve gereksinimlerini temin ederse "tatmin"; temin edemez ise "tatminsizlik" meydana gelir. Son zamanlardaki sosyo-ekonomik şartlar göz önünde tutulduğunda bireyler bakımından devamlı bir tatminin mümkün olamayacağı aşikârdır. Diğer bakımdan "mutlak tatmin" veya "mutlak tatminsizlik" de mümkün değildir (41).

Davranış bilimi çalışanların iş tatmini konusunda araştırmalarının esas nedeni iş tatmini ve performans ilişkisini incelemektir. Her ne kadar iş tatmininin alan yazındaki araştırmaları birbirinden bağımsız ve değişik neticelerle sonuçlansa da iş tatmini, genel anlamda işten çıkmaya gönüllü, işe devam etmeme ve sendikal davranışlar gibi çok değişik biçimdeki kurumsal tutumlarla alakalıdır. Belirli araştırmalar iş tatmininin, işgörenlerin hayat biçimini ve stilini duyumsama biçimiyle ve fiziksel-mental sağlıkla da pozitif bir ilişkisi olduğunu açıklamaktadır (42). Schwab, Cummings ve Green gibi alanda öncü araştırma yürütücüler işgörenleri gözlemleyerek iş tatmini, performans ve işgörenlerin meslekleri ile ilgili hislerinin izlendiği yöntemi incelemişlerdir (43).

İş tatmininde diğer mühim ögelerden ötekisi de kurumun ve işgörenin beklentilerinin adaptasyonudur. Sağlık alanında da bireylerin beklentilerinin üst seviyede oluşu iş tatminine etki edebileceğinden ötürü, sağlık personellerinin de hastalara karşı tutumlarında farklılık gösterebilir. Bu gibi hallerde örgüt sahiplerine veya idarecilere yüklenen sorumluluk, işgörenlerle iş arasında istikrarlı bir köprü oluşturarak hem personelin hem de hitap edilen kişilerin tatminini desteklemeleridir (1,44).

İş tatmini, bireylerin hem kişiliğini ve etkileşim özelliklerini hem de kurumlarına yönelik bağlılıklarını belirten mühim bir etmendir. Performans ve iş özellikleriyle alakalı olan iş tatmini, aynı zamanda işgörenlerin ruhsal açıdan işleri ile ilgili duygularını da kapsar. Parametrelerin etkilediği iş doyumu veya tatmini, örgütlerde idarede karar alma ve örgütlerin idare biçimlerini değişik kapsamlarda ele alarak incelemektedir (44).

İş Tatmininin Önemi

İş tatminin çalışan açısından önemi, inşa edilen sendikaların desteğiyle anlam kazanır. 1930 senesinden sonra ABD'de sendikacılığın yaygınlaşması, etkili sendikalar oluşturulması ve 1937'de Wagnerr çalışan-işveren bağlantıları kanununun onaylanması ile toplu pazarlığın yasal bir hâle gelmesiyle o ülkede iş tatminine alakayı arttırmıştır (45).

İş tatmini işgörenlerin çalışmaları sonucunda hissettikleri doyum ya da doyumsuzluk; işin nitelikleri ile işgörenin beklenti ve arzuları örtüştüğü zaman meydana gelir. Bu nedenle iş tatmini seviyesi hem işin hem de bireyin en elzem hissettiği gereksinimlerini karşılama düzeyi ile paralel olduğu kabul edilebilir (46).

Bir kişi, hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirdiği için, kişinin meslek ve çevresince tatmin edilebilen gereksinim ve değerlerinin anlatımı olan iş tatmini, kişinin bedensel ve mental sağlığına da mühim derecede etki edecektir. Bu bakımından düşünüldüğünde iş tatmini, işgörenin başarısı için bir moral kaynağı oluşturacak, kurumsal bağlılığını yükseltecek, personel dönüşüm hızını düşürecek bir öge olarak belirlenmektedir. Buna ek olarak, bilhassa hızla değişen kurum çevresi şartlarında, kurumsal etkinlik, müşteri değerini idrak etmek ve bu değeri doyum seviyesi yüksek olan işgörenlerin yaptıkları etkinliklerle desteklemek mümkündür. Zira iş tatmini, örgütte güç oluşturarak müşterinin doyum seviyesinin yükselmesine de yarar sağlayacaktır (47).

Bir kurumda işlerin seyrinde olduğu iş tatminindeki yüksek oran olduğu gibi işlerin seyrinde gitmediğinin delili de iş tatminsizliğinin oranın üst seviyede olmasıdır. İş tatminsizliği, daha belirgin olmayan biçimiyle, iş yavaşlatma, ani grevler, düşük verimlilik, disiplin problemleri ve diğer kurumsal problemler arasında yer alır (1,44,45).

Birey açısından iş tatmininin önemi: İş tatmini neticeleri hem kişiler bakımından hem de kurumlar bakımından mühim olan bir terimdir. Bireylerin daha evvel dahili olarak hayat sürdükleri bazı hâller ve göstergeler bir zaman sonra meslek ve aile hayatına yayılmakta ve bu durum mühim bir hale gelmektedir. İş tatmini değerlendirilirken mekanizmanın faydalı bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu değerlendirmede daha çok motivasyon teorilerinin etkisinin bulunduğu görülmektedir. Konu ile ilgili alan yazında en sık rastlanan moral kuramları olan Herzberg'in Çift Faktör Teorisinin yanında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi de yer almaktadır. Bir diğer kuram ise Adams'ın Eşitlik Kuramıdır ve günümüzde de iş doyumu değerlendirmelerinde kullanıldığı görülmektedir. Bireysel niteliklerin iş doyumuna etki etmesi bilinen bir gerçekliktir. Kişilerin doğdukları zaman, mekân ve içinde hayatlarını devam ettirdikleri toplumun sosyal yapısıyla sınırlı olarak sahip oldukları göreli sabit olan cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum vb nitelikleri olarak açıklanabilecek olan demografik nitelikler de bireysel ögeler içinde yer alabilir (45).

Yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, unvan, öğrenim durumu ve kişilik gibi birçok bireysel nitelik iş tatminine ve işle ilgili davranışlara etki edebilir. Bununla birlikte bu etmenlerin işveren veya kurum açısından değişimi mümkün değildir (1,44,45).

Örgüt açısından iş tatmininin önemi: İş tatmininden fayda görebilmenin işgörenlerin yürüttükleri işlerin niteliğiyle önemli bir ilişkisi vardır. Suh ve Yoon iş tatmininin üst düzeyde olduğu çalışanların kurum içerisinde gösterdikleri performansın da çok üst düzey olacağını ve bunun sonucunda hizmet kalitesini yansıttıklarını ve fazla çalıştıklarını diğer bir ifadeyle bulundukları kurumlara kendilerini daha nitelikli hizmet vermeye ve daha alakalı olmaya adamış olduklarını açıklamışlardır. Bu sebeple kurumlar, işgörenlerin iş tatminlerini yükseltmek için farklı idari yöntemleri değerlendirmelidir. İş tatminini artırıcı çabaların sonucunda ise, yüksek seviyede tatmine ulaşmış çalışanların performans ve etkinliklerinde olumlu gelişmeler sağlanmaktadır (48). İş tatmini çalışan performansını, iş devir hızını, kurumun büyüme hızını, verimini ve son olarak da kurumun performansını etkileyen mühim faktörlerden kabul edilir (49).

Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve önemi: Sağlık hizmeti sunan sağlık çalışanlarının diğer hizmet sunan örgüt veya kurum personellerinden belirli yönlerden farklılıkları vardır. Sağlık sektöründeki işgörenlere ilişkin olarak günümüze kadar birçok çalışma yürütülmüş, tümünün başında da iş tatmini veya doyumu ve motivasyon çalışmaları gelmektedir (45).

İş tatmini ve motivasyon sağlık hizmeti sunanlar bakımından mühim iki başlık biçiminde kabul edilmektedir. Çünkü sağlık personeli işgören gruplar arasında yürüttüğü meslek kolu olarak hasta kişilerin korunması, ağır iş yükü, sağlık sektöründeki kompleks yapı

ve problemler düşünüldüğünde sağlık personelinin farklı bir şekilde konumlandığı anlaşılmaktadır. Sağlık sistemleri cumhuriyetten bu yana her yönetim devrinde revize edilmiş, bu durumda adaletsiz bir çalışan dağılımı ile birlikte fazla iş yükü ortaya çıkmıştır. Sağlıkta dönüşüm ile birlikte son dönemlerde bu hâl hasta bireylerin tatmin düzeyini yükseltmiş fakat sağlık personelinin iş tatminini ve tükenmişliğini de beraberinde arttırmıştır. Sağlık sistemlerindeki adaletsizliğin iş tatmini bakımından mühim bir yer kaplayan maddi kazanç ve sağlık personellerinin motivasyonu amacıyla çıkarılan fakat hiçbir zaman adaletli bölüştürülemeyen döner sermaye ödemeleriyle açıklanabilir (50).

Yönetici açısından önemi: İdarecinin performansı; çalışanın kurum hedefleri doğrultusunda verimli çalışmasıyla ilişkilidir. Bir üst idare açısından özellikle, diğer bireyler yanında takdir görmek, işgörenin işe yönelik moralini, üstlerine yönelik özenini yükseltir. İş tatmini ile hayat tatmini ilişkisinin olumlu yönde bir bağlantısından söz etmek ihtimal dahilindedir. Zira hayatlarının önemli bir kısmını çalışma ortamında sürdüren insanların mesleklerinden tatmin olmaları bir manada hayat doyumlarına da pozitif bakımdan fayda sağlamaktadır. Bu manada iş tatmini üst seviyede olan bir çalışan performansına sahip olmak hem mikro bakımdan örgüte hem de makro açıdan cemiyete pozitif faydalar sunar (1).

İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminine veya doyumuna etki eden faktörler ücret, kurum büyüklüğü, iletişim, bireyin çalışma şartları, olanaklar, toplumsal çevre, işin biçimi, eğitim imkânları ve işin nitelikleri olarak detaylı şekilde açıklanabilir. Aşağıda bu başlıklar açıklanmıştır. Bu faktörlerden "ücret" dışsal bir işlev olarak değerlendirilirken, diğer unsurlar içsel (işin özelliği faktörleri) öğelerdir (51).

İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

Kişisel öğelerin iş tatminine etkileri bireylere göre farklılık gösterebilmektedir. Bireylerin parametrik ve canlı olması iş tatminine etki eden öğeleri de farklı açılardan etkilemektedir. İş tatmini hissi bir hâl aldığı için bireye yönelik olan yaş, cinsiyet, eğitim ve deneyim gibi bireysel özelliklerle bağlantılı biçimde: düşüncelerin, hükümlerin ve bu sebeple iş doyumuna ve doyumsuzluğuna etki etmesinde değişiklikler olduğunun vurgulanması önemlidir. İş tatminini etkileyen öğeler kişisel olarak irdelendiğinde, benzer çalışma ortamında ve benzer koşullarda işgören kişiler arasında iş tatmini seviyelerinin aynı olmaması, kişisel faktörlerin varlığından söz ettirmektedir (52).

Cinsiyet: İş tatmini ile cinsiyet ilişkisi, iş ortamlarındaki kadın-erkek farklılığı iş değişikliğine göre de farklılık gösterir. Otelcilik gibi güç ve ayrıntılı iş performansına sahip olan örgütlerde, çoğunlukla erkeklerden yana tercih kullanılmaktadır. Buna neden olarak kadınların erkeklere göre daha fazla devamsız oldukları saptanmıştır (53).

Hulin ve Smith, işten duyulan doyumu veya doyumsuzluğu kadın ve erkek arasında büyük ölçüde bir fark oluşturduğunu, kadın işgörenlerin daha az iş doyumuna eriştiğini ifade etmektedir (41).

Yaş: Bütün kurumlarda araştırılan faktörlerden biri de yaş öğesidir. Yaş yükseldikçe sağlık problemleri de paralel şekilde artmakta ve bununla birlikte meydana gelen durumlar mekanizmaya ve başarıya etki etmekte ve orta yaş işgörenlerin daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır. Bunun sebebi, bu yaşlardaki insanların meslek tercihlerini eksiksiz biçimde yapmalarıdır (53). Ancak benzer biçimde bu durum örgütler için dezavantajlı bir sonuç olarak da düşünülebilir. Toplumsal ve kültürel bakımdan etkin olan bireylerin uzun mesai saatlerini bireysel hayatlarıyla bağdaştıramadıklarında iş tatminsizliği meydana gelir ve başarı oranında düşüş, insan kaynaklarını ve bağlantılı olan bölümleri zora sokmaktadır (54).

Kıdem ve aynı işte kalma süresi: Kıdem, bir işgörenin çalıştığı işte geçirdiği vadeyi açıklamaktadır. Uzun süre benzer meslekte olan bireyin iş doyumunun diğer işgörenlere nazaran daha fazla olduğu dile getirilmektedir. Mesleğiyle uyum problemi yaşayan bireyin mesleğinden tatmin olamayan kişinin işten ayrılma niyeti akla geldiğinde, kıdem ile iş tatmini ilişkisi yüksek ölçüde bir etkileşim olduğu dile getirilebilir (52).

Beklentiler: İş doyumunu ve doyumsuzluğunu, bireylerin beklentileri ile bireye sunulan fırsatlar ve koşulları veya bireyin bu ortamdaki kazanımları ile arasındaki farkın derecesi ile paralel olduğu ifade edilmektedir. Beklentiler hissi bakımdan kişileri etkilemektedir. Pek çok araştırmada da öngörülmeyen performansın, öngörülmeyen başarının yerine seçildiği saptanmıştır (51).

Eğitim düzeyi: Eğitim seviyesi yüksek bireylerde beklenti seviyelerinin yüksek olması iş tatminine etki etmektedir. İş tatmin seviyesinde eğitim etmeni işgörenlerde eğitim seviyesinin yükselmesine zıt olarak azalış olduğu belirlenmiştir. Yürütülen çalışmalar kimi mesleklerde lisans seviyesinde eğitim gören işgörenlerin, ilk, orta ve lise seviyesinde eğitim görenlere karşın tatmin düzeylerinin daha az olduğu ile ilgili fikir birliği oluşturmuştur (1,51,52).

Medeni durum: Medeni hâlin, iş doyumuna etki eden bir parametre olduğu belirtilmektedir. Evlilik hâlinin bireylere daha tertipli bir hayat sunduğu, bu bakımdan iş doyumunun yükselmesine katkı sağladığı vurgulanmaktadır. Baydur ve ark. (55) çalışmasında medeni durumu evli olan işgörenlerin, diğer işgörenlere kıyasla iş tatmini değerlendirme

puanının yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatmininin yapabilirliğin ve yeteneğinin arttırılması, psikolojik rahatsızlıklar ve halsizliğe ilişkin koruyucu bir tesiri olduğu ifade edilmektedir. Çalışanın toplumsal sisteminin de iş tatminine etkisi olduğu görülmektedir. Aile ilişkileri kuvvetli olmayan, kişisel standardının üzerinde olmayan bir hayatı sürdüren, stabil olan, çalışma alışkanlığı kazanamayan bireylerin iş tatmininin alt seviyelerde görüldüğü yönünde veriler saptanmıştır (56).

Kişilik özellikleri: Aynı olmayan bireysel niteliklerin problem oluşturabilme durumuna güvenerek kurumlar da bu konuya önem vermeye başlamaktadırlar. Kimi örgütler bireyin dış görünüşüne ve etkinliğe dikkat ederken kimileri bireylerin performansını, istek ve öfke gibi hislerini de öne çıkarmıştır (55).

Agresif ve etrafıyla adaptasyon sorunu yaşayan bireylerin devamlı iş tatminsizliği yaşadığı dikkat çekmektedir. Bu işgörenler diğerleri ile rahat bağlantı kuramamaktadır. İşgörenlerin hayata bakış açısı negatiftir (57).

Duygusal zekâ: İlk duygusal zekâ kavramı Salovey ve Mayer tarafından açıklanmıştır. Bireylerin kişisel beceri ve zekâsının farkında olmaları ve bu hususta kendilerini nasıl kontrol ettiklerini açıklamışlardır. Benzer dönemlerde bireylerin toplumsal algı ve iletişimin kontrol edilmesini de kuvvetlendirerek iş tatminine mühim bir fayda sağlamaktadır (58).

Kararlara katılma: İşgörenler karar alma süreçlerine dâhil edilirken kendi düşüncelerinin sorulmasını ister ve bu durum gerçekleştiğinde de huzurlu olur ve iş tatminlerinin yükselmesi sağlanabilmiş olur (56).

Sosyal ve kültürel çevre: Kurumlarda, özellikle işe yeni başlayan işgörenlerin yaşadığı bu güçlük, iş tatminini mühim bir derecede etkilemektedir. Kuruma yeni dahil olan bireylerin, daha öncesinde meydana getirilen belirli uygulamalar ile toplumsallaşma evresinde kurum kültürüne uyum sağlaması desteklenmelidir (58). Kurumlarda rakip olma durumunun daha da yükselmesiyle değişik kültür ve sosyal sistemden dahil olan bireylerle ilişki sonucunda yaşanan çekişmeler de tatmin düzeyine etki etmektedir (56).

İş Tatminini Etkileyen Çevresel ve Örgütsel Faktörler

Kurumdaki stres kişinin toplum ile alakası biçiminde açıklanan kişisel farklılıklardan ve ruhsal durumlardan etkilenen bireye gereğinden fazla ruhsal ya da bedensel talepler aşılayan dış çevre ya da olayın neticesi olan bir reaksiyondur. Birey ve çalışma ilişkilerinden ortaya çıkan ve bireyin normal fonksiyonlarına engel olan farklılıklar getiren bir sonuçtur (56).

Kurumsal etmenler, örgüt sahiplerine ve ona bağlı, dahili etmenler olarak ifade edilebilir. Bu etmen kurum kültürünün ve idari yönetiminin iş doyumunu etkileme şekline dikkat çekmektedir (55-57).

Çalışma şartları: Bilhassa güç ve uzun mesaili iş şartlarına sahip hizmet alanında çalışanlar bu vaziyetten kaynaklı doyumsuzluklar yaşamaktadır (59). Turizm alanında zor ve detaylı iş şartlarından ve bireylerin çalışma ve ortamlarına nazaran kendilerinin uyum sağlayamamalarından kaynaklı problemler doyumsuzluk yaratabilmektedir. Yürütülen çalışmalarda iş doyum seviyesi daha düşük bireyler orta seviyede sağlıklı bulunurken, iş tatmin düzeyi yüksek olanlar orta ve yüksek düzeyde olan bireylere göre daha sağlıklı oldukları saptanmıştır. Bu durumda bireyin esenliğinin hayatının bütün alanlarını içeren genel anlamda bir husus olduğunu dile getirmek yerinde olur (60).

Mesai saatleri ve sosyal fırsatlar: Mesai saatlerinin farklı olduğu zamanlarda ve özellikle nöbet usulü ile çalışmaların olduğu örgütlerde kişilerin doyum seviyesi farklı oranlarda tespit edilmiştir. Kişilerin arzularına ilişkin lehine ya da istememeleriyle ilişkili aleyhte farklılık gösterebilir. Bireysel olarak gündüz çalışma arzusu tercih edilebildiği gibi kimi zaman da gece çalışma biçiminde çalışma arzusunda olabilirler. İş doyumunda etmen olarak mesai saatleri dışında örgütün olduğu ortamda toplumsal fırsatlarda iş tatminine etki eden etmenlerdendir. Sosyal fırsatlara ilişkin olan bir ortamda işgörenlerin iş tatmini düzeyi yüksek ölçülmektedir. Fakat sosyal imkânları kötü olmayan ama mesai saatlerinin uygun olmayışına paralel olarak yeterli oranda kişinin bu sosyal fırsatlardan faydalanmaması halinde bu tatmin oranı azalacaktır (59-60).

Ücret: İş tatmini anlamında yürütülen araştırmalar, doyum ya da doyumsuzluğun esas etmenlerinden birisi olarak da ücrete işaret etmektedir; fakat bir aşamadan sonra ücretin iş doyumu üzerine etkisi, nicelik olarak değil, çalışanlar arasındaki bölümü ile kendisini belli eder.

Ücret-iş tatmini-başarı ilişkisi bu biçimde de ifade edilmektedir;

- İş doyumu başarıyı yükseltir,
- Başarı iş doyumuna sebep olur,
- Başarı ve iş doyumu verilen ödüllendirmelerle ilişkilidir (61).

Çalışanın ödül ile doyumunun sağlanması iş tatminine pozitif yönde etki eder, fakat ödüllendirmenin eşit yapılabilmesi ve başarı gösterene verilmesi çalışmanın iş doyum seviyesini arttırmaktadır (60).

Örgüt büyüklüğü ve sistemi: Kurumun büyük olması kurumsal tutumunu genel anlamda negatif olarak etkilemektedir. Kurum ne derece büyük ise o oranda problem oluşacağından ve kişinin kaybolması ya da mesleği ile alakalı gösterdiği bütün tutumlarda o

derece küçüleceğinden bu çeşit durumlar negatif olarak kabul edilmektedir. Kurumsal etkinliklerin artışı "Behemot Sendromu" olarak tanımlanmaktadır. Bu kimi alakalı problemler ve belirtiler meydana getirir. Daha büyük hacimli kurumlar işgörenlerin birbirleri ile ilişkilerini ve kurumla adaptasyon meselesini kompleks hâle getirir, işe yönelik handikaplar yükselir ve verimlilik düşer. Bu manada örgüt idaresinde yeni meslek baskıları oluştururken, kurum dahilinde kimi problemler meydana getirir (62).

Yönetim şekli ve kararlara katılma: Globalleşme ve çağdaşlaşmayla beraber değişik örgüt idare biçimleri işgörenler arasında da değişik fikirleri gündeme getirmektedir. İdarecilerin yönetim biçimlerinde değişime sebep olan bu yapı, işgörenlerin gerek katılımına gerekse tatmin seviyelerine etki etmektedir (56,57).

Locke'un amaç kuramına göre; hedeflerin ortaya konulmasına destek olan işgörenler bunların gerçekleşmesi ve gelişiminin sağlanmasına yönelik daha fazla gayret gösterirler. İdarecilerin geri dönüşüm sağlamaları neticesine bağlı olarak da işgörenlerin iş tatmin seviyeleri açığa çıkar (54).

Terfi imkânı: Bireyler iş gördükleri mesleklerde başarı sağlamak ve bir üst basamağa terfi etmeyi düşünerek motive olurlar. Terfi, görülen bir işten kazanılan geliri yükseltmenin yanında, bireyin toplumsal statüsünü arttırmakta, toplum içerisindeki yerine pozitif anlamda etki etmektedir. Yükselme isteği yüksek olan bireyler terfi imkânı sağlandığında işten üst seviyede tatmin olurlar. Bunun tersine örgütteki bütün terfi kadroları meşgul ise, çalışan başarı gösterse bile yükselme imkânı bulamayacağını bilmesi bireyin giderek iş doyumunu düşürmektedir (63). İş tatminini ifade eden dahili faktörlerle ilişkisinde önemli bir yeri olan yükselme düşüncesinin sağlık hizmeti sunanlar arasındaki iletişimi incelendiğinde, sağlık çalışanlarının terfi imkânlarının çok sınırlı olduğu, personellerinin büyük bir kısmının şuandaki görevlerinde mühim bir farklılık beklentisinin olmadığı görülmüştür (64).

Çalışanların yeterlilik düzeyi, kişilik yapısı eğitimi: Çalışanın başarısı ile ilişkili bir diğer başlık da çalışanın yeterlilik düzeyidir. Kişi uzmanlaştığı bir hususta ve statüde işini sürdürürse tatmin olabilmesi daha kolaylık gösterecektir. Yetenek ve kabiliyetleri ile direk ilişkili olan yeterlilik ve bireylerin yapısı eğitim seviyelerine yakışır mesleklerde çalışması benzer biçimde onların işe yönelik moralinin yükselmesi ve iş doyumlarının desteklenmesine yardımcı olur (56-59).

Sosyal iletişim ve çalışma ekibi: Kimileri sosyal iletişimi bir ödül niteliğinde ya da bir iş arkadaşıyla olan sosyal iletişim tecrübesini iş doyumunun esas kaynağı olarak görebilir. Hawthorne çalışmalarında üretim yükselmelerinin sebebi çalışma ekibinin daha yüksek iş doyumuna sahip olmasına, ekibi oluşturan üyelerinin isteklerine yakışır biçimde çalışma

ekibinde olmalarına ve çalışma ekibindeki iştiraklarının ve iletişiminin yükselmesine bağlanmıştır (65). Çalışma ekibi; kişilere yardımcı olabilme, öneriler üretme, gevşeme biçiminde destekler sunarak hizmet eder. Fayda getiren bir çalışma ekibi mesleği daha eğlenceli hâle getirir (57).

Ödüllendirme: Ödüller, işgörenin kendini değerli hissetmesini ve kendi menfaatlerinin kurumsal menfaatlerle bir olduğu düşüncesinin de oluşmasını destekleyeceğinden itimat ve değer görme gereksinimlerini de kuvvetlendirmektedir (60).

Çalışma çevresi ile ilişkiler: Günümüz çalışma ortamlarındaki mühim sorunlardan biri de işgörenlerin birbirleriyle ilişkileridir. Zamana paralel biçimde değişim gösteren sosyo-kültürel ortam ile bireylerin davranışları değişim göstermekte sınıflaşmalar da meydana gelmektedir (59).

İş garantisi: Kişinin kurumunda kendini değerli hissettiren düşünceye sahip olması, hukuki olaylar haricinde işten çıkarılmayacağını, kendine farklı bir biçimde davranılmayacağını bilmesi işine ilerisi adına güvence duyması iş tatminini önemli bir şekilde etkilemektedir. Çalışanın kendini garanti olarak düşünmesi iş tatmini düzeyine olumlu yönde etki etmektedir (66).

Yetki-sorumluluk devri: Yetki ve sorumluluğun verilmesi hususunda etkili karar kılma başarılı idarenin esasını ifade etmektedir. İdareciler verimlilik, nitelik, fayda sağlama ve müşteri merkezli olma gibi hususlarda aşama kaydetmeyi dilediklerinde işgörenlere sorumluluk ve karar verme yetkisini vererek iş tatminlerinin yükselmesine katkı sağlamaktadır. Belirli koşullar içerisinde işgörenlere hürriyet tanıyarak işgörenlerin işe karşı hissettikleri alaka ve başarma gücünü davranışa dönüştürme imkânı tanımaları iş tatmin seviyesini arttırmaktadır (56).

İş Tatmininin Bireye ve Örgüte Yönelik Sonuçları

Son dönemlerde yürütülmüş olan çalışmalarda iş tatmininin; kişi, kişinin çevresi ve kurum üzerindeki pozitif ve negatif etkileri açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Özellikle; işe devam durumu, çalışan gücü devri, verimlilik, başarı gibi kurumu ilgilendiren terimler, kurumları ve çalışma yürütenleri, işgörenlerde iş tatminini sağlayan etmenleri meydana çıkarmaya yönlendirmiştir.

Gerçek anlamda motivasyonu sağlanmış ve iş tatminine erişmiş işgörenler daha yüksek seviyede morale sahip olurlar ve bunun sonucunda da çalışma ortamında olan faydalarını da artırır. İşgörenler arasında iş tatmininin olması durumunda ise;

- İşgörenler idarecilere ve çalışma ortamına karşı daha sadık olurlar,

- Çalışan gücü devri ve devamsızlık oranının azalmasına pozitif tesirleri görülür,
- Yeni işe alımların azalmasına ve işe adapte olma sürecinin ise azalmasına katkı sağlar,
- Kârlılık ve/veya toplumsal yarar üzerine de pozitif etkisi görülür,
- Bireylerin başarılı, huzurlu ve etkili olmalarına imkân tanır,
- İş doyumunun sağlanmasıyla çalışanların performansında yükselme görülür,
- Çalışanlarda iş stresi daha düşük seviyede görülür,
- Çalışanlar, makine ve kuruluşun bakımında daha dikkatli olurlar ve bunlara zarar gelmemesine gayret gösterirler,
- Çalışanların daha yüksek seviyede ruhsal ve fiziksel sağlıkları iş tatmini ile sağlanır,
- İş tatmininin elde edilmesi ile sosyal yaşam açısından da tatmin olmada pozitif gelişmeler görülmüştür,
- İş tatminiyle mesleklerle ilgili sızlanmalar da azalma görülür.
- İş tatminsizliği, kişinin yaptığı meslekten bir tatmin veya hoşnut olma hissi sağlamaması, mesleğe yönelik bir usanmışlık, arzu duymama, kaçınma hissi duymasını anlatır (67).

İdarecilerde meydana gelen, pek çok faktörle birlikte bireyin mesleğinden duyduğu tatmin ile de alakalı tatminsizlik hissetmesi tükenmişlikle neticelenebilmektedir (68).

Çalışma ortamlarında duyulan huzursuzluğun meslekten tatmin elde edememenin hem sebebi hem neticesi olabileceği ileri sürülmektedir. Bu vaziyette iş tatminsizliğinin sebebi ya da neticesi de olsa huzursuzluğun türü psiko-somatik hastalıklara sebebiyet verdiği; mesleklerinden tatmin elde edemeyen kişilerde bağımlılık oluşturan madde alımıyla da karşılaşıldığı ifade edilmektedir (69).

Kurumsal davranış bakımından en mühim davranışlardan biri kişinin mesleğine yönelik geliştirdiği davranışlardır. Şayet bu davranışlar pozitif ise çalışanların doyum seviyelerinin yüksek, eğer negatif ise doyum seviyelerinin düşük olduğu incelenmiştir. Genelde tüm idareciler yönettikleri çalışanların doyum ya da doyumsuzluklarını bilmek isterler (70).

İş tatmininin çalışan ve örgüt bakımından belirli mühim sonuçlarının olduğu saptanmıştır. İş tatminini elde eden örgütlerin personel bulmakta güçlük çekmedikleri, çalışanının devamlılık gösterdiği söylenirken; doyumsuzluğun yaşandığı örgütlerin personel bulmakta güçlü çektiği, negatif sendikal eylemlerin sergilendiği de bilinen sonuçlardandır (67-68).

İş Tatminsizliğinin Doğurduğu Sonuçlar

Bu bölümde işgörenlerin mesleğine yönelik geliştirdiği tatminsizliğin sonuçları açıklanacaktır. Hem işgören hem de işveren için negatif faktörler oluşturan bu durumun pek çok etmen tarafından meydana geldiği görülecektir (70).

İşe yabancılaşma: İşgörenlerin çalışma çevrelerinden ve iş ortamı şartlarından dolayı tatminsizlik hissetmeleri, kendi çalışma ortamlarına yabancılaşma hissetmelerine sebep olabilmektedir. Çalışanların iş gördükleri çalışma ortamlarına yabancılaşmaları ve sadece para kazanma merkezli olmaları tatminsizliğin resmen bir döngü haline gelmesi ve onların bu döngü içinde kalmalarına sebep olacaktır. İşverenlerin, işgörenlerinin çalışma koşullarını düzenlemesi konusunda onları özgür bırakmaları; işgörenlerin sadece daha iyi bir işte çalışamamalarından dolayı işlerine devam etmek zorunda kalmaları, kurumun amaçlarına erişmesi için işgörenlerin gerekli gayreti göstermemelerine, kendi kurumlarını ve işgördükleri çalışmalarını özümsemedikleri için verimli bir çalışma sergilemedikleri görülecektir (71).

Stres: İş stresi, çalışma ortamındaki işgörenlerin hissetmiş olduğu stres biçiminde açıklamak olağandır. Bireylerin yaşamlarındaki stres, bireylerin kendileriyle alakalı olduğu gibi, işin özellikleriyle ve iş haricindeki etmenlerle de alakalı olarak stres seviyelerinde farklılık görülmektedir. Kurum ve iş esaslı olan stres; kurumdaki yapı, kurumun politikası, kişiler arasındaki münasebetler, iş görülen ortamdaki şartlar gibi etmenlerden meydana gelmektedir. Bunlara paralel biçimde, kişinin iş dışındaki mali ve ailevi problemlerinden ötürü birtakım etmenler de iş stresine etki edebilmektedir (72).

İşe devamsızlık: İşverenlerin dile getirdikleri ve kurumların sistemlerini etkileyen bir diğer önemli unsur işgörenlerin işe devamsızlıklarıdır. Bireyler çalıştıkları örgütten sadece beklentileri olmamakta, bununla birlikte anlaşılmayı da istemektedirler. Geri dönüş yapılmayan, beklentileri karşılanmayan ve katı bir yönetim biçimine sahip olan kurumlarda işe devamsızlığın daha yüksek olma oranı, zaman ilerledikçe örgütler için korkulu bir duruma gelmektedir (54).

İşten ayrılma niyeti: Örgütlerde görülen en önemli problemlerden biri de işgörenlerin özellikle başarılı oldukları halde işlerinden ayrılmaya niyetlerinin olmasıdır. Bunun nedenine bakıldığında işgörenlerin başka bir kurumda daha yerinde bir ücret alabilmek için ve benzer şekilde muadil tutumlar görmesi istekleridir (73). Bireylerin işten ayrılma niyetleri davranışlarına da yansıyabileceğinden işgörenlerde mesleklerine yönelik daha az gayret gösterme eğilimi görülmektedir.

İşgücü devir hızında artış: İş tatminsizliğine sebep olan işgücü devir hızı, işgörenlerin, mesleklerine yönelik gösterdikleri ruhsal veya bedensel tepkiler, çalışma ortamlarında karşılaştıkları problemler, diğer işgörenlerle olan anlaşmazlık ve kültürel değişiklikler gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır (74).

İş Tatminini Arttırma Yolları

İşgörenlerin birbirleriyle iş tatmini/tatminsizliği neticelerinden yola çıkarak verimliliği, başarıyı, morali ve diğer pozitif faktörleri yükseltmek amacıyla kurumlar farklı iş dizaynı yaklaşımlarını oluşturmuşlardır. İlk olarak dört esas madde olarak açıklanan bu metotlar, bireylerin işgörme arzularını tekrardan meydana çıkarmak ve kurumlara yönelik sadakatlerini de yükselterek pozitif iş tatmini neticeler almaya ilişkin metotlardır (70,73).

İş rotasyonu: İş rotasyonu terimi, örgütlerin alt, orta ve üst pozisyonlarında yaygın biçimde tatbik edilen eğitim metotlarından bir tanesidir. İş rotasyonunda, örgütlerin orta ve üst pozisyonlarındaki işgörenler idarecilerle belirli bir zaman için sorumluluklar yüklenmektedir. Bunun sebebi, ilerleyen süreçlerde görev ataması yapılacak bu bireylerin, idare ile alakalı görevlerine ilaveten teknik yetenekler kazanmalarının sağlanması ve örgütteki farklı işlevleri tanımalarını göstermek nedenlidir (75).

Oryantasyon: Yürütülen işin lüzumlarına ve özelliklerine göre uygun olan personelin seçilmesi sürecinden sonra uyumlaştırma yani oryantasyon programı ile işgörenin işine adaptasyonu desteklenmelidir. Oryantasyon, çalışanın kurumdaki ilerlemesi kariyerinin belirlenmesi, onun mesleğindeki adaptasyonun hız kazanmasını desteklemekle beraber verimliliğinin de yükselmesine imkân tanımaktadır. Oryantasyon, yeni işe alınan bir bireyin işine ve iş ortamına en iyi biçimde giriş yapabilmesine yönelik sürecin ilk adımını ifade etmektedir. Bu süreçte, işgörene işteki şartlar, iş ortamındaki meydana getirilen mal ve sunulan hizmetler hakkında bilgiler, bu olanların sosyal ortama ne gibi fayda verdiği ile ilişkili farklı bilgiler düzenli bir süreç vasıtasıyla yeni gelen işgörenlere ayrılması ve bunların iş ortamlarına ve işe adaptasyonu desteklemektedir (74).

İş zenginleştirilmesi: İş zenginleştirme, özellik açısından birbirinden aynı olmayan işlerin dikey seviyedeki işgören açısından yürütülmesi ve bu insanlara yeni sorumlulukların ve görevlerin yüklenmesidir. Burada, işgörenin meslek mekanizması ve denetleme yapılabilmesi hususları noktasında daha çok söz sahibi olmasıyla ve çalışma arzusunun artmasıyla sonuçlanmaktadır (74,75).

İş basitleştirme: Örgütler bakımından iş basitleştirme özetle, işgörenler arasında eş değer biçimde iş bölüşümü oluşturarak basitleştirmek ve tek düzeliği engelleyebilmektir (76).

Burada, işgörenlerin çalışmalarına yönelik gayreti yükselteceğinden ve bireylerin zekâ, kabiliyet gibi niteliklerini daha etkin bir biçimde kullanılmasına destek olacağından, iş doyumuna da pozitif bir biçimde etki edeceği ifade edilmektedir (75).

İşin genişletilmesi: İş genişletme, yatay ve dikey biçimde iki türlü olmaktadır. Yatay iş genişletilmesinin hedefi, çalışmanın kapsamının değiştirilmesinden dahası alt görevlerde farklılık meydana getirilmesidir. Gerçekleştirilen bu farklılıklarla işgörenlerin, çalıştığı yerlerden ayrılmadan yürüttüğü işte değişik görevlerde iş görerek, bir işten farklı işe gidemeyeceğinden bu durum onun iş doyum seviyesinde yükselme gösterecektir. Dikey iş genişletme ile iş zenginleştirmenin hemen hemen değişik bir manası yoktur. Burada işgörenin, yaptığı iş kapsamında sorumlulukların içeriği bir miktar daha geniş yelpazededir (75).

Personel güçlendirme: Personelin güçlendirilmesine yönelik yürütülen etkinlikler, işgörenin çalıştığı işi benimsemesini, yaptığı işlerde daha fazla gayret göstermeleri ile sonuçlanmaktadır. Güçlendirme, örgüt kapsamında var olan işgörenlerin kendilerine kıymet verildiğini ve önemli hissetmelerinin sağlanmasıyla beraber örgütteki niteliğin artışını ve bütün kuvvetin ziyadesiyle açığa çıkmasını destekleyen mühim bir ögedir. Benzer biçimde işgörenin güçlendirilmesi karar alma sürecine katılımını destekleyen bir idari aşamanın meydana gelmesi için de mühimdir (77).

Özetle, geliştirilen ve uygulanan bu yaklaşımlar, örgütün mekanizması için mühim bir ögedir. İş tatmininin elde edilmesi, örgütler için önem arz etmekle beraber ilerleyen teknoloji ve rakip çevrelerce de devamlılığını sağlayabilmek için vazgeçilmez bir ögedir (70,73-77).

İş Tatminini Ölçmeye Yönelik Yazında Kullanılan Ölçekler

Türkiye'de son dönemlerde iş tatmini çalışmaları için uygulanan ölçeklerin önemli çoğunluğu diğer ülkelerde kullanılan ölçeklerden uyarlama biçimindedir. Uyarlamalar ilk olarak hedeflenen örneklem açısından kavrayabilecekleri biçiminde Türkçeye tercümesiyle harekete geçilir. Hemen arkasından standartlaşması sağlanarak Türkiye normları geliştirilmekte ve nihai biçimde geçerlik güvenirlik ölçülmektedir. İş tatmini çalışmalarında uygulanan yöntemler aşağıda açıklanmıştır (78).

Yüz çizelgesi: Kunin'in 1955 yılında oluşturduğu "Yüz Çizelgesi" nde bireylere altı tane yüz örnek gösterilerek bunlardan biri arasından seçim yapmaları söylenmektedir. Bu biçim daha çok Minnesota Tatmin Ölçeği'ne benzer ölçekleri kavrayamayan veya engelli işgörenlerde kullanılmaktadır. Bireylere ücret, yükselme veya terfi, idare biçimi, çalışma ve iş çevresi ile alakalı biçimde en müsait örneğin seçimi sağlanarak iş tatmin seviyeleri ölçülmektedir (79).

Minnosate iş doyum ölçeği: 1967 yılında Weis, Dawis, England ve Lofquist tarafından oluşturulan Minnesota Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ) dahili ve harici biçimde iş tatminini ölçmede uygulanmaktadır (78). Özetle 20 ve daha uzun olarak 100 ifadeli bu ölçek, bireylerin işleri ve iş ortamları ile ilgili psikolojik bakımdan düşüncelerini değerlendirme yaparak, tatmin/tatminsizlik düzeylerini ölçmede uygulanmaktadır (78).

Derecelendirmelerde iş şartları, işin yapısı, sorumluluk, ücret, denetleme, yükselme gibi esas konuların incelendiği ölçekte 'Hiç Memnun Değilim' den Çok Memnunum' a doğru olan kısımlar işaretlenerek iş tatmin seviyesi ölçülür (78).

Hizmet dalında farklı bölümlerin olması ve işgören sayısı çok olduğundan, iş tatmin düzeylerini belirmek güç görünebilmektedir. Her işgörenin yürüttüğü işten ve işverenden beklentisi olabilmektedir. Bu sebeple, Minnesota Tatmin Ölçeğinin uygulanması, insan kaynakları bakımından işgörenlerin durumlarını daha esnek bir biçimde görmelerine yardımcı olacaktır (78).

Porter ihtiyaç ve tatmin anketi: Porter ihtiyaç ve tatmin ölçümünü Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi "kuramına "göre oluşturmuştur. İşgören bulunduğu şartlar ile arzulanan ya da kabul gören şartları kıyas ederek değerlendirmektedir (80).

İş tatmin anketi: Alan yazın araştırıldığında iş tatmin ölçekleri kapsamında en çok kullanılan ölçek olduğu kabul edilmektedir. Spector tarafından 1985 yılında 9 bölüm ve 36 alt parametreden meydana gelecek biçimde oluşturulmuş bir ölçektir (80).

İş tanımlama endeksi (Job Descriptive İndex – JDI): Smith, Kendal ve Hulin tarafından en çok uygulanan pratik metot olarak iş tanımlama ölçeği oluşturulmuştur. İş tanımlama endeksinde işgörenin mühim bulduğu terfi, maaş, işin kendisi, idare ve iş arkadaşlarının meydana getirdiği beş ögenin tatmin değerlendirmesi ölçülür. Yalnızca bu etmenlerin değerlendirmesi diğer etmenlerin değerlendirmesine engel teşkil eder. 72 maddeden meydana gelen ölçekte ifade edilen boyutlarla alakalı katılımcılar "evet", "hayır", "kararsızım" biçiminde yanıtlar (80).

Anket ve mülakat yöntemi: Özel biçimde tanımlanan bir ölçeğe bağlı olmadan mülakat ya da belirli yaklaşımlarla bireylerle veya örgüt ve kuruluşlarca oluşturulan ölçüm yöntemidir (80).

ÖRGÜTSEL SİNİZM VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Son dönemlerdeki araştırmalar, örgütsel sinizm ve iş tatmini ilişkisinin gözle görülmeyen bağını ön plana çıkarmaktadır. Verilerden elde edilen bulgular, bu iki parametrenin

sadece bağlantılı olması değil benzer biçimde sinizmi etkileyen etmenlerin iş tatmin seviyesine etki eden etmenlerle de alakalı olduğunu meydana çıkarmaktadır (1).

İş tatmini ve örgütsel sinizm alakasını araştıran farklı çalışmalar, iki parametre arasında mühim seviyede bir ilişkinin olduğu neticesini ortaya çıkarmıştır. Çalışanın örgütsel sinizm seviyesinin üst düzeyde olması, iş tatmin seviyesinin düşmesine neden olmaktadır. Yani örgütsel sinizm seviyesi yükseldikçe, iş tatmini düzeyi düşmektedir (17,39).

Örgütsel Sinizm ve Kişilik İlişkisi

Örgütsel sinizm ile bireysel nitelikler incelendiğinde aralarında önemli bir bağın olduğu da pek çok çalışmacının araştırmalarından elde edilen bir çıkarımdır. Dünyada toplumsal ilişkilerinde tatmin olmayan, dürüst olmayan, alakasız ve ben merkezli kişilerle dolu olduğu biçimindeki geniş bir genellemeye dayanan başkalarına yönelik yoğun bir güven eksikliği hisseden kişilerin, sinik tutumlara yönelik eğilimi daha üst seviyededir (17).

Sinizm ve bireysel niteliklerin ilişkisindeki direk bağlantı olduğu fikri esasında eski Yunan çağındaki Sinik Okul felsefesine uzanmaktadır. Bu manada, anlaşılan en eski sinik bireyler olan Socrates'in öğrencisi Anthisthenes ve Sinoplu Diogenes, sahip oldukları bireysel nitelikleri sebebiyle sinik tutumlar ortaya çıkarmıştır (2).

Örgütsel Sinizm ve İşgören Performansı İlişkisi

Çalışanlar, kurum içerisindeki sosyal ortamın değişim göstermesinin başta gelen mühim ortaklarıdır. Yeterli ücret ve adil tutum karşısında, işgörenler ara ara gönüllü hizmetler sunarak, yeni başlayan çalışanlara rehber olarak ve kişisel gelişim programlarına katılım göstererek işin ihtiyaçlarına daha fazla uygun olmayı sağlamaktadır. Kurumsal vatandaşlığın esasında, kurumun dâhili ve harici olarak geliştirilmesine istekli bir biçimde katkı sunmak vardır. Örgütsel sinizmin en öncülerinden bir tanesi olan ruhsal sözleşme ihlalleri meydana geldiğinde, çalışanlardaki kurumsal vatandaşlık düşüncesi aniden yok olmakta ve kişilerin kurumları için gönüllü biçimde sağlayacakları faydayı da ortadan kaldırarak çalışanların başarılarına da negatif yönde etki etmektedir (1).

Örgütsel sinizmin kişisel başarıya mühim seviyede etki edemediği fikrini ileri süren kimi çalışmalar olmasına rağmen genel anlamda tüm sinizm çeşitlerinin çalışanların bireysel faaliyetleri ve başarılarına etki ettiği kabul görmektedir. Kişide meydana getirdiği engellenme, düş kırıklığı, kuruma yönelik oluşan itimat kaybı, kurumsal adalet algısındaki eksiklik fikri, çalışanların karar alımına katkısındaki yeterli olmayan seviye ve benzer algılar sebebiyle çalışanların kişisel başarılarının düşmesi de beklenen bir neticedir (1,17,10).

Örgütsel Sinizm ile Kariyer İlişkisi

Çalışan iş gördüğü kurumdaki gelişme ve terfi olanağına sahip oldukça kuruma yönelik daha yararlı bir davranış gösterecektir. Dahası kurumsal sinizm davranışı düşecektir. Benzer biçimde uygun bir mertebeye de sahip olma sinizmine de etki edebilmektedir. Çalışanların yapmış oldukları iş ile alakalı olarak maddi ve manevi doyumların kazanılması ve süreklilik arz etmesi işverenden ve idarecilerden bağımsız değildir. Çalışanlar üstleri ve işverenlerin hürmetini ve sevgisini elde edebilmesi için, mühim bir gayret ve fedakârlıktan uzaklaşamazlar. İş sergilemelerinin karşılığını hürmet görme ve toplumsal statüsünde yükselebilme ile soyut olmayan bir biçimde gören çalışan daha çaba sarf ederek çalışacak ve kurumuna yönelik sinik davranışı düşecektir. Tersi bir durumda çalışan işi ile alakalı gayretlerinin karşılıklı olmadığını anladığında kurumuna yönelik sinik bir davranış gösterecektir. Çalışanın yürüttüğü işin hızını yükseltmek ve çalışma azmini arttırmak için idareci işgörenini ödüllendirebilir, hususi toplantılar planlayarak armağan ve takdirler sunabilir, imkân varsa medya aracılığıyla halka duyurmak yoluyla işgörenin toplumsal statüsüne katkı sağlayabilir (1).

Örgütsel Sinizm ve Ücret İlişkisi

Ortalama ücret düzeyinin altında ücret alan bireylerde iş doyumsuzluğu oluşabilmektedir ve bu doyumsuzluk neticesinde çalışanların daha uygun maddi imkânlar aramaktadırlar. Böyle bir vaziyette, birey işe kendini tabii göremez ve işte geçici biçimde çalışmak zorunda olduğunu tasarlar. Ortalama seviyenin altında düşük ücret, çalışanın bedensel gereksinimlerini eksiksiz biçimde sağlayamaması neticesini meydana getirmekte onları moralsizliğe ve daha da ileri götürerek iş ortamından uzaklaşmaya itmektedir. Yani çalışanın sinik davranışlarının meydana gelmesine imkân tanır (1).

GEREÇ ve YÖNTEMLER

ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın çalışma evrenini, Diyarbakır KHBGS bağlı olan Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesinde tüm birimlerde hizmet veren toplam 1078 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan 1078 kişiden 281'inin evreni temsil ettiği alan yazında hesaplanmıştır (81). Ancak olabilecek aksiliklere karşılık 350 anket formu dağıtılmış, 318 tanesi geri bildirim alınmış. Tamamlanmayan ölçek formları çıkarıldığında ise değerlendirilebilecek 283 anket formunun olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada örneklem ise basit tesadüfi örneklem yöntemiyle araştırmacı tarafından belirlenmiştir.

Basit tesadüfî örneklem seçim tekniğinin sorunu, iyi bir örneklem çerçevesi gerektirmesidir. Okullar, şirketler, sendikalar gibi bazı evrenler için örneklem çerçevesinin oluşturulması kolay olsa da şehir ya da ülke gibi daha büyük evrenler için genellikle böyle uygun listeler yapmak ya da bulmak mümkün olmaz. Ayrıca evrenin geniş bir coğrafi alana yayılmış olduğu büyük çaplı araştırmalarda, tesadüfî olarak seçilen kişilerle görüşmek için araştırmacının uzun mesafeler kat etmesi gerekir. Bu durum da ulaşım masraflarını ve araştırmanın maliyetini artırır. Basit tesadüfî örneklem seçim tekniği, iyi bir örneklem çerçevesi mevcut olduğu zaman ve evren, coğrafi olarak belli bir bölgede yoğunlaştığı zaman kullanışlıdır (81). Araştırmada basit tesadüfi örneklem tekniğinin kullanılmasının sebebi, evrendeki her bir elemanın örnekleme dahil edilmesinde eşit şansa sahip olmasıdır. Bu sebeple yanlı olma ihtimali de azalacağından basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN KISITLILIKLARI

Araştırmanın zaman ve maliyet sınırlılıklarından dolayı sadece 2017-2018 yılında Diyarbakır ili Kamu Hastaneler Birliğine bağlı Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesinde görev yapan sağlık personelleriyle kısıtlı kalmıştır.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırma kapsamında kullanılacak örgütsel sinizm ölçeği ve iş tatmini ölçeği daha önce bilimsel araştırmalarda kullanılmış olup geçerlilik ve güvenirlilik analizleri alan yazında mevcuttur. Örgütsel sinizm ölçeği 13 ifadeden ve 3 boyuttan oluşan 5'li likert tipi ölçektir. Araştırma kapsamında kullanılacak olan diğer bir ölçek Minnoseta iş doyum ölçeğidir. Minnoseta iş doyum ölçeği 24 ifadeden ve tek boyuttan oluşan 5'li likert tipi bir ölçektir (1).

Araştırma kapsamında örgütsel sinizm ölçeği ve iş tatmini ölçeği kullanılacaktır. Örgütsel sinizm ölçeği Brandes tarafından 1997 yılında geliştirilen ve Erdost vd tarafından 2007 yılında Türkçe'ye çevrilen, 13 ifadeden ve duyuşsal, bilişsel, davranışsal alt boyutlarından oluşan 5'li likert tipi ölçektir (1,5). İş tatminini ölçmek amacıyla 2011 yılında Boyalı tarafından Minnesota Tatmin Ölçeği ifadelerinden oluşturulan 24 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Ölçek diğer ölçek gibi 5'li likert tipindedir (1). Ayrıca çalışanların demografik özelliklerini belirleyebilmek maksadıyla 10 sorudan oluşan bir form kullanılmıştır. Bu formu ile çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, kurumdaki çalışma süreleri, medeni durum, mesleği isteyerek seçme, işinden memnun olma, çalıştığı bölüm ve çalışma saatleri gibi demografik özellikleri ile ilgili bilgilere ulaşılması amaçlanmıştır. Değerlendirilen örgütsel sinizm ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,942, boyutların sırasıyla Cronbach Alpha değerleri; bilişsel sinizm boyutu için 0,920, duyuşsal sinizm boyutu için 0,934, davranışsal sinizm boyutu için 0,847'dir (5). İş tatmini ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,944'tür (1).

Araştırmada kullanılan örgütsel sinizm ölçeği ile iş tatmini ölçeğinin toplam ölçek puanları normallik testlerine tabi tutulmuştur. Verilerin normal dağılım gösterebilmeleri için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında değişmesi gerektiği alan yazında ifade edilmektedir (82). Buna göre, ÖSÖ den elde edilen toplam puanların normallik şartını sağladığı tespit edilmiştir (skewness=-0,033; kurtosis=-0,708). İş tatmini ölçeğinin toplam puanının da çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu belirlenerek normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir (skewness=0,101; kurtosis=-0,568).

Araştırmada sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılığın olup olmadığı SPSS 22.0 istatistiksel veri analizi paket programı ile t- testi

ve tek yönlü varyans analizi (Anova), sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığı t- testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova), sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmin düzeyleri arasında ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi, örgütsel sinizm ile iş tatmin düzeylerinin birbirlerini etkileyip etkilemediği ise regresyon analizleri ile belirlenecek ve aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H_1: Örgütsel sinizm ve alt boyutları ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1a}: Örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: Örgütsel sinizmin bilişsel alt boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: Örgütsel sinizmin duyuşsal alt boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki vardır.

H_{1d}: Örgütsel sinizmin davranışsal alt boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_2: Örgütsel sinizm ve alt boyutları, iş tatminini etkilemektedir.

H_{2a}: Örgütsel sinizm iş tatminini etkilemektedir.

H_{2b}: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan bilişsel boyut iş tatminini etkilemektedir.

H_{2c}: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan duyuşsal boyut iş tatminini etkilemektedir.

H_{2d}: Örgütsel sinizmin alt boyutu olan davranışsal boyut iş tatminini etkilemektedir.

BULGULAR

DEMOGRAFİK VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri

Demografik Nitelik	Gruplar	N	%
Kurumdaki Çalışma Süresi	1 yıldan az	121	42,8
	1-5 yıl	70	24,7
	6-10 yıl	36	12,7
	11 yıl ve üstü	56	19,8
	Toplam	**283**	**100**
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	91	32,2
	1-5 yıl	48	17,0
	6-10 yıl	58	20,5
	11 yıl ve üstü	86	30,4
	Toplam	**283**	**100**
Yaş	25 ten az	105	37,1
	25-29 arası	48	17,0
	30-34 arası	57	20,1
	35 ve üzeri	73	25,8
	Toplam	**283**	**100**
Medeni Durum	Evli	134	47,3
	Bekar	149	52,7
	Toplam	**283**	**100**
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	38	13,4
	Önlisans	77	27,2
	Lisans	154	54,4
	Tıpta Uzmanlık	3	1,1
	Y. Lisans/Doktora	11	3,9
	Toplam	**283**	**100**
Cinsiyet	Kadın	193	68,2
	Erkek	90	31,8
	Toplam	**283**	**100**
Meslek Seçimi	Hayır	72	25,4
	Evet	211	74,6
	Toplam	**283**	**100**

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri (devamı)

İş Memnuniyeti	Hayır	43	15,2
	Kararsızım	7	2,5
	Kısmen	99	35,0
	Evet	134	47,3
	Toplam	**283**	**100**
Çalıştığınız Bölüm	Yatan Hasta Katı	112	39,6
	Radyoloji	12	4,2
	Yoğun Bakım Servisleri	19	6,7
	Laboratuvar	35	12,4
	Poliklinikler	95	33,6
	Ameliyathane	4	1,4
	İdari Bölümler	6	2,1
	Toplam	**283**	**100**
Çalışma Saatleri	Sadece Gündüz	183	64,7
	Nöbet Usulü	90	31,8
	Sadece Gece	10	3,4
	Toplam	**283**	**100**

Tablo 1'de görüldüğü gibi çalışmaya katılanların kurumda çalışma süresi faktörüne göre dağılımına bakıldığında, 1 yıldan az çalışan katılımcılar grubun %42,8'ini, 1-5 yıl süre çalışan katılımcılar %24,7'sini, 6-10 yıl süre çalışan katılımcılar %12,7'sini, 11 yıl ve üstü süredir çalışan katılımcılar %19,8'sini; 1 yıldan az çalışan katılımcılar grubun %32,2'sini, 1-5 yıl süre çalışan katılımcılar %17,0'ını, 6-10 yıl süre çalışan katılımcılar %20,5'sini, 11 yıl ve üstü süredir çalışan katılımcılar %30,4'ünü; eğitim durumuna göre dağılıma bakıldığında daha önceden sağlık meslek lisesi mezunu katılımcılar grubun %13,4'ünü, önlisans mezunu katılımcılar %27,2'sini, lisans mezunu katılımcılar %54,4'ünü, tıpta uzmanlık mezunu katılımcılar %1,1'ini, yüksek lisans/doktora mezunu katılımcılar ise %3,9'unu; katılımcıların cinsiyetine ilişkin katılma durumuna göre dağılıma bakıldığında kadınlar %68,2'sini, erkekler ise grubun %3,8'ini; mesleği isteyerek seçmeye ilişkin dağılıma bakıldığında hayır diyen katılımcılar grubun %25,4'ünü, evet diyen katılımcılar %74,6'sını; iş memnuniyeti ile ilgili görüşlere göre dağılıma bakıldığında hayır diyen katılımcılar grubun %15,2'sini, kararsızım diyen katılımcılar %2,5'ini, kısmen diyen katılımcılar %35,0'ını, evet diyen katılımcılar ise %47,3'ünü; çalışılan birim ile ilgili görüşlere göre dağılımına bakıldığında yatan hasta katında çalışan katılımcılar grubun %39,6'sını, radyoloji bölümünde çalışan katılıcılar %4,2'sini, yoğun bakım servislerinde çalışan katılımcılar %6,7'sini, laboratuvar biriminde çalışan katılımcılar %12,4'ünü, poliklinik bölümünde çalışan katılımcılar %33,6'sını, ameliyathane biriminde çalışan katılımcılar %1,4'ünü, idari bölümlerde çalışan katılımcılar ise %2,1'ini, çalışma saatleriyle ilgili faktörün dağılımına bakıldığında sadece gündüz çalışan katılımcılar

grubun %64,7'sini, nöbet usulü çalışan katılımcılar %31,8'ini, sadece gece çalışan katılımcılar ise %3,4'ünü oluşturmaktadır.

VERİLERİN DAĞILIMINA İLİŞKİN ANALİZLER

Bu bölümde araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcıların örgütsel sinizm ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleği isteyerek seçme durumu, mesleki deneyim, kurumda çalışma süresi, yaş, eğitim durumu, iş memnuniyeti, çalıştığı birim ve çalışma saatlerine göre istatistiksel açıdan farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Ayrıca, örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları ile iş tatmini ölçeği arasında anlamlı farklılık olup olmadığına ilişkin bulgu ve yorumlara yer verilmiştir.

Katılımcıların Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Göre Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların örgütsel sinizme ilişkin genel tutumları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Madde No:		**n= 283**	
		$\bar{x}$	**ss**
1	Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.	2,65	1,28
2	Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum	2,76	1,28
3	Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	2,78	1,25
4	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	2,78	1,20
5	Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.	2,69	1,30
6	Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.	2,54	1,26
7	Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.	2,45	1,23
8	Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.	2,38	1,23
9	Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.	2,50	1,28
10	Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.	2,27	1,23
11	Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	3,08	1,22
12	Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.	2,80	1,26
13	Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.	2,75	1,29
Toplam		**2,65**	**0,94**

Tablo 2'ye göre örgütsel sinizm yaşanmasında en etkili ifadeler "Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum", "Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.", "Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım." ve "Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır." maddeleridir.

Tablo 2'ye göre örgütsel sinizm yaşanmasında en etkisiz üç ifade "Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.", "Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim." ve "Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım." maddeleridir.

Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının cinsiyet değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 3.'de gösterilmektedir.

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumlarının dağılımı

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	Ss	T	P
Bilişsel Boyut	Kadın	193	2,68	1,19	-0,284	0,777
	Erkek	90	2,72	2,21		
	Toplam	**283**				
Duyuşsal Boyut	Kadın	193	2,48	1,19	0,507	0,612
	Erkek	90	2,41	1,16		
	Toplam	**283**				
Davranışsal Boyut	Kadın	193	2,69	1,11	-1,000	0,319
	Erkek	90	2,83	1,11		
	Toplam	**283**				
Toplam Örgütsel Sinizm	Kadın	193	2,53	1,11	-0,267	0,790
	Erkek	90	2,57	1,12		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda kadın katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$ =2,68) ile erkek katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,72) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=-0,284, p>0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda kadın katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$ =2,48) ile erkek katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,41) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=0,507, p>0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda kadın katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,69) ile erkek katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,83) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=-0,267, p>0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Örgütsel sinizmin ölçeğinde kadın katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,53) ile erkek katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,57) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=-0,267, p>0,05]. Bu bulgu, katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının medeni durum değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 4.'te gösterilmektedir.

Tablo 4. Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Bilişsel Boyut	Evli	134	3,19	1,06	7,27	0,00*
	Bekar	149	2,24	1,14		
	Toplam	**283**				
Duyuşsal Boyut	Evli	134	2,94	1,15	7,09	0,00*
	Bekar	149	2,02	1,02		
	Toplam	**283**				
Davranışsal Boyut	Evli	134	3,05	1,04	4,80	0,00*
	Bekar	149	2,44	1,09		
	Toplam	**283**				
Toplam Örgütsel Sinizm	Evli	134	3,01	1,04	7,38	0,00*
	Bekar	149	2,11	1,01		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda evli katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=3,19) ile bekar katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,24) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=-7,27, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Evli katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri bekar katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda evli katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,94) ile bekar katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,02) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=7,09, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Evli katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri bekar katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda evli katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=3,05) ile bekar katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,44) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=4,80, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Evli katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri bekar katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizm ölçeğinde evli katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=3,01) ile bekar katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,11) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=7,38, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Evli katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri bekar katılımcılara göre daha fazladır.

Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının mesleği isteyerek seçme durumuna göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 5.'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Bilişsel Boyut	Evet	72	3,04	1,11	2,90	0,004*
	Hayır	211	2,57	1,21		
	Toplam	**283**				
Duyuşsal Boyut	Evet	72	2,74	1,29	2,40	0,017*
	Hayır	211	2,36	1,12		
	Toplam	**283**				
Davranışsal Boyut	Evet	72	2,99	1,22	2,20	0,020*
	Hayır	211	2,64	1,06		
	Toplam	**283**				
Toplam Örgütsel Sinizm	Evet	72	2,85	1,11	2,72	0,007*
	Hayır	211	2,44	1,10		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=3,04) ile hayır diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,57) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=2,90, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri hayır diyen katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,74) ile hayır diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,36) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=2,40, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri hayır diyen katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,99) ile hayır diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,64) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=2,20, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri hayır diyen katılımcılara göre daha fazladır.

Örgütsel sinizm ölçeğinde mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,85) ile hayır diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,44)

arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=2,72, p<0,05]. Bu bulgu, örgütsel sinizm düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri hayır diyen katılımcılara göre daha fazladır.

Katılımcıların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının mesleki deneyime göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 6.'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sinizm ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) 1 yıldan az	91	1,75	3	42,51	0,000*	A-B
	B) 1-5 yıl	48	2,81				A-C
	C) 6-10 yıl	58	3,22	279			A-D
	D) 11 yıl ve üstü	86	3,26				B-C
	Toplam	**283**	**2,69**	**282**			B-D
Duyuşsal Boyut	A) 1 yıldan az	91	1,63	3	30,97	0,000*	A-B
	B) 1-5 yıl	48	2,70				A-C
	C) 6-10 yıl	58	2,68	279			A-D
	D) 11 yıl ve üstü	86	3,05				C-D
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) 1 yıldan az	91	2,09	3	17,48	0,000*	A-B
	B) 1-5 yıl	48	2,99				A-C
	C) 6-10 yıl	58	3,07	279			A-D
	D) 11 yıl ve üstü	86	3,03				
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) 1 yıldan az	91	1,69	3	37,92	0,000*	A-B
	B) 1-5 yıl	48	2,75				A-C
	C) 6-10 yıl	58	2,83	279			A-D
	D) 11 yıl ve üstü	86	3,12				B-D
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 42,51, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, mesleki deneyim süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 11 yıl ve üstü deneyime sahip

katılımcıların ($\bar{x}$=3,26), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,75), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,81) ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,22) göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulguya göre mesleki deneyim yılı arttıkça katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 30,97, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, mesleki deneyim yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,05), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,63), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,70), ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2.68) göre örgüt içerisinde duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu analiz sonucunda göre mesleki deneyim yılı arttıkça katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri daha fazladır.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 17,48, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, mesleki deneyim yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,07), 1 yıldan az ($\bar{x}$=2,09), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,99) ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,05) göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mesleki deneyim yılı arttıkça katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri daha fazladır.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 37,92, p<0.05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, mesleki deneyim yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$ =3,12), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,69), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,75), ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,83) göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mesleki deneyim yılı arttıkça katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri daha fazladır.

Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının bulundukları kurumdaki çalışma süresine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 7.'de gösterilmektedir.

Tablo 7. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılım

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) 1 yıldan az	121	1,98	3	34,59	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 1-5 yıl	70	3,10				
	C) 6-10 yıl	36	3,47	279			
	D) 11 yıl ve üstü	56	3,21				
	Toplam	**283**	**2,69**	**282**			
Duyuşsal Boyut	A) 1 yıldan az	121	1,79	3	30,70	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 1-5 yıl	70	2,86				
	C) 6-10 yıl	36	3,06	279			
	D) 11 yıl ve üstü	56	3,03				
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) 1 yıldan az	121	2,24	3	16,14	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 1-5 yıl	70	2,08				
	C) 6-10 yıl	36	3,10	279			
	D) 11 yıl ve üstü	56	3,12				
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) 1 yıldan az	91	1,88	3	33,12	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 1-5 yıl	48	2,93				
	C) 6-10 yıl	58	3,06	279			
	D) 11 yıl ve üstü	86	3,14				
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 34,59, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,47), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,98), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=3,10) ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,21) göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 30,70, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,06), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,79), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,86) ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,03) göre örgüt içerisinde duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=16,14, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,12), 1 yıldan az ($\bar{x}$=2,24), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,08), ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,10) göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında kurumda çalışma süresi bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=33,12, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, kurumda çalışma süresine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$ =3,14), 1 yıldan az ($\bar{x}$=1,88), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=1,93), ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,06) göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının yaş değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 8.'de gösterilmektedir.

Tablo 8. Yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) 25 ten az	105	1,90	3	34,51	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 25-29 arası	48	2,98				
	C) 30-34	57	3,33	279			
	D) 35 ve üstü	73	3,15				
	Toplam	**28**	**2,69**	**282**			
Duyuşsal Boyut	A) 25 ten az	105	1,77	3	26,03	0,000*	A-B A-C A-D B-D
	B) 25-29 arası	48	2,67				
	C) 30-34	57	2,76	279			
	D) 35 ve üstü	73	3,08				
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) 25 ten az	105	2,20	3	15,48	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 25-29 arası	48	3,17				
	C) 30-34	57	3,07	279			
	D) 35 ve üstü	73	2,95				
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) 25 ten az	105	1,84	3	29,51	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 25-29 arası	48	2,85				
	C) 30-34	57	2,86	279			
	D) 35 ve üstü	73	3,10				
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=34,51, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 30-34 yaş arasında olan katılımcıların ($\bar{x}$=3,33), 25'ten az ($\bar{x}$=1,90), 25-29 yaş arası ($\bar{x}$=2,98) ile 35 ve üstü yaşa sahip katılımcılara ($\bar{x}$=3,15) göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=26,03, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 35 ve üstü yaş arasında olan katılımcıların ($\bar{x}$=3,08), 25'ten az ($\bar{x}$=1,77), 25-29 yaş arası ($\bar{x}$=2,77) ile 30-34 yaşa sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,76) göre örgüt içerisinde duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların yaşları arttıkça katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=15,48, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 25-29 yaş arasında olan katılımcıların ($\bar{x}$=3,17), 25'ten az ($\bar{x}$=2,20), 30-34 yaş arası ($\bar{x}$=3,07) ile 35 ve üstü yaşa sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,95) göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=29,51, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 35 ve üstü yaş arasında olan katılımcıların ($\bar{x}$=3,10), 25'ten az ($\bar{x}$=1,84), 25-29 yaş arası ($\bar{x}$=2,85) ile 30-34 yaşa sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,86) göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların yaşları arttıkça katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri daha yükselmektedir.

Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının eğitim durumuna göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 9.'da gösterilmektedir.

Tablo 9. Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) Sağlık Meslek Lisesi	38	2,29	4	10,99	0,000*	A-C A-E B-C B-E C-E
	B) Önlisans	77	2,14				
	C) Lisans	154	2,98	278			
	D)Tıpta Uzmanlık	3	3,33				
	E) Y.Lisans/Doktora	11	3,73				
	Toplam	**283**	**2,69**	**282**			
Duyuşsal Boyut	A) Sağlık Meslek Lisesi	38	1,87	4	7,05	0,000*	A-C B-D A-D B-C A-E B-E
	B) Önlisans	77	2,16				
	C) Lisans	154	2,69	278			
	D)Tıpta Uzmanlık	3	3,67				
	E) Y.Lisans/Doktora	11	2,95				
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) Sağlık Meslek Lisesi	38	2,39	4	3,63	0,000*	A-C B-D A-D B-C A-E B-E
	B) Önlisans	77	2,52				
	C) Lisans	154	2,86	278			
	D)Tıpta Uzmanlık	3	3,83				
	E) Y.Lisans/Doktora	11	3,27				
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) Sağlık Meslek Lisesi	38	208	4	6,93	0,000*	A-C B-C A-E B-E
	B) Önlisans	77	2,18				
	C) Lisans	154	2,78	278			
	D)Tıpta Uzmanlık	3	3,00				
	E) Y.Lisans/Doktora	11	3,18				
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=10,99, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde y.lisans/doktora mezunu katılımcıların ($\bar{x}$ =3,73), sağlık meslek lisesi mezunu ($\bar{x}$=2,29), önlisans mezunu ($\bar{x}$=2,14), lisans mezunu ($\bar{x}$ =2,98) ve tıpta uzmanlık mezunu ($\bar{x}$=3,33) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim durumları arttıkça katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=7,05, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde tıpta uzmanlık mezunu

katılımcıların ($\bar{x}$=3,67), sağlık meslek lisesi mezunu ($\bar{x}$=1,87), önlisans mezunu ($\bar{x}$=2,16), lisans mezunu ($\bar{x}$=2,69) ve y.lisans/doktora mezunu ($\bar{x}$=2,95) katılımcılara göre örgüt içerisinde duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim durumları arttıkça katılımcıların duyuşsal sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=3,63 p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde tıpta uzmanlık mezunu katılımcıların ($\bar{x}$ =3,83), sağlık meslek lisesi mezunu ($\bar{x}$=2,39), önlisans mezunu ($\bar{x}$=2,52), lisans mezunu ($\bar{x}$ =2,86) ve y.lisans/doktora mezunu ($\bar{x}$=3,27) katılımcılara göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim durumları arttıkça katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=3,63 p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, eğitim durumuna bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde y.lisans/doktora mezunu katılımcıların ($\bar{x}$=3,12), sağlık meslek lisesi mezunu ($\bar{x}$=2,08), önlisans mezunu ($\bar{x}$=2,18), lisans mezunu ($\bar{x}$=2,78) ve tıpta uzmanlık mezunu katılımcılara ($\bar{x}$=3,00) göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların eğitim durumları arttıkça katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Katılımcıların İş Memnuniyeti Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının iş memnuniyeti değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 10.'da gösterilmektedir.

Tablo 10. İş memnuniyeti değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) Hayır	43	3,44	3	14,60	0,000*	A-C A-D C-D
	B) Kararsızım	7	2,57				
	C) Kısmen	99	2,95	279			
	D) Evet	134	2,27				
	Toplam	**283**	**2,69**	**282**			
Duyuşsal Boyut	A) Hayır	43	3,29	3	18,68	0,000*	A-B C-D A-C A-D
	B) Kararsızım	7	2,29				
	C) Kısmen	99	2,73	279			
	D) Evet	134	2,00				
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) Hayır	43	3,38	3	9,17	0,000*	C-D A-C A-D
	B) Kararsızım	7	2,64				
	C) Kısmen	99	2,85	279			
	D) Evet	134	2,44				
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) Hayır	43	3,33	3	18,38	0,000*	A-B A-C C-D A-D
	B) Kararsızım	7	2,29				
	C) Kısmen	99	2,80	279			
	D) Evet	134	2,11				
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında iş memnuniyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=14,60, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde işi memnuniyetine hayır diyen katılımcıların ($\bar{x}$=3,44), kısmen diyenler ($\bar{x}$=2,95), kararsızım diyen ($\bar{x}$=2,57) ve evet diyen ($\bar{x}$=2,27) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş memnuniyeti azaldıkça katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında iş memnuniyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=18,68, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde işi memnuniyetine hayır diyen katılımcıların ($\bar{x}$=3,29), kısmen diyenler ($\bar{x}$=2,73), kararsızım diyen ($\bar{x}$=2,29) ve evet diyen ($\bar{x}$ =2,00) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş memnuniyeti azaldıkça katılımcıların bilişsel sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında iş memnuniyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=9,17, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde işi memnuniyetine hayır diyen katılımcıların ($\bar{x}$=3,38), kısmen diyenler ($\bar{x}$=2,85), kararsızım diyen ($\bar{x}$=2,64) ve evet diyen ($\bar{x}$ =2,44) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş memnuniyeti azaldıkça katılımcıların davranışsal sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında iş memnuniyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=18,68, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde işi memnuniyetine hayır diyen katılımcıların ($\bar{x}$=3,33), kısmen diyenler ($\bar{x}$=2,80), kararsızım diyen ($\bar{x}$=2,29) ve evet diyen ($\bar{x}$=2,11) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş memnuniyeti azaldıkça katılımcıların örgütsel sinizm düzeyleri yükselmektedir.

Katılımcıların Çalıştığı Birim Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının çalıştığı birim değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 11.'de gösterilmektedir.

Tablo 11. Çalıştığı birim değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) Yatan Hasta Katı	112	2,96	6	3,22	0,004*	A-E B-E C-E
	B) Radyoloji	12	3,08				
	C) Yoğun Bakım Servisleri	19	3,00				
	D) Laboratuvar	35	2,51				
	E) Poliklinikler	95	2,32	276			
	F) Ameliyathane	4	3,00				
	G) İdari Birimler	6	2,83	**282**			
	Toplam	**283**	**2,69**				
Duyuşsal Boyut	A) Yatan Hasta Katı	112	2,62	6	1,38	0,223	
	B) Radyoloji	12	2,58				
	C) Yoğun Bakım Servisleri	19	2,68				
	D) Laboratuvar	35	2,34				
	E) Poliklinikler	95	2,22	276			
	F) Ameliyathane	4	2,63				
	G) İdari Birimler	6	2,92	**282**			
	Toplam	**283**	**2,46**				
Davranışsal Boyut	A) Yatan Hasta Katı	112	2,79	6	2,17	0,046*	A-E D-E G-E
	B) Radyoloji	12	3,12				
	C) Yoğun Bakım Servisleri	19	2,79				
	D) Laboratuvar	35	2,93	276			
	E) Poliklinikler	95	2,47				
	F) Ameliyathane	4	2,63				
	G) İdari Birimler	6	3,67	**282**			
	Toplam	**283**	**2,73**				
Toplam Örgütsel Sinizm	A) Yatan Hasta Katı	112	2,76	6	2,57	0,019*	A-E C-E
	B) Radyoloji	12	2,67				
	C) Yoğun Bakım Servisleri	19	2,79				
	D) Laboratuvar	35	2,46	276			
	E) Poliklinikler	95	2,21				
	F) Ameliyathane	4	3,00				
	G) İdari Birimler	6	2,83				
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=3,22, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, çalıştıkları birime bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde radyoloji bölümü çalışanı katılımcıların ($\bar{x}$ =3,08), yoğun bakımı servisi ($\bar{x}$=3,00), yatan hasta katı bölümü ($\bar{x}$=2,96) ve poliklinik bölümü ($\bar{x}$=2,32) katılımcılarına göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu

tespit edilmiştir. Buna göre radyoloji biriminde çalışan katılımcıların diğer birim çalışanlarına göre bilişsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (f=1,38, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, çalıştıkları birime bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=2,17, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, çalıştıkları birime bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde idari birimler bölümü çalışanı katılımcıların ($\bar{x}$=3,67), yatan hasta katı bölümü ($\bar{x}$=2,79), laboratuvar bölümü ($\bar{x}$=2,93) ve poliklinik bölümü ($\bar{x}$=2,47) katılımcılarına göre örgüt içerisinde davranışsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre idari birimlerde çalışan katılımcıların diğer birim çalışanlarına göre davranışsal sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Örgütsel sinizmin ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=2,57, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, çalıştıkları birime bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde yoğun bakımı servisi bölümü çalışanı katılımcıların ($\bar{x}$ =2,79), yatan hasta katı bölümü ($\bar{x}$=2,76) ve poliklinik bölümü ($\bar{x}$=2,21) katılımcılarına göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre yoğun bakım servisi bölümü çalışan katılımcılarının diğer yatan hasta katı ve poliklinik birimi çalışanlarına göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Katılımcıların Çalışma Saatleri Değişkenine Göre Örgütsel Sinizme İlişkin Tutumlarına Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin tutumlarının çalıştığı birim değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 12.'de gösterilmektedir.

Tablo 12. Çalışma saatleri değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Bilişsel Boyut	A) Sadece Gündüz	183	2,41	2			
	B) Nöbet Usülü	90	3,18				A-B
	C) Sadece Gece	10	3,50	280	16,38	0,000*	A-C
	Toplam	**283**	**2,69**	**282**			
Duyuşsal Boyut	A) Sadece Gündüz	183	2,25	2			
	B) Nöbet Usülü	90	2,81				A-C
	C) Sadece Gece	10	3,00	280	8,27	0,000*	A-B
	Toplam	**283**	**2,46**	**282**			
Davranışsal Boyut	A) Sadece Gündüz	183	2,65	2			
	B) Nöbet Usülü	90	2,86				
	C) Sadece Gece	10	3,00	280	1,37	0,255	
	Toplam	**283**	**2,73**	**282**			
Toplam Örgütsel Sinizm	A) Sadece Gündüz	183	2,31	2			A-B
	B) Nöbet Usülü	90	2,94				A-C
	C) Sadece Gece	10	3,20	280	12,60	0,000*	
	Toplam	**283**	**2,54**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Örgütsel sinizmin "bilişsel" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=16,38, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin bilişsel düzeyi, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde sadece gece çalışan katılımcıların ($\bar{x}$=3,50), nöbet usulü çalışan ($\bar{x}$=3,18) ve sadece gündüz çalışan ($\bar{x}$=2,41) katılımcılara göre örgüt içerisinde bilişsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sadece gece çalışan katılımcıların sadece gündüz ve nöbet usulü çalışanlara göre bilişsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Örgütsel sinizmin "duyuşsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=8,27, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin duyuşsal düzeyi, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde sadece gece çalışan katılımcıların ($\bar{x}$=3,00), nöbet usulü çalışan ($\bar{x}$=2,81) ve sadece gündüz çalışan ($\bar{x}$=2,25) katılımcılara göre örgüt içerisinde duyuşsal sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sadece gece çalışan katılımcıların sadece gündüz ve nöbet usulü çalışanlara göre duyuşsal sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Örgütsel sinizmin "davranışsal" boyutunda katılımcıların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir (f=1,37, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizmin davranışsal düzeyi, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Örgütsel sinizm ölçeğinde katılımcıların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=12,60, p<0,05). Başka bir deyişle örgütsel sinizm düzeyi, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde sadece gece çalışan katılımcıların ($\bar{x}$=3,20), nöbet usulü çalışan ($\bar{x}$=2,94) ve sadece gündüz çalışan ($\bar{x}$=2,31) katılımcılara göre örgütsel sinizm düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sadece gece çalışan katılımcıların sadece gündüz ve nöbet usulü çalışanlara göre örgütsel sinizm düzeyleri daha yüksektir.

Katılımcıların İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Göre Bulgular

Katılımcıların iş tatminine ilişkin genel görüşleri Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların iş tatminine ilişkin görüşlerinin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri

Madde No:		n= 283	
		$\bar{x}$	Ss
1	Kurumun ulaşım, yemek gibi sosyal olanakları yeterlidir.	2,54	1,34
2	Kurumdaki bina, araç-gereç, aydınlatma, ısıtma gibi fiziksel çalışma ortamı yeterlidir.	2,91	1,26
3	Çalışanların sevk ve izin alabilme gibi yasal haklarına karşı duyarlılık gösterilmektedir.	3,20	1,26
4	İşyerimde çalışanlara değer verilmektedir.	2,84	1,26
5	İşyerimde yapılan olumlu işler takdir edilmektedir.	2,87	1,23
6	İşim kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır. İşimde yaratıcılığımı kullanma olanağına sahibim.	2,87	1,29
7	İşim beklentilerimi karşılayacak düzeydedir.	2,70	1,24
8	İşim ilginçtir.	2,87	1,26
9	İşyerimde çalışanlar arasında iş yükü adil bir biçimde dağıtılmaktadır.	2,84	1,34
10	Çalışanların bulaşıcı ve mesleki hastalıklar gibi hayati sorunlarına duyarlılık gösterilmektedir.	3,26	1,26
11	Yönetim tarafından verilen emirler açık, anlaşılır ve rasyoneldir.	3,12	1,21
12	Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.	2,64	1,18
13	Rasyoneldir.	2,84	1,16
14	Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.	2,64	1,23
15	Yöneticilerime güven duymaktayım.	2,72	1,26
16	Yöneticiler çalışanlara her konuda destek olmaktadırlar.	2,66	1,27
17	İşyerimde yöneticiler genellikle sevilmektedirler.	2,69	1,18
18	Çalışma arkadaşlarım ekip çalışmasına yatkındır.	3,60	1,16
19	Yaptığım işin saygınlığı yüksektir.	2,82	1,35
20	Kurumda terfi ve kariyer olanaklarına sahibim.	2,45	1,24
21	Kurumuma karşı pozitif tutumlar besliyorum.	2,94	1,21
22	Burada çalışmaktansa başka bir kurumda çalışmayı tercih ederim.	2,82	1,34
23	İşimi kaybetme endişesi taşımamaktayım.	2,82	1,35
24	İşimle ilgili her türlü problemi üstlerime rahatça bildirebilmekteyim.	2,89	1,31
Toplam		**2,86**	**0,75**

Tablo 13'e göre iş tatmininde en etkili ifadeler "Çalışma arkadaşlarım ekip çalışmasına yatkındır.", "Çalışanların bulaşıcı ve mesleki hastalıklar gibi hayati sorunlarına duyarlılık gösterilmektedir." ve "Çalışanların sevk ve izin alabilme gibi yasal haklarına karşı duyarlılık gösterilmektedir." maddeleridir.

Tablo 13'e göre iş tatmininde en etkisiz üç ifade "Kurumda terfi ve kariyer olanaklarına sahibim.", "Kurumun ulaşım, yemek gibi sosyal olanakları yeterlidir." ve "Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım." maddeleridir.

Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 14.'te gösterilmektedir.

Tablo 14. Cinsiyet değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	ss	t	P
Toplam İş Tatmini	Kadın	193	2,85	0,75	-0,341	0,733
	Erkek	90	2,88	0,75		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde kadın katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,85) ile erkek katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,88) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=-0,341, p>0,05]. Bu bulgu, katılımcıların iş tatmin düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Medeni Durum Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 15.'te gösterilmektedir.

Tablo 15. Medeni durum değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Toplam İş Tatmini	Evli	134	2,64	0,66	-4,90	0,00*
	Bekar	149	3,06	0,77		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde evli katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,64) ile bekar katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=3,06) arasında anlamlı bir farklılık vardır [t=-4,90, p<0,05]. Bu bulgu, iş tatmini düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bekar katılımcıların iş tatmini düzeyleri evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Mesleği İsteyerek Seçme Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin mesleği isteyerek seçme durumuna göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 16.'da gösterilmektedir.

Tablo 16. Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	T	P
Toplam İş Tatmini	Evet	72	2,72	0,71	-1,77	0,077
	Hayır	211	2,90	0,76		
	Toplam	**283**				

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyi ile mesleği isteyerek seçme durumuna evet diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,72) ile hayır diyen katılımcıların test puan ortalaması ($\bar{x}$=2,90) arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t=-1,77, p>0,05]. Bu bulgu, iş tatmini düzeyi ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Katılımcıların Mesleki Deneyim Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin mesleki deneyime göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 17.'de gösterilmektedir.

Tablo 17. Mesleki deneyim değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) 1 yıldan az	91	3,30	3			
	B) 1-5 yıl	48	2,74				A-B
	C) 6-10 yıl	58	6,62	279	18,65	0,000*	A-C
	D) 11 yıl ve üstü	86	2,62				A-D
	Toplam	**283**	**2,85**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=18,65, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, mesleki deneyim yılına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=6,62), 1 yıldan az ($\bar{x}$=3,30), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,74) ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$ =2,62) göre toplam iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mesleki deneyim yılı arttıkça katılımcıların toplam iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.

Katılımcıların Bulundukları Kurumdaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin bulundukları kurumdaki çalışma süresine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 18.'de gösterilmektedir.

Tablo 18. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) 1 yıldan az	121	3,20	3			A-B
	B) 1-5 yıl	70	2,70				A-C
	C) 6-10 yıl	36	2,48	279	18,64	0,000*	A-D
	D) 11 yıl ve üstü	56	2,55				
	Toplam	**283**	**2,86**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında kurumda çalışma süreleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=18,64, p<0,05).

Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, kurumda çalışma sürelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 1 yıldan az deneyime sahip katılımcıların ($\bar{x}$=3,20), 1-5 yıl arası ($\bar{x}$=2,70), 6-10 yıl arası ($\bar{x}$=2,48) ve 11 yıl ve üstü deneyime sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,55) göre toplam iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların toplam iş tatmin düzeyleri daha azalmaktadır.

Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 19.'da gösterilmektedir.

Tablo 19. Yaş değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) 25 ten az	105	3,21	3	14,42	0,000*	A-B A-C A-D
	B) 25-29 arası	48	2,67				
	C) 30-34	57	2,59	279			
	D) 35 ve üstü	73	2,68				
	Toplam	**283**	**2,86**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında yaşları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f= 14,42, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, yaşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde 25'ten az olan katılımcıların ($\bar{x}$=3,21), 35 ve üstü yaş arasında ($\bar{x}$=2,68), 25-29 yaş arası ($\bar{x}$=2,67) ile 30-34 yaşa sahip katılımcılara ($\bar{x}$=2,59) göre toplam iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların yaşları arttıkça katılımcıların toplam iş tatmin düzeyleri daha azalmaktadır.

Katılımcıların Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin eğitim durumuna göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 20.'de gösterilmektedir.

Tablo 20. Eğitim durumu değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) Sağlık Meslek Lisesi	38	3,15	4	9,05	0,000*	A-C A-E B-E B-C
	B) Önlisans	77	3,17				
	C) Lisans	154	2,66	278			
	D)Tıpta Uzmanlık	3	2,60				
	E) Y.Lisans/Doktora	11	2,55				
	Toplam	**283**	**2,86**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında eğitim durumları bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=9,05, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, eğitim durumlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde önlisans mezunu katılımcıların ($\bar{x}$=3,17), sağlık meslek lisesi mezunu ($\bar{x}$=3,15), y.lisans/doktora mezunu ($\bar{x}$=2,55), lisans mezunu ($\bar{x}$=2,66) ve tıpta uzmanlık mezunu katılımcılara ($\bar{x}$=2,60) göre toplam iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların İş Memnuniyeti Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin iş memnuniyeti değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 21.'de gösterilmektedir.

Tablo 21. İş memnuniyeti değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) Hayır	43	2,60	3	4,88	0,003*	C-D A-D
	B) Kararsızım	7	2,83				
	C) Kısmen	99	2,74	279			
	D) Evet	134	3,02				
	Toplam	**283**	**2,86**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında iş memnuniyeti bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=9,05, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde işi memnuniyetine evet diyen katılımcıların ($\bar{x}$=3,02),

hayır diyen ($\bar{x}$=2,60) ve kısmen diyenler ($\bar{x}$=2,74) katılımcılara göre toplam iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların iş memnuniyeti arttıkça katılımcıların iş tatmin düzeyleri yükselmektedir.

Katılımcıların Çalıştığı Birim Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin çalıştığı birim değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 22.'de gösterilmektedir.

Tablo 22. Çalıştığı birim değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) Yatan Hasta Katı	112	2,82	6			
	B) Radyoloji	12	2,47				B-D
	C) Yoğun Bakım Servisleri	19	2,94	276	2,19	0,044*	B-G
	D) Laboratuvar	35	3,01				C-F
	E) Poliklinikler	95	2,87				D-F
	F) Ameliyathane	4	2,09				E-F
	G) İdari Birimler	6	3,43				
	Toplam	**283**	**2,86**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında çalıştıkları birim bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=2,19, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, iş memnuniyetine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Katılımcıların Çalışma Saatleri Değişkenine Göre İş Tatminine İlişkin Görüşlerine Ait Bulgular

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş tatminine ilişkin görüşlerinin çalıştığı birim değişkenine göre dağılımının ne şekilde olduğu aşağıdaki Tablo 23.'de gösterilmektedir.

Tablo 23. Çalışma saatleri değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	Sd	F	P	Anlamlı fark
Toplam İş Tatmini	A) Sadece Gündüz	183	2,97	2			
	B) Nöbet Usülü	90	2,62				A-B
	C) Sadece Gece	10	2,92	280	7,08	0,001*	
	Toplam	**283**	**2,82**	**282**			

*p<0,05 düzeyinde anlamlı

Toplam iş tatmini düzeyinde katılımcıların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir (f=7,08, p<0,05). Başka bir deyişle iş tatmini düzeyi, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Tablo incelendiğinde sadece gündüz çalışan katılımcıların ($\bar{x}$=2,97), nöbet usulü çalışan ($\bar{x}$=2,62) katılımcılara göre toplam iş tatmini düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buna göre sadece gece çalışan katılımcıların nöbet usulü çalışanlara göre toplam iş tatmin düzeyleri daha yüksektir.

HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ (KORELASYON VE REGRESYON ANALİZLERİ)

İş Tatmini Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Tutum Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

Bu bölümde iş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm tutum ölçeği ve alt boyutları arasında bulunan ilişkinin gücünü ortaya koymak adına gerçekleştirilen korelasyon analizi Tablo 24 aracılığı ile sunulmuştur.

Tablo 24. İş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm tutum ölçeğine verilen cevaplara ilişkin pearson korelasyon katsayıları

N=283		Toplam İş Tatmini	Bilişsel Boyut	Duyuşsal Boyut	Davranışsal Boyut	Toplam Örgütsel Sinizm
1	Toplam İş Tatmini	1				
2	Bilişsel Boyut	-0,473**	1			
3	Duyuşsal Boyut	-0,508**	0,732**	1		
4	Davranışsal Boyut	-0,297**	0,618**	0,602**	1	
5	Toplam Örgütsel Sinizm	-0,466**	0,898**	0,851**	0,723**	1

**p<0,01 düzeyinde anlamlı
r= 0,000-0,300 arası düşük düzeyde ilişki, 0,301- 0,700 arası orta düzeyde ilişki, 0,701-1,00 arası güçlü bir ilişki

İş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif yönlü; davranışsal boyut ile iş tatmini arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı

farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,01$). Başka bir deyişle, örgütsel sinizm, bilişsel, duyuşsal, davranışsal düzeyleri azaldıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır. H_1, H_{1a}, H_{1b}, H_{1c} ve H_{1d} kabul edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Tutum Ölçeği Arasındaki Regresyon Analizleri

Bu bölümde örgütsel sinizm tutum ölçeği ve alt boyutları iş tatminin ölçeğini ne şekilde etkilediğine dair analizlere yer verilmektedir.

İş Tatmini Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Tutum Ölçeği Basit Regresyon Analizi

Örgütsel sinizm ölçeği, iş tatminin ölçeğini ne şekilde etkilediğine dair yapılan analizler tablo 25'te gösterilmektedir.

Tablo 25. İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki basit regresyon analizi

Bağımlı Değişken: Toplam İş Tatmini	**Beta**	**t değeri**	**P değeri**
Bağımsız Değişken			
Sabit	3,650	37,188	0,000
Örgütsel Sinizm	-0,312	-8,826*	0,000
F	77,897		0,000
R	0,466		
R^2	0,217		
Düzeltilmiş R^2	0,214		
*Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır.			

Tabloda sunulan basit doğrusal regresyon analizinde, t ve F istatistiklerinin yüksek değerler olduğu, modelin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğu istatistiksel olarak tespit edilmiştir. F değeri olan 77,897 yüksek bir değer olup, değişken ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğunu ispat etmektedir. t değeri olarak -8,826 ve p değeri olarak 0,000 bulunması, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bağımsız değişkenin istatistiksel olarak anlamlı katsayıya sahip olduğu gözlenmiştir. Örgütsel sinizm bağımsız değişkenindeki bir birimlik artışın, iş tatmini bağımlı değişkenini 0,312 katsayısı oranında azaltacağı tespit edilmiştir. Örgütsel sinizmin iş tatminini negatif yönlü etkilediği de bilimsel olarak kanıtlanmıştır. R^2 değeri 0,217 olup, Örgütsel sinizmin iş tatminini %21,7 düzeyinde açıklayabildiğini göstermektedir. Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri iş tatmini düzeylerine negatif yönlü etkilediği tespit edilmiştir. H_{2a} kabul edilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği ile Örgütsel Sinizm Tutum Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki Çoklu Regresyon

Örgütsel sinizm ölçeği alt boyutları, iş tatminin ölçeğini ne şekilde etkilediğine dair yapılan analizler Tablo 26'da gösterilmektedir.

Tablo 26. İş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki çoklu regresyon analizi

	Regresyon Katsayısı Beta	Standart Hata	Standartlaştırılmış Beta	T	Olasılık
Sabit	3,710	0,107		34,563	0,000
Bilişsel	-0,157	0,049	-0,250*	-3,184	0,002
Duyuşsal	-0,238	0,049	-0,375*	-4,839	0,000
Davranışsal	0,057	0,045	0,084	1,246	0,214
R	0,533[a]				
R^2	0,284				
Düzeltilmiş R^2	0,276				
Standart Hata	0,63721				
F	36,865				0,000
*Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır					

Örgütsel sinizm alt boyutları bağımsız değişkenler ve iş tatmini bağımlı değişken olmak üzere kurulan çoklu regresyon modelinde açıklama oranı yaklaşık %28'dir. Örgütsel sinizm alt boyutları olan bilişsel ve duyuşsal boyutlar, iş tatmini düzeyini negatif yönlü etkilemekte; davranışsal boyut ise iş tatminini etkilememektedir. H_{2b} ve $H_{2c:}$ kabul edilmiş, H_{2d} reddedilmiştir.

TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini tutumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada "Örgütsel Sinizm Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmış ve elde edilen bulgular aşağıda tartışılarak yorumlanmıştır.

Araştırmada cinsiyet bağımsız değişkeni ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Alan yazındaki akademik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmayla paralellik gösteren çalışmaların olduğunu göstermektedir. Boyalı (2011), Kılıç (2013) ve Arslan (2016) çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir. Kadın ve erkek sağlık çalışanlarının görüşleri arasında anlamlı fark çıkmamasının nedenleri, benzer ortamlarda benzer çalışmalar yapmaları, mesai arkadaşları ve kurum yöneticileri ile benzer sağlıklı ilişki kurmaları, kurumun iyi yönetilmesi ve yaptıkları işten memnuniyet duymaları olabilir (1,83,84).

Araştırmada medeni durum bağımsız değişkeni ile toplam örgütsel sinizm düzeyi, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alan yazındaki akademik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmayla paralellik göstermeyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Boyalı (2011), Şirin (2011), Yıldırım (2015) çalışmalarında medeni durum değişkeni ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir (1,85,86). Alan yazındaki çalışmalar ile çalışmanın bu bulgusunun farklılık göstermesinin nedeni bütün çalışmaların farklı alanlara farklı örneklem gruplarına ve farklı yönetim tiplerine sahip kurumlara uygulanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada mesleği isteyerek seçme durumu bağımsız değişkeni ile toplam örgütsel sinizm düzeyi, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu

belirlenmiştir. Alan yazındaki akademik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmayla paralellik gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir. Özgan, Çetin ve Külekçi (2011) ve Kılıç (2013) yaptıkları çalışmada mesleği isteyerek seçme durumu değişkeni ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında mesleği isteyerek seçmeyen bireyler lehine anlamlı farklılık olduğunu tespit etmişlerdir (83,87).

Araştırmada mesleki deneyim bağımsız değişkeni ile toplam örgütsel sinizm düzeyi, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alan yazındaki akademik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmayla paralellik göstermeyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Boyalı (2011) ve Arslan (2016) çalışmalarında mesleki deneyim ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir (1,84). Çalışmadan elde edilen bu bulgunun alan yazın ile farklılık göstermesinin nedeni, sağlık sektöründeki mesleki deformasyonun üst düzeyde yaşandığı sektörlerin başında gelmesinden kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada yaş bağımsız değişkeni ile toplam örgütsel sinizm düzeyi, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alan yazındaki akademik çalışmalar incelendiğinde bu çalışmayla paralellik göstermeyen çalışmaların olduğunu göstermektedir. Boyalı (2011), Arslan (2016) ve Akman (2017) çalışmalarında yaş ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını tespit etmişlerdir (1,84,88). Alan yazın ile farklı sonuçlar gösteren bu bulgunun hastane çalışma ortamındaki yıpranmanın fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmada eğitim durumu bağımsız değişkeni ile toplam örgütsel sinizm düzeyi, duyuşsal, davranışsal ve bilişsel alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Özgan, Çetin ve Külekçi (2011), Helvacı ve Çetin (2012), Kılıç (2013) yaptıkları çalışmalar ile bu çalışma benzerlik göstermemektedir. Özgan, Çetin ve Külekçi (2011), Helvacı (2012), Kılıç (2013) alışmalarında toplam örgütsel sinizm düzeyi ve alt boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı farklılık olmadığına ulaşmışlardır (83,87,89). Çalışmadaki bu bulgu ile alan yazının farklılık göstermesinin nedeni, sağlık personellerinin bilgi asimetrisinden dolayı yönetimsel kararlarda da yer almak istedikleri ancak çalışma alanlarının tıbbi birimlerle sınırlı kalmasından dolayı olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada cinsiyet bağımsız değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Alan yazındaki çalışmalar ile bu çalışma benzerlik göstermektedir. Dündar (2011), Kılıç (2013) ve Akman (2017) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet bağımsız değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık olmadığına sonucuna ulaşmışlardır (83,88,90).

Araştırmada medeni durum bağımsız değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alan yazında çalışmalar ile bu çalışma paralellik göstermemektedir. Boyalı (2011), Kılıç (2013), Arslan (2016), Oklu (2018) yaptıkları çalışmalarda iş tatmini ile medeni durum arasında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmişlerdir (1,83,84,91). Çalışmadaki bu bulgu ile alan yazının farklılık göstermesinin nedeni, sağlık personellerinin hem fiziksel hem de psikolojik olarak iş yükünün fazla olmasına evliliğin getirdiği sorumluluklarla birleştiğinde yapılan işten duyulan tatmini azalttığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan araştırmada elde edilen sonuçlara mesleği isteyerek seçme bağımsız değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Alan yazında yapılan benzer çalışmalar ile paralellik göstermemektedir. Kılıç (2013) yaptığı çalışma ile bu çalışma benzerlik göstermemektedir. Kılıç (2013) çalışmasında iş tatmini ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı farklılık olduğunu tespit etmiştir (83). Alan yazın ile çalışmanın farklılık göstermesinin nedeni; sağlık sektöründe iş bulma ihtimalinin yüksek olduğu düşünülerek, çalışanların istedikleri işi değil de çalışma kaygısıyla kolay iş bulma düşüncesiyle yapılan seçimlerden dolayı olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda mesleki deneyim bağımsız değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Alan yazında yapılan benzer çalışmalar ile paralellik göstermektedir. Meziroğlu (2005), Kılıç (2013) yaptıkları çalışmaları ile bu çalışma benzerlik göstermektedir. Menziroğlu (2005), Kılıç (2013) çalışmalarında iş tatmini ile mesleki deneyim arasında anlamlı farklılık olduğunu sonucuna ulaşmışlardır (83,92).

Çalışmada yaş bağımsız değişkeni ile sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmalara bakıldığında Yıldızhan (2011), Türkçapar (2012) ve Akman (2017) yaptıkları çalışmaları ile bu çalışma benzerlik göstermektedir. Yıldızhan (2011), Türkçapar (2012) ve Akman (2017) çalışmalarında iş tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olduğunu sonucuna ulaşmışlardır (88,93,94).

Çalışma sonucunda sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeyleri ile eğitim durumu bağımsız değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalara bakıldığında Boyalı (2011), Akman (2017) ve Oklu (2018) eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu da bu çalışma ile alan yazındaki çalışmalar arasında benzerlik olmadığını göstermektedir (1,88,91). Yapılan çalışmanın sonuçları ile alan yazındaki çalışmaların farklılık göstermesinin nedenleri; hastane kurumun kompleks bir yapıya sahip olması, sağlık sektörünün hata kabul etmeyen çalışma alanının personele yüklediği ağır sorumluluklarının olması, sağlık personelleri arasında adaletli gelir

dağılımının yapılmadığı düşüncelerinin olması, sağlık personellerinin sosyalleşmek çalışma ortamından uzaklaşmak için fırsatlarının olmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapılan analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgularda iş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Alan yazında yapılan çalışmalar benzer sonuçlar göstermektedir. Boyalı (2011), Kılıç (2013), Arslan (2016) ve Akman (2017) yaptıkları çalışmada örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır (1,83,84,88).

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre elde edilen bulgularda örgütsel sinizm, bilişsel ve duyuşsal boyutlar iş tatmini düzeyini negatif yönlü etkilediği; davranışsal boyutun ise iş tatminini etkilemediği tespit edilmiştir. Alan yazında yapılan çalışma benzer sonuçlar göstermektedir. Boyalı (2011) yaptığı çalışmada örgütsel sinizm ve bilişsel boyutun iş tatmini etkilediği sonucuna ulaşmıştır (1).

SONUÇ

Bu araştırmada Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi'nde hizmet veren sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Nicel bir çalışma modeli ile yürütülen bu araştırmanın, çalışma grubunu basit tesadüfi yöntemle belirlenen Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi'nde görev yapan 283 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.

Araştırmada evlilerin örgütsel sinizm düzeylerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) bekarlara göre daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bekarların iş tatmin düzeylerinin evlilere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

- Ağırlıklı olarak evli katılımcılara danışmanlık desteği sağlanabilir,
- Aileleri ile birlikte vakit geçirebilecekleri etkinlik (tiyatro, sinema vb) biletleri hediye çeki olarak verilebilir.

Araştırmaya göre mesleğini isteyerek seçenlerin örgütsel sinizm düzeyleri (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) mesleğini isteyerek seçmeyenlere göre daha yüksektir. Mesleğini isteyerek seçenlerin beklenti düzeyi daha fazla olduğu ve bu beklentilerin karşılanmamasına bağlı olarak örgütsel sinizm düzeylerinin yükseldiği saptanmıştır. Bu durumu değiştirerek iş tatmini düzeyine katkıda bulunmak amacıyla:

- Okul, kolej gibi eğitim kurumlarıyla iletişim kurularak rehberlik servisleri aracılığıyla meslek seçiminde istenilen alanlarla ilgili bilgilendirme yapıldıktan sonra yönlendirme yapılması konusunda bilgi verilebilir.

Araştırmada mesleki deneyim süresi arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) yükseliş gösterdiği belirlenmiştir. 6-10 yıl arası mesleki deneyimi olanların yaptıkları işten tatmin olma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

- Mesleki deneyimi fazla olan çalışanların birimleriyle ilgili alınacak kararlarda düşüncelerinin sorulmasıyla tecrübesinin önemsendiği hissettirilebilir,
- Çalışanların kendileri (çalışanlara yönelik yapılan faaliyetler) ile ilgili alınan kararlara katılımları sağlanabilir.

Araştırmada bulunduğu kurumda çalışma süresi fazla olanların (yıl olarak) örgütsel sinizm seviyelerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresi arttıkça iş tatmini düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durumun engellenebilmesi için:

- Örgüt içerisinde adaletli ve sürekli bir yönetim sistemi oluşturulabilir,
- Çalışanlara yeni imkanlar (motivasyon kaynakları belirlenerek) sunulabilir.

Araştırmada yaş yükseldikçe örgütsel sinizm seviyesinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) yükseldiği anlaşılmaktadır. Yaş yükseldikçe yapılan işten tatmini düzeyinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle:

- Çalışanların yaşları dikkate alınarak kurumdan beklentilerini tespit etmek adına saha çalışması yapılmalı,
- Yapılan çalışma sonucuna göre çalışanların yaşlarına göre uygun etkinlik, aktivite gibi seçenekler oluşturulabilmelidir.

. Araştırmada eğitim seviyesinin yükselmesiyle örgütsel sinizm düzeylerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) arttığı görülmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça yapılan işten tatmin olmanın tersi yönde azaldığı tespit edilmiştir. Sonuçlardan hareketle:

- Çalışanların eğitim durumu da dikkate alınarak, fikirleri doğrultusunda kariyer planlaması yapılabilmeli,
- Kariyer hedefleyen çalışanların buna yönelik adımları varsa desteklenmeli (örneğin haftada bir gün akademik izin verilebilir),
- Kurum içi alınan zorunlu eğitimlerde seçenekler sunulabilir.

Araştırmada işinden memnun olmadığını belirtenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İşinden memnun olanların iş tatmini düzeylerinin ise daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlardan hareketle:

- Örgütsel güveni arttırıcı çalışmalar yapılabilir,
- Kurumsallaşmaya gidilerek çalışanların kurumlarına bakış açısı yenilenebilir.

Araştırmada farklı birimlerde çalışanların (radyoloji, yatan hasta katı, yoğun bakım servisleri) örgütsel sinizm (bilişsel, davranışsal) düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. İdari

birimlerde çalışanların, yaptıkları işten tatmin olma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sonuçlardan hareketle:

- Servislerdeki dinlenme odaları yeniden dizayn edilebilir,
- Çalışanlardan bölüm bazında ihtiyaç listesi oluşturmaları istenebilir, makul istekler gerçekleştirilebilmelidir.

Araştırmada sadece gece çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin (duyuşsal, bilişsel) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sadece gece çalışanların yaptıkları işten tatmin olma düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumdan hareketle:

- Gece çalışmak isteyen bekarlara ve erkeklere öncelik verilmeli,
- Gece çalışanların mazeretleri olduğunda izin alabilmeleri kolaylaştırılmalı,
- Gece çalışanlar için dinlenme odaları iyileştirilmeli,
- Üç aylık periyotlarla gündüz vardiyasında çalışanlarla rotasyon uygulanmalıdır.

Araştırmaya göre, örgütsel sinizm düzeylerinin (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) artış göstermesi durumunda iş tatmini ise tersi yönde ve farklı seviyelerde (orta, düşük) azalış göstermektedir. Tersi şekilde örgütsel sinizm düzeyleri (davranışsal, duyuşsal, bilişsel) azaldıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır. Örgütsel sinizmi azaltıp iş tatmini arttırmak amacıyla:

- Örgüt yöneticileri ilişki ağırlıklı davranışlarını ödüllendirmeli,
- Kurum içindeki rekabeti yönetmeli,
- Çalışanlara değişiklikler hakkında bilgilendirme yapılmalı,
- Empati duyulduğunu gösteren bir yaklaşım benimsemelidir.

Araştırmaya göre, örgütsel sinizm düzeyi (duyuşsal, bilişsel) arttığında iş tatmini azalmaktadır. Örgütsel sinizmi azaltıp iş tatmini arttırmak amacıyla:

- Örgüt kültürünün oluşturulması sağlanmalı,
- Çalışanlarının fikirlerinin önemsendiği gösterilmeli,
- Kurum içerisinde çalışanlar için sosyalleşmeye yönelik alanlar oluşturulabilmeli (örneğin masa tenisi, langırt gibi oyunların oynanabileceği alanlar),
- Çalışanların motive edilmesi için aylık hediye çekleri verilebilir (örneğin tiyatro bileti, spor salonu üyeliği, tatil çeki, alışveriş çeki gibi).

Yapılan bu çalışmanın sonuçlarının hem alan yazına katkı yapacağı hem de kurum yöneticilerine kazandıracağı yeni bakış açıları yönünden faydalı olacağı düşünülmektedir. Örgütler daima belirledikleri hedeflere etkin ve verimli bir biçimde erişmek için uğraş gösterirler. Bu aşamada örgütler açısından en önemli ve değerli öğe ise tabi ki insan unsurudur.

Yönetim tarihinin öncelerine bakıldığında; klasik yönetim anlayışında insan, üreten bir makine olarak görülürken, günümüzdeki modern yönetim anlayışında ise insan, en önemli bir unsur olarak görülmektedir. Bu sebeple örgüt yöneticileri, çalışanların örgütlerine yönelik sinik tutumlar göstermelerine yol açabilecek her türlü davranıştan kaçınmalı, onlara söz hakkı vererek dinlemeli, anlamalı ve örgütün bir parçası olduğu düşüncesini hissettirerek kuruma bağlılıklarını güçlendirmelidirler. Yine örgüt yöneticileri, örgüt içerisinde adil bir yönetim sistemi oluşturmalı, çalışanlar ile dürüst ve içten ilişkiler kurmalıdırlar. Bunu yapabilen örgütlerde, çalışanların örgüte yönelik kızgınlık, nefret ve üzüntü gibi negatif duygusal tepki vermeleri ve duyguları davranışa dönüştürmelerinin önüne geçilebilecektir. Aynı zamanda bunu başarabilen örgütlerde çalışanların iş tatmin düzeyleri artacak ve buna paralel olarak iş performansları artacak ve nihayetinde örgütün, belirlediği hedeflere daha kolay ulaşılmasına fayda sağlayacaktır.

Bu çalışmanın sonuçları; örgütsel sinizmin mekânsal olduğunu ve bundan dolayı da kısmen de olsa örgütlenmeye sebebiyet verdiğini gösterse de aynı zamanda örgütlerin sinizme engel olmak için belirli bir güce sahip olduğunu da göstermektedir. Bir örgütün faaliyetlerinin çalışanları tarafından nasıl yorumlanacağını ileri görerek, çalışanların ihtimal dahilindeki olumsuz olayların altındaki sebepler hakkında iyi bilgilendirilmelerini ve bu durumun meydana gelmesinden önce sinikliğin etkin bir şekilde durdurulmasını sağlamak için olumlu adımlar atabilir.

ÖZET

Bu araştırmada Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesinde görev yapan sağlık personelinin örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma örnekleminin basit tesadüfi yöntemle belirlenmiştir. Araştırmanın örneklem grubunu 283 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde veri toplama aracı olarak 13 ifadeden ve 3 boyuttan oluşan örgütsel sinizm ölçeği ile 24 ifade ve tek boyuttan oluşan Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Verilerin analizinde; örgütsel sinizm düzeyi ile iş tatmini tutumlarına ilişkin verilen cevaplar değerlendirilirken; Bağımsız örneklemler için t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Korelasyon Katsayısı ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgularda, sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatmini tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif yönlü; davranışsal boyut ile iş tatmini arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizm ve bilişsel ve duyuşsal boyutlar, iş tatminini negatif yönlü etkilediği, davranışsal boyutun ise iş tatminin etkilemediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel sinizm, sinizm, iş tatmini, sağlık personeli

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEVELS OF ORGANIZATIONAL CYNICISM AND JOB SATISFACTION OF HEALTH WORKERS: EXAMPLES OF DİYARBAKIR SELAHADDİN EYYÜBİ STATE HOSPITAL

SUMMARY

In this study, it was intend to determine the relationship between organizational cynicism levels and job satisfaction attitudes of health personnel working in Diyarbakır Selahaddin Eyyübi State Hospital. Research sample was determined by simple random method. The sample of the study consists of 283 health care workers. In order to determine the relationship between organizational cynicism levels and job satisfaction attitudes of healthcare workers, as a data collection tool, 3 dimensional organizational cynicism scale consisting of 13 items and one dimensional Minnesota job satisfaction scales consisting of 24 items and were used.

In the analysis of the data; in evaluating the answers to the level of organizational cynicism and job satisfaction attitudes; For independent samples t-Test, One-Way Variance Analysis (ANOVA), Pearson Correlation Coefficient and Regression analysis were used.

In the findings of the study, it was found that there was a statistically significant relationship between the levels of organizational cynicism and job satisfaction attitudes of health workers. It was identified that there was a moderately negative difference between organizational cynicism, cognitive dimension, affective dimension and job satisfaction; a low significant negative difference between behavioral dimension and job satisfaction. In addition,

as a result of the regression analysis, it was determined that organizational cynicism and cognitive and affective dimensions affected job satisfaction negatively and behavioral dimension didn't affect job satisfaction.

Keywords: Organizational cynicism, cynicism, job satisfaction, health personnel working

KAYNAKÇA

1. Boyalı H. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama (tez). Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
2. Torun Y. Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
3. Dean WJ, Brandes P, Dharwadkar R. Organizational cynicism. The Academy of Management Review 1998;23(2):341-52.
4. Andersson LM. Employee cynicicm: an examination using a contract violation framework. Human Relation 1996;49(11):1411-8.
5. Erdost E, Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M. Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin türkiye'deki bir firmada test edilmesi. 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı s.514-24, Sakarya, 2007.
6. Anderrson LM, Bateman TS. Cynicism in workplace: some causes and effects. The Journal of Organizational Behavior 1997;18:449-70.
7. Kâhya C. Örgütsel sinizm, iş performansını etkiler mi? İş tatminin aracılık ilkesi. Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi 2013;2(3):34-46.
8. Mirvis PH, Kanter DL. Beyond demography: a psychographic profile of the workforce. Human Resource Management 1991;30:45-68.
9. Naus AJAM, Organizational Cynicism: On The Nature, Antecedents And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization (dissertation). Maastricht: Maastricht University; 2007.

10. Eaton JA. A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism (dissertation). Toronto: York University; 2000.
11. Tokgöz N, Yılmaz H. Örgütsel sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki otel işletmelerinde bir uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2008;8(2):285-305.
12. Fitzgeralld MR. Organizational Cynicism: Its Relationalship To Percieved Organizational Injustice And Explanatory Style (dissertation). Miami: Miami University; 2002.
13. Yıldız K, Akgün N, Yıldız S. İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. The Journal of Akademic Social Science Studies 2013;6(6):1253-84.
14. Bedeian AG. Even If the tower is "ıvory," it isn't "white": understanding the consequences of faculty cynicism. Academy of Management Learning & Education 2007;6(1):9-22.
15. Özler DE, Atalay CG, Şahin MD. Örgütlerde sinizm güvensizlikle mi bulaşır?. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi 2010;2(2):47-57.
16. İnceoğlu, M. Tutum-algı iletişim. İstanbul: İstanbul Beykent Üniversitesi, 2010:5-7.
17. Abraham R. Organizational cynicism: bases and consequense. Genetic, Social and General Psychology, Monographs 2000;126(1):269-92.
18. Cartwright S, Holmes N. The meaning of work: the challenge of regaining employee. Human Resource Management Review 2006;16:199-208.
19. Akar Yapıcı N. Psikolojik sözleşme ihlalleri bağlamında örgütsel sinizm. 1. Turizmde İnsan Kaynakları Gelişimi Sempozyumu Bildiri Kitabı s.43-60, Antalya, 2010.
20. Kalağan G. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (tez). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
21. Delken M. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers (dissertation). Hollanda: University Of Maastricht; 2004.
22. Kalağan G, Güzeller CO. Öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2010;27:83-97.
23. Lobnikar, B, Pagon M. The prevalence and the nature of police cynicism in slovenia.In: Mesko G, Pagon M, Dobovsek B (Eds.). International Conference Policing İn Central And Eastern Europe: Dilemmas Of Contemporary Criminal Justice p.103-11, Ljubljana, 2004.
24. Yetim Akduman S, Ceylan Ölmez Ö. Örgütsel sinizm ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeye ilişkin bir araştırma. EJ. New World Sciences Academy 2011;6(1):682-96.

25. Sur Ö. Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2010.
26. Nartgün SŞ, Kartal V. Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2013;2(2):47-67.
27. Wilkerson, JM, Evans WR, Davis WD. A test of coworkers' ınfluence on organizational cynicism, badmouthing, and organizational citizenship behavior. Journal of Applied Social Psychology 2008;38(9):2273-92.
28. Yıldız K. Örgütsel bağlılık ile örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki. Turkish Studies–International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic 2013;8(6):853-79.
29. Tükeltürk, ŞA, Perçin NŞ, Güzel B. Örgütlerde psikolojik kontrat ihlalleri ve sinizm ilişkisi: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri üzerine bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı s.686-90, Eskişehir, 2009.
30. Karacaoğlu K, İnce F. Brandes, Dharwadkar ve Dean'in (1999) örgütsel sinizm ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Kayseri organize sanayi bölgesi örneği. Business and Economics Research Journal, 2012;3(3):77-92.
31. Barefoot, JC, Dodge KA, Peterson BL, Dahlstrom WG, Williams Jr RB. The cook-medley hostility scale: item content and ability to predict survival. Psychosomatic Medicine 1989;51(1):46-57.
32. Brandes P. Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, And Consequences (dissertation). Ohio: University of Oklahoma; 1997.
33. Mantere S, Martinsuo M. Adopting and questioning strategy: exploring the roles of cynicism and dissent. 17th EGOS-European Group for Organisation Studies s.1-25, Colloquium, 2001.
34. Brandes P, Das D. Locating behavioral cynicism at work: construct issues and performance implications. Employee Health, Coping And Methodologies 2006;5:233-66.
35. Pitre L J. Organizational Cynicism At The United States Naval Academy: An Exploratory Study (dissertation). California: United States Naval Academy; 2004.
36. Kutaniş RÖ, Çetinel E. Adaletsizlik algısı sinisizmi tetikler mi?: Bir örnek olay. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2010;26(1):186-95.
37. Stern, D, Stone JR, Hopkins C, Mcmillion M. Quality of students' work experience and orientation toward work. Youth & Society 1990;22:263-82.

38. Johnson JL, Kelly OL. The effects of psychological breach and organizational cynicism: not all social exchange violations are created equal. Journal of Organizational Behavior 2003 24:627-47.
39. Polat M, Meydan CH. Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. Savunma Bilimleri Dergisi 2010;9(1):145-72.
40. Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınevi, 2008:201-03.
41. Sezgin EK, Ünlüönen K. Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi 2011;2(3):3-16.
42. Taner B. Ağırlama endüstrisinde verimlilik yönetimi. İstanbul: Beta Yayınevi, 2015:130.
43. Aşan Ö, Erenler E. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2008;13(2):203-16.
44. Akıncı Z. Turizm sektöründe işgören tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi 2002;2(4):1-25.
45. Vural Z. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) (tez). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.
46. Pelit E, Öztürk Y. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş doyum düzeyleri: sayfiye ve şehir otel işletmeleri işgörenleri üzerinde bir araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi 2010;2(1):43-72.
47. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi 2005;5(1):55-64.
48. Örücü E, Esenkal F. Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek örneği). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005;8(14):141-66.
49. Aba G. İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyon İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi (tez). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
50. Kesici S. Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek (tez). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
51. Günabatan A. Toplam Kalite Yönetimi Uygulamaları ile Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama (tez). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
52. Tınaz P. Çalışma yaşamından örnek olaylar. İstanbul: Beta Yayınevi, 2013:25-38.
53. Akbal B. Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinden Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli

Özel ve Kamu Bankaları Karşılaştırması (tez). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.

54. Örücü E, Kılıç R, Ergül A. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerine etkisi: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi 2011;1(26):1-21.
55. Erdoğan İ. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Avcıol Basım Yayın, 1996:235.
56. Kutlay M. İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Üzerine Etkileri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama (tez). Niğde: Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
57. Sığrı Ü, Gürbüz S. Örgütsel davranış. İstanbul: Beta Yayınevi, 2014:78-188.
58. Chauhan YS, Patel NK. Human resources management practices and job satisfaction: a study of hotel ındustry. Abhinav National Refereed Journal of Research İn Commerce & Management 2014;3(9):1-7.
59. Güven M, Bakan İ, Yeşil S. Çalışanların iş ve ücret tatmini boyutlarıyla demografik özellikler arasındaki ilişkiler: bir alan çalışması. Yönetim ve Ekonomi 2005;12(1):127-52.
60. Aydın M. Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu (tez). Mersin: Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007.
61. Keser A. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi: otomotiv sektöründe bir uygulama, Çalışma ve Toplum 2005;4:77-95.
62. Alanyalı İK. Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma) (tez). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
63. Özer M, Bakır B. Sağlık personelinin motivasyonuyla ilgili etmenlerin belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 2003;45(2):117-22.
64. Demirkol İ. Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi (tez). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.
65. Tüzel Y. Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Etkisi: Bankalarda Yapılan Bir Araştırma (tez). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2002.
66. Gedik T, Akyüz KC, Batu C. Orman endüstri işletmelerinde yönetici iş tatmin düzeyinin belirlenmesi (düzce ili örneği). Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi 2009;9(1):1-11.

67. Çağlıyan Y. Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması) (tez). Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
68. Ertürk E, Keçecioğlu T. Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış Dergisi 2012;12(1):39-52.
69. Özkalp E, Kırel Ç. Örgütsel davranış. Eskişehir: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2010:113.
70. Leventyürü M. Sigorta Satış Sektöründe İş Tatmini ve Örnek Uygulama (Tez). Sakarya: Sakaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2010.
71. Davran D. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama (tez). Van: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.
72. Çalışkan O, Tepeci M. Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi 2008;19(2):135-48.
73. Tüzün Kalemci İ. Konaklama işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının farklılıkları ve işgücü devir hızıyla ilişkileri. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 2013;42(1):62-76.
74. Çetiner M. Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği (tez). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.
75. Alnar M. Sağlık Kurumlarında İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının Psikolojik Dayanıklılıktaki Rolü (tez). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2015.
76. Somuncuoğlu AB. Psikolojik Güçlendirme ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama (tez). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2013.
77. Kaya İ. Otel işletmeleri iş görenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2007;7(2):355-72.
78. Tarlan D, Tütüncü O. Konaklama işletmelerinde başarım değerlendirmesi ve iş doyumu analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2001;3(2):141-64.
79. Akdağ D. Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) (tez). İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2014.

80. Özsoy E, Uslu O, Karakiraz A, Aras M. İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. İşletme Araştırmaları Dergisi 2014;6(1);232-50.
81. De Vaus DA. Survey in social research. London: Unwin Hyman, 1990:61-101.
82. Huck SW. Reading statistics and research. 6th ed. Boston: Allyn and Bacon, 2004:26-30.
83. Kılıç M. İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (tez). Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2013.
84. Arslan A. Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği (tez). Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
85. Şirin E. İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki (İstanbul İli, Esenyurt İlçesi Örneği) (tez). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
86. Yıldırım G. Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Sinizm Tutumları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitimi Bilimleri Enstitüsü; 2015.
87. Özgan, H, Çetin B, Külekçi E. İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi 2011;10(1);617-35.
88. Akman S. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm ile İş Doyumuna Yönelik Görüşleri (Tez). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2017.
89. Helvacı A, Çetin A. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeylerinin belirlenmesi (Uşak ili örneği). Turkish Studies-International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic 2012; 7(3);1475-97.
90. Dündar T. Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki (tez), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
91. Oklu MN. Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Uşak İli Kamu Çalışanları Örneği (Tez). Uşak: Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.
92. Meziroğlu M. Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği) (Tez). Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
93. Yıldızhan Y. Örgütsel Adalet İle İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği (tez). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2011.

94. Türkçapar Ü. Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumu düzeylerinin incelenmesi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 2012;32(2):331-46.

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya katılanların demografik bilgileri 34

Tablo 2. Katılımcıların örgütsel sinizme ilişkin görüşlerinin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri 36

Tablo 3. Cinsiyet değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumlarının dağılımı 37

Tablo 4. Medeni durum değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 38

Tablo 5. Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre örgütsel sinizm ve boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 40

Tablo 6. Mesleki deneyim değişkenine göre örgütsel sinizm ilişkin tutumların dağılımı 41

Tablo 7. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılım 43

Tablo 8. Yaş değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 45

Tablo 9. Eğitim durumu değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 47

Tablo 10. İş memnuniyeti değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 49

Tablo 11. Çalıştığı birim değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 51

Tablo 12. Çalışma saatleri değişkenine göre örgütsel sinizm ve alt boyutlarına ilişkin tutumların dağılımı 53

Tablo 13. Katılımcıların iş tatminine ilişkin görüşlerinin maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri 55

Tablo 14. Cinsiyet değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 56

Tablo 15. Medeni durum değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 56
Tablo 16. Mesleği isteyerek seçme değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 57
Tablo 17. Mesleki deneyim değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 58
Tablo 18. Bulunduğu kurumdaki çalışma süresine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 58
Tablo 19. Yaş değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 59
Tablo 20. Eğitim durumu değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 60
Tablo 21. İş memnuniyeti değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 60
Tablo 22. Çalıştığı birim değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 61
Tablo 23. Çalışma saatleri değişkenine göre iş tatminine ilişkin görüşlerin dağılımı 61
Tablo 24. İş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm tutum ölçeğine verilen cevaplara ilişkin pearson korelasyon katsayıları 62
Tablo 25. İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki basit regresyon analizi 63
Tablo 26. İş tatmini ile örgütsel sinizm alt boyutları arasındaki çoklu regresyon analizi 64

ÖZGEÇMİŞ

1.Adı Soyadı **:** Canan BULUT KORKMAZ

İletişim Bilgileri:

Adres **:** Kale Mah. Dicle Sok. No: 16/1 Eğil/Diyarbakır

Telefon **:** 0554 756 2729

Mail **:** canan.bulut@outlook.com

2.Doğum Tarihi/Yeri **:** 24.08.1991/ Diyarbakır

3. Öğrenim Durumu **:**

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Ön Lisans	Sosyal Hizmet	Anadolu Üniversitesi	2014
Lisans	Sağlık Yönetimi	Dicle Üniversitesi	2014
Lisans	Sosyal Hizmet	Yalova Üniversitesi	2016
Yüksek Lisans	Sağlık Yönetimi AD	Trakya Üniversitesi	2014-

4. Sahip Olduğu Sertifikalar **:**

Eğitimin Adı	Alınan Kurum	Tarih
Yabancı Dil Eğitim	MEB	2014
İnsan Kaynakları Eğitimi	EuroGap Özel Eğitim Hizmetleri	2011
Genç Girişimcilik Eğitimi	KOSGEB	2011
Temel Bilgisayar Eğitimi	MEB	2011
ISO 9001: 2008 Kalite Yönetim Sistemi	Academy Education	2011
OHSAS 18001: 2007 İş Sağlığı ve Güvenliği	Academy Education	2011

5. Kısa Yayın Listesi :

BULUT KORKMAZ, C, ÖZEL, A. (2018). Sağlık Tüketicilerinin Akılcı İlaç Kullanımı Tutumlarının Değerlendirilmesi. Sağlık Yönetimi Dergisi, 2 (1), 79-109. http://dergipark.gov.tr/saglik/issue/38403/445537

BULUT, C., KOLCA, D. ve ÖZEL, A. F. (2018). Tıbbi Sekreterlerin Genel Sinizm Düzeyleri Üzerine Bir Alan Çalışması. *16. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi*. 4-5 Mayıs 2018, Çorum.

BULUT, C., TÜRKMENLİ, E (2015). "Yaşam Kalitesi ve Yaşlılıkta Değer Algısı". *Sosyal Hizmet Sempozyumu 2015 Türkiye'de Sosyal Hizmet Uygulamasının 50. Yılı: İnsan Değer ve Onurunu Yüceltmek*. 26-28 Kasım 2015. Manisa 2015, s 419-422.

EKLER

EK-1. ÖRGÜTSEL SİNİZM VE MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ
EK-2. ETİK KURUL ONAYI

EK-1. ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ VE MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda sunulan ölçek, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetim Ana Bilim Dalı'nda Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi alan araştırması için hazırlanmıştır. Ölçeğin amacı; sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm düzeyleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Anketle toplanan veriler isim verilmeden değerlendirilecektir. Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN
Trakya Üniversitesi
Aile Hekimliği ABD

Canan BULUT KORKMAZ
Trakya Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi
Sağlık Yönetimi ABD

I. BÖLÜM

1.BÖLÜM: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1) Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:	(1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11 yıl ve üstü
2) Toplam olarak mesleki deneyim süreniz:	(1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11 yıl ve üstü
3) Yaşınız:	(1) 25'ten az (2) 25-29 (3) 30-34 (4) 35 ve üzeri
4) Medeni Durumunuz:	(1) Evli (2) Bekar
5) Eğitim Durumunuz:	(1) Sağlık Meslek Lisesi (SML)- Lise (2) Ön lisans (3) Lisans (4) Tıpta uzmanlık (5) Yüksek Lisans/ Doktora
6) Cinsiyetiniz:	(1) Kadın (2) Erkek
7) Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?	(1) Evet (2) Hayır
8) İşinizden memnun musunuz?	(1) Evet (2) Hayır (3) Kısmen (4) Kararsızım

9) Çalıştığınız bölüm	(1) Yatan hasta katı (2) Radyoloji (3) Yoğun bakım servisleri (Genel- Koroner) (4) Laboratuar (5) Poliklinikler (Genel cerrahi, onkoloji, KBB, dermatoloji, pediatri, kadın doğum, göz, ortopedi, beyin cerrahisi, dahiliye, kardiyoloji, üroloji) (6) Ameliyathane (7)İdari Bölümler (8)Eczane (9) Diğer (Belirtiniz) ……
10) Çalışma saatleriniz:	(1) Sadece gündüz (2) Nöbet usulü (3) Sadece gece

2.BÖLÜM: ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki cümlelerin her birini okuduktan sonra size en uygun gelen seçeneği 'X' ile işaretleyiniz.	**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1. Çalıştığım kurumun, söylediğinin başka, yaptığının başka olduğuna inanıyorum.					
2. Kurum yönetiminin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum					
3. Çalıştığım kurum yönetimi, bir şeyi yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.					
4. Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.					
5. Çalıştığım kurum yönetimi beklenen davranışı değil, başka davranışı ödüllendirir.					
6. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir endişe duyarım.					
7. Çalıştığım kurumu düşündüğümde bir gerilim yaşarım.					
8. Çalıştığım kurumu düşündüğümde sinirlenirim.					
9. Çalıştığım kurumdaki ilişkiler beni kızdırır.					
10. Kurum dışındaki arkadaşlarıma, kurumda olup bitenlerle ilgili şikâyette bulunurum.					
11. Çalıştığım kurumda işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.					
12. Diğer çalışanlarla, çalıştığım kurumun uygulama ve politikalarını eleştiririm.					
13. Kurum yönetimiyle ilgili herhangi bir konu gündeme geldiğinde anlamlı bakışmalar yaşanır.					

3.BÖLÜM: MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak "o cümlede belirtilen" durumdan ne derecede hoşnut olduğunuzu (X) işareti koyarak belirtiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Fikrim Yok**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1. Kurumun ulaşım, yemek gibi sosyal olanakları yeterlidir.					
2. Kurumdaki bina, araç-gereç, aydınlatma, ısıtma gibi fiziksel çalışma ortamı yeterlidir.					
3. Çalışanların sevk ve izin alabilme gibi yasal haklarına karşı duyarlılık gösterilmektedir.					
4. İşyerimde çalışanlara değer verilmektedir.					
5. İşyerimde yapılan olumlu işler takdir edilmektedir.					
6. İşim kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır. İşimde yaratıcılığımı kullanma olanağına sahibim.					
7. İşim beklentilerimi karşılayacak düzeydedir.					
8. İşim ilginçtir.					
9. İşyerimde çalışanlar arasında iş yükü adil bir biçimde dağıtılmaktadır.					
10. Çalışanların bulaşıcı ve mesleki hastalıklar gibi hayati sorunlarına duyarlılık gösterilmektedir.					
11. Yönetim tarafından verilen emirler açık, anlaşılır ve rasyoneldir.					
12. Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.					
13. Rasyoneldir.					
14. Yöneticilerin yönetim tarzını uygun bulmaktayım.					
15. Yöneticilerime güven duymaktayım.					
16. Yöneticiler çalışanlara her konuda destek olmaktadırlar.					
17. İşyerimde yöneticiler genellikle sevilmektedirler.					
18. Çalışma arkadaşlarım ekip çalışmasına yatkındır.					
19. Yaptığım işin saygınlığı yüksektir.					
20. Kurumda terfi ve kariyer olanaklarına sahibim.					
21. Kurumuma karşı pozitif tutumlar besliyorum.					
22. Burada çalışmaktansa başka bir kurumda çalışmayı tercih ederim.					
23. İşimi kaybetme endişesi taşımamaktayım.					
24. İşimle ilgili her türlü problemi üstlerime rahatça bildirebilmekteyim.					

EK-2. ETİK KURUL ONAYI

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU Edirne, Türkiye

ARAŞTIRMA BAŞVURUSU ONAY BAŞVURU BİLGİLERİ	PROTOKOL KODU	TÜTF-BAEK 2018/51	
	PROTOKOL ADI	Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sınızm Düzeyleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği	
	SORUMLU ARAŞTIRICI UNVANI / ADI	Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN	
	ARAŞTIRMA MERKEZİ		
	DESTEKLEYİCİ		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	Tek Merkez Ulusal	Çok Merkez Uluslararası

KARAR BİLGİLERİ	**Karar No: 07/01** **Tarih:20.04.2018** Fakültemiz Aile Hekimliği Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Ayşe ÇAYLAN'ın sorumluluğunda yapılması planlanan ve yukarıda başvuru bilgileri verilen Yüksek Lisans Öğrencisi Canan BULUT KORKMAZ'ın tez çalışmasının araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş, araştırmaya ilişkin giderlerin gönüllüye ve/veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ödetilmediği koşullarda ve veri toplanacak yerlerden gerekli izinler alındıktan sonra gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.
ETİK KURUL BİLGİLERİ	
ÇALIŞMA ESASI	Helsinki Bildirgesi, İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu, TÜTF-BAEK Yönergesi

ÜYELER

Ünvan/Ad/ Soyadı	Uzmanlık Dalı	Kurumu	Cinsiyeti	İlişki(*)	Katılım (**)	İmza
Prof. Dr. Ülfet VATANSEVER ÖZBEK Başkan	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları A.D	K	E (H)	(E) H	
Doç. Dr. Rugül KÖSE ÇINAR Başkan Yardımcısı	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F. Ruh Sağ. ve Has. A.D.	K	E (H)	(E) H	
Dr. Öğr.Üyesi Ruhan Deniz TOPUZ Üye	Tıbbi Farmakoloji.	T.Ü.T.F Tıbbi Farmakoloji A.D	K	E (H)	(E) H	
Dr. Öğr. Üyesi F. Nesrin TURAN Üye	Biyoistatistik	T.Ü.T.F. BiyoistatistikA.D.	K	E (H)	(E) H	
Doç. Dr. Hakan GÜRKAN Üye	Tıbbi Genetik	T.Ü.T.F. Tıbbi Genetik A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Hasan ÜMİT Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Dr. Öğr. Üyesi Oktay KAYA Üye	Fizyoloji	T.Ü.T.F. Fizyoloji A.D.	E	E (H)	(E) H	
Doç. Dr. Cafer Sadık ZORKUN Üye	Kardiyoloji	T.Ü.T.F. Kardiyoloji A.D.	E	E (H)	(E) H	
Prof. Dr. Muzaffer ESKİOCAK Üye	Halk Sağlığı	T.Ü.T.F. Halk Sağlığı A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Niyazi Cenk SAYIN Üye	Kadın Hastalıkları ve Doğum	T.Ü.T.F. Kadın Hastalıkları ve Doğum A.D.	E	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Sevtap HEKİMOĞLU ŞAHİN Üye	Anestezi ve Reanimasyon	T.Ü.T.F. Anestezi ve Reanimasyon A.D.	K	E H	E H	Mazeretli
Prof. Dr. Atakan SEZER Üye	Genel Cerrahi	T.Ü.T.F. Genel Cerrahi A.D.	E	E H	E H	
Avukat Özden İPÇİ Üye		T.Ü. Rektörlüğü	E	E H	E H	Mazeretli
Emekli Öğretmen Sinan SEÇKİN Üye		Serbest Üye	E	E H	E H	

Prof. Dr. Ahmet TEZEL
Dekan a.
Dekan Yrd.

*Araştırma ile ilişki
**Toplantıda Bulunma