T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ AİLE ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL SİNİZMİN İŞ DOYUMUNA ETKİLERİNİN İNCELENMESİ

Aysun TEKİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

Danışman
Doç. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

KONYA-2019

ÖNSÖZ

Gelişen ve değişen yaşam şartları, küreselleşen dünya eğilimleri beraberinde iş yaşamında değişiklikler meydana getirmiş ve kadınların iş yaşamına katılmalarını sağlamıştır. Kadının iş yaşamına katılması, atfedilen rollerin değişmesine ve dolayısıyla iş aile çatışmasının yaşanmasına sebep olmuştur. İş aile çatışmasının yanı sıra örgütsel sinizm yani örgüte karşı sinik davranış geliştirme ve iş doyumu üzerine etkilerinin gözlemlenmesi de modernleşmenin bir başka boyutu olarak ele alınmıştır. Her sektör çalışanları açısından etki edebilecek olan bu faktörlere, bu çalışmamızda sağlık çalışanları açısından yer vereceğiz. Sağlık sektörü çalışanları açısından incelendiğinde iş aile çatışması ve örgütsel sinizm gibi olumsuz faktörlerin çalışanların iş doyumu üzerinde gösterebileceği etkiler de açıkça görülmektedir. Bu çalışmamızda da sağlık çalışanlarında iş aile çatışması ve örgütsel sinizmin iş doyumu üzerine etkileri hakkında detaylı bir inceleme yapacağız.

Yüksek lisans öğrenimim başında itibaren bilgi, donanım, tecrübelerini benimle paylaşan ve bana bu süreç boyunca yol gösteren, danışmanım olmasından müteşekkir olduğum Doç. Dr.Yunus Emre ÖZTÜRK başta olmak üzere değerli hocam Araştırma Görevlisi Hilal AKMAN DÖMBEKCİ hocam ile Araştırma Görevlisi Müjdat YEŞİLDAL hocama ve emeği geçen bütün hocalarıma teşekkürü borç bilirim.

Eğitim ve öğretim hayatım boyunca maddi manevi desteğini esirgemeyen yüksek lisans öğrenimim boyuncabeni teşvik edencanım annem Adile TEKİN ve sevgili babam Mustafa TEKİN ile motivasyonumu diri tutmamı sağlayan kardeşim Ali TEKİN'e teşekkür ederim.

Ayrıca dönem arkadaşım olmasının yanında her dem yanımda olduğunu hissettiğim, Kevser İNCE'ye teşekkür ederim.

Bu çalışmamın ileride yapılacak örgütsel sinizm, iş aile çatışması ve iş doyumu konulu çalışmalara katkı sağlamasını dilerim.

Aysun TEKİN

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ IV
İÇİNDEKİLER V
SİMGELER VE KISALTMALAR VII
ÖZET VIII
SUMMARY IX
1. GİRİŞ 1
1.1. İş Aile Çatışması Hakkında 2
1.1.1.İş Aile Çatışması Türleri 4
1.1.2.İş Aile Çatışması Teorileri 7
1.1.3.İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler 9
1.1.4. İş Aile Çatışması Sonuçları 12
1.2. Sinizm Tanımı ve Tarihçesi Hakkında 12
1.2.1 Örgütsel Sinizm Tanımı ve Türleri 13
1.2.2. Örgütsel Sinizm Boyutları 17
1.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri 19
1.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları 21
1.3. İş Doyumu Tanımı ve Tarihçesi Hakkında 24
1.3.1. İş Doyumunun Önemi 25
1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler 27
1.3.3. İş Doyumunu İle İlgili Teoriler 29
2. YÖNTEM 34
2.1.Araştırmanın Amacı 34
2.2.Araştırmanın Önemi 34
2.3.Araştırmanın Tipi 34
2.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 34
2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları 35
2.6.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları 36
2.7.Araştırma Verilerinin Toplanması 36
2.8.Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi 37
2.9.Araştırma Etiği 37

2.10.Araştırmada Çalışma Takvimi 38
2.11.Araştırmanın Hipotezleri 39
3. BULGULAR 42
3.1. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demorafik Özelliklerine Ait Bulgular 42
3.2. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Ölçekler ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara İlişkin Ait Bulgular 46
4. TARTIŞMA 60
4.1. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarına Ait Tanımlayıcı Özelliklerin İncelenmesi 60
4.2. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmasına Ait Bulguların İncelenmesi 66
4.3. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizme Ait Bulguların İncelenmesi 70
4.4. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Minnesota İş Tatminine Ait Bulguların İncelenmesi 74
4.5. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutları ile İlişkilerine Dair Bulguların İncelenmesi 79
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 80
5.1.Sonuçlar 82
5.2. Öneriler 90
6. KAYNAKÇA 93
7. EKLER 100
8. ÖZGEÇMİŞ 108

SİMGELER VE KISALTMALAR

İAÇ	İş-Aile Çatışması
İAÇÖ	İş-Aile Çatışması Ölçeği
İAÇTÖ	İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği
İAYÇ	İş-Aile Yaşam Çatışması
MEDH	Merkezefendi Devlet Hastanesi
MİTÖ	Minnesota İş Tatmini Ölçeği
Ö.S	Örgütsel Sinizm
ÖDHS	Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizm
ÖSÖ	Örgütsel Sinizm Ölçeği
SASAM	Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi
SİY	Sağlık İstatistikleri Yıllığı
TDK	Türk Dil Kurumu

ÖZET

T. C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sağlık Çalışanlarında İş Aile Çatışması Ve Örgütsel Sinizmin İş Doyumuna Etkilerinin İncelenmesi

Aysun TEKİN
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ/KONYA-2019

Amaç: Aksaray ilindeki sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş aile çatışması ve örgütsel sinizmin iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesidir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini Aksaray ilindeki 2471(Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2017) sağlık çalışanı, örneklemini ise 335 sağlık çalışanı oluşmaktadır. Araştırma nicel ve tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Örneklem grubunun oluşturulmasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır ve verilerin toplanmasında anket tekniğinden faydalanılmıştır. Verilerin kişisel beyana dayalı olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Akkamış (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Aile Çatışması Ölçeği, BrandesDharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilen ve Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere 3 ölçek kullanılmıştır. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanım sonucu elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Bulgular: Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %7'si İş-Aile Çatışması tarafından açıklanmaktadır (R2=0,07). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %2'si Aile-İş Çatışması tarafından açıklanmaktadır (R2=0,02). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %18'i Bilişsel Sinizm tarafından açıklanmaktadır (R2=0,18). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %17'si Duyuşsal Sinizm tarafından açıklanmaktadır (R2=0,18). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %6'sı Davranışsal Sinizm tarafından açıklanmaktadır (R2=0,06).

Sonuç: İş Aile Çatışması Ölçeği, İş-Aile Çatışması alt boyutu ortalamasının Aile-İş Çatışması alt boyutu ortalamasından yüksek olduğu; Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutu ortalamasının Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu ortalamasından daha yüksek olduğu; Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutu ortalamasının Dışsal Doyum alt boyutu ortalamasından ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum ortalamasının yüksek olduğu ve dışsal doyum ortalamasının genel doyum ortalamasının da altında kaldığı sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm, İş Doyumu

SUMMARY

REPUBLIC of TURKEY
SELÇUK UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Investigation of the Effects of Business Family Conflict and Organizational Cynicism on Job Satisfaction in Health Workers

Aysun TEKİN
Department of Health Management

MASTER THESIS /KONYA-2019

Objective: The work of health workers in Aksaray province is the study of the effects of family conflict and organizational cynicism on job satisfaction.

Materials and methods: The population of the study is composed of 2471 (Health Statistics Yearbook, 2017) health worker in Aksaray province and 335 health care workers. The research is a quantitative and descriptive study. Sampling method was used to create the sample group and the survey technique was used to collect the data. The fact that data is based on personal declaration constitutes the limitations of the research. The responses of the people to the survey questions are considered correct. The Minnesota Job Satisfaction Scale, which was developed by Weis et al. (1967) as a data collection tool and adapted to Turkish by Akkamis (2010), was adapted from Turkish by Efeoglu (2006) by Netenmeyer et al. (1996). The scale was developed by Dean (1999) and adapted to Turkish by Kalağan (2009). The data obtained by using face-to-face survey method were analyzed and interpreted in SPSS program.

Findings: %7 of the change in the Minnesota Job Satisfaction Scale is explained by the Work-Family Conflict (R2 = 0.07). %2 of the change in the Minnesota Job Satisfaction Scale is explained by the Family-Work Conflict (R2 = 0.02). % 18 of the change in Minnesota Job Satisfaction Scale is explained by Cognitive Cynicism (R2 = 0.18). % 17 of the change in Minnesota Job Satisfaction Scale is explained by Affective Cynicism (R2 = 0.18). % 6 of the change in the Minnesota Job Satisfaction Scale is explained by Behavioral Cynicism (R2 = 0.06).

Result: The Business Family Conflict Scale was found to be higher than the average of the Family-Business Conflict subscale; Organizational Cynicism Scale The affective subscale average was higher than the Organizational Cynicism Scale Behavioral subscale average; Minnesota Job Satisfaction Scale was found to be from the Internal Satisfaction subscale average and the External Satisfaction Scale of Minnesota Satisfaction Scale was found to be high and the external satisfaction average was lower than the overall satisfaction average.

Keywords: Business Family Conflict, Organizational Cynicism, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Çalışanların iş yaşantıları ile aile yaşantıları arasında dengeyi sağlayabilme yetileri, iş hayatındaki kişisel tatmin ve başarıları özel hayatlarında ise mutlulukları yönünden önemli ve değerli popüler iş dünyası yayınlarında sıklıkla işlenmekle aynı zamanda (Akstyle 2006), bu konu akademisyen araştırmacıların da uzun süredir üzerinde çalışmaktadır (Allenve ark 2000, Froneve ark 1992, Higgins ve Duxbury 1992). Çalışanların şahsi ve iş hayatları en özelinde aile hayatları arasında sağlıklı ve düzenli denge oluşturarak bir taraftan iş hayatında verimli çalışmaları diğer taraftan şahsi hayatlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak saadete ulaşmalarının göründüğü kadar kolay olmadığını göstermektedir (Efeoğlu 2006). Bu sorunun temel sebebi iş ve aile yaşamlarının sürekli değişken bir seyir izlemesi olarak nitelendirilebilir.

Modern toplumlarda bu iş bölümü kadınların işgücü piyasasının temel yapı taşı olması ile önemli bir değişime tabi olmuştur. Fakat bu değişme süreci kadını, iş ya da aile ikileminde bırakacak bir tercihte bulunmaya itecek kadar keskin bir şekilde tanımlanmış ve kadının rollerine ilişkin iş aile çatışmasının temeli fazlasıyla şiddetlenmiştir (SASAM 2015).

Bireylerin çalıştıkları kuruma karşı edindikleri olumsuz tutumları ve bu tutumların bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarıyla açığa vrurulması olarak tanımlanan örgütsel sinizm, genel olarak olumuz bir imajın göstergesi sayılabilmeketedir (Akdemir ve ark 2016). Örgüte karşı olumsuz tavır sergileme eğilimine yönelen çalışanlarda sinik davranış sergilemelerinin arkasında birçok neden yatabilmektedir.

Yüksek tempolu iş yaşamı ve zor rekabet kulvarı birliğinde, insanlar varlıklarını devam ettirebilmek gayesi ve kendi çıkarlarını ön planda tutmabilmek için, diğerinsanlara karşı şüpheci ve ön yargılı olarak yaklaşmaktadırlar. Bu da bireylerin hem sosyal ilişkilerinde hem de profesyonel iş yaşamlarında, birbirlerinde karşı güvensiz ve şüpheci davranış geliştirmelerine sebep olmaktadır ve sinik davranış gelişiminin sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır (Kırmızıgül ve ark 2016). Sinizm faktörüne örgütsel açıdan baktığımızda da kişler arası faktör ve olgu çatışmaları örgütsel düzeyde sorunlardan kaynaklandığı görülebilmektedir.

İş gören birey ile kurum arasında var olduğu düşünülen psikolojik sözleşme ve bu sözleşmenin yerine getirilmeme durumları, örgütsel vatandaşlık rollerinin uygulanmasının azalması, adalet kavramının aksaması, etik dışı talepler, uzun mesailer, mobbing, kötü ve baskıcı yönetim, pasif liderlik, işgücü azaltımı, revizyon etkisi, aniden ve acımasızca işten çıkarmalar, zayıf örgüt performansı ve örgütsel yapıda değişim gibi bilişsel, duygusal ve örgütsel gibi faktörler örgütsel sinizmin nedenleri arasında gösterilmektedir (Andersson ve Bateman 1997).

Bireyin iş ile ilgili beklentilerinin iş hayatında karşılandığının hissedilmesi ve bu değerlerin kişinin beklentileri ile uyumlu olması şeklinde tanımlanan işdoyumu, başka bir tanımlamaya göre, işgöreninişini ya da örgüt içindeki iş ortamını değerlendirmesi sonucunda hissettiği haz ya da elde ettiği duygusal tatmin şeklindetanımlanabilmektedir (Akçamete ve ark 2001).

Çalışanların iş tatmini sağlayabilmeleri üzerinde olumsuz bir etki olarak tanımlanan iş aile çatışması ve örgütsel sinizm faktörleri ve etkileri bu çalışmanın temel odak noktalarını oluşturmaktadır.

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarında iş aile çatışması ve örgütsel sinizm olgularının iş doyumu üzerine etkileri incelenmiştir. Araştırmanın literatür kısmında iş aile çatışması hakkında, örgütsel sinizm hakkında ve iş doyumu hakkında incelemere yer verilmiştir. Aynı zamanda SASAM araştırmaları ve Sağlık İstatistikleri Yıllığı verilerinden de yararlanılmıştır. Son olarak veri toplama aracı olarak Minnesota İş Tatmini Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere 3 ölçek kullanılmıştır.

1.1. İş Aile Çatışması Hakkında

Greenhaus ve Beutell tarafından iş aile çatışması, iş aile çerçevesine dahil olan faktörlerinden rol taleplerinin çeşitli olgular dolayısıyla birbirleriyle uyumsuz olması şeklinde tanımlamışlardır (Greenhaus ve Beutell 1985).Tanımlamadan da anlaşıldığı üzere iş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki özellikle kadına atfedilen roller arasındaki uyumsuzluklardan meydana gelen çatışma durumu olarak da nitelendirilebilir.

Toplumsal cinsiyet modeline göre erkek birey ev hayatı dışında çalışarak evin maddi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışma, kadın ise eş ve anne olarak ev hayatı içinde günlük işlerini yerine getirmekle yükümlüdür (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete 2004). Modernleşen ve değişen dünya getirileri kadının çalışma hayatında aktif olarak rol almasına neden olmuş ve bu da kadına atfedilen roller arasında çatışmanın yolunu açmıştır.

Geleneksel cinsiyet rol teorisine göre iş sorumlulukları erkekler için öncelikliyken, aile sorumlulukları kadınlar için öncelikli konumdadır. Bu anlamıyla kadınlar kariyerlerine odaklanırken erkek meslektaşlarına göre ev işlerine daha fazla önem vermektedirler (Cinamon ve Rich, 2002). Bu karmaşanın içinde kalan kadın, iki önemli yaşam alanının zaman ve enerji taleplerini karşılamada sıkıntıya düşecek ve sonunda çatışma yaşayacaktır (Öner 2012).İnsanlar hayatlarında çalışan, aile ve eş olarak atfedilen rolleri yerine getirmektedir. Bu rollerin her biri diğer rollerin yerine getirilmesinde gerekli zaman, enerji, bağlılık içeren talepleri etkileme sürecine girecektir. Bu taleplerin kesişmesi çalışanda rol gerginliğineyol açacaktır. İş-aile problemlerinin kökeninde ise bireysel, aile ve iş rolleri karakterlerinin sonucu yatmaktadır (Öner 2012).

Bir başka tanımlamaya göre iş aile çatışması, iş ve aile yaşam alanları arasında kalan çatışmayı ifade ederken, başka anlamda rol çatışması türü olarak "iş ve aile beklentilerinin çatışmasıdır" olarak ifade edilmektedir (Carnicer ve ark 2004). Parasuraman ve Simmers'a göre iş aile çatışması olarak tanımlanan uyum sağlayamama halinin, işe ve aileye ait rollerineşdeğer zamanda ortaya çıkması sebebiyle ortaya çıktığı görülmüştür. Konuya ait genel olarak tanımların benzer noktaları bireylerin ebeveyn, eş, çalışan vb. gibi bazı rol beklentilerinin olması ve rollerin gerektiği gibi yerine gerçekleşmemesinden kaynaklanmaktadır .

İş aile çatışmasının temel noktası zaman kısıtının etkin olmasından kaynaklanmaktadır. Kişi atfedilen rol gerekleğininyerine getirmek zorunda olmasıyla ilgilidir. Beklenilen rollerin uygulanmasında zaman kıstasındaki dengesizlikten kaynaklanan sorunlar algısında ortaya çıkacaktır(Atabay 2012). Temelde domino taşı gibi biribirini izleyen ve bir rolün aksamasına sebep olan roller dizisi aksama yaşandığı noktada birinin aksaması diğerlerinin arasında da

kaosa neden olacaktır. Sonuç olarak iş aile çatışması gibi bir kavram ortaya çıkmaktadır.

1.1.1.İş Aile Çatışması Türleri

İş ve aile kaynaklı rol beklentilerinin birbiriyle uyumsuz olma durumu olarak özetlenebilecek iş aile çatışması zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış esaslı çatışmaolarak üç alt tür olarak ayrıntılanmıştır (Greenhaus ve Beutell 1985).

Zaman Esaslı Çatışma

Greenhaus ve Beutell (1985) tarafından yapılan tanımlamaya göre zaman esaslı çatışma iki şekilde meydana gelmektedir; ilki, üstlenilen rolün gerektirdiği yükümlülükler zaman kısıtı sebebiyle fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini karşılayamamasına neden olmaktadır. Diğeri ise rol beklentilerinin yerine getirilmesi süresi boyunca zihnin diğer rol ile meşgul olması olarak ifade edilmiştir.

Zaman esaslı çatışmada iş talepleri beklentileri için ayrılan zamanın aile için gereken zamanı kısıtlaması sonucunda ortaya çıkmasıdır. Bu çatışma faktörünün temelini telafisi olmayan değerli kaynak olarak algılanan zamanın etkili kullanılmasıyla ilgilidir (Öner 2012).

Zaman esaslı iş aile çatışması türü iş ya da aile kaynaklı sebeplerden dolayı olarak ikiye ayrılmaktadır:

1.İşten Kaynaklanan Nedenler: Uzun mesai süreleri, düzensiz çalışma saatleri, takvimsel olmayan çalışma saatleri, terfi ederek üst mertebeye atanmak, acil bir durum sonucu gereğinden uzun çalışmak, yeni bir işe başlamak, zaman kaynaklı çatışmanın iş ile ilgili olan sebeplerinden bazılarıdır (Öner 2012).

2.Aileden Kaynaklı Nedenler: Bireyin küçük çocuğunun olması, geleneksel aile yapısı ya da evli olmak bunlardan bazılarıdır. Hafta sonu çocuğu ile zaman geçirmek için plan yapan babnın işyerinde gelişen ani bir durumla hafta sonu gibi izin günlerinde de çalışmak zorunda kalması, yaşayacağı zaman esaslı iş aile çatışması olarak ifade edilir. Akşam evinde işini yetiştirmek için yine iş ile uğraşmak zorunda kalan anne çocuğunun bakımı ya da hastalığı gibi nedenlerle işini aksatmasıyine zaman esaslı çatışmaya örnek olarak verilir (Atabay 2012).

Erkeklerin kariyerlerine daha fazla önem vermeleri aile hayatındaki iş yükünün kadınların üzerine daha fazla sorumluluk vermesine sebep olurken, erkeğin iş aile çatışma düzeyikadının ev dışında çalışmasından daha az etkilenmektedir. Ayrıca kadının beklenen roller dışında yaşam alanını değiştirmesi de erkek bireyin daha fazla oranlarda iş aile yaşam çatışması algısına girmesine sebep olacaktır (Greenhaus ve Beutell 1985).

Gerginlik Esaslı Çatışma

Psikolojik çatışma diğer adıyla gerginlik kaynaklı çatışma iş veya aile beklentilerininsebep olduğu negatif psikolojik algılanımlardiğer rollerin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirlmesini engellemektedir. Bireyin işinde ya daaile içerisindeyaşadığı gerginlik, sinirlilik, duyarsızlık, tahammül edememe gibi durumlar bireyin başka rollerle ilgili performans oranlarını etkilemektedir (Bacharach ve ark 1991).

Olumsuz duygularla paralel gerçekleşen gerginlik esaslı çatışma, kişinin belirli bir rol davranışında yaşadığı çatışmanın başka bir rol performansını etkilemesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Pleck ve ark 1985). Fazla iş yükü, çalışanla arası zayıf ilişkiler, iş güvensizliği, yönetim ve denetim unsurlarının zayıflığı gibi olumsuzluklar, aile yaşamınaters etki edebilmektedir. Aile içindeki olumsuz duygusal tepkimeler de, aile üyelerine karşı ters etkilere ve aile etkileşiminden uzaklaşmaya sebep olmaktadır. Aile içinde meydana gelen olumsuz tepkimeler de de, iş rolü performansını olumsuz olarak etkilemektedir (Kinnunen ve Mauno 1998).

İş ve aile rollerinden bazısına daha fazla önem gösterme, o role fazla zaman ayırmakta iken, diğer rolün beklentilerinin karşılanmasını zayıflatmaktadır. Rollerin birine aşırı bağlılık, diğer rolün beklentilerini madden karşılamaya çalışsa bile, psikolojik çalkantıya sebep olabilir. İş hayatına dair sebeplerin yanı sıra aile içinde yaşanan olumsuzluk ile çatışma halleri ve huzursuzluklar da iş aile çatışmasıyla doğrudan etkiliyken, eşin destekleyici faktörü diğer eşi yüksek oranlarda iş aile çatışmasından koruyabilmektedir (Özen ve Uzun 2005, Zincirkıran 2013).

Davranışa Dayalı Çatışma

Bireyin üstlendiği rol ve rol gerekleri ve şartları arasında, farklılar ve tezatlıklar meydana geldiğinde bireyin davranışları esasında da çatışma yaşanmaktadır. Kişinin rekabet içinde olan rol beklentileri kadar zaman ve enerji açısından da beklenti farklılıkları olması durumunda bir de üstüne rol beklentileri ve görevlerdeki beklenti farklılıkları eklenince ister istemez bir kavram ve algılayış kargaşası ortaya çıkacaktır (Özen ve Uzun 2005). Aile hayatında ise gerek aile içi uyum gerekse bu uyumun toplumsal ve örgütsel hayata yansıması da benzer bir devinim göstermektedir. Bu karşıt davranış ve rol beklentileri, beklenti alanından başka bir yaşam alanına doğru değişim gösterirken bireylerde gerginlik ve stres oluşumunu tetikleyerek, rol beklentileri ilişkisinde çatışma sebebi olabilmektedir (O'Driscoll ve ark 1992, Zincirkıran 2013).

Cinsiyet faktörlerine ait rol beklentileri atfedilen çatışma durumlarının da değişkenlik gösterebildiği görülmektedir. Geleneksel yaşam beklentileri manasında cinsiyet rollerine atfedilen görevlere bağlı olarak erkek bireyler için iş (dış dünya) sorumlulukları, kadın bireyler için aile (iç dünya) sorumlulukları önceliklidir (Parsons ve Bales 1955).

İş rolü özelliklerinden kaynaklanan sorunlar sebebiyle gerçekleşen iş aile çatışması erkekler açısından, ailenin atfedilen rol beklentilerinden kaynaklanan iş aile çatışması ise kadınlar açısından oransal olarak daha yaygın olduğu söylenmektedir (Voydanoff 1988).

İş aile çatışması çeşitleri incelendiğinde çatışmanın bireysel, sosyal ve roller arasındaki sorumluluğundaki paylaşım dengesizliğinden kaynaklandığı söylenebilir. İş ile çatışması türlerine modern dünya iş yaşam alanlarına ait yeni sebepler olan teknolji temelli sorunlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır (Zincirkıran 2013).

Genel olarak çatışmaların türleri açısından bakıldığında atfedilen ya da beklenen rol ile gerçekleşen rol davranışı arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı görülmektedir.

1.1.2.İş Aile Çatışması Teorileri

İş aile çatışması teorilerine, temel varsayımının iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabilecekleri ihtimali üzerinde duran bölünme kuramı ile ışık tutmak daha faydalı olacaktır.

İlk olarak Wilensky (1960) tarafından incelenen bölünme kuramı; insanların aile ve iş yaşamlarındaki çeşitli durum ve alanları, farklı yaşam alan algılarının etkilerini hissetmeden yaşadıkları olgusuna dayanır. Yani, aile hayatı ile ilitnili konular çalışma yaşamına, çalışma yaşamı ile ilintili konular aile yaşamına etki etmez. Ancak söz konusu iki yaşam olgusunun birbirlerine etkisi olmaması varsayımından hareket eden bölünme kuramını destekleyecek çok nadir çalışma bulunmaktadır (Atabay 2012, Harold 1960).

Aile hayatında yer edinen faktörlerin iş hayatını, iş hayatı ile ilgili konu ve faktörlerin de aile hayatınıetkilemediği varsayımının tersi olduğu durumda, her iki yaşam algılaması faktörlerinin etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımından hareketle literatürdeki çalışmalar gözden geçirildiğinde konuya dair beş farklı kuram vardır (Atabay 2012).

Bu kuramlar: Akılcı bakış açısı, Telafi kuramı, Katkı kuramı, Taşma kuramı, Çatışma kuramı olarak bilinmektedir.

Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Bu kurama göre, iş ve aile çatışması yaşam alanları arasında arasında çatışma yaşanması, çalışanın iş ve aile yaşam olgularının her biri için ayrılması gereken zamanın artması ve bu iki alanda çalışan bireyin üstlendiği rollerin tezatlık göstermesi veyaşam alanlarının verdiği yükümlülüğün ağırlaşması sebebiyle kaçınılmaz hale gelmektedir (Linda 1999). Çaışan bireyin bir gün boyunca zaman kısıtı, aile ve iş yaşam boyutları için harcanacak olan zamanın kısıtı ya da fazlalığı, zaman sorunun ortaya çıkmasına ve dolayısıyla çatışmanın sebebi olmaktadır. İş ve yaşam rol beklentilerinin kişiye yüklediği sorumluluğun ve atfettiği rolün yeterli zamana sahip olmaması nedeniyle, yaşam olguları arasındaki denge bozulmakta ve çatışma yaşanma ihtimali ise artan oranlarla yükseliş göstermektedir (Atabay 2012).

Telafi Kuramı

İş ve aile yaşam algılamalrı arasında negatif yönlü paralel bir ilişkinin olması bir yaşam alanının tatminsizliğini diğer yaşam alanındaki tatmin etme oranının daha fazla artmaya çalışmasıdır (Aşan ve Erenler 2008). Sonuçta iki rolden birisinde beklentiler daha düşük oranlarda gerçekleşince düşük haz ve doyuma sebep olurken, bireyler burdaki olumsuzluğu dengeleyebilmek için diğer yaşam alanındaki beklentilerini gerçekleştirmek için harekete geçmektedir. Bu da roller arası aksama ve kavram kargaşasına yol açmaktadır (Keser 2006). Örneğin birey beklediği gibi işinden doyum sağlayamıyorsa aileyaşamından edindiği doyuma ulaşma hissini daha fazla ön plana alacak ve bu yönde aile doyumuna biraz daha önemseyecektir. Aynı şeklide birey aile yaşamından duyduğu haz alamama sonucu iş doyumu ile kendisini bu yönde ilerlemeye yönlendirecektir (Öner 2012).

Katkı Kuramı

Genel olarak bölünme kuramının tam tersi olarak adledilmektedir. Bu kurama göre bireyin aile yaşamından edindiği tatmin seviyesi ile iş yaşamından sağladığı tatmin düzeyinin bireyin yaşamdan aldığı tatmin düzeyi ile doğru orantılı bir ilişkinin olduğu kanısın dayanmaktadır (Karabacak 2013). Kişi aile ve iş yaşamından ne kadar kaliteli doyum sağlarsa hayattan aldığı doyum da aynı kalite ve aynı oranda artış göstermektedir.

Taşma Kuramı

Bu kuram esasına göre iş yaşam alanında yaşananlar ile iş hayatı dışında kalan yaşanan olgular arasında paralel doğrultuda benzerlik vardır. Taşma pozitif ve negatif taşma olarak ikiye ayrılır. Gerginlik, baskı, konforsuzluk, stres ve endişe gibi negatif duygular heyecan, mutluluk, öğrenme ve işte gelişme gibi olumlu duygulardan daha yoğun ve etkili olması özel hayata yansımaktadır. Bu sebepten birey genellikle yalnız kalmayı seçer ve özel hayatna pozitif aktarımı kalmaz(Atabay 2012). Kişinin mevcut durumda çalıştığı iş bireye ait yetenek, özellik, ihtiyaçve değerleri ile uyumluluk gösterirse uygunluk ortaya çıkar. Sonuçta pozitif duygular ortaya çıkar ve "pozitif taşma" meydana gelir. Tam aksi durumda bireyin işi yetenek, özellik, ihtiyaç ve değerlerileri ile uyumluluk sağlamıyorsa

olumsuz duygular tetiklenir ve sonuçta ve "negatif taşma" olur (Evans ve ark 1984). Total olarak bakıldığında aslında hayattaki yaşam alanlarımız ve bize atfedilen roller birbirleri ile ister istemez etkileşim içinde olup, birbirlerini etkileyebilmektedir, bu etki yaşam alanının konforuna getirilerine bağlı olarak pozitif ya da negatif yönlü olarak değişkenlik gösterebimektedir.

Çatışma Kuramı

İş ve aile yaşamlarına dair farklı rol beklentileri ve farklı bakış açısından kaynaklanan çatışmalardan birisi de bu kuramdır. Çatışma teorisine göre, iş ve aile rol beklentileri arasında orta noktası bulunmayan durumlarda meydana gelmektedir. Bu çatışma teorisinin temelinde kısıtlı zaman enerji veimkanlar dolayısıyla rol beklentileri arasında orta nokta bulunaması ve temelde aksamlar yatmaktadır. Kişi bir rol gerekleri için diğer rol gereklerinden birinden fedakârlık yapmak zorunda kalmaktadır (Öner 2012).

Çatışma teorisi temellerinde, bireyin tek başına üstlendiği tek bir yaşam alanı beklentisi olan rol bir çatımaya yol açmazken, çevreden gelen rol beklentileri oratay çıktkça kişi çatışma içine düşecek ve beraberinde karmaşayı getirecektir (Efeoğlu, 2006). Örneğin işi nedeniyle ailesiyle yeterli zaman geçiremeyen ve ailesini aksatan birey kendi içinde çatışma yaşamaya başla ve kişi zamanla kendi iç muhasebesinde suçlama algısına girer. Sonuç olarak çatışma teorisinde iş ve aile doyumsuzlaşma noktasında buluşması oldukça zorlaşacaktır (Öner 2012).

1.1.3.İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörler

İş aile çatışması yukarda da açıklandığı üzere çeşitli teoriler ve çeşitli nedenlere dayandırılmıştır. Elbetteki bu kadar geniş bir yelpazede iş aile çatışmasına neden olan unsurlar da vardır. Bu sebepledir ki İş-aile çatışmasının çok yönlü olarak ele alınması gereğiyle, araştırmacılar çatışmanın etkenleri olarak bireysel, örgütsel, ailesel ve sosyo-kültürel faktörleri ele almışlardır (Harold 2003).

Bireysel Faktörler

Bireysel Faktörlere bağlı olarak kişisel faktörler kabaca ön plana çıkmakatadır. Kişiliğe bağlı olarak da yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum gibi faktörler etkili olmaktadır.

İş-aile yaşam çatışmasının bireysel sebebi kişilik yapısıdır. Kişilik, bireyin kendisine ait olan fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri ile yaşama yansıma biçimidir. Bireyin kendi dışında kalan herkes açısından ise bireyin toplum içinde belirli statü ve rollere sahip olmasıdır. Kişilik, bireylere doğuştan gelen özellikler ile sonradan kazandığı özelliklerin tamamıdır. Doğuştan gelen özellikler biyolojik faktör esaslıdır ve sonradan değiştirilmesi çok güçtür (Uzun ve Özen 2005). Fakat çevreden elde edinilen özellikler, içinde var olunan toplumun, örgütün, işletmenin ya da işin niteliğine göre farklılıklar gösterebilir. Kişilik, iş aile yaşam çatışmasının önemli temellerinden ve sebeplerinden birisidir. Çünkü bireyin gerek doğuştan gerese sonradan edindiği özellikler ile oluşan karakteri onun algılamalarını ve dolayısıyla da davranışlarını belirlemektedir (Uzun 2005).

Bütün bu sebeplerden dolayı kişinin kişilik yapısı yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı kişilik özelliklerine yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu gibi faktörlere bağlı olarak totalde iş aile yaşam çatışmasına etki etmektedir ve yukarıda açıklandığı üzere iş aile yaşam çatışmasına direkt etki ettiği açıklanmaktadır.

Örgütsel Faktörler

İşten kaynaklanan faktörler ya da örgütsel talepler olarak da bilinen örgütsel faktörler, örgütlerin çalışanlardan beklentileriyle ilgili olup iş-aile çatışmasının en temel nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır (Feldman 2008).

Örgütlerin çalışanlar üzerindeki verimlilik baskısı, aşırı iş yükü gibi durumsal faktörler bireylerin saatler boyunca çalışmalarını gerektirmektedir. Bireylerden, işleri için oldukça fazla enerji harcamaları ve geceleri ya da hafta sonları çalışsalar dahi işleriyle ilgili meselelerde çok dikkatli olmaları beklenmektedir (Ng ve Feldman 2008). Zamanın kısıtlı bir kaynak olması sebebiyle bireyin işi için daha fazla zaman harcaması ailesi için harcayabileceği zamanı

azaltmaktadır. Bu da bireyin hayatının bir alanında eksik hissetmesine neden olarak bıkkınlık, stres gibi gerginlik esaslı çatışmaya yol açmaktadır (Parasuraman ve Simmers 2001).

Ailesel Faktörler

Ailesel faktörler bireyin içinde bulunduğu en temel öge olması dolayısıyla etki eden en temel faktörlerdendir. Kopelman ve arkadaşları (1983), aile içinde rol çatışması yaşamakta olan çalışanların daha çok iş aile çatışması yaşıyor olduklarını; Frone, Russell ve Cooper (1992) aileden kaynaklanan stresin aile iş çatışması üzerinde oldukça etkili olduğunu; Carlson (1999) aile içi rol çatışmasının iş-aile çatışmasının davranış esaslı ve gerginlik esaslı yönleriyle anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu ancak zaman esaslı boyutuyla anlamlı bir ilişkinin saptanamadığını ifade etmişlerdir. Genel olarak iş-aile çatışmasını ele alınan çalışmalar, çatışmaya yol açan ailesel faktörler medeni durum, eşin çalışıp çalışmama durumu, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve çocukların yaşı olarak ele almaktadır (Fu ve Shaffer 2001, Parasuraman ve Simmers 2001, Anderson ve ark 2002, Ng ve Feldman 2008, Shelton ve ark 2008).

Genel olarak önceki paragrafta açıklandığı üzere iş aile çatışmasına etki eden ailesel faktörlerin içeriğinde kişinin evli olup olmaması çocuğunun olması ya da çocuk sayısı, içinde bulunduğu toplum yapısı, kişinin eşinin çalışıp ya da çalışmaması gibi konular direkt eden faktörler arasında yer almaktadır.

Sosyo Kültürel Faktörler

Toplulukçu bir toplumda bireylerin iş-aile çatışmasına ne gibi tepkiler verdiği ve hangi sonuçların doğduğu konusundaki kesin sonuçlara varmış çalışmlar bulunmamakla birlikte konunun tek eksik tarafı olarak nitelendirilebilir. Kültür ve davranış arasında direkt bir ilişki olduğu kesin olarak söylenemese de kültürün insanların düşünceleri, duyguları ve eylemleri üzerinde oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Farklı kültürlerdeki insanların işe ve aileye bakışlarının farklı olması sebebiyle iş-aile çatışmasının sebeplerinin ve etkilerinin bireyci ve toplulukçu kültürlerde farklılık gösterebileceği ifade edilmektedir (Wang ve ark 2004)

Toplumsal algılamadaki farklılıklar toplumun insanlara cinsiyet statü ya da konumlara bağlı olarak yüklediği rol ve statüler toplamda sosyao kültürel faktörlerin sebebini oluşturmaktadır.

1.1.4. İş Aile Çatışması Sonuçları

İş yaşamına ait faktörlerin aile yaşamına etki etmesi sonucunda ortaya çıkan iş aile çatışmasının sonuçları üzerinde çalışan araştırmacılar, iş aile çatışmasının aile yaşam doyumunu negatif yönüyle etkilediğini ortaya koymaktadır (Greenhaus 1985).

Greenhaus (1985), iş aile çatışmasını kişinin mutluluğuna etki eden stres kaynağı olarak tanımlamıştır. Örneğin Marshall ve Lang'a göre (1990), iş aile çatışmasının depresyon ile doğru yönde, yaşam doyumu ile ise ters yönde ilişkilidir. Sonuç olarak, birey iş ve aile yaşamlarından gelen taleplerin zamanını ve dikkatini olumsuz durumlara yönelik etkilediği düşünülürse bualanlar arasında biraz daha fazla çatışma yaşamaya başlayacak ve sonuç olarak mutsuz olma ve stres faktörünü ortaya çıkaracaktır (Greenhaus 1985).

Çalışan bireylerin iş ile aile yaşam alanlarında üstlendikleri rol sorumlukları ve beklentilerininbirbirleriyle çelişen ve çatışan talepler ortaya çıkarması sonucu beklenen alanlarda denge kurabilmenin zorlaşması çalışan bireyler üzerinde stres yaratan bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bakış açısına göre iş alanında olduğu gibi iş dışı alanlarda da çalışan üzerinde iş stresi yaratan kaynaklar bulunabilmektedir. Çalışanın başta ailesi olmak üzere iş alanı dışında bulundukları alanlarda meydana gelen durumlar, çalışanın iş stresi yaşamasına neden olabilmektedir (Efeoğlu 2006).

Yukarıda görüldüğü üzere iş aile yaşam çatışması tek faktör olarak kendi içinde çeşitli boyutları olduğu gibi iş doyumuna etkisi de apaçık gözlenmektedir. Örgütsel sinizm ile yakından bağlantılı olduğu da ilerideki sayfalarda açıklanacağı üzere açıkça görülebilmektedir.

1.2. Sinizm Tanımı ve Tarihçesi Hakkında

Etimoloji Türkçe tarafından (2019) sinik kelimesi etimolojik açıdan, Eski Yunan literatüründe "kynikos" kelimesinden türediği görülmektedir. Eski

Yunancada yer alan kynikos kelimesi Fransızcaya “cynique” olarak geçmiş ve dilimize ‘sinik’ (kinik) kelimesi olarak Fransızcadan yer edinmiştir. Türk Dil Kurumu (2019) tarafından, sinik kelimesi dilimizde iki farklı anlama gelmektedir. İlk anlamı sinmiş, yılmış, pusmuş olarak yer edinirken ikinci anlamı ise felsefi anlamda sinizm taraftarıdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre, “İnsanın erdem ve mutluluğa, başka hiçbir faktöre ya da şarta bağlı kalmaksızın bütün gereklerden ve ihtiyaçlardanarınarak bireysel doyum ya da kendi kendine doyum sağlayabileceğini müdafaa eden Antisthenes'in öğretisi, kinizm” şeklinde literatürde yer almıştır.
Sinizm hakkında yeterli açıklığı sağlayabilmek için sinik felsefesi hakkında detaylı bilgilendirme yapılması gereklidir.

Bu kapsamada, sink felsefesinin çıkış noktası olan Sinikler okulu ve okulun kurucusu olan Antisthenes (M.Ö. 444 – 365) akımın öncüleri olarak nitelendirilebilmektedir (Ağırdan 2016). Antihenes den sonra gelen Diogness de sinizm kavramı üzerinde durmuş. Değişen yıllar gelişen sinizm kavramına her filozofun giderek katkı sağlamasını neden olmuş. İlerki yıllarda ise geleneksel sinizm akımı yerini modern sinizme doğru bırakmıştır. Modern sinizm kavramıda modernleşen ve gelişen dünya ile farklı bir boyut kazanmaya başlamıştır (Ağırdan 2016).

Diğer bir ifadeyle, modern çağda gelişen, değişen teknoloji ve bilim alanındaki gelişmelerin Dünya’yı hızla değiştirmesi, insanların yaşantılarını birçok açıdan etkilemiştir. Geleneksel sinizmin ortaya çıktığı zamanlardaki gibi çevresel ve toplumsal olgulardan kendisini tamamen soyutlayarak yaşamayan modern çağ siniklerinin, bu hızlı değişim karşısında farklılaşmaları ve günümüz koşullarına göre değişen modern sinizmin temellerini attığı görülmektedir.

1.2.1 Örgütsel Sinizm Tanımı ve Türleri

Örgütsel sinizm kavramı hakkında tanımlamaya göre, “çalıştığı kuruma karşın, üç bakış açısıyla hedef alan, negatif bir tutumdur.” Ve bahsi geçen boyutların, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlar olduğu bilinmektedir (Dean 1998).

Böylelikle örgütsel sinizm, üç boyuttan oluşan ve tutum kuramının, inanç, duygular ve davranışlar bileşenleriyle karakterize edilen bir yapı kazanmıştır. Bu

sayede hem örgütsel sinizm kavramsallaştırmış hem de örgütsel sinizm ölçülebilir ve çalışılabilir hale gelmiştir (Dean 1998). Örgütsel sinizm üzerine yapılan tanımlar zaman geçtikçe giderek gelişen bir hal almış ancak totalde Dean tarafından yapılan tanım genel kabul görnüştür.

Örgütsel sinizme türleri açısından bakacak olursak, literatürde sinizmi karakterize eden çalışmaların beş farklı bakış açısıyla ele alınmıştır. Buna göre kişilik sinizmi, toplumsal ve kurumsal sinizm, çalışan sinizmi, örgütsel değişim sinizmi ve mesleki sinizm olarak incelenmektedir (Abraham 2000, Dean 1998).

Kişilik Sinizmi

Kişilik sinizmi, sosyo kültürel ilişkiler kapsamında etkili iletişim kurmakta güçlük çeken, tatminsiz, açık ve dürüst davranmayan, başkalarını önemsemeyen, kural tanımayan ve bencil kişiler etrafında sosyal ağ kurduğunu farz etmektedir (Akben 2014). Başkalarına karşı fazlaca güvensizlik duygusuylahareket eden bireylerde saldırganlık gibi aşırı tepki vermese dahiiçselacı, öfke, kin, dargınlık gibi olumsuz duygular sergilediği görülebilmektedir. Kişilik sinizmine sahip kişiler altta yatan bu sebepler dolayısıyla negatif bakış açısına sahiptir. Kişilik sinizmi, özelden genele doğru yayıldığında genel sinizme neden olabilmektedir. Bu sebepten sinizm türleri arasında önemli yer tutmaktadır (Balıkçıoğlu 2014).

Toplumsal ve Kurumsal Sinizm

Toplumsal sinizm, kişive toplum arasındaki sözleşme ihlalinin sonucu şeklinde görülebilmektedir. Toplumsal açıdan sinik bireylerin ayırt edici özelliği yaşamda tecrübe ettiği olaylardandolayı, suçladıkları sosyal ve ekonomik kurumlara karşı yabancılaşmalarıdır ve tepkisel olarak devinim yaşamaktadırlar. Bireylerin geleceğe yönelik umutsuzlukları, kendi çıkarları doğrultusunda yaşama çabası ve bireysel istek favorileri çerçevesinde yaşama çabaları, işleriyle ilgili görev ve fırsatlarda ‘Benim çıkarım nedir?’ sorgulama içerisine girmelerine neden olacaktır. Bu yaklaşımların sonucu bireylerin işlerine karşı sınırlı bir ilgi, isteksizlik ve melankoni ile karşılaşacaklardır.

Çalışan Sinizmi

Çalışan sinizmini, "kişiye, örgüte, ideolojiye, sosyal gelenek kültüre ve örgüte karşı olumsuz tutum içinde bulunan ve beraberinde hayal kırıklığı ve olumsuzluk ile yoğrulup şekil alan, hem genel hem de özel bir tutum" olarak tanımlamıştır (Andersson 1996). Çalışan sinizmi yeni adıyla işgören sinizmi, fazla mesai saatleri, yoğun iş temposu, aktif ve etkin olmayan liderlik ve yanlış yönetim tarzı, örgütte yeni düzensel yapılanmalar, örgütlerin ritüel olarak küçülmesi ya da değişime girmesi ve yönetim kadrolarının azaltılması, gibi negatif faktörlerin bir araya gelmesi ile meydana gelen çalışan ve patron arasındaki ilişkilerin yeni bir paradigmasıdır (Cartwright ve Holmes 2006). Kanter ve Mirvis (1989) çalışan sinizmine dair algılayışı çözebilmek için, sosyal haklar, çalışma saatleri ve düzensel çalışma koşulları gibi konularda eşitliğin desteklenmesi ve yönetimle açık iletişim yöntemleri gerçekleştirilerek ortak noktaya dair yapılanma gerektirdiğini ortaya atmışlardır (Abraham 2000).

Örgütsel Değişim Sinizmi

Örgütsel değişim sinizmi, örgüt bünyesindeki değişim ve dönüşüm faaliyetlerini odaklayan bir sinizm türüdür aynı zamanda değişim ve gelişim faaliyetlerini yönetenlerin negatif boyutları ile değişim çabalarının faydasızlığına yönelik olayların bütününü konu alan bir tutumdur (Reichers Wanous ve Austin 1997).

Literatürdeki bir başka tanımlamaya göre örgütsel değişim sinizmi, 'İş yerinde yani olay anında çözümlenebilecek sorunların, bireylerin denetim ve kendi kontrolü dışında kalan sebeplerden dolayı çözülemeyeceğine kanaat getirmiş bir paradigmadır (Dean 1998).

Wanous, Reichers ve Austin (2000) tarafından gerçekleştirlen farklı bir çalışmada, Örgütsel Değişim Hakkındaki Sinizmi (ÖDHS) yeni bir olgu ve yapı olarak ele almış ve kavramının bağlantılı olduğu diğer kavramlardan tamamen ayrı pencerede ele alınması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Bu sebeple araştırmacılar iç tutarlılığı yüksek yeni bir ölçek geliştirmişlerdir (Wanous, Reichers ve Austin, 2000). Araştırma sonuçlarına göre örgütsel değişim hakkındaki sinizmin, etkili ya

da faal olmayan liderlik uygulamaları ve katılımcı karar alma uygulamasının olmaması sonucunda öğrenildiği tespit edilmiştir. Ayrıca ÖDHS'in yükselmesinin, örgütsel bağlılığın azalmasına ve işçi şikayetlerinde artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın son bulgusunda ise, ücret politikasının sabitleştirilmesi koşulu ile daha iyi performansın daha iyi ücret ile mükafatlandırılmasının ÖDHS'ini azalttığı tespit edilmiştir (Wanous ve ark 2000).

Reichers ve ark (1997), Wanous ve ark (1994) ve Bommer ve arkadaşlarının (2005) araştırmaları göz önüne alındığında, çalışanların örgütsel değişim sinizmi algılayış biçimi ile örgütsel sinizm değişimi başarısızlığa uğrama durumu, birbirlerinin neden ve sonucu olma niteliğindedir, dolayısıyla bir paradoks oluştuğundan bahsetmek mümkündür. Diğer yandan psikolojik sözleşme ihlallerinin, etkili olmayan liderlik kıstaslarının ve çalışanların kararlara katılmasına izin verilmemesinin de örgütsel değişim sinizmine neden olduğu anlaşılmaktadır (Ağırdan 2016).

Totalde, örgütsel değişime dair sinizmin azaltılması ve aktif yönetime tabii olması için tavsiye edilen çözümlerin, üç önemli unsurdan oluştuğu görülmektedir;

1. Çalışanlara verilen sözlü yazılı ya da diğer yollarala verilen vaatlerin yerine getirilmesi

2. Çalışanların kendi fikir ve düşüncelerinin çalıştıkları kurum için önemli olduğu hissinin oluşturulması

3. Çalışanlara, örgütsel değişime yönelik faaliyetlerle ilgili geri bildirimlerin yapılması (Ağırdan 2016).

Mesleki sinizm

Bu sinizm türü icra edilen mesleğin ya da işin genel olarak totaline ve içeriğine karşı duyulan sinizm tutumunu anlatmaktadır. Mesleki sinizm faaliyetinin odağı, polislerin sinizm algıları üzerine yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır. Buradan yola çıkan Niederhoffer (1967), polis sinizmi kavramını geliştirmiştir (Oklu 2018). O'Connel ve arkadaşlarına (1986) göre polislik mesleğine mensup çalışanların sinizmlerinin yöneldiği iki amaç vardır. Bu

amaçlardan birini ifade eden iş sinizmi, daha az yoğun ve karışık ve net olmayan iş olgusu içinde bulunanlarda, nöbet ve görev süreleri değişkenlik gösterenlerde ve tercih edilmeyen iş yapanlarda daha yüksek oranda tespit edilmektedir (Kutanis ve Dikili 2012).

İş sinizmi ile örgütsel sinizm arasında çok bariz anlamda fark vardır. İş sinizmi, yapılan işin içeriğine; örgütsel sinizmde ise, iş şartlarına yönelik yoğunlaşmaktadır (Delken 2004, Oklu 2018).

İş sinizmde, çalışan, öncelikle müşteriye sonra da vatandaşa karşı olumsuz davranış göstermektedir. Bunun yanında çalışanlar, müşterilerine karşı hizmetlerindeki yetersizliklerini, politika ve eylemlere veya kaynakların kıtlığına dayandırdıklarında, sinizm algısı örgüt boyutunda genişlemektedir (Naus 2007).

1.2.2. Örgütsel Sinizm Boyutları

Brandes (1997) örgütsel sinizmi, çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumunu üç boyutta tanımlamaktadır. Bu boyutlar (Arabacı 2010);

1. Örgüt birliği olmadığı,
2. Örgütlenmeye karşı olumsuz bir duygunun olduğu
3. Buna bağlı olarak küçük düşürücü ve eleştirel davranışlar olduğuna inanmaktır.

Örgütsel sinizmin ise alt boyutlarına bakıldığında ‘Bilişsel Boyut’, ‘Duygusal Boyut’ ve ‘Devinişsel (Davranışsal) Boyut’ olduğu görülmektedir (Sağır ve Oğuz 2012, Brandes 1997, Kalağan 2009, Dean Brandes ve Dharwadker 1998, İnceoğlu 2010).

Tutumların oluşmasında bireysel ve çevresel öğelerden biri veya ikisi diğerlerine göre daha baskın olabilmektedir. Ya da bir tutumun oluşmasında duygusal bilişsel ve davranışsal boyutlardan üç öğenin her zaman birlikte olması gerekmemektedir (Pelit ve Pelit 2014).

Bilişsel Boyut

Bu boyutta, örgütsel faaliyetlerin adalet ve dürüstlükten uzak olduğu inancı içermektedir. Sinik bireyler, örgütte bu ilkelerin genellikle olmadığına ve ahlaka aykırı davranışların prensip haline geldiğine ve bireylerin davranış uygulamasındaki tutarsızlık ve güvenilmeyecek olduğuna inanmaktadırlar. Sinikler kişiler, sergilenen davranışların ardında gizli amaçları olduğu inanışına sahip olmakla birlikte açık ve net olmaktan ziyade hile görmeyi beklemektedirler (Kutanis ve Dikili 2012).

Başka bir ifadeyle örgütsel sinizm açısından ele alındığında inanç boyutu örgütün birlik ve beraberlikten yoksun olması inancını ifade etmektedir (Kalağan ve Güzeller 2010). Örgüte karşı negatif duygular (korku, sinir vb.) besleyen sinikler, örgütleri hakkında kötü haber duydukları zaman da üzüntü, utanç, nefret gibi olumsuz hissenimler duyabilirler, bunun yanında eleştirdiği örgütünün üstünlüklerinin gizli keyfini de sürebilmektedirler (Alan ve Fidanboy 2013).

Davranışsal Boyut

Davranışsal boyut, kişinin uyarana verdiği tepkidir ve bu tepki eylemsel ya da sözlü olabilmektedir (Akman 2017). Bireyin zihninde sahip olduğu şemaları ve inançları ile oluşturduğu düşüncesi, onu negatif ve pozitif eyleme yöneltmiş, tutumun sonucu nihai etkenini oluşturmaktadır. Zira kişi bir objeye ilişkin pozitif tutuma sahipse, o obje için gerekli eylemi sergilemeye niyetli olup hazırlanmaktadır (Erdoğan 2007, Kartal ve Nartgül 2013). Örneğin, iş tatmini negatif duyguyu içerse de örgütün dürüst olmadığına ait inanç iş tatminin bir bileşeni değildir. Çünkü bu örgüte değil işe ilişkin bir tutumdur (Erdoğan ve Bedük 2013).

Duygusal (Duyuşsal) Boyut

Örgütsel sinizmin bu boyutu çalışanın örgütüne karşı olumsuz hisleri ortaya çıkarmaktadır. Sinizm, inanç ve düşüncelerle birlikte örgütüne yönelik objektif bir durum göstermeyen küçümseyen, kızgınlık, nefret ve benzer olan soyut reaksiyonları kapsamaktadır (Akpolat ve Oğuz 2015).

Duygusal öğe aynı zamanda kişinin geleneksel, kültürel, tarihsel, dinsel ve felsefi değerleriyle de yakından ilişkilidir. Çünkü kişinin benimsediği ya da içinde rol aldığı değerler sistemi, onun bir obje, nesne vb. ile ilişki kurma biçimini büyük ölçüdeetkilemektedir (İnceoğlu 2010). Örgütsel sinizmin duygu boyutunda dokuz temel duygunun ön plana çıktığı bilinmektedir. Bunlar; 1- ilgi-heyecan, 2- zevk-neşe, 3- şaşırma-ürpriz, 4- sızı-üzüntü, 5- hınç-sinir, 6- tiksinti, 7- küçümseme, 8- ürkme, 9- utanma olmak üzere gruplandırılmaktadır (Pelit ve Pelit 2014).

1.2.3. Örgütsel Sinizmin Nedenleri

Örgütsel sinizmi oluşturan nedenler kişisel ve örgütsel neden olarak iki bölümde incelenmektedir.

Kişisel Nedenler

Kişisel nedenlerin, demografik özelliklerden ve bireye bağlı özelliklerden kaynaklandığı varsayımı üzerinde durulmaktadır. Örgüt kaynaklı sebeplerin, psikolojik sözleşme ihlalleri, stres faktörü, beklentisi yüksek idealler, örgütsel adalet, ve kişilik ile rol çatışmasından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (Akman 2017).

Cook ve Medley'in yaptığı araştırmaya göre sinizm kavramı doğuştan gelen kişilik özelliklerinin bütünü olarak açıklamış ve sinizmin sebebinin insan doğası olduğunu ortaya atmışlardır (Dean 1998). Örgütsel sinizmin kişisel nedenlerinin demografik özelliklerden de kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Kişilerin, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma şartları, ve geliri gibi demografik bilgileri ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında ilişki olduğu çeşitli araştırmalarla tespit edilmiştir. Konu ile literatür taraması yapıldığında, araştırmacıların bir çok farklı bulgu elde ettikleri görülmektedir (Ağırdan 2016).

Sinizm ile demografik nitelikler arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırmalardan biri olan, Kanter ve Mirvis'in (1991) çalışmasında sinik olgu yaşayan kişilerin demografik özelliklerini değerlendirilmiştir (Ağırdan 2016). Eğitim seviyesi açısından, kişilerin eğitim seviyesi düştükçe sinik davranma eğiliminin fazla olduğu görülmektedir. Özellikle hizmet tabanlı bir iş hayatının oluşması giderek düşük eğitim seviyesindeki kişilerin iş bulamamasına yol açması

neden gösterilmektedir. Eğitim düzeyi ile ilişkili olarak kazanılan ücretin artması sinizm seviyesini azalttığı gözlemlenmiştir (Kanter ve Mirvis 1991). Cinsiyet farklılığının örgütsel sinizm seviyesi üzerindeki etkisiyle ilgili kadın iş görenlerin erkek iş görenlere oranla daha iyimser bakış açısına sahip olmaları ve karamsar kişilerin iyimsere göre kendilerine negatif etki eden durumlara daha güçlü duygusal, bilişsel ve davranış bakış açısına sahiptirler (FitzGerald 2002). Delken (2004) tarafından yapılan çalışmaya göre bekârların evlilere göre daha sinik oldukları belirtilmektedir. Eğitim açısından ise eğitim düzeyi düşük bireylerin durumları çok daha kolay benimsemesi örgütsel sinizm düzeylerinin daha düşük olmasına sebep olurken tersi durumda ise tam zıt manada etki etmesi yani yüksek örgütsel sinizm seviyesinin görülmesi beklenmektedir (Torun 2016).

Sinizmin bir diğer sebebi ise kişilerin diğer bireylerden veya kurumlardan beklentilerinin oldukça fazla olmasıdır. Yüksek beklenti içinde bulunan bireyler, bu beklentilerin gerçekleşememesi sonucunda hayal kırıklığı yaşayan kişiler sinik tutum benimsemektedir (Guastello ve ark 1991, Kanter ve Mirvis 1991).

Yetim ve Ceylan (2011) tarafından yapılan araştırmada katılımcı öğretmenlerin cinsiyet, mevkii ve sosyo ekonomik düzey değişkenlerin örgütsel sinizm düzeylerindeki etkisinde anlamlı farklar yaratmadığı görülmektedir (Yetim ve Ceylan 2011). Bazı araştırmalarda ise demografik farklılıkların örgütsel sinizm üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Uysal ve Yıldız 2014).

Örgütsel Nedenler

Örgütsel sinizm örgüte bağlı nedenlerle ilişkisine, psikolojik sözleşme ihlalleri, stres, yüksek idealizm, örgütsel adalet ve kişilik ile rol çatışmaları gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir (Ağırdan 2016).

Psikolojik ve resmi sözleşmeler, sözleşmeye dayalı ihlaller sinizme yol açan sebeplerdendir. Bu tarz sözleşmeler iki taraflı sorumluluğu ifade etmektedir. Bu tarz sözleşmeler, çalışan ve işveren arasındaki resmi olmayan karşılıklı sözlü sözleşmeye dayalı beklentilerin gerçekleşmesi üzerine kurulur (Robinson ve Rousseau 1994, Sur 2010).

İş görenin işverenden beklediği yükümlülükler ve görevler sonucunda gerçekleşmesi beklenen söleşme maddelerinin gerçekleşmemesi psikolojik sözleşmeye dayalı ihlalleri beraberinde getirecek ve işveren ve örgüte karşı güvensizlik gibi olumsuz duyumlar gerçekleşecektir. Bütün bu olumsuz hisler ve olumsuz ortam sonucunda örgütsel sinizm meydana gelecektir.

Örgüte dayalı kavramların başında örgütsel adalet kavramı gelmektedir. Örgütsel adalet anlayışına dayalı örgüt kültürü algılamaları meydane gelmektedir. Bu algılar iş gören performansları ve örgütün başarısı üzerinde olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecek davranışları ve tutumları meydana getirecektir (Erbil 2013).

Kişi-rol çatışması kapsamında çatışma, kişi birbiriyle yarışan beklentiler ile karşı karşıya kaldığında oluşmaktadır. Çalışanlar bu çatışmalardan dolayı gerçek hislerinden vazgeçebilmekte ve gerçek duygularından farklı bir tutum sergileyebilmekteler. Gerçek duygularını bastıran kişi, gerçekte hissetmediği ama göstermek zorunda olduğu gerçekçi olmayan hisleri, örgüte, çalışma arkadaşlarına karşı nefret, tiksinme gibi olumsuz duygular gerçekleştirebilmektedir (Köroğlu 2015).

Örgütsel sinizmin örgütsel boyutuna dair sebeplerden birisi de stres yükü olarak araştırılmıştır. Bireyin aşırı derecelerde stres yükü barındırması, polislik ve hava hizmetleri personeli gibi hizmet sektöründe yer edinen meslek gruplarına çalışma alanlarının ayrı düşünülemeyeceği gibi, özellikle polislik gibi güvenlik alanına dair çalışan kişilerin, çeşitli toplumsal sorunlar içinde yaşayan saldırgan hale getirdiği vatandaşlarla sürekli olarak uğraşmaları, yoğun stres yaşamalarına sonuç olarak da sinik davranış geliştirmelerine neden olacaktır (Abraham 2000).

1.2.4. Örgütsel Sinizmin Sonuçları

Örgütsel sinizmin birey ve örgüt açısından çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Kişisel açıdan sonuçları; davranışsal ve psikolojik fizyolojik sonuçlara sebep olabilmekteyken, örgütsel açıdan sonuçları ise; iş doyumu ya da doyumsuzluğu, örgüte bağlılık, örgütsel vatandaşlık, tükenmişlik, örgüte güven, yabancılaşma, örgütsel adalet şeklinde gruplandırılabilmektedir (Akman 2013, Köroğlu 2015).

Bireysel Sonuçlar

Örgüt bünyesinde çalışanların beklentilerinin karşılanamaması sonucu örgütsel sinizm ortaya çıkmakta ve bu durum kişilerde ilk olarak pek çok psikolojik sonuç oluşturabilmektedir. Bunun yanında bireylerde fiziksel ve mental sıkıntılara neden olabilmektedir (Çetinkaya, 2014).

Literatürde örgütsel sinizmi konu alan çalışma ve araştırmalar incelendiğinde örgütsel sinizm faktörünün, sinir bozukluğu, depresif davranımlar, öfke, stres, endişelenme, duygusal çalkantılar, dalgınlık, ruhen ve bedenen iyilik halinin ortadan kalkması gibi psikolojik sonuçlara sebep olduğu görülmektedir (Köroğlu 2015).

Örgütsel sinizme dair biyolojik ve fizyolojik sonuçlar bakımından; kalp (kalp ve damar hastalıklarının tamamı) ve damar rahatsızlıkları gibi hastalıklara yol açabilmekte ve hayat kalitesi konforu ve ömür süresi üzerinde etkileri bulunabilmektedir (Kalağan 2009).

Sinizm algılaması üzerine duygu durum içine girmiş bireyler örgüte çalışanlara ya da dış çevre algılamalarına karşı önyargılı olabilmektedir. Aslında temelde önyargı ve olumsuz duygular üzerine kurulu olan örgüte dair bireysel sonuçlarda olumsuz havadan etkilenen bireyler olumsuz ve negatif yönlü duygu içinde davranımlar geliştirmektedir (Khan 2014). Sinizm başka bir yönden negatif hislere sebep olan tükenmişlik sendromuna da sebep olabilmektedir (Özler ve Atalay).

Değişik bakış açılarından birisi olan Mishna ve Spreitzer (1998) tarafından yapılan çalışmada sinik tutum sergileyenlerin yönetime meydan okuyabileceğini ya da yerden yere vurabileceğini hatta uç noktada Vandalizm, misilleme ya da sabotaj eylemleri gibi davranışlara yönelebilmektedir (Brandes ve ark 2007).

Örgütsel Sonuçlar

Örgütsel sinizm algısı, yalnızca iş görenler üzerinde değil örgüt kapsamında da olumsuz sonuçlara neden olan bir etkiye sahiptir. Beklentileri karşılanmamış kişilerin, örgüte yönelik sinik davranışlar sergilemesi ile örgüt etkinliği düşüş

gösterebilmekte ve buna bağlı olarak örgüt imajı zarar görebilmektedir. Örgütsel nedenler arasında iş tatmini, örgüte bağlılık, tükenmişlik, güven ve yabancılaşma gibi sonuçları ortaya çıkmıştır. (Özgen ve ark 2008).

İş tatmini çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlıklarının yanı sıra, bireysel biyolojik, sosyolojik ve psikolojik duygularının da belirtisidir. İş hayatından elde edilen maddi menfaatler ile iş örenin çalışanın çalışma arkadaşları ve ortaya ürün çıkarmanın verdiği saadet iş doyumunu meydana getirmektedir (Akman 2013).

İş tatmini ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi yorumlamak adına birçok çalışma gerçekleştirilmiş ve örgütsel sinizm algısının iş tatminini olumsuz yönde etkilediğine ulaşılmıştır. Örgütsel sinizm düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeyi azalış göstermektedir (Abraham ve ark 2000). İş doyumsuzluğuna çalışan sinizmi, örgütsel sinizm, bireysel sinizm gibi birçok sinizm türü etki etmektedir (Özgener ve ark 2008). İş görenlerin örgütsel sinizm seviyesinin yüksek olması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Abraham 2000, Eaton 2000).

Örgütsel bağlılığın örgüt bağlılığına ve örgütsel bütünleşmeye pozitif etkisi bulunmaktadır. Ancak sinizm ile tam tersi yönde negatif etkisinin yanı sıra örgütsel bağlılığı etkileyen yetenek algılarını azaltmakta ve çalışanların örgütlerine olan güven duygusu azalmaktadır (Çağ 2011). Örgütlerine bağlı olan çalışanlar, örgüt hedef ve değerlerine karşı inanç oluşturarak, görev ve beklentilere karşı istekli davranış sergilemektedir. Bağlı çalışanlar, içsel olarak güdülenmekte ve hedeflere ulaşılması adına, beklentilerin üzerinde bir uğraş sarf ederek örgütle devam etme kararlılığı göstermektedir (Şenturan 2014). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık kapsamında yapılan araştırmalara bakıldığında, iki değişken arasında ilişkinin mevcut olduğu görülmektedir. Çalışanlarda örgütsel sinizm düzeyleri yükseldikçe, örgütsel bağlılık düzeyleri azalma göstermektedir (Abraham 2000, Eaton 2000).

Tükenmişlik ve örgütsel sinizm, kişi beklentileri ile ilişkili kavramlardır. Çalışanlar, örgütün sosyal imkânları, örgütsel faaliyetler ve faaliyetler karşılığı kazanacak oldukları gelire yönelik olarak beklenti içerisine girmekte, beklentilerin karşılanamadığı takdirde, güvensizlik ve engellenmişlik ile karşılaşabilmektedirler.

Bu duyguların oluşması neticesinde ise çalışanlarda fiziksel ve zihinsel tükenme belirginlik kazanmaktadır (Sur 2010).

Güvensizlik algısı sinizme yol açabilen bir unsur olmakla beraber, tatmin olmamış beklentiler, bu iki tutum arasında ortak sebep olarak değerlendirilmektedir. Sinizmi güvensizlikten ayrı kılan faktör ise, sinizm tutumunun, güvensizliği de kapsayacak şekilde daha geniş anlama sahip olması ve umutsuzluk ile düş kırıklığının birleşimini içerisinde barındırmasıdır (Özler ve ark 2010). Ayrıca güvensizlik bilgi noksanlığından kaynaklanırken, örgütsel sinizmin kaynağını, örgütsel tecrübeler oluşturmaktadır (Eaton 2000). Örgütsel sinizm, örgütsel güven unsurunu negatif olarak etkilemekte ve sinizm düzeyi artış gösterdikçe, örgütsel güven algısı azalma göstermektedir (Türköz ve ark 2013).

İşe yabancılaşma, örgütsel sinizm kapsamında değerlendirilen bazı davranış yönelimlerini içerisinde barındırmaktadır. Sinizm kapsamında gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel sinizm ve yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğuna ulaşmıştır. Yabancılaşmanın artmasında, mesleki sinizm, kişiliksinizmi ve örgütsel değişim sinizmi etkili olmaktadır (Abraham 2000).

Çalışan yaptığı işten uzaklaşması ile örgütsel sinizm arasında anlamsallık yönünden doğru orantılı bir ilişki olduğu bilinmektedir. Sinizm düzeyi yükseldikçe işe yabancılaşma oranları da artmaktadır. Aynı şekilde örgütsel sinizm ile iş stresi düzeyleri arasında paralel ilerleyen ilişki bulunmakla birlikte, iş stresinin düzeyi artmasıyla örgütsel sinizm düzeyi de artmaktadır (Koçoğlu 2014).

1.3. İş Doyumu Tanımı ve Tarihçesi Hakkında

İnsanlar belli bir yaştan sonra daha iyi hayat şartlarında yaşamak için çalışmak yani para kazanmak gibi eylemin zorunluluğuna girer. Bu sebeple insanlar birtakım ihtiyaçlarını karşılamak için günün büyük bir kısmını para kazanmak ve hayatlarını idame etmek için işyerlerinde geçirmek zorundadır. Çalışanlar, bu ihtiyaçlarını gideremek ve hayatlarını idame edebilmeleri adına yaptıkları işlerinden tatmin olurlar (Oklu 2018).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra sanayinin gelişememesi ve gerilemesi nedeniyle birçok çalışanın işten çıkarılması verimlilik ve üretkenliği fazlaca

düşürmüştür. Yöneticiler çözüm bulmak için iş tatmini kavramına önem vermeye başlamışlardır. Sonuç olarak iş tatmini kavramı hakkında günümüze kadar birçok farklı tanım yapılmış ve bu tanımların hepsi ortak bir noktada birleşerek çalışanların fiziksel ve ruhsal doyumları üzerine odaklanmıştır (Yaman 2009).

İş doyumu fiziksel, kişisel, psikolojik ve sosyalolgulara bağlı olarak, çalışanların iş ve iş ortamlarına, bireysel yaşamlarına, sosyal kültürel hayatlarına ve mevcut çalışma işlerine yönelik genel bir bakışı ile ifade edilebilir (Solmuş 2004).

Emek verilen iş, iç ve dış paydaşlar ile örgüt ikliminin değerlendirilmesi ve sonrasında ortaya çıkan durum olarak değerlendirilen iş doyumu, işin kalitesi, çalışma şartları, örgüt iklimi, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi birçok faktöre bağlı olabilecekken, bireysel faktörlere de bağlı olabilir. Özetle iş doyumu, çalışanın yaptığı işten doyum sağlayabilmesi ve işle mutlu olması olarak tanımlanır (Keser 2005).

İş doyumu, çalışanların kişiliklerini ve kişiliğe dair menfii özellikleri ile de çalıştığı kurum içindeki örgütlere yönelik bağlılıklarını etkileyen önemmli bir konu olarak literatüre geçmiştir. Bu konu üzerinde fazlaca fikir beyanı ve araştırmlar elde edildği görülmektedir. Çalışmaların ortak noktasında iş doyumunun çalışanın örgütten karşılıklı bağlılık ve beklentiler üzerine beklentilerinin gerçekleşmesi ve mevcut işinden yaşamında bu beklentilerin gerçekleşmesi sonucu doyyum ve haz sağlamasıyla alaklı bir psikolojik etmen olarak tanımlanmaktadır (Akıncı 2002).

1.3.1. İş Doyumunun Önemi

İş tatmini çalışan ve çalışanın içinde bulunduğu örgüt açısından yukardaki tanımlardan da anlaşılacağı üzerine ne kadar önemli olduğu üzerinde durulmuştur.

İş doyumunun iş gören penceresinden önemi, örgütlenen sendikaların verdikleri destek ile anlam kazanır. 1930 yılı sonrası ABD'de sendikacılık faaliyetlerinin yaygınlaşması, etkin ve yetkin sendikaların ortaya çıkması ve1937'de Wagnerr çalışan-patron ilişkileri yasasının kabul edilmesi ile toplu pazarlığın legal boyut kazanması o ülkede iş tatminine olan önemi arttırmıştır (Vural 2014).

İş doyumu çalışanların, çalışmaları neticesinde doyum sağlamaları ya da doyumsuz olmaları, işin nitelikleri ile çalışanın beklentileri ve hazlarının uyumlu olduğunda gerçekleşir. Bu sebeple iş doyumu düzeyi hem işin hem de kişinin en kritik ve önemli ihtiyaçların karşılanma seviyesi ile paralel olduğu gözlemlenmektedir (Pelit 2014).

Bir kurumda işlerin yolunda olduğu iş doymunda, doyum yüksek olduğu gibi işlerin yolunda olmadığının sonucu da iş doyumsuzluğu oranının yüksek seviyede olmasıdır. İş tatminsizliği, iş yavaşlatma, iş durdurma, verimsizleşme, disiplin problemleri ve diğer kurumsal problemler olarak sıralanır (Akıncı 2002, Vural 2014).

Motivasyonun yönetici açısından neden önemli olduğunu; yöneticinin başarısının örgüt çalınalarının belirlenen hedefler doğrultusunda çalışmalarına; enerji ve kişisel sermayelerini bu yönde tüketmeye bir başka ifadeyle motivasyon ile performansın çok yakından ilişkili olduğuna ve motive olmayan çalışanın performans göstermesinin beklenmemesi gerektiği şeklinde belirtilmiştir (Koçel 2005).

Halkla ilişkiler her ne kadar herkesin görevi olsa da bütün hastane personeli görev yaptıkları hastane hakkında her gün bir yargıya ulaştıklarını, bu yargıda onların eylem ve görünümlerinin de etkili olduğunun ve yine bu yargının onların işini ve hayatını değiştirebileceğinin farkında olmalı, bunu akıllarından çıkartmamalıdırlar (Tengilimoğlu 2001).

Sağlık çalışanlarıdiğer hizmet sunm gerçekleştiren örgüt veya kurum çalışanlarından bazı kompleks yönlerden farklıdırlar. Sağlık sektöründe iş görenlerle ilgili olarak birçok çalışmanınbaşında iş doyumu ve motivasyon çalışmaları gelmektedir (Vural 2014). Sağlık personeli olarak hastaların korunmasının önemi, ağır iş yükü, sağlık sektöründeki kompleks yapı ve karma problemler açısından bakıldığında sağlık çalışanlarının kompleks bir şekilde konumlandığı görülmektedir (Korkmaz 2018).

1.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş tatmini genel olarakbireyden bireye, örgütten örgüte farklılıklar göstermektedir. İş görenin işine ilişkin genel davranışını etkileyen nedenler birbirleri ile bir bütün halinde bulunmaktadır. Tek bir madde ya da tek bir etken iş dotumu üzerinde etkiliyken birkaç faktörün birlikte etkisi daha ön plana çıkmaktadır (Akıncı 2002). Bu anlamda iş doyumunu etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir: kişisel, örgütsel ve çevrsel faktörlerdir.

İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler

Bireysel özelliklerin iş doyumuna etkileri bireyden bireye göre farklılık göztermektedir. Bireylerin canlı ve değişebilen bir yapıya sahip olması iş doyumuna etki eden nedenleri de çeşitli açılardan etkilemektedir (Korkmaz 2018).

İş doyumu ile cinsiyet ilişkisi Hulin ve Smith'e göre, iş doyumunda elde edilen tatmin olma ve haz derecesi cinsiyet faktörüne göre değişkenlik göstermektedir, kadın çalışanların erkeklere göre daha az seviyelerde iş doyumu hissettiği sonucu elde edilmiştir (Sezgin 2011).

Bireyler yaşlandıkça sağlık problemlerindeki artışa bağlı olarak ve bu problemlerle beraber oluşan durumlar fiziksel yapıya ve başarıyı etkilemekte ve orta yaştaki çalışanların iş dünyasına daha yüksek oranlarda katılmasına yol açmaktadır. Bu yaş grubunun daha özenli ve dikkatli iş yapmaları gösterilmektedir (Sezgin 2011).

Uzun süre aynı işte çalışanların iş tatminin diğer çalışanlara göre daha çok olduğu tespit edilmiştir. Mesleğiyle uyum problemi yaşayan bireyin mesleğinden doyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma bağlamında, kıdem ile iş doyumu arasında yüksek düzeyde bir ilişkinin bulunduğu ifade edilebilir (Korkmaz 2018).

Farklı kişisel özellikler problem oluşturabilme potansiyeli açısından iş tatmini etkilemektedir. Kimi örgütler kişinin dış görünüşüne ve etkinliğe dikkat ederken kimi örgütler de kişilerin performansını, arzu ve sinir gibihislerini de öne çıkarmıştır (Korkmaz 2018). Medeni durumun bireylere standart ve düzenli bir

hayat sunduğu, bu bakımdan iş doyum seviyesinin yükselmesine katkı sağladığı vurgulanmaktadır.

Kuruma yeni dahil olan bireylerin, topluma uyum sağlama evresinde kurum kültürüne adapte olası sağlanmalıdır (Chauhan 2014). Örgütlerde rekabet ortamının belirginleşmesiyle değişik kültür ve sosyal sistemden dahil olan bireylerle ilişki sonucunda meydana gelen rekabet tatmin düzeyine etki etmektedir (Akıncı 2002).

İş Doyumunu Etkileyen Çevresel ve Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamında stres kişinin toplum ile iletişim biçimine etki eder ve psikolojik etmenlerden etkilenen bireye gereğinden fazla ruhsal, bedensel talepler aşılayan dış çevre ya da olayın sonucu olan bir reaksiyondur (Chauhan 2014).

Bedensel ve zihinsel güç ve uzun mesai gerektiren iş çalışma şartlarından kaynaklı doyumsuzluklar yaşamaktadır. Literatürde iş doyum seviyesi düşük kişiler orta derecede sağlıklı bulunurken, iş tatmin düzeyi yüksek olanlar orta ve yüksek düzeyde olan bireylere göre daha sağlıklı bulunmuştur. Netice olarak bireyin yaşam alanının tamamını doğrudan etkileyen bir etmen olarak ele alınmıştır (Aydın 2007).

Mesai saatlerinin farklılığı ve nöbet usulü ile çalışma sistemlerinin var olduğu örgütlerde kişilerin iş doyum düzeyleri farklılık göstermiştir. Kişilerin isteklerine ait beklentilerinin gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi faktör olarak kabul edilmiştir. İş doyumunda etmen olarak mesai saatleri dışında örgütün olduğu ortamda toplumsal fırsatlarda iş tatminine etki eden etmenlerdendir (Akıncı 2002).

Bireyin çalışma hayatında örgüt ve çevresel faktörler açısından iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde birçok etmen etkilemektedir. Örneğin ücret; literatürde benzer çalışmalar incelendiğinde emeğinin maddi karşılığını tatmin edici düzeyde alan kişinin iş doyumu daha yüksek görülmektedir (Vural 2014).

Örgüt büyüklüğü ve yönetimde alınan kararlara katılma unsurları da bireyin iş tatminini etkileyen diğer faktörlerldendir.

Benzer bir diğer etken de terfi imkanı birey emeğinin karşılığını terfi fırsatları ile alma durumunda da iş tatmin düzeyi paralel olarak artmaktadır. Bu da

kişisel olarak hem bireysel hem de toplumsal mutluluğu etkilemektedir. Örgütsel unsurlar domino etkisiyle önce bireyin iş tatminini sonra mutluluğunu ve toplumsal düzeyde faktörleri etkilemektedir (Korkmaz 2018).

Ödüllendirme, yetki devri ve sosyal iletişim ağı ve çalışma çevresi ve ilişkiler gibi kişinin içinde bulunduğu örgütle iletişimini sağlayan unsurlar da iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerdendir (Kesici 2006).

1.3.3. İş Doyumunu İle İlgili Teoriler

İş doyumu kavramı ortaya atıldığı günden beri gerek tanımı gerekse önem bakımından ve diğer açılardan her geçen yıl kavramlara ekleme yapılarak konu hakkında geniş bir literatür bilgisi elde edilmiş ve buna bağlı olarak da bir çok teori ortaya atılmıştır.

Kapsam (İçerik) Teorileri

Bireyleri nelerin güdülediğini dikkate alan teorilerdir (Can ve ark 2006). İş alanında yönetim alanında etkin bireyler çalışanlarını nelerin motive ettiği ya da neleri kısıtladığını dikkate alırsa çalışanları motivetör faktörlerle örgüt çıkarları doğrultusunda çalışmaya sevk etmesi bu konunun önemle üzerinde durduğu faktördür (Koçel 1999). İçerik teorisi hakkında ortaya atılan bazı çalışmalar aşağıda açıklanmıştır.

Abraham Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı

Maslow'un varsayımı iki boyuttan oluşur; ilk olarak bireylerin yaptığı bütün davranışlar temelde kendi ihtiyaçlarını karşılamak istemelerinden kaynaklanmaktadır. İkincisi ise, ihtiyaçların sırasıyla ilgilidir. Alt katmandaki ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçlar bireyi güdüleyemez. Bu durum bireyin giderek tatmin olabilme düzeyiyle ilgilidir (Koçel 1999).

Maslow'a göre kişi temeldeki bir güdünün ihtiyacı karşılanmadan, üstteki güdülerden sağlayacak doyumdan cazip olarak etkilenmeyebilir. Dolayısıyla alt kısımdaki güdüler tatmine ulaşınca birey, üstteki güdülere hazır olur. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; temel fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, kendini

gösterme ihtiyacı, kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak gruplandırılmaktadır (Oklu 2018).

Frederick Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

1950'li yılların sonlarında geliştirilen bu teori, bireylerin işini iyi yapmak istemesi fikrine dayanmaktadır. İçeriğinde; tatminsizliğe sebep olan faktörler yani hijyen faktörleri ile tatmin etmeye sebep olan faktörler yani motive edicilerdir (Tett 1993).

Motive edici ve hijyen teorisi, Herzberg ve arkadaşları (1959) tarafından Mausner ve Synderman ile beraberinde yaptığı araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Herzberg ve arkadaşları kişinin örgüte karşı geliştirdiği davranılar kendi başarısını ya da başarısızlığını etkilemektedir (Can ve ark 2006). Hijyen faktörleri iş alanıyla ilgilidir ve yoksunluğu durumunda doyumsuzluğa sebep olmaktadır. Bu faktörler; iş yerinin fiziksel şartları, çalışanların sosyal ilişkileri iş yeri politikalar gibi unsurlar oluşmaktadır (Tett 1993). Motive edici faktörler ise, tatmin duygusunu hissettiren ve doyuma sebep olan faktörlerdir. Bu faktörlerin bir özelliği de hem tatmin hem tatminsizlik oluşturabilmesidir.

David Mc Clelland Başarma İhtiyaç Teorisi

David Mc Clelland (1940)'a göre bu teori, kişinini hedeflediği şeyleri elde etme çabasına ve harcadığı emeğe göre farklılık gösterir. Engelleri aşmak, yüksek hedef standartlarına ulaşabilmek, mükemmeli yakalamak, yarışmak ve rakipleri geçmek, kendi yeteneklerini başarılı şekilde diğer insanlara sergileyerek saygınlığını arttırmak da başarı ihtiyacının başka türleridir (Barutçugil 2004).

Kişi çalışmalarında başarıyı istediği halde başarısız olmaktan da büyük oranda korku duyar. Dolayısıyla bu korkunun üstesinden gelme çabası başarılı olma hissiyle bireyi çalışmaya itecektir. Temelde başarı ihtiyacının tatmin edilmesine dayanır bu teori (Oklu 2018). Sonuç olarak tatmin duygusu ve ihtiyaç giderme odak noktası olmuştur.

Clayton Alderfer'in Var Olma- İlişki Kurma – Gelişme (VİG) Teorisi

Clayton Alderfer 1960 yılında yazmış olduğu bir makalede, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinin bir uyarlaması sonucunda; var olma, ilişki kurma ve gelişme kelimelerinin baş harflerini birleştirerek VİG (ERG) kuramını ortaya çıkarmıştır (Can ve ark 2006).

Maslow tarafından yapılan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının beklentileri karşılama tatmin düzeyi olarak farklılık göstermektedir. Daha açık ifadeyle Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinin devamı olarak nitelendirilmesinde bu yönlerden gelişmişlik açısından farklılıkları vardır. Kişinin tatmin olabilmesi ihtiyaçların basamaktaki sırayı izlemesiyle ilgilidir (Can ve ark 2006).

Geriye yönelik kontrol etmeni olarak algılanan bir tür güç algılayımı olan VİG teorisi, bireyin geri çekilme sürecini yaşayacağını iddia etmektedir. Bireyin ilerleme ihtiyacı kesintisiz olarak engelleniyorsa, motive edici güç olarak ilişki kurma ihtiyacı oluşacaktır. İlerleyen ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin aksine geriye yönelik ihtiyaçlarının ön plana çıkması ve tatmin faktörünün burda daha fazla devreye girmesi ve bireyin yoksunluğu etkinleşmektedir (Oklu 2018).

Süreç Teorileri

Süreç teorileri, meydana gelen davranışların çıkış noktası ve bireylerin motive eilme süreçleri ile ilgili olan kısmı kapsar. Birey davranışlarında içsel faktörlerin yeterli olmadığı dışsal faktörlerin birey davranışlarının etkilediği varsayımı elde edilmiştir (Barutçugil 2004). Kşişinin sergilediği davranışı tekrarlaması ya da tekrarlamamasının ne şekilde vuku bulacağı ile ilgilidir. Temelde bireyin göstermiş olduğu davranışın sadece ihtiyaçlardan kaynaklanmadığını, içsel faktörler ve dışsal faktörlerin birlikte etkilediği bireyin davranışa yöneltmede etkin rol almasına dayanmaktadır (Koçel 1999).

Süreç teorilerine ait literatürde yer alan bazı teoriler aşağıda açıklanmıştır.

Vroom'un Beklenti Teorisi

1964 yılında Vroom tarafından yayınlanmış beklenti teorisine göre, kişinin motivasyonu, hedeflediği amaçları gerçekleştirme, sonucu elde etme çabası ve onun bu sonuca verdiği çarpımın değerine eşit olduğunu ifade etmektedir. Yani bireyin çabalayarak faaliyete geçmesi, amaçlara verdikleri değer ileamaçlanan sonuçlara ulaşabilmek için harcadıkları çabanın çarpımının eşitlenmesi olarak tanımlanır (Şimşek ve ark 2008). Bu kuram araçsallık beklenti ve amaç değeri ilkeleri üzerinde konumlandırılmış ve bu unsurlar arasındaki ilişkiler üzerinde durulmuştur.

Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi

Vroom'un teorisine ilaveten bireyin çabası; bilgisi; yeteneği ve algılamalarından kaynaklanan rol değişikliğine bağlı olarak performansları ödüllendirilmeli. Beklenti geliştirilmiş teorisi güçlendirici bazı katkılarda bulunmuştur. Birincisi, çalışanın bireysel başarısı ve başarının önemi üzerinde duran ve onun tatminliğini etkileyen ödüllendirme adaletine ilişkindir (Can 2006).

Başka bir ifadeyle, ödüllendirilen kişi çalışmasını ve ödülünü diğer çalışanlarla kıyaslayacak ve başarısına uygun olmadığını düşündüğü bir değerlendirmeye tabii olduğunu hissettiği zaman doyumsuzlukla sonuçlanacaktır. İkinci katkı ise, örgütlerde çalışanların beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarının meydana gelmesiyle birlikte çaba ve başarıları olumsuz yönde etkilemektedir (Koçel 1999).

Edwin Locke Amaç Teorisi

Edwin Locke ve Gray Latham (1968) tarafından ortaya atılan bu teoriye göre, performans temelli bir açıklama izlenimi sağlamıştır. Locke, Latham ve arkadaşlarına göre, bireysel amaçların belirlenmesi dört şekilde etkilenmektedir. Bunlar (Şimşek ve ark 2008):

1. Çalışanların amacı belirlenir ve belirlenen görev dizinine yoğunlaşılır
2. Çalışanın motivasyon çabalarının artırılması hedeflenir.

3. Belirlenen amaçlar, rekabet çerçevesinde görevi tam olarak başarma bağlamında kararlılığını artırır.
4. Kabullenilen amaçlar, çalışanları o amaçlara ulaşmanın yollarını ararlar.

Locke ve arkadaşları, çalışanlar tarafından tespit edilen amaçlar ve amaçlara ait nitelik ve sonuçlar üzerinde durmuştur. İş ve örgütsel başarı, motivasyon ve güdülemeyi bütün boyutlarıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmışlar (Mirze 2010).

J. S. Adams'ın Eşitlik Teorisi

J. S. Adams'ın 1963 yılında ortaya attığı eşitlik teorisi, Leon Festinger'in "Bilişsel Çelişki Teorisine" dayalı bir denge kuramıdır. Bu teoriye göre, çalışan bireylerin işiyle alakalı olarak G- girdi ve Ç- çıktı hesabını yapmaktadır (Oklu 2018). Çalışanın işi için yaptığı ve sergilediği her türlü çaba ve davranış, fedakarlıklar (girdi) ve bunun sonucunda elde ettiği tatmin ve değerler (çıktı) olarak nitendirilmekte ve bu şema unsurları arasında kalan denge oldukça önem arz etmektedir (Koçel 1999).

Adams'a göre, iş hayatı içinde yer alan çalışan, örgüt içinde çabalayarak elde ettiği sonucu, aynı örgütteki diğer çalışanların elde ettiği sonuç ile kıyaslama yoluna gider. Sonuç olarak iki varsayım ortaya çıkar. Birincisi; çalışanlar, toplum içinde yer aldığı durum ve statüyü diğer kişilerle ilişkilerini değerlendirirler. İkincisi de, çalışanlar göreceli olan dengeyi görebilmek için kendi durumlarını başka çalışanlarla karşılaştırırlar (Şimşek ve ark 2008). Çalışanlar ödül eşitliğini belirlemek için bu iki unsuru kıyaslamaktadırlar. Eğer ortada bir adaletsizlik varsa ödül eşitsizliğinin bozulduğu ve bir dengesizlik ortaya çıktığı görülmektedir.

Sonuç olarak yukarıda açıklandığı üzere bu teoriler örgüt içindeki ilişkilerde kıyaslama ve tatmin düzeyi üzerine odaklanma sürecini ifade etmektedir. Her bir kuram da farklı bakış açısıyla değerlemeye alınmış olan bu teoriler literatürde iş doyumunun nasıl geliştiği süreci üzerinde durmuştur.

2. YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sağlık personelinin yaşadıkları iş aile çatışması ve örgütsel sinizmin iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. Araştırma sonucunda ilgili literatüre katkı sağlamak ve bilimsel bir yayın elde etme amacı taşımaktadır.

2.2.Araştırmanın Önemi

İlgili literatür incelendiğinde "iş doyumu" "iş aile çatışması" ve "örgütsel sinizm" unsurlarını birlikte ele alan ve sağlık çalışanları gibi spesifik bir gruba yönelen herhangi bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Dolayısıyla araştırma konusu, ilgili literatürde önemli bir noktaya değinmiştir. Ayrıca bu araştırma; ilerde yapılacak benzer araştırmalara yön vermesi, tartışma ortaya koyabilmesi ve farklı örneklemlerde kıyaslama imkânı sağlaması açısından da önemlidir.

2.3.Araştırmanın Tipi

Çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmakla birlikte tanımlayıcı nitelikteki verilerden hareketle bulgular elde edilmiştir. Nicel çalışma en yalın ifadeyle nicel veriler toplanmasını ve analizini gerektiren araştırmalardır. Tanımlayıcı çalışmaların en belirgin özelliği ise çalışma sonuçları tarafından bir durumun tanımlaması, fakat bu durumu açıklayıcı karşılaştırmaları yapmamasıdır (Büyüköztürk ve ark 2013).

2.4.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Aksaray İlindeki 2471 (Sağlık İstatistikleri Yıllığı, 2017) sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Altunışık ve arkadaşlarına (2012) göre 335 kişilik örneklem büyüklüğü yeterli olmaktadır. Araştırmada örneklem grubunun oluşturulmasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Aksaray İlinde çalışan doktor, ebe, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni, paramedik, eczacı, diş hekimi olmak üzere diğer tüm sağlık ve yardımcı yardımcı sağlık personeli çalışmaya dahil edilecek personel gruplarını oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini Aksaray İlindeki sağlık çalışanları oluşturmasından dolayı, sağlık dışı personel(tıbbi sekreter, veri hazırlama kontrol işletmeni vb.) personel grupları dahil edilmemiştir. Ayrıca 18 yaş altı personel de bu çalışmaya dahil edilmemiştir.

Çizelge 2.1. Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örnek Büyüklükleri

N	**S**	**N**	**S**	**N**	**S**	**N**	**S**
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	1200	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10000	370
70	59	450	212	1700	313	15000	375
80	66	500	217	1800	317	20000	377
90	73	550	226	1900	320	30000	379
100	80	*600*	*234*	2000	322	40000	380
110	86	650	241	2200	327	50000	381
120	92	700	248	2400	331	75000	382
130	97	750	254	**2600**	**335**	100000	384
140	103	800	260	2800	338	1000000	384
150	108	850	265	3000	341	10000000	384
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

Kaynak: Altunışık ve ark 2012 (N=Evren büyüklüğü, S= Gerekli Örnek Büyüklüğü)

2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; sadece Aksaray ili merkez sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi, kullanılan veri toplama aracı, araştırmada kullanılan hipotezler ve örneklemin evrenin bütününü içine almaması açılarından sınırlılıklar içermektedir. Ayrıca 18 yaşının üzerindeki sağlık çalışanlarına uygulanan araştırmada sadece sağlık meslek mensupları dahil edilmiştir. Bunun dışında hernekadar Sağlık Bakanlığı bünyesinde görev yapıyor olsa da tıbbi sekreter, veri hazırlama kontrol işletmeni vb. sağlık meslek mensubu olmayan çalışanlar dahil edilmemiştir. Bunların yanı sıra anket formlarının uygulandığı zaman aralığında, hastalık veya başka nedenlerle çalışmayıp izinli ya da raporlu olan sağlık çalışanları da araştırmaya dahil edilememiştir. Mahremiyet sorunları, yoğun mesai saatleri ve şeffaflık tereddüdü bulunduğu için anketleri doldurmaya çekinen personel grupları da çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırma Aksaray ilindeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirildiğinden tüm Türkiye'deki sağlık çalışanlarına genellenemez.

2.6.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak Minnesota İş Tatmini Ölçeği, İş Aile Çatışması Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği olmak üzere 3 ölçek kullanılacaktır. İş tatmininin ölçülmesinde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akkamış (2010) tarafından yapılmıştır. Değerlendirilmek üzere 20 soruluk bu ölçek; 5'li likert tipli hazırlanmış olup (1) Hiç memnun değilim, (2) Memnun değilim, (3) Kararsızım, (4) Memnunum, (5) Çok memnunum şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları; içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum şeklindedir. İş-Aile Çatışmasının ölçülmesinde"İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği" Netenmeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Efeoğlu (2006) tarafından yapılmıştır. 10 soruluk 5'li likert tipi derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları; İş-Aile Çatışması Ölçeği ve Aile-İş Çatışması Ölçeği şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları; İçsel Tatmin Ve Dışsal Tatmin şeklindedir. Örgütsel Sinizmin ölçülmesinde, "Örgütsel Sinizm Ölçeği" BrandesDharwadkar ve Dean (1999) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe'ye geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Kalağan (2009) tarafından yapılmıştır. Değerlendirilmek üzere 13 soruluk bu anket; 5'li likert tipi derecelendirme şeklindedir. Ölçeğin alt boyutları, bilişsel, duygusal ve davranışsal boyut şeklindedir.

2.7.Araştırma Verilerinin Toplanması

Araştırmalar, verilerin toplanma zamanına göre anlık, kesitsel ve boylamsal olmak üzereüçe ayrılırlar (Büyüköztürk ve ark 2013). Buna göre araştırma için ihtiyaç duyulan veriler belirlenen bir aralıkta anlık olarak toplanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından, anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Ankette ilk olarak bilgilendirilmiş onam bulunmaktadır, daha sonra demografik veri formu ve ölçekler yer almaktadır. Aksaray İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı sağlık tesislerinde çalışan sağlık personeline uygulanması için 07.02.2019 tarihli dilekçeye istinaden EK-C eklerinde belirtildiği üzere uygun mütaala edilmesinin ardından anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

2.8.Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılmıştır. Maddelerin güvenilirlik analizleri için ise Cronbach Alpha katsayıları incelenmiştir. Ortaya çıkan alt boyutların birbiri ile olan ilişkisini görmek için ise Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Yapılan normallik testi sonucunda veriler normal dağılıma uymaktadır.

Katılımcıların kişisel bilgi formuna verdikleri cevaplara ilişkin yüzde ve frekans dağılımları ile aritmetik ortalamaları verilmiştir. Sonrasında katılımcıların İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları, Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları, Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre kişisel bilgi formunda bulunan bağımsız değişkenleri oluşturan gruplar arasındaki aritmetik ortalamalara ve standart sapmalara bakılmıştır. Yine alt boyutlar ve bağımsız değişkenler arasında; iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı testi (independent t-test) ve tek yönlü varyans analizi testi (ANOVA) uygulanmıştır. Tek yönlü varyans analizi testi sonucunda ortaya çıkan anlamlı farklar için ise Post Hoc testlerine başvurulmuştur. Homojenlik anlamlılığı 0.05 > olan testlerde LSD-Tukey, homojenlik anlamlılığı 0.05 olan testlerde Tamhane, Games Howell analizleri kullanılmıştır.

2.9.Araştırma Etiği

Araştırma öncesi Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmaları Etik Kurul Kararı (Ek-B) 29.05.2019tarih 2019/572 karar sayısı ile alınmıştır. Ayrıca araştırma kapsamındaki örneklem grubu için Aksaray İl Sağlık Müdürlüğü'nden 28.05.2019tarihliE.123 sayılı evrak ve27.05.2019 tarihli E.279 sayılı evrak ile izin alınmıştır (Ek-C).

2.10.Araştırmada Çalışma Takvimi

Araştırma sürecine ait planma aşağıdaki gibi gerçekleşmiştir.

➢Konu seçimi ve literatürtaraması (kaynak taraması, konunun seçimi, konun çerçevesinin belirlenmesi): 3 ay (Kasım 2018-Ocak 2019)

➢Tez konusunun ve başlığın belirlenmesi:1 ay (Aralık 2018-Ocak 2019)

➢Literatür değerlendirmesi ve veri toplama (literatür özetinin yazılması): 3 ay (Ocak-Mart 2019)

➢Gerekli izinlerin alınması, verilerin toplanması ve verilerin analizi (verilerin istatistik analizinin yapılması): 4 ay (Ocak-Mayıs 2019)

➢Araştırma raporunun yazılması (Bulgular; Tartışma; Özet; Sonuç ve Önerilerin yazımı): 2 ay (Mayıs- Temmuz 2019)

➢Araştırma raporunun sunulması: 2 ay (Haziran-Temmuz 2019)

2.11.Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma konusuna ait hipotezler aşağıda verilmiştir:

Hipotez 1: Ho= Sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre İş Aile Çatışması alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 2: Ho= Sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre Örgütsel Sinizm alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 3: Ho= Sağlık çalışanlarının cinsiyetine göre Minnesota İş Tatmin ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 4: Ho=Katılımcıların eğitim durumuna göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 5: Ho=Katılımcıların eğitim durumuna göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 6: Ho=Katılımcıların eğitim durumuna göre Minnesota İş Tatmin ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 7: Ho= Katılımcıların çalıştığı mesleği isteyerek seçme durumuna göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 8: Ho= Katılımcıların çalıştığı mesleği isteyerek seçme durumuna göre Örgütsel Sinizm ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 9: Ho= Katılımcıların çalıştığı mesleği isteyerek seçme durumuna göre Minnesota İş Tatmin ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 10: Ho= Katılımcıların medeni durumuna göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 11: Ho= Katılımcıların medeni durumuna göre Örgütsel sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 12: Ho= Katılımcıların medeni durumuna göre Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 13: Ho= Katılımcıların yaşına göre, İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 14: Ho= Katılımcıların yaşına göre, Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 15: Ho= Katılımcıların yaşına göre, Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 16: Ho= Katılımcıların mevcut çalıştığı kurumda çalışma süresine göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 17: Ho= Katılımcıların mevcut çalıştığı kurumda çalışma süresine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 18: Ho= Katılımcıların mevcut çalıştığı kurumda çalışma süresine göre Minnesota İş Ttamin Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 19: Ho= Katılımcıların mesleki deneyim süresi toplamına göre İş Aile Çatışması ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 20: Ho= Katılımcıların mesleki deneyim süresi toplamına göre Örgütsel Sinizm ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 21: Ho= Katılımcıların mesleki deneyim süresi toplamına göre Minnesota İş Tatmin ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 22: Ho= Katılımcıların gelir durumu algısına göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt ölçeği boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 23: Ho= Katılımcıların gelir durumu algısına göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 24: Ho= Katılımcıların gelir durumu algısına göre Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 25: Ho= Katılımcıların çalışma saatine göre İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 26: Ho= Katılımcıların çalışma saatine göre Örgütsel sinizm Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 27: Ho= Katılımcıların çalışma saatine göre Minnesota İş Tatmin Ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Hipotez 28: Ho= Katılımcıların İş Aile Çatışması ile Örgütsel Sinizmleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 29: Ho= Katılımcıların İş Aile Çatışması ile İş Doyumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 30: Ho= Katılımcıların Örgütsel Sinizm ve İş Doyumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

3. BULGULAR

Aksaray ilindeki sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş aile çatışması ve örgütsel sinizmin iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesi üzerine yapılan bu araştırmada elde edilen bulgular Araştırma bulguları iki bölümde incelenmiştir. Birinci bölümde araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının sosyo-demorafik özelliklerine ait bulgulara değinilmiş, ikinci bölümde ise sağlık çalışanlarının*"Örgütsel Sinizm Ölçeği, İş Aile Çatışması ve Minnesota İş Tatmin Ölçeği"*nin sosyo-demografik değişkenler açısından ilişkisi ve farklılıkları içeren bulgular yer almaktadır.

3.1. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Sosyo-Demorafik Özelliklerine Ait Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ve araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin çalışanların tutumlarını inceleyen tanımlayıcı istatistik bulguları şu şekildedir:

Çizelge 3.1.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

	n	**%**
Cinsiyet		
Kadın	252	61,2
Erkek	160	38,8
Eğitim Durumu		
Lise	100	24,3
Ön Lisans	64	15,5
Lisans	174	42,2
Tıpta Uzmanlık	44	10,7
Yüksek Lisans/ Doktora	30	7,3

Çizelge 3.1.1. Katılımcıların demografik değişkenlerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri(devamı)

Yaptığı mesleği isteyerek seçme		
Evet	320	77,7
Hayır	92	22,3
Medeni durum		
Evli	248	60,2
Bekâr	164	39,8
Yaş		
24 ve altı	88	21,4
25-29	88	21,4
30-34	82	19,9
35 ve üzeri	154	37,4
Çalıştığı kurumda çalışma süresi		
1 yıldan az	76	18,4
1-5 yıl	146	35,4
6-10 yıl	94	22,8
11 yıl ve üzeri	96	23,3
Meslekî Deneyim Süresi		
1 yıldan az	32	7,8
1-5 yıl	112	27,2
6-10 yıl	120	29,1
11 yıl ve üzeri	148	35,9
Gelir Durumu		
Çok iyi	52	12,6
İyi	150	36,4
Orta	180	43,7
Kötü	30	7,3
Çalışma Saatleri		
Sadece gündüz	212	51,5
Nöbet usulü	18	4,4
Sadece gece	180	43,7

Çizelge 3.1.1.'de katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir. Çizelge incelendiğinde katılımcıların; %61,2'sinin (n=252) kadınlardan, %38,8'inin (n=160) erkeklerden; %42,2'sinin (n=174) lisans seviyesinde eğitim ve öğrenim görenlerden, %7,3'ünün (n=30) yüksek lisans seviyesinde eğitim ve öğrenim görenlerden; %77,7'sinin yaptığı mesleği isteyerek yapanlardan, %22,3'ünün yaptığı mesleği istemeyerek yapanlardan; %60,2'sinin (n=248) evlilerden, %39,8'inin (n=164) bekârlardan; %37,4'ünün (n=154) 35 ve üzeri yaşında olanlardan, %19,9'unun (n=82) 30 ile 34 yaş aralığında olanlardan; %35,4'ünün (n=146) çalıştığı kurumda 1 ile 5 yıl arasında çalışanlardan, %18,4'ünün (n=76) çalıştığı kurumda 1 yıldan daha az çalışanlardan; %35,9'unun (n=148) meslekî deneyim süresi 11 yıl ve üzerinde olanlardan, %7,8'inin (n=32) mesleki deneyim süresi 1 yıldan az olanlardan; %43,7'sinin (n=180) gelir durumunu orta olarak nitelendirenlerden, %7,3'ünün (n=30) gelir durumunu kötü olarak nitelendirenlerden; %51,5'inin (n=212) sadece gündüz çalışanlardan, %4,4'ünün (n=18) nöbet usulü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Çizelge 3.1.2. Katılımcıların Ölçeklerden Aldıkları Puan Ortalamaları

	$\bar{x}$±Ss	Min.	Max.	Cronbach's Alpha (α)
İş-Aile Çatışması Ölçeği				
İş-Aile Çatışması	2,93±1,20	1,00	5,00	0,93
Aile-İş Çatışması	2,48±1,08	1,00	5,00	0,92
Örgütsel Sinizm Ölçeği				
Bilişsel	2,89±1,00	1,00	5,00	0,89
Duyuşsal	2,48±1,03	1,00	5,00	0,89
Davranışsal	2,46±0,99	1,00	5,00	0,83
Minnesota İş Tatmini Ölçeği				
İçsel Doyum	3,36±0,81	1,00	5,00	0,73
Dışsal Doyum	2,26±0,91	1,00	5,00	0,89
Genel Doyum	3,32±0,75	1,00	5,00	0,85

Çizelge 3.1.2.'de araştırmada kullanılan İş-Aile Çatışması Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeğine ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maximum değerlere ve ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayılarına yer verilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutu ortalamasının 2,93; İş Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ortalamasının 2,48; Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutu ortalamasının 2,89; Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutu ortalamasının 2,48; Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu ortalamasının 2,46; Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutu ortalamasının 3,36; Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutu ortalamasının 2,26; Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum ortalamasının 3,32; ölçeklere ilişkin güvenilirlik katsayıları incelendiğinde ise; İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması (α=0,93), Aile-İş Çatışması (α=0,92); Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel (α=0,89); Duyuşsal (α=0,89); Davranışsal (α=0,83); Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum (α=0,73), Dışsal Doyum (α=0,89), Genel Doyum (α=0,85) alt boyutları güvenilirlik katsayılarının geçerli olduğu görülmektedir.

3.2. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Ölçekler ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlara İlişkin Ait Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarının İş Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm ve Minnesota İş Tatmini ölçekleriyle alt boyutlarına ait puanlar, standart sapma, minimum ve maximum değerlerin yer aldığı istatistik bulguları şu şekildedir:

Çizelge 3.1.3. İş Aile Çatışması ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların puan ortalamalarının karşılaştırılması

	İş-Aile Çatışması Ölçeği	
	İş-Aile Çatışması	**Aile-İş Çatışması**
Cinsiyet		
Kadın	2,98±1,17	2,42±1,00
Erkek	2,86±1,25	2,57±1,21
Test değeri	0,95	-1,29
p değeri	0,342	0,197
Eğitim Durumu		
Lise	3,06±1,20	2,54±1,04
Ön Lisans	2,54±0,96	2,30±0,93
Lisans	2,96±1,18	2,46±1,12
Tıpta Uzmanlık	3,10±1,43	2,79±1,25
Yüksek Lisans/ Doktora	2,93±1,29	2,33±1,03
Test değeri	2,30	1,57
p değeri	0,058	0,181
Anlamlılık	**1>2**	
Yaptığı mesleği isteyerek seçme		
Evet	2,85±1,21	2,44±1,08
Hayır	3,23±1,11	2,61±1,10
Test değeri	-2,82	-1,30
p değeri	0,005	0,195
Medeni durum		
Evli	3,01±1,25	2,49±1,10
Bekâr	2,82±1,11	2,46±1,06
Test değeri	1,61	0,28
p değeri	0,109	0,777
Yaş	2,77±1,15	2,13±0,94
24 ve altı[1]	2,83±1,08	2,50±1,02
25-29[2]	3,26±1,27	2,60±1,05
30-34[3]	2,91±1,23	2,60±1,18
35 ve üzeri[4]	2,87	4,21
Test değeri	0,036	0,006
p değeri	**3>1**	**1<3,4**
Anlamlılık		

Çalıştığı kurumda çalışma süresi		
1 yıldan az[1]	2,64±1,28	2,11±1,10
1-5 yıl[2]	3,02±1,06	2,47±0,94
6-10 yıl[3]	3,20±1,34	2,62±1,18
11 yıl ve üzeri[4]	2,77±1,15	2,65±1,12
Test değeri	3,96	4,42
p değeri	0,008	0,004
Anlamlılık	**1<3**	**1<2,3,4**
Meslekî Deneyim Süresi		
1 yıldan az	2,78±1,12	2,10±1,02
1-5 yıl	2,93±1,11	2,46±0,92
6-10 yıl	2,94±1,28	2,43±1,17
11 yıl ve üzeri	2,96±1,22	2,61±1,13
Test değeri	0,22	2,17
p değeri	0,883	0,091
Gelir Durumu		
Çok iyi[1]	2,82±1,42	2,98±1,26
İyi[2]	2,98±1,17	2,43±1,05
Orta[3]	2,82±1,12	2,38±1,02
Kötü[4]	3,61±1,17	2,41±1,16
Test değeri	4,09	4,48
p değeri	0,007	0,004
Anlamlılık	**4>1,3**	**1>2,3**
Çalışma Saatleri		
Sadece gündüz[1]	2,72±1,22	2,32±1,09
Nöbet usulü[2]	3,53±0,99	3,64±1,14
Sadece gece[3]	3,12±1,15	2,54±1,00
Test değeri	5,43	9,43
p değeri	0,001	0,000
Anlamlılık	**1<2,3**	**1>2,3**

Çizelge 3.1.3.'te İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çizelge incelendiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutuna göre katılımcıların eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, yaş, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu, çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutuna göre ise yaş, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saatleri değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Anlamlı farklılığın tespiti için aritmetik ortalamalar gözden geçirildiğinde İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutuna göre; eğitim durumu değişkeninde farkın lise düzeyinde eğitim alanlar ile ön lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında lise düzeyinde eğitim alanlar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=2,85; Hayır $\bar{x}$=3,23) yaptığı mesleği isteyerek seçmeyenlerin lehine; yaş değişkeninde farkın 30-34 yaş aralığında olanlar ile 24 ve altında yaş grubunda olanlar arasında 30-34 yaş aralığında olanlar lehine; çalıştığı kurumda çalışma süresi değişkeninde farkın 1 yıldan az çalışanlar ile 6-10 yıl süre ile çalışanlar arasında 6-10 yıl süre ile çalışanlar lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; çalışma saati değişkeninde farkın sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar lehine olduğu tespit edilirken; İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutuna göre; yaş değişkeninde farkın yaşı 24 ve altında olanlar ile ayrı ayrı 25-29 yaş aralığında, 30-34 yaş aralığında olanlar arasında 25-29 yaş aralığında, 30-34 yaş aralığında olanlar lehine; çalıştığı kurumda çalışma süresi değişkeninde farkın çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile ayrı ayrı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta olanlar arasında gelir durumu çok iyi olanlar lehine; çalışma saati değişkeninde farkın sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar lehine; yine çalışma saati değişkeninde farkın nöbet usulü çalışanlar ile sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar lehine; olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.1.4. Katılımcıların Genel Özellikleri ile Örgütsel Sinizm Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

	Örgütsel Sinizm Ölçeği		
	Bilişsel	**Duyuşsal**	**Davranışsal**
Cinsiyet			
Kadın	2,88±0,95	2,52±0,99	2,48±0,89
Erkek	2,90±1,09	2,42±1,09	2,43±1,15
Test değeri	-0,13	0,96	0,51
p değeri	0,895	0,338	0,613
Eğitim Durumu			
Lise[1]	3,12±0,98	2,65±1,09	2,57±0,94
Ön Lisans[2]	3,65±0,88	2,33±0,91	3,38±0,83
Lisans[3]	2,99±0,98	2,55±1,00	2,47±0,96
Tıpta Uzmanlık[4]	2,25±0,92	2,17±0,97	2,23±1,16
Yüksek Lisans/ Doktora[5]	2,99±1,16	2,32±1,21	2,62±1,37
Test değeri	7,72	2,45	1,19
p değeri	0,000	0,046	0,316
Anlamlılık	**1>2,3;2<3;4<2,3,5**	**4<1,3**	
Yaptığı mesleği isteyerek seçme			
Evet	2,74±0,98	2,41±1,04	2,39±0,97
Hayır	3,42±0,91	2,74±0,97	2,72±1,02
Test değeri	-5,96	-2,78	-2,89
p değeri	0,000	0,006	0,004
Medeni durum			
Evli	2,95±1,03	2,57±1,06	2,51±1,00
Bekâr	2,79±0,95	2,35±0,98	2,39±0,99
Test değeri	1,59	2,08	1,18
p değeri	0,112	0,039	0,240
Yaş			
24 ve altı	2,96±1,06	2,48±1,09	2,48±098
25-29	2,65±0,88	2,44±1,04	2,52±0,80
30-34	2,98±0,79	2,68±1,07	2,55±1,11
35 ve üzeri	2,93±1,12	2,40±0,97	2,37±1,04
Test değeri	2,10	1,39	0,81
p değeri	0,099	0,246	0,489
Çalıştığı kurumda çalışma süresi			
1 yıldan az	2,84±1,07	2,51±1,26	2,49±1,05
1-5 yıl	2,91±0,86	2,40±0,90	2,39±0,85
6-10 yıl	2,94±1,06	2,52±1,05	2,52±1,04
11 yıl ve üzeri	2,85±1,11	2,56±1,00	2,49±1,11
Test değeri	0,20	0,57	0,40
p değeri	0,900	0,635	0,752
Meslekî Deneyim Süresi			
1 yıldan az	2,84±0,98	2,67±1,30	2,70±1,09
1-5 yıl	2,39±0,85	2,54±0,96	2,46±0,92
6-10 yıl	2,52±1,04	2,34±1,04	2,51±0,99

11 yıl ve üzeri	2,49±1,11	2,51±1,01	2,37±1,03
Test değeri	0,40	1,28	1,17
p değeri	0,872	0,281	0,321
Gelir Durumu			
Çok iyi[1]	2,32±1,09	2,11±1,06	2,34±1,33
İyi[2]	2,82±0,93	2,46±0,96	2,39±0,92
Orta[3]	2,94±0,95	2,46±1,00	2,46±0,91
Kötü[4]	3,96±0,57	3,43±0,97	3,00±1,05
Test değeri	19,63	11,75	3,50
p değeri	0,000	0,000	0,016
Anlamlılık	**1<2,3,4;4>2,3**	**1<2,3,4**	**4>2**
Çalışma Saatleri			
Sadece gündüz	2,86±1,06	2,37±1,13	2,43±1,03
Nöbet usulü	2,96±1,02	2,78±0,82	2,72±1,31
Sadece gece	2,90±0,93	2,58±0,92	2,46±0,89
Test değeri	0,89	2,06	0,89
p değeri	0,445	0,106	0,444

Çizelge 3.1.4.'te Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çizelge incelendiğinde Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutuna göre katılımcıların eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, gelir durumu değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutuna göre eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, gelir durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutuna göre ise yaptığı mesleği isteyerek seçme, gelir durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Anlamlı farklılığın tespiti için aritmetik ortalamalar gözden geçirildiğinde Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutuna göre; eğitim durumu değişkeninde farkın lise düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar arasında lise düzeyinde eğitim alanlar lehine; yine eğitim durumu değişkeninde ön lisans düzeyinde eğitim alanlar ile tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar arasında tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar lehine;

yine eğitim durumu değişkeninde farkın tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitim alanlar arasında ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitim alanlar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=2,74; Hayır $\bar{x}$=3,42) yaptığı mesleği isteyerek seçemeyenlerin lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar arasında gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar lehine; yine gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutuna göre; eğitim durumu değişkeninde tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı lise ve lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında lise ve lisans düzeyinde eğitim alanlar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=2,41; Hayır $\bar{x}$=2,74) yaptığı mesleği isteyerek seçemeyenlerin lehine; medenî durum değişkeninde farkın (Evli $\bar{x}$=2,57; Bekâr $\bar{x}$=2,35) evli olanlar lehine; Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutuna göre; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=2,39; Hayır $\bar{x}$=2,72) yaptığı mesleği isteyerek seçmeyenlerin lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu kötü olanlar ile gelir durumu iyi olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 3.1.5. Katılımcıların Genel Özellikleri ile Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden Aldıkları Puanların Karşılaştırılması

	Minnesota İş Tatmini Ölçeği		
	İçsel Doyum	**Dışsal Doyum**	**Genel Doyum**
Cinsiyet			
Kadın	3,37±0,83	3,15±0,92	3,28±0,78
Erkek	3,35±0,78	3,43±0,87	3,39±0,71
Test değeri	0,16	-3,14	-1,41
p değeri	0,874	0,002	0,159
Eğitim Durumu			
Lise[1]	3,31±0,79	3,09±0,91	3,22±0,75
Ön Lisans[2]	3,58±0,51	3,49±0,63	3,55±0,53
Lisans[3]	3,25±0,83	3,13±0,91	3,20±0,75
Tıpta Uzmanlık[4]	3,61±0,99	3,90±0,88	3,73±0,79
Yüksek Lisans/ Doktora[5]	3,32±0,84	3,14±1,02	3,25±0,80
Test değeri	3,31	9,07	6,68
p değeri	0,011	0,000	0,000
Anlamlılık	**3<2**	**2>1,3;4>1,3,5**	**1<2,4;2>3;3<4**
Yaptığı mesleği isteyerek seçme			
Evet	3,48±0,82	3,35±0,91	3,43±0,75
Hayır	2,95±0,62	2,93±0,86	2,95±0,60
Test değeri	6,60	3,97	6,36
p değeri	0,000	0,000	0,000
Medeni durum			
Evli	3,30±0,81	3,18±0,93	3,25±0,79
Bekâr	3,45±0,80	3,38±0,87	3,42±0,68
Test değeri	-1,78	-2,27	-2,33
p değeri	0,075	0,024	0,020
Yaş			
24 ve altı	3,48±0,78	3,26±0,87	3,39±0,74
25-29	3,39±0,79	3,39±0,90	3,39±0,75
30-34	3,17±0,70	3,08±0,91	3,13±0,71
35 ve üzeri	3,37±0,88	3,28±0,94	3,34±0,77
Test değeri	2,31	1,71	2,34
p değeri	0,075	0,165	0,073
Çalıştığı kurumda çalışma süresi			
1 yıldan az[1]	3,49±0,73	3,50±0,95	3,49±0,79
1-5 yıl[2]	3,43±0,68	3,21±0,80	3,34±0,61
6-10 yıl[3]	3,03±0,94	3,07±0,97	3,05±0,89
11 yıl ve üzeri[4]	3,48±0,83	3,33±0,95	3,42±0,70
Test değeri	7,05	3,42	6,24
p değeri	0,000	0,017	0,000
Anlamlılık	**3<1,2,4**	**1>2,3**	**3>1,2,4**
Meslekî Deneyim Süresi			
1 yıldan az[1]	3,43±0,75	3,50±0,95	3,46±0,81
1-5 yıl[2]	3,47±0,71	3,25±0,84	3,38±0,65

6-10 yıl[3]	3,14±0,88	3,23±0,93	3,17±0,83
11 yıl ve üzeri[4]	3,44±0,80	3,24±0,94	3,36±0,73
Test değeri	4,37	0,82	2,32
p değeri	0,005	0,485	0,075
Anlamlılık	**3<2,4**		
Gelir Durumu			
Çok iyi[1]	3,61±0,82	3,68±1,01	3,64±0,76
İyi[2]	3,45±0,84	3,45±0,78	3,45±0,70
Orta[3]	3,30±0,76	3,07±0,91	3,21±0,74
Kötü[4]	2,84±0,61	2,73±0,89	2,80±0,67
Test değeri	6,91	12,82	11,56
p değeri	0,000	0,000	0,000
Anlamlılık	**4<1,2,3**	**3<1,2;4<1,2,3**	**3<1,2,4;4<1,2**
Çalışma Saatleri			
Sadece gündüz[1]	3,48±0,79	3,36±0,89	3,43±0,75
Nöbet usulü[2]	2,58±0,82	3,56±0,13	2,97±0,54
Sadece gece[3]	3,30±0,78	3,11±0,93	3,23±0,76
Test değeri	7,96	3,11	4,02
p değeri	0,000	0,026	0,008
Anlamlılık	**1>2,3;2<3**	**3<1,2**	**1>2,3**

Çizelge 3.1.5.'te Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Çizelge incelendiğinde Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutuna göre katılımcıların eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, çalıştığı kurumda çalışma süresi, mesleki deneyim süresi, gelir durumu, çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutuna göre cinsiyet, eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$). Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum puanına göre ise eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saati değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

Anlamlı farklılığın tespiti için aritmetik ortalamalar gözden geçirildiğinde Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyumalt boyutuna göre; eğitim durumunda farkın lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcılar ile ön lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcılar arasında ön lisans düzeyinde eğitim almış olan katılımcılar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=3,48; Hayır $\bar{x}$=2,95)yaptığı mesleği isteyerek seçenlerin lehine; çalıştığı kurumda çalışma süresi değişkeninde farkın çalıştığı kurumda 6-10 yıl arası çalışanlar ile çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl arasında çalışanlar ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl arasında çalışanlar ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar lehine; mesleki deneyim süresi değişkeninde boyutunda toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olanlar ile ayrı ayrı mesleki deneyim süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre olanlar arasında mesleki deneyim süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre olanlar lehine; gelir durumu değişkeninde gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar lehine; çalışma saatleri değişkeninde farkın sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü ve sadece gece çalışanlar arasında sadece gündüz çalışanlar lehine; yine çalışma saatleri değişkeninde farkın nöbet usulü çalışanlar ile sadece gece çalışanlar arasında sadece gece çalışanlar lehine; Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutuna göre; cinsiyet değişkeninde farkın (Kadın $\bar{x}$=3,15; Erkek $\bar{x}$=3,43) erkekler lehine; eğitim durumu değişkeninde farkın ön lisans düzeyinde eğitim almış olanlar ile ayrı ayrı lise ve lisans düzeyinde eğitim almış olanlar arasında ön lisans düzeyinde eğitim almış olanlar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=3,35; Hayır $\bar{x}$=2,93) yaptığı mesleği isteyerek seçenlerin lehine; medenî durum değişkeninde farkın (Evli $\bar{x}$=3,18; Bekâr $\bar{x}$=3,38) bekâr olanlar lehine; çalıştığı kurumda çalışma süresi değişkeninde farkın çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile ayrı ayrı 1-5 yıl arasında çalışanlar ve 6-10 yıl arasında çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu orta olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar arasında gelir durumu orta olanlar lehine; yine gelir durumu değişkeninde gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar lehine; çalışma saati değişkeninde farkın sadece gece çalışanlar ile ayrı ayrı sadece gündüz ve nöbet usulü çalışanlar arasında sadece gündüz ve nöbet usulü çalışanlar lehine;

Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum puanına göre; eğitim durumu değişkeninde farkın lise düzeyinde eğitim almış olanlar ile ayrı ayrı ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim almış olanlar arasında ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim almış olanlar lehine; yine eğitim durumu değişkeninde farkın lisans düzeyinde eğitim almış olanlar ile ayrı ayrı ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim almış olanlar arasında ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim almış olanlar lehine; yaptığı mesleği isteyerek seçme değişkeninde farkın (Evet $\bar{x}$=3,43; Hayır $\bar{x}$=2,95) yaptığı mesleği isteyerek seçenlerin lehine; medenî durum değişkeninde farkın (Evli $\bar{x}$=3,25; Bekâr $\bar{x}$=3,42) bekâr olanlar lehine; çalıştığı kurumda çalışma süresi değişkeninde farkın çalıştığı kurumda 6-10 yıl arası çalışanlar ile ayrı ayrı çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar, 1-5 yıl arası çalışanlar ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar, 1-5 yıl arası çalışanlar ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar lehine; gelir durumu değişkeninde farkın gelir durumu orta olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar arasında gelir durumu gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar lehine; yine gelir durumu değişkeninde gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi, orta olanlar arasında gelir durumu çok iyi, iyi, orta olanlar lehine; çalışma saati değişkeninde farkın sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü ve sadece gece çalışanlar arasında sadece gündüz çalışanlar lehine; olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Bu bölümde araştırma kapsamında kullanılan İş Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm ve Minnesota İş Tatmini ölçekleriyle alt boyutları arasındaki ilişkiye dair istatistiki bulgular şu şekildedir:

Çizelge 3.1.6. Araştırmada Kullanılan Ölçekler veAlt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi

		İş-Aile Çatışması		Örgütsel Sinizm Ölçeği			Minnesota İş Tatmini Ölçeği		
		İş-Aile	Aile-İş	Bilişsel	Duyuşsal	Davranışsal	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
İş-Aile Çatışması	İş-Aile Çatışması	1	0,59** 0,00	0,34** 0,00	0,44** 0,00	0,29** 0,00	-0,24** 0,00	-0,21** 0,00	-0,25** 0,00
	Aile İş Çatışması		1	0,23** 0,00	0,30** 0,00	0,24** 0,00	-0,13** 0,01	-0,05 0,30	-0,11* 0,03
Örgütsel Sinizm Ölçeği	Bilişsel			1	0,60** 0,00	0,47** 0,00	-0,34** 0,00	-0,40** 0,00	-0,41** 0,00
	Duyuşsal				1	0,57** 0,00	-0,35** 0,00	-0,38** 0,00	-0,41** 0,00
	Davranışsal					1	-0,21** 0,00	-0,23** 0,00	-0,25** 0,00
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	İçsel Doyum						1	0,55** 0,00	0,91** 0,00
	Dışsal Doyum							1	0,84** 0,00
	Genel Doyum								1

Çizelge 3.1.6.'da araştırmada kullanılan ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişki değerlerinde yer verilmiştir. Çizelge incelendiğinde İş Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken diğer bütün alt boyutlar arasında ilişki tespit edilmiştir. İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında; İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında; Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında, Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu arasında; Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutu ile Dışsal Doyum ve Genel Doyum arasında; Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum ile Genel Doyum arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki tespit edilirken diğer alt boyutlar arasında negatif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

Çizelgede yer alan ilişki kuvvetleri incelendiğinde; İş-Aile Çatışması alt boyutu ile Davranışsal, İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum alt boyutları arasında, Aile-İş Çatışması alt boyutu ile Bilişsel, Davranışsal, İçsel Doyum, Genel Doyum alt boyutları arasında, Davranışsal alt boyutu ile İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum alt boyutları arasında **düşük düzeyde;** İş-Aile Çatışması alt boyutu ile Aile-İş Çatışması, Duyuşsal alt boyutları arasında, Aile-İş Çatışması ile Duyuşsal alt boyutu arasında, Bilişsel alt boyutu ile Duyuşsal, Davranışsal, İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum alt boyutları arasında, Duyuşsal alt boyutu ile Davranışsal, İçsel Doyum, Dışsal Doyum, Genel Doyum alt boyutları arasında, İçsel Doyum alt boyutu ile Dışsal Doyum alt boyutu arasında **orta düzeyde**; İçsel Doyum alt boyutu ile Genel Doyum alt boyutu arasında, Dışsal Doyum ile Genel Doyum alt boyutu arasında **yüksek düzeyde** ilişki tespit edilmiştir.

Çizelge 3.1.7. Ölçekler Arasında Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	sh	T	F	p	R^2
Minnesota İş Tatmini	Sabit	3,78	0,09	39,95	28,03	0,000	0,07
	İş-Aile Çatışması	-0,15	0,03	-5,295			
Minnesota İş Tatmini	Sabit	3,50	0,09	38,12	4,82	0,029	0,02
	Aile-İş Çatışması	-0,07	0,03	-2,12			
Minnesota İş Tatmini	Sabit	4,21	0,11	40,97	84,36	0,000	0,18
	Bilişsel	-0,31	0,03	-9,18			
Minnesota İş Tatmini	Sabit	4,05	0,09	45,92	81,03	0,000	0,17
	Duyuşsal	-0,29	0,04	-9,00			
Minnesota İş Tatmini	Sabit	3,79	0,10	39,54	27,47	0,000	0,06
	Davranışsal	-0,19	0,04	-5,24			

Çizelge 3.1.7.'de Minnesota İş Tatmini Ölçeği ile İş Aile Çatışması Ölçeği ve Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutları arasında yapılan regresyon analizine dair sonuçlar sunulmuştur. Çizelgeye göre regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Analize göre Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %7'si İş-Aile Çatışması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,07$). İş Aile çatışmasında meydana gelen değişim iş tatminine negatif yönde yansımaktadır (B= -0,18). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %2'si Aile-İş Çatışması tarafından açıklanmaktadır($R^2=0,02$). Aile-İş Çatışmasında meydana gelen değişim iş tatminine negatif yönde yansımaktadır (B= -0,07). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %18'i Bilişsel Sinizm tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,18$). Bilişsel Sinizmde meydana gelen değişim iş tatminine negatif yönde yansımaktadır (B= -0,31). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %17'si Duyuşsal Sinizm tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,18$). Duyuşsal Sinizmde meydana gelen değişim iş tatminine negatif yönde yansımaktadır (B= -0,29). Minnesota İş Tatmini Ölçeğinde gerçekleşen değişimin %6'sı Davranışsal Sinizm

tarafından açıklanmaktadır (R^2=0,06). Davranışsal Sinizmde meydana gelen değişim iş tatminine negatif yönde yansımaktadır (B= -0,19).

4. TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarınınİş Aile Yaşam Çatışması ve Örgütsel Sinizmin İş Doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesine ilişkin yapılan bu araştırma alt başlıklar altında tartışılmıştır.

4.1. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarına Ait Tanımlayıcı Özelliklerin İncelenmesi

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %61,2'si (n=252) kadınlardan, %38,8'ini (n=160) erkeklerden oluşmaktadır. Araştırmanın büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Kaşka Üreten (2016) tarafından İstanbul Bakırköy Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı 10 kamu hastanesi ile aynı coğrafi bölge sınırlarını paylaşan, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ile Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği kayıtlarında yer alan 35 özel hastanede görev yapan 457 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada %63'ü kadınlardan %37'si erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Şantaş ve ark (2016) tarafından Kırıkkale ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 492 sağlık çalışanı üzerindeyapılan araştırmada %55,1'i kadınlardan, %44,9'u erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcı personelin%68,2'sinin kadın, %31,'inin erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, %58'inin kadınlardan, %42'sinin erkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Köroğlu (2015) tarafından Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde yapılan 281 kişilik araştırmanın %72,2'sinin kadın, %27,8'ininerkeklerden oluştuğu tespit edilmiştir. Alanyazınındaki çalışmalar incelendiğinde sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunu kadınların oluşturduğu anlaşılmıştır (Urhan ve Etiler 2011).

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %24,3'ünün (n=100) lise, %15'i (n=64) önlisans, %42, 2'si (n=174) lisans, %10,7'si (n=44) tıpta uzmanlık, %7,3'ünü yüksek lisans/doktora eğitimine sahip kişilerden oluşmaktadır. Araştırmanın büyük çoğunluğunu lisans mezunu sağlık personeli oluşturmaktadır. Kaşka Üreten (2016) tarafından İstanbul Bakırköy Kamu Hastaneler Birliği Genel

Sekreterliği'ne bağlı 10 kamu hastanesi ile aynı coğrafi bölge sınırlarını paylaşan, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ile Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği kayıtlarında yer alan 35 özel hastanede görev yapan 457 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların %26'sı lise, %20,1'i önlisans, %25,6'sı lisans, %28,2'si lisansüstü eğitim mezunudur. Şantaş ve ark (2016) tarafından Kırıkkale ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 492 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmadakatılımcıların %1,4'ü ilköğretim, %25,8'i lise, %39,6'sı önlisans, %23,9'u lisans, %9,8'i lisansüstü eğitim mezunudur.Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcı personelin %13,4'ü sağlık meslek lisesi, %27,2'si önlisans, %54,4'ü lisans mezunu, %1,1'i tıpta uzmanlık, %3,9'uyüksek lisans/doktora mezunudur. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların%30,0'u lise, %30,7'si önlisans, %33,3'ü lisans, %6 yüksek lisans mezunudur. Köroğlu (2015) tarafından Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde yapılan 281 kişilik araştırmada katılımcıların % 30,6'sı lise ve altı, %35,9'u önlisans, %33,5'i lisans ve üstü mezunudur. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın büyük çoğunluğunu lisans mezunları oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %60,2'si (n=248) evlilerden, %39,8'i (n=164) bekârlardanoluşmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun evlilerden oluştuğu görülmektedir. Kaşka Üreten (2016) tarafından İstanbul Bakırköy Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'ne bağlı 10 kamu hastanesi ile aynı coğrafi bölge sınırlarını paylaşan, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ile Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği kayıtlarında yer alan 35 özel hastanede görev yapan 457 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların %55,4'ü evli, %44,6'sı bekardır. Şantaş ve ark (2016) tarafından Kırıkkale ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 492 sağlık çalışanı üzerinde yapılan araştırmada katılımcıların %79,5'si evli, %20,5'i bekardır. Tekingündüz ve ark (2016) tarafından Elazığ Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hemşire

ve ebelerden oluşan 662 sağlık personeline gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların %65,3'ü evli, %34,7'si bekardır. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların %63'ü evli, %37'si bekardır. Köroğlu (2015) tarafından Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde yapılan 281 kişilik araştırmada katılımcıların %77,6'sı evli, %22,4'ü bekardır. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın büyük çoğunluğunu evlilerden oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının % 77,7'si (n=320) mesleğini isteyerek, %22,3'ü(n=92) mesleğini istemeyerek seçmiştir. Araştırmanın büyük çoğunluğunu mesleğini isteyerek seçenlerin oluşturduğu görülmektedir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların%74,6'sı mesleğini isteyerek, %25,4'ü mesleğini istemeyerek seçmiştir. Akman (2013) tarafından İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev yapan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada %76,9'u mesleğini isteyerek, %23,1'i istemeyerek seçmiştir. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada katılımcıların %79,3'ü mesleğini isteyerek, %20,7'si istemeyerek seçmiştir. Kaya (2013) tarafından Elazığ ilindeki birinci basamakta görevli 282 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların %63,8'i mesleğini isteyerek, %36,2'si istemeyerek seçmiştir. Küçük (2014) tarafından Antalya Üniversitesi Hastanesi'ndeki 107 laboratuvar teknikerine yapılan araştırmada, katılımcıların %81,0'i mesleğini isteyerek, %15,0'i istemeyerek seçmiştir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın büyük çoğunluğunu mesleğini isteyerek seçenlerden oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %21,4'ü (n=88) 24 yaş ve altında, %21,4'ü (n=88) 25-29 yaş arasında, %19,9'u (n=82) 30-34 arasında ve %37,4'ü (n=154) 35 yaş ve üzeridir. Araştırmanın büyük çoğunluğunu 35 yaş ve üzeri sağlık çalışanları olduğu gözlenmiştir. Şantaş ve ark (2016) tarafından Kırıkkale ilinde eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 492 sağlık çalışanı üzerinde yapılan

araştırmada katılımcıların %55,5'i 40 yaş ve üzeri, %44,5'i 40 yaş altındadır. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'ndeki 283 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların%37,1'i 25'ten az, %17,0'si 25-29 yaş aralığında, %20,1'i 30-34 yaş aralığında, %25,8'i 35 yaş ve üzerindedir. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim dışı 300 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, katılımcıların %17,3'ü 25'ten küçük, %27,3'ü 25-29 yaş aralığında, %22,3'ü 30-34 yaş aralığında, %18,0'i 35-39 yaş aralığında ve %15,0'i 39 üzeri yaşlardan oluşmaktadır. Köroğlu (2015) tarafından Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde yapılan 281 kişilik araştırmada katılımcıların%50,7'si 37 yaş ve altı, %49,3'ü 38 yaş ve üzeri yaşlardan oluşmaktadır. Küçük (2014) tarafından Antalya Üniversitesi Hastanesi'ndeki 107 laboratuvar teknikerine yapılan araştırmada katılımcıların %21,5'i 25-29 yaş aralığında, %26,2'si 30-34 yaş aralığında, %25,2'si 35-38 yaş aralığında, %21,5'i 39-45 yaş aralığında ve %5,6'sı 45 yaş ve üzeri yaşlardan oluşmaktadır. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın büyük çoğunluğunu 30 ve üzeri yaşların oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %18,4'ü(n=76) 1 yıldan az, %35,4'ü(n=146) 1-5 yıl arasında, %22,8'i(n=94) 6-10 yıl arasında, %23,3'ü(n=96) 11 yıl ve üzeri şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Araştırmanın büyük çoğunluğunu şuan çalıştığı kurumda 1-5 yıl arasında çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Küçük (2014) tarafından Antalya Üniversitesi Hastanesi'ndeki 107 laboratuvar teknikerine yapılan araştırmada katılımcıların%16,8'i 1-5 yıl arasında, %28,0'i 6-10 yıl arasında %55,12'i 11 yıl ve üzeri şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'ndeki 283 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların%42'i 1 yıldan az, %24,7'ü 1-5 yıl arasında, %12,7'si 6-10 yıl arasında %19,8'i 11 yıl ve üzeri şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada katılımcıların%23,6'sı 1 yıldan az, %46,7'si 1-5 yıl arasında, %19,'u 6-10 yıl arasında %10,7'si 11 yıl ve üzeri şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Akman (2013) tarafından

İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada %40,3'ü 1 yıldan az, %28,6'sı 1-5 yıl arasında, %16,3'ü 6-10 yıl arasında, %14,8'i 11 yıl ve üzeri şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Çitfçi (2013) tarafından Konya ilindeki 350 otel çalışanı üzerinde yapılan araştırmada %20,3'ünün 1 yıldan az, %45,7'si 1-5 yıl, %23,4'ü 6-10 yıl, %8,9'unun 11-15 yıl, %1,7'sinin de 16-20 yıl şuanki çalıştığı kurumda çalışma süresine sahiptir. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın büyük çoğunluğunu 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olanların oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının%7,8'i(n=32), 1 yıldan az, %27,2'si(n=112) 1-5 yıl arasında, %29,1,'i 6-10 yıl arasında, %35,9'u 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın büyük çoğunluğu 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanların oluşturduğu görülmektedir. Küçük (2014) tarafından Antalya Üniversitesi Hastanesi'ndeki 107 laboratuvar teknikerine yapılan araştırmada katılımcıların %16,8'i 1-5 yıl arasında, %28,0'ı 6-10 yıl arasında, %55,1'i 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olanlardan oluşmaktadır. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'ndeki 283 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların %32,2'si 1 yıldan az, %17,0'ı 1-5 yıl aralığında, %20,5'i 6-10 yıl aralığında, %30,4'ü, 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada katılımcıların 9,1'i 1 yıldan az, %33,1'i 1-5 yıl aralığında, %25,6'sı6-10 yıl aralığında, %32,2'si, 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Akman (2013) tarafından İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada katılımcıların %9,8'i 1 yıldan az, %33,2'si 1-5 yılaralığında,%27,7'si 6-10 yıl aralığında, %29,2'si 11 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Çitfçi (2013) tarafından Konya ilindeki 350 otel çalışanı üzerinde yapılan araştırmada %12,6'sının 1 yıldan daha az, %38'inin 1-5 yıl, %28'inin 6-10 yıl, %14'ünün 11-15 yıl, %5,4'ünün 16-20 yıl ve %2'sinin de 21 yıl ve üzerimesleki deneyime sahip çalışanlardan oluşmaktadır. Alan yazındaki çalışmalar incelendiğinde araştırmanın

büyük çoğunluğunu 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olanların oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %12,6'sı(n=52) çok iyi, %36,4'ü(n=150) iyi, %43,7'si(n=180) orta, %7,3'ü(n=30) kötü gelir düzeyi algısına sahiptir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu gelir düzeyini orta olarak algılayan çalışanlar oluşturmaktadır. Kamiloğlu (2014) tarafından Merkezefendi Devlet Hastanesi'nde görevli 104 hemşirenin dahil edildiği araştırmada, MEDH hemşirelerinin %48,1'inin 2000-2499 TL ve üzeri, %38,5'inin 2499-2999 TL arası, %13,5'inin ise 1499-1999 TL arasında gelir düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Yenihan ve ark (2016) tarafından Sakarya ilindeki 242 AVM çalışanının dahil olduğu araştırmada, katılımcıların %28,1'inin 1000 TL ve altında, %69,0'unun 1001-3000 TL arası ve %2,9'unun ise 3001-5000 TL arası gelir düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Küçük (2014) tarafından Antalya Üniversitesi Hastanesi'ndeki 107 laboratuvar teknikerine yapılan araştırmada, katılımcıların %67,3'ünün gelirinin giderinden az, %5,6'sının gelirinin giderinden fazla, %27,1'inin geliri ile giderinin dengeli olduğu tespit edilmiştir. Şentürk ve ark (2016) tarafından Düzce ilinde farklı sektörlerde (otomotiv, kamu, eğitim) çalışan 255 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, katılımcıların %63,5'inin 2500 TL üzerinde gelir düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Deveci (2017) tarafından Antalya'da faaliyet gösteren büyük ölçekli otellerin mutfaklarında çalışan 400 mutfak personelinin dahil edildiği araştırmada, %55'inin 1301-2800 TL, %22.8'inin 901-1300 TL, %18'inin 2801TL ve üzeri gelir düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %51,5'i (n=212) sadece gündüz, %4,4'ü (n=18) nöbet usulü, %43,7'si (n=180) sadece gece çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın büyük çoğunluğunun sadece gündüz çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'ndeki 283 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların %64,7'si sadece gündüz, %31,8'i nöbet usulü, %3,4'ü sadece gece çalışanlardan oluşmaktadır. Köroğlu (2015) tarafından Samsun Fiziksel Tıp Rehabilitasyon Hastalıkları Hastanesi ile Samsun Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Hastanesi'nde yapılan 281 kişilik araştırmada

katılımcıların%73,3'ü gündüz, %26,7'si vardiyalı çalışanlardan oluşmaktadır.. Akman (2013) tarafından İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada katılımcıların %53,2'si sadece gündüz, %43,1'i nöbet usulü, %3,7'si sadece gece çalışanlardan oluşmaktadır.

4.2. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmasına Ait Bulguların İncelenmesi

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre cinsiyetler arasındaki farkincelenmiş ve cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki hekim dışı 300 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmadasağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri göz önünde bulundurularak yapılan analiz sonuçlarına göre, çalışanların cinsiyetleri ile iş aile çatışmasında istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Özmete ve Eker tarafından (2013) Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'ndaki 298 çalışanın katıldığı araştırmada, çalışan bireylerin iş ve aile çatışması ile başa çıkmada dışarıdan yardım alma stratejisini kullanma durumları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların eğitim durumu arasındaki fark incelenmiş ve katılımcıların eğitim durumu arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Akbolat ve ark (2016) tarafından Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ndeki hekim dışı 300 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların eğitim durumlarına göre, iş aile çatışmasında bir farklılık gözükmediği tespit edilmiştir. Özmete ve Eker tarafından (2013) Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'ndaki 298 çalışanın katıldığı araştırmada, "H5-İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, öğrenim durumu değişkenine göre farklılık gösterir." hipotezininreddedildiği tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu arasındaki farkincelenmiş ve İş-Aile alt boyutunda anlamlı fark tespit edilirken

Aile-İş alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. Anlamlı farkın İş-Aile alt boyutunda yaptığı mesleği isteyerek seçmeyenlerin lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kurt (2018) tarafından Kahramanmaraş ilinde ikamet eden 250 avukatın dahil olduğu araştırmada, Avukatların mesleklerini isteyerek-istemeden yapma durumlarının iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların medeni durumu arasındaki fark incelenmiş ve iki ortalama arasında İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Kurt (2018) tarafından Kahramanmaraş ilinde ikamet eden 250 avukatın dahil olduğu araştırmada, medeni durum özellikleri avukatların iş-aile çatışması ve aile-iş yaşama eğilimleri üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Özmete ve Eker tarafından (2013) Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'ndaki 298 çalışanın katıldığı araştırmada, bireylerin iş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada aile ile ilgili işleri planlama stratejilerini kullanma durumları medeni durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edildiğinden, "H3- İş ve aile yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, medeni durum değişkenine göre farklılık gösterir." hipotezi reddedilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasındaki Aile-İş Çatışması ($F(3,408)=4,21$; $p=0,01$) alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği; İş Aile Çatışması alt boyutunda 30-34 yaş aralığında olanlar ile ayrı ayrı 24 ve altında, 25-29 yaş aralığında ve 35 ve üzeri yaş grubunda olanlar arasında 30-34 yaş aralığında olanlar lehine; Aile-İş Çatışması alt boyutunda yaşı 24 ve altında olanlar ile ayrı ayrı 25-29 yaş aralığında, 30-34 yaş aralığında ve 35 ve üzeri yaş grubunda olanlar arasında 25-29 yaş aralığında, 30-34 yaş aralığında ve 35 ve üzeri yaş grubunda olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özmete ve Eker tarafından (2013) Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'ndaki 298 çalışanın katıldığı araştırmada, bireylerin iş ve aile yaşamıçatışması ile başa çıkmada aile ile ilgili işleri planlama stratejilerini kullanma durumları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edildiğinden, "H2- İş ve aile

yaşamı çatışması ile başa çıkmak üzere kullanılan stratejiler, yaş değişkenine göre farklılık gösterir." hipotezi reddedilmiştir. Kurt (2018) tarafından Kahramanmaraş ilinde ikamet eden 250 avukatın dahil olduğu araştırmada, avukatların dâhil oldukları yaş grubunun iş-aile çatışması algılarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi arasında İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği; İş Aile Çatışması alt boyutunda çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile 6-10 yıl süre ile çalışanlar arasında 6-10 yıl süre ile çalışanlar lehine; yine İş Aile Çatışması alt boyutunda çalıştığı kurumda 6-10 yıl çalışanlar ile 11 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında 6-10 yıl çalışanlar lehine; Aile-İş Çatışması alt boyutunda çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile ayrı ayrı 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Doğan ve ark (2017) tarafından 233 kişiye uygulanan araştırmada, aileden işe olan çatışmaların; işten aileye olan çatışmalar ile işyeri kıdemi değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların mesleki deneyim süresi arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Doğan ve ark (2017) tarafından 233 kişiye uygulanan araştırmada; aileden işe olan çatışmaların, kişinin tüm çalışma hayatının süresi olan, toplam kıdemdeki değişikliklerin, aynı şekilde aileden işe olan çatışma algısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. İşten aileye olan çatışmalar ile toplam çalışma yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa neden olurken kıdem süresi olarak 1 yıldan az kıdeme sahip kişilerin çatışmalarının en yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. İş-aile çatışması ve alt boyutları bir üst yöneticiyle çalışma süresi ve toplam iş deneyimi açısından anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Polat ve Ark (2018) tarafından İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan 329 hemşire üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, hemşirelerin meslekte bulunma süreleri İAÇ ve İAÇTÖ puanlarıyla ters yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasındaki farkın tespiti için yapılan analizde İş Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği; İş Aile Çatışması alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; Aile-İş Çatışması alt boyutunda gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta olanlar arasında gelir durumu çok iyi olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Şentürk ve ark (2016) tarafından Düzce ilinde farklı sektörlerde (otomotiv, kamu, eğitim) çalışan 255 kişi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, iş-aile çatışması düzeylerinin kategorik verilere göre farklılıklarını tespit etmeye yönelik yapılan analizler sonucunda gelir düzeyindeki artışıyla çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmasını daha yüksek düzeyde hissettiği tespit edilmiştir. Deveci (2017) tarafından Antalya'da faaliyet gösteren büyük ölçekli otellerin mutfaklarında çalışan 400 mutfak personelinin dahil edildiği araştırmada, gelir durumu ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalışma saati arasındaki farkın tespiti için yapılan analizde İş Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği; İş Aile Çatışması alt boyutunda sadece gündüz çalışanlar ile nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar lehine; Aile-İş Çatışması alt boyutunda sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar lehine; yine Aile-İş Çatışması alt boyutunda nöbet usulü çalışanlar ile sadece gece çalışanlar arasında nöbet usulü çalışanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Alanyazının tarandığında yapılan araştırmaların, çalışanların iş aile çatışması ile ilgili olduğu görülmekle birlikte iş aile çatışmasının çalışma saatleri ile ilişkisi üzerine her hangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu konuda yapılacak bir araştırmanın literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca iş aile çatışmasının çalışma saatlerine dayalı olup olmadığı sonucu çalışma saatlerinin düzenlenmesi açısından önem arz edecektir. Sağlık hizmetlerinin doğası

gereği ortaya çıkan nöbet sisteminin sağlık çalışanlarının ailevi boyutları da göz önünde bulundurularak dizaynedilmesi motivasyonu ve performansı direkt etkileyeceği düşünülmektedir.

Araştırmada, İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir.

4.3. Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizme Ait Bulguların İncelenmesi

Araştırmadaalt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre cinsiyetler arasındaki fark incelenmiş ve cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, araştırmaya katılan çalışanların örgütsel sinizm ölçek toplam ve alt boyut skorlarında cinsiyet açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yavuz ve Bedük (2016) tarafından Konya ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının 111 çalışanının katıldığı araştırmada örgütsel sinizmin cinsiyete göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların eğitim durumu arasındaki fark incelendiğinde Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel ve Duyuşsalalt boyutlarında anlamlı fark tespit edilirken Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, sağlık çalışanlarının eğitim düzeylerine göre ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı tespit edilmiştir. Yavuz ve Bedük (2016) tarafından Konya ilinde faaliyet gösteren bir kamu bankasının 111 çalışanının katıldığı araştırmada, çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel sinizmi arasında anlamlı bir fark olduğu anlaşıldığından, "Örgütsel sinizm çalışanların eğitim düzeyine göre farklılık gösterir." şeklinde kurulan H3 hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu arasındaki farkı incelenmiş ve iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı incelendiğinde Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel (t=-5,96; p=0,00); Duyuşsal (t=-2,78; p=0,01); Davranışsal (t=-2,89; p=0,00) alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme durumları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Anlamlı farkın Bilişsel, Duyuşsal ve Davranışsal alt boyutlarında yaptığı mesleği isteyerek seçemeyenlerin lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, sağlık çalışanlarının mesleklerini isteyerek seçme durumlarına göre ölçek puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Akman (2013) tarafından İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm, genel (kişilik) sinizm puanları ortalamaları ile mesleğini isteyerek seçme durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bir farka neden olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların medeni durumu arasındaki farkı incelenmiş ve iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal (t=2,08; p=0,04) alt boyutuna göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme durumları arasında anlamlı fark tespit edilirken diğer alt boyutlar arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Anlamlı farkın Duyuşsal alt boyutlarında evli olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmadasağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre örgütsel sinizm ölçek puan ortalamalarında anlamlı bir farklılığa neden olmadığı tespit edilmiştir. Akman (2013) tarafından İstanbul İli içerisinde yer alan toplam 168 özel hastanede görev alan 325 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada, sağlık çalışanlarının bilişsel boyut, duyuşsal boyut, davranışsal boyut, örgütsel sinizm puanları ortalamaları ile medeni durumu değişkeni arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bir farka neden olmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada yaşa göre sinizm skorları incelendiğinde örgütsel sinizm ve duyuşsal boyut skorlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. İkili karşılaştırmalar, 25 yaş ve altı sağlık çalışanlarının genel sinizm puan ortalamalarının 30-34 yaş ve 35 yaş ve üzeri sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğunu, örgütsel sinizm ve duyuşsal boyut puan ortalamalarının 35 yaş ve üstü sağlık çalışanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin "bilişsel", "duyuşsal" ve "davranışsal" boyutlarda katılımcı personelin görüşleri yaşlarıaçısından istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olduğu ve katılımcıların yaşları arttıkça çalışanlarınörgütsel sinizm seviyelerinin daha da yükseldiğinin tespiti yapılmıştır.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi ile katılımcıların eğitim durumu arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmada sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm düzeyinin incelendiği çalışmada, mesleki deneyimi ve kurumda çalışma süresi daha az olanların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların mesleki deneyim süresi arasındaki farkın tespiti için yapılan analizde katılımcıların mesleki deneyim süresi arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Yılmaz ve ark (2016) tarafından Ankara ilindeki 10 özel hastanede görev yapan 242 sağlık çalışanının katıldığı araştırmadaçalışanların mesleki deneyimlerine göre örgütsel sinizm ve duyuşsal boyut ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu, bilişsel ve davranışsal boyut ortalamalarında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada mesleki deneyimi 1 yıldan az olançalışanlarınörgütsel sinizm ve duyuşsal boyut puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde

Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizm ölçeğinde çalışanların görüşleri arasında mesleki deneyimleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farka neden olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle mesleki deneyime bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Aynı çalışmada11 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanların 1 yıldan az, 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası deneyime sahip katılımcı personele göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu; buna dayanarak mesleki deneyimin artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel sinizm düzeylerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasındaki farkın tespiti için yapılan analizler sonucunda Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği; Bilişsel alt boyutunda gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar arasında lehine; yine Bilişsel alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; Duyuşsal alt boyutunda gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar arasında gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar lehine; Davranışsal alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile iyi olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aktaş (2014) tarafından Amasya ilindeki 251 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, gelir düzeyleri ile örgütsel sinizmin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalışma saati arasındaki farkın tespiti yapılan analiz sonucunda; Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalışma saati arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Aktaş (2014) tarafından Amasya ilindeki 251 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, çalışma şekli değişkenine göre Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmediği tespit edilmiştir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen

çalışmada örgütsel sinizm ölçeğinde çalışanların görüşleri arasında çalışma saatleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel sinizm seviyesinin, çalışma saatlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı, sadece gece çalışan kişilerinnöbet usulü ve sadece gündüz çalışanlara göre örgütsel sinizm seviyelerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

4.4.Araştırma Kapsamındaki Sağlık Çalışanlarının Minnesota İş Tatminine Ait Bulguların İncelenmesi

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre cinsiyetler arasındaki farkı incelenmiş ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutuna göre cinsiyetler arasında anlamlı fark tespit edilirken Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutuna ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum puanına göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Arslan (2016) tarafından Aydın ilinde Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan 215 profesyonel turist rehberinin katıldığı araştırmada, katılımcıların cinsiyeti ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamı bir fark olmadığı anlaşıldığından "Turist rehberlerinin cinsiyetleri ile örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." şeklindeki hipotez red edilmiştir. Yenihan ve ark (2016) tarafından Sakarya ilindeki 242 AVM çalışanınındahilolduğu araştırmada, çalışmaya dahil olan AVM çalışanlarının cinsiyetleri ve iş doyumu algıları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların eğitim durumu arasındaki fark incelenmiş ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum ($F_{(4,407)}$=3,31; p=0,01); Dışsal Doyum ($F_{(4,407)}$=9,07; p=0,00) alt boyutlarında ve Genel Doyum ($F_{(4,407)}$=6,68; p=0,00) toplam puanında anlamlı fark tespit edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda lise düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı önlisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar arasında ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar lehine; yine İçsel Doyum alt boyutunda lisans düzeyinde eğitim alanlar ile ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar arasında ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar lehine; Dışsal Doyum alt boyutunda önlisans düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı lise ve lisans düzeyinde eğitim

alanlar arasında ön lisans düzeyinde eğitim alanlar lehine; yine Dışsal Doyum alt boyutunda tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı lise, ön lisans, lisans ve yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitim alanlar arasında tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar lehine; Genel Doyum toplam puanında önlisans düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı lise düzeyinde ve lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında ön lisans düzeyinde eğitim alanlar lehine; yine Genel Doyum toplam puanında tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı lise, lisans ve yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitim alanlar arasında tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Arslan (2016) tarafından Aydın ilinde Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan 215 profesyonel turist rehberinin katıldığı araştırmada, katılımcıların eğitim durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşıldığından "H4.Turist rehberlerinin eğitim durumları ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi red edilmiştir. Yenihan ve ark (2016) tarafından Sakarya ilindeki 242 AVM çalışanının dahil olduğu araştırmada, AVM çalışanlarının demografik değişkenlerine göre iş doyumu algıları arasındaki, gruplar arası anlamlı bir farklılık gösterdiği ve bu farkın fakülte mezunu çalışanların iş doyumu algılarının diğer eğitim durumuna sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu, tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu arasındaki farkı incelenmiş ve iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum (t=6,60; p=0,00); Dışsal Doyum (t=3,97; p=0,00) alt boyutlarında ve Genel Doyum (t=6,36; p=0,00) puanında katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. İçsel Doyum, Dışsal Doyum ve Genel Doyum boyutlarındayaptığı mesleği isteyerek seçenlerin lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bulut Korkmaz (2018) tarafından Diyarbakır ilinde Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi'nde görevli 283 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, mesleği isteyerek seçme değişkeniile iş tatmini düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edildiği belirtilmiştir. Diri (2015) tarafından Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan 162 öğretmen üzerinde

gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu düzeyleri, mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmeme değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu; bu sonuca göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, mesleklerini kendi istekleriyle seçip seçmemelerine göre farklılaştığı vemesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu düzeyleri, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların medeni durumu arasındaki fark incelenmiş ve iki ortalama arasındaki farkın anlamlılığı Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum (t=-2,27; p=0,03) alt boyutunda ve Genel Doyum (t=-2,33; p=0,02) puanında katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumları arasında anlamlı fark tespit edilirken İçsel Doyum alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. Anlamlı farkın Dışsal Doyum ve Genel Doyum alt boyutlarında bekâr olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Arslan (2016) tarafından Aydın ilinde Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan 215 profesyonel turist rehberinin katıldığı araştırmada, turist rehberlerinin medeni durumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığından "H6-Turist rehberlerinin medeni durumları ile örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." şeklindeki H6 hipotezi red edilmiştir.Diri (2015) tarafından Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan 162 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleriilemedeni durumlarıarasında anlamlı bir fark olmadığı, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmadığı, bekâr öğretmenler ileevli öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin aynı olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Diri (2015) tarafından Aydın ili İncirliova ilçesinde bulunan kamu ortaokullarında görev yapan 162 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, yaş değişkenine göre öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyumu düzeylerininanlamlı bir farklılığa nedenolmadığı tespit edilmiştir. Arslan (2016) tarafından Aydın ilinde Aydın Turist Rehberleri Odası'na kayıtlı olan 215 profesyonel turist rehberinin katıldığı araştırmada,

katılımcıların, yaşları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edildiğinden "H8. Turist rehberlerinin yaş grupları ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır." hipotezi red edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi İçsel Doyum, Dışsal Doyum alt boyutlarında ve Genel Doyum toplam puanında anlamlı fark tespit edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda çalıştığı kurumda 6-10 yıl süre çalışanlar ile ayrı ayrı çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre çalışanlar lehine; Dışsal Doyum alt boyutunda çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile ayrı ayrı çalıştığı kurumda 1-5 yıl ve 6-10 yıl çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar lehine; Genel Doyum toplam puanında çalıştığı kurumda 6-10 yıl çalışanlar ile ayrı ayrı çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar arasında çalıştığı kurumda 1 yıldan az, 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri çalışanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir.Oflezer ve ark (2011) tarafından bir eğitim araştırma hastanesinde görevli 630 işçi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, işçilerin genel iş doyumunu; şu an bulunduğu kurumda çalışma sürelerinin etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların mesleki deneyim süresi arasındaki farkın tespiti için yapılan analizde, Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutunda anlamlı fark tespit edilirken Dışsal Doyum alt boyutunda ve Genel Doyum toplam puanında anlamlı farka rastlanmamıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olanlar ile ayrı ayrı mesleki deneyim süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre olanlar arasında mesleki deneyim süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Oflezer ve ark (2011) tarafından bir eğitim araştırma hastanesinde görevli 630 işçi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, işçilerin meslekte toplam hizmet süresine göre genel iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Genel iş doyumu puan ortalamaları meslekte 16-20 yıl çalışan işçilerde, meslekte 10 yıl ve daha az çalışan işçilere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu ortalama 21 yıl ve üzerine çıktıkça düşme göstermiştir. İş doyumu ölçeğinin

fiziksel koşullar ve ekip çalışması alt boyutlarında 16-20 yıl çalışan işçilerin puan ortalaması, 15 yıl ve daha az çalışan işçilere göre yüksek bulunmuştur. Literatürde çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığı tespit edilmiştir.

Araştırmada alt problemin çözümü için Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasındaki farkın tespiti için yapılan analizde Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum; Dışsal Doyum; Genel Doyum; alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine; Dışsal Doyum alt boyutunda gelir durumu orta olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve kötü olanlar arasında gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar lehine; yine Dışsal Doyum alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar arasında gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar lehine; Genel Doyum toplam puanında gelir durumu orta olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve kötü olanlar arasında gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar lehine; yine Genel Doyum toplam puanında gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar arasında gelir durumu çok iyi ve iyi olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kamiloğlu (2014) tarafından Merkezefendi Devlet Hastanesi'nde görevli 104 hemşirenin dahil edildiği araştırmada, "Hemşirelerde gelir durumu iş doyumu ve örgütsel bağlılığı yükseltir." varsayımı tutarlı bulunmamıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeyleri gelir düzeyini algılama değişkenine göre anlamlı olarak farklılık göstermediği, gelir ile iş tatmini arasında ilişki olmadığı, hemşirelerin gelir durumlarının iş doyumuna etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Oflezer ve ark (2011) tarafından bir eğitim araştırma hastanesinde görevli 630 işçi üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, işçilerin en düşük doyum sağlanan boyutun 'ücret' olduğu tespit edilmiştir.

4.5. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutları ile İlişkilerine Dair Bulguların İncelenmesi

Araştırmada İş Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken diğer bütün alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Turunç ve Erkuş (2010) tarafından özel bir bankanın İç Anadolu Bölge Müdürlüğüne bağlı şubelerindeki 175 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, İş-AileYaşam Çatışmasından İş Tatmini düzeylerinin negatif ve anlamlı olarak etkilendiği anlaşıldığından "Hipotez 2a: Banka çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması düzeyleri, iş tatmini düzeylerini negatif ve anlamlı olarak etkiler." şeklindeki H2a hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir. Fırat ve Cula (2016) tarafından 2012-2014 yılları arasında Türkiye'de çeşitli okullarda (Ankara, İzmir, Bursa) görevli 238 öğretmenin dahil edildiği çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif; doğrultuda bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada, İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Yasım (2016) tarafından Ordu ilindeki tüm banka şubelerindeki 182 kadın çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırmada; İAYÇ, İAÇ ve AİÇ ile Ö.S alt boyutlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edildiğinden, "H3:İş-aile yaşam çatışması ve alt boyutları ile örgütsel sinizm ve alt boyutları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır." şeklindeki H3 hipotezinin doğrulandığı tespit edilmiştir. Erdem ve Erkan (2015) tarafından Bitlis İli Tatvan İlçesinde görevli 269 kamu personelinin dahil edildiği çalışmada, iş-aile çatışmasının, örgütsel sinizm üzerinde anlamlı etkisi olduğu tespit edildiğinden "Hipotez-3: İşgörenlerin yaşadıkları iş-aile çatışmaları, onların örgütsel sinizm seviyesini pozitif yönde etkiler." şeklindeki H3 hipotezinin kabul edildiği belirtilmiştir.

Araştırmada, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında; Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında, Örgütsel Sinizm Ölçeği

Duyuşsal alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu arasında anlamlı pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Tayfun ve Çatır (2014) tarafından Ankara ilindeki 391 hemşire üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal boyut ile bazı demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Aksaray İlindeki sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma, İş Aile Yaşam Çatışması ve Örgütsel Sinizmin İş Doyumu üzerinde etkili olup olmadığı ve ne derece etkili olduğunun incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Aksaray İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı sağlık tesislerinde görev yapan hekim, hemşire, ebe, diş hekimi, eczacı, sosyal çalışmacı, acil tıp teknisyeni, psikolog, diyetisyen, laborant gibi pek çok sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırma neticesinde; iş aile çatışmasının daha çok kadınların yaşadığı bunun sebebinin ise gerek aile yaşamındaki rolleri gerekse iş yaşamındaki rollerinin olmasından kaynaklı olduğu düşünülmekle birlikte çatışmanın yönün işten aileye doğru olduğu ifade edilebilir. Kadın hem anne hem personel olduğu zaman erkeklere nispeten çok daha fazla rol çatışması yaşamaktadır. Bunun sebebinin ise hem iş hayatında hem de aile hayatında aktif bir rol üstlenmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Eğitim düzeyinin artmasıyla gereksinimlerin karşılanabilmesi adına iş hayatına atılan kadın, iş aile çatışmasını hali hazırda iş hayatında olan erkeklere oranla çok daha üst düzeyde hissettiği gözlemlenmiştir. Bunun yanında kadın çalışanların nöbet, gece ya da gündüz çalışıyor olması iş aile çatışmasının düzeyini artırdığı görülmüştür. İş hayatında karşılaştığı olumsuzlukları deneyimleyen bir personelin kişisel özellikleri de göz önünde bulundurduğunda örgütsel sinizm yaşaması kaçınılmaz olacaktır. Bu tarz olumsuzlukları yaşan sağlık çalışanlarının eğitim düzeyi artıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de arttığı, bununla birlikte mesleğini istemeyerek seçen katılımcıların örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Mesleğini istemeyerek seçen bir personelin hem mesleğine karşı tutumunun hem de görev yaptığı kurumuna karşı tutumunun olumlu olması beklenemeyeceğinden örgütsel sinizm düzeylerinin yüksek olması olağandır. Eğitim düzeyleri yükselen personelin bazı sorgulamalara girdiği ve edinilen

tecrübeler ışığında olumsuz bir tavır ve tutum geliştirdiği kuruma karşı örgütsel sinizme sahip olması da beklenen bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm bu duygulara sahip personelin iş doyumu sağması noktasında; gelir düzeyi önemli bir etken olmaktadır. Hem iş aile çatışması yaşayıp hem de örgütsel sinizme sahip bir personelin iş doyumuna ulaşmasını sağlayan, ücret ile birlikte mesleğini isteyere ya da istemeyerek seçme unsurları karşımıza çıkmaktadır. Mesleğini isteyerek yapan bir personelin iş doyumuna ulaşacağı gibi mesleğini istemeyerek seçen bir personelin iş doyumuna ulaşması olası gözükmemektedir. Genel olarak iş aile çatışması yaşayıp çalıştığı kuruma karşı örgütsel sinizme sahip çalışanların iş doyumuna ulaşması da beklenemez. Bunun yanı sıra tam tersi durumda hiçbir iş aile çatışması yaşamayıp kurumuna hiçbir şekilde örgütsel sinizmi bulunmayan kişilerin de iş doyumsuzluğu yaşaması beklenemez. Araştırmaya katılan sağlık personelinin demografik özelliklerinin iş doyumunu etkilemesinin yanında örgütün söylem ve eylemlerinin tutarlılık ya da tutarsızlık göstermesi de çalışanların iş doyumunu etkilediği anlaşılmıştır. İş görenlerin örgütün söylemlerini ve eylemlerini süreç olarak göz önünde bulundurup kuruma karşı negatif tutum içerisinde olması hem örgüt açısından hem de iş gören açısından olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş aile yaşam çatışması yaşadığı ve bu çatışmanın iş kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uzun ve yorucu çalışma saatleri ile sürekli değişkenlik gösteren nöbet sisteminde hizmet sunan sağlık çalışanlarının iş ve aile arasında çatışma yaşaması hem çalışanın performansının düşük olmasına hem de aile hayatında çeşitli olumsuzluklar yaşamasına neden olacaktır. Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarına uygulanan anket formuna ait diğer sonuçlar ayrıntılı bir şekilde aşağıdaki gibi sıralanmaya çalışılmıştır.

5.1.Sonuçlar

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizi doğrultusunda yapılan yorumlamalarla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sağlık Çalışanlarının Bireysel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Sonuçlar:

➢ Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %61,2'sin (n=252) kadınlardan oluşmaktadır.

➢ Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %42,2'sinin (n=174) lisans mezunu, %60,2'sinin (n=248) evlilerden oluştuğu sonucu elde edilmiştir.

➢Katılımcıların %77,7'sinin yaptığı mesleği isteyerek yapanlardan, %22,3'ünün yaptığı mesleği istemeyerek yapanlardan oluşmaktadır.

➢Katılımcı sağlık çalışanlarının %35,4'ünün (n=146) çalıştığı kurumda 1 ile 5 yıl arasında çalışanlardan, %35,9'unun (n=148) meslekî deneyim süresi 11 yıl ve üzerinde olanlardan oluştuğu sonucu elde edilmiştir.

➢Gelir durum algısı açısından bakıldığında ise %43,7'sinin (n=180) gelir durumunu orta olarak nitelendirirken, %7,3'ünün (n=30) gelir durumunu kötü olarak nitelendirdiği sonucuna ulaşılmıştır

➢Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %51,5'inin (n=212) sadece gündüz çalışanlardan, %4,4'ünün (n=18) nöbet usulü çalışanlardan oluştuğu görülmektedir.

Araştırma Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Sonuçlar:

➢İş Aile Çatışması Ölçeği, İş-Aile Çatışması alt boyutu ortalamasının (2,93) Aile-İş Çatışması alt boyutu ortalamasından (2,48) yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutu ortalamasının (2,48) Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu ortalamasından (2,46) daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutu ortalamasının (3,36) Dışsal Doyum alt boyutu ortalamasından (2,26) ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum ortalamasının (3,32) yüksek olduğu ve dışsal doyum ortalamasının (2,26) genel doyum ortalamasınında (3,32) altında kaldığı sonucu elde edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutuna göre katılımcıların cinsiyet, yaptığı mesleği isteyerek seçme, yaş, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutuna göre ise yaş, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) çalışma saatleri, yaptığı mesleği isyerek yapma, cinsiyet değişkenlerde anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutuna göre katılımcıların eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, gelir durumu değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) cinsiyet, yaş, çalışma süresi, çalışma saatleri gibi değişkenlerde anlamlı fark olmadığı sonucu elde edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutuna göre eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, gelir durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutuna göre ise yaptığı mesleği isteyerek seçme, gelir durumu değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit

edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılık olmadığı ($p>0,05$) sonucu elde edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutuna göre katılımcıların eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, çalıştığı kurumda çalışma süresi, mesleki deneyim süresi, gelir durumu, çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutuna göre cinsiyet, eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saatleri değişkenlerinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum toplam puanına göre ise eğitim durumu, yaptığı mesleği isteyerek seçme, medeni durum, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farklılık tespit edilirken ($p<0,05$) diğer değişkenlerde gruplar arası anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0,05$).

➢ İş Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken diğer bütün alt boyutlar arasında ilişki tespit edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında, İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutu ile İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması, Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel, Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal, Davranışsal alt boyutları arasında, Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal alt boyutu ile Örgütsel Sinizm Ölçeği Davranışsal alt boyutu arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum alt boyutu ile Dışsal Doyum ve Genel Doyum arasında ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum ile Genel Doyum arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği İş-Aile Çatışması alt boyutu değerlerindeki değişim Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel alt boyutunu %12 oranında etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri ile İlgili Sonuçlar:

➢ Sağlık çalışanlarının İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (0,34<0,05). Hipotez 1 kabul edilmiştir.

➢ Araştırmada yapılan analizde Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Hipotez 2 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği Genel Doyum puanına göre cinsiyetler arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum alt boyutuna göre (Kadın $\bar{x}$=3,15; Erkek $\bar{x}$=3,43) erkekler lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 3 kabul edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği eğitim durumu açısından İş-Aile Çatışması (F(4,407)=2,30; p=0,06) alt boyutunda anlamlı fark tespit edilirken İş-Aile Çatışması Ölçeği Aile-İş Çatışması alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. İş-Aile Çatışması alt boyutunda farkın lise düzeyinde eğitim alanlar ile ön lisans düzeyinde eğitim alanlar arasında lise düzeyinde eğitim alanlar lehine olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 4 red edilmiştir

➢ Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu açısından Örgütsel Sinizm Ölçeği Bilişsel (F(4,407)=7,72; p=0,00); Duyuşsal (F(4,407)=2,45; p=0,05) alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiş ve hipotez 5 red edilmiştir. Bilişsel alt boyutunda farkın lise düzeyinde eğitim alanlar ile ayrı ayrı ön lisans ve tıpta uzmanlık düzeyinde eğitim alanlar arasında lise düzeyinde eğitim alanlar lehine olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların eğitim durumu arasında İçsel Doyum (F(4,407)=3,31; p=0,01); Dışsal Doyum (F(4,407)=9,07; p=0,00) alt boyutlarında ve Genel Doyum (F(4,407)=6,68; p=0,00) toplam puanında anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 6 red edilmiştir.

➢ Araştırmaya katılanların İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu Aile-İş alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. Anlamlı farkın tespiti için aritmetik

ortalamalar gözden geçirildiğinde İş-Aile (Evet $\bar{x}$=2,85; Hayır $\bar{x}$=3,23) alt boyutunda yaptığı mesleği isteyerek seçmeyenlerin lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 7 red edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu incelendiğinde Bilişsel (Evet $\bar{x}$=2,74; Hayır $\bar{x}$=3,42); Duyuşsal (Evet $\bar{x}$=2,41; Hayır $\bar{x}$=2,74); Davranışsal (Evet $\bar{x}$=2,39; Hayır $\bar{x}$=2,72) alt boyutlarında yaptığı mesleği isteyerek seçemeyenlerin lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir ve Hipotez 8 red edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumu incelendiğinde Genel Doyum (t=6,36; p=0,00) puanında katılımcıların yaptığı mesleği isteyerek seçme/seçmeme durumları arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 9 red edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların medeni durumu arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Hipotez 10 kabul edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği Duyuşsal (t=2,08; p=0,04) alt boyutuna göre katılımcıların medeni durum arasında anlamlı fark tespit edilirken diğer alt boyutlar arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Hipotez 11 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği Dışsal Doyum (t=-2,27; p=0,03) alt boyutunda ve Genel Doyum (t=-2,33; p=0,02) puanında katılımcıların medeni durum arasında anlamlı fark tespit edilirken İçsel Doyum alt boyutunda anlamlı farka rastlanmamıştır. Genel Doyum (Evli $\bar{x}$=3,25; Bekâr $\bar{x}$=3,42) puanında bekâr olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir. Hipotez 12 red edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasında İş-Aile Çatışması (F(3,408)=2,87; p=0,04); Aile-İş Çatışması (F(3,408)=4,21; p=0,01) alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 13 red edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 14 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların yaşı arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 15 kabul edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi arasında İş-Aile Çatışması (F(3,408)=3,96; p=0,01); Aile-İş Çatışması (F(3,408)=4,42; p=0,00) alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 16 reddetilmiştir. İş Aile Çatışması Ölçeği; İş Aile Çatışması alt boyutunda çalıştığı kurumda 1 yıldan az çalışanlar ile 6-10 yıl süre ile çalışanlar arasında 6-10 yıl süre ile çalışanlar lehine olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi arasındaki farkın arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 17 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalıştığı kurumda çalışma süresi arasında İçsel Doyum (F(3,408)=7,05; p=0,00); Dışsal Doyum (F(3,408)=3,42; p=0,02) alt boyutlarında ve Genel Doyum (F(3,408)=6,24; p=0,00) toplam puanında anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 18 red edilmiştir.

➢ İş-Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların mesleki deneyim süresi arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 19 kabul edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların mesleki deneyim süresi arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 20 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği İçsel Doyum (F(3,408)=4,37; p=0,01) alt boyutunda anlamlı fark tespit edilirken Dışsal Doyum alt boyutunda ve Genel Doyum toplam puanında mesleki deneyim süresi arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu nedenle Hipotez 21 kabul edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl olanlar ile mesleki deneyim süresi 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri süre olanlar lehine ortalamaların yüksek olduğu tespit edilmiştir.

➢ İş Aile Çatışması Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasında İş-Aile Çatışması (F(3,408)=4,09; p=0,01), Aile-İş Çatışması (F(3,408)=4,48; p=0,00) alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 22 red edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasında Bilişsel (F(3,408)=19,63; p=0,00), Duyuşsal (F(3,408)=11,75; p=0,00), Davranışsal (F(3,408)=3,50; p=0,02) alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 23 red edilmiştir. Örgütsel Sinizm Ölçeği; Bilişsel alt boyutunda gelir durumu çok iyi olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu iyi, orta ve kötü olanlar arasında lehine olduğu ortaya çıkmıştır.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların gelir durumu arasında İçsel Doyum (F(3,408)=6,91; p=0,00); Dışsal Doyum (F(3,408)=12,82; p=0,00); Genel Doyum (F(3,408)=11,56; p=0,00); alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 24 red edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda gelir durumu kötü olanlar ile ayrı ayrı gelir durumu çok iyi, iyi ve orta olanlar arasında gelir durumu kötü olanlar lehine olduğu sonucu elde edilmiştir.

➢ İş Aile Çatışması Ölçeği katılımcıların çalışma saati arasındaki farkın tespiti İş-Aile Çatışması ($F_{(3,408)}$=5,43; p=0,00), Aile-İş Çatışması ($F_{(3,408)}$=9,43; p=0,00) alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Bu nedenle Hipotez 25 red edilmiştir.

➢ Örgütsel Sinizm Ölçeği alt boyutlarına göre katılımcıların çalışma saati arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Hipotez 26 kabul edilmiştir.

➢ Minnesota İş Tatmini Ölçeği katılımcıların çalışma saati arasındaki farkın tespitinde İçsel Doyum ($F_{(3,408)}$=7,96; p=0,00); Dışsal Doyum ($F_{(3,408)}$=3,11; p=0,03); Genel Doyum ($F_{(3,408)}$=4,02; p=0,01) alt boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir. Hipotez 27 red edilmiştir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği; İçsel Doyum alt boyutunda sadece gündüz çalışanlar ile ayrı ayrı nöbet usulü çalışanlar ve sadece gece çalışanlar arasında sadece gündüz çalışanlar lehine; yine İçsel Doyum alt boyutunda nöbet usulü çalışanlar ile sadece gece çalışanlar arasında sadece gece çalışanlar lehine olduğu sonucu elde edilmiştir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre;

➢ İş Aile çatışması açısından cinsiyet, yaptığı mesleği isteyerek seçme, yaş, çalıştığı kurumda çalışma süresi, gelir durumu ve çalışma saatleri değişkenleri dikkate alınarak daha meslek durumuna, konumuna, saatine göre düzenlemeler yapılması,

➢ İş Aile Çatışmasına neden olan faktörlerden çalışma saatlerinin nöbet usulüne göre çalışan personelin nöbet süreleri kısaltılıp, nöbete dahil olacak personel sayısının artırılması,

➢ İş Aile Çatışması açısından cinsiyet faktörü ile birlikte annelik ve çalışan rolleri de göz önünde bulundurulduğunda çalışan kadınların işyeri bünyesinde kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının bulundurulması,

➢ Özellikle cinsiyet faktörü dikkate alınarak çalışma yaşamı ve meslek uygulamalarında pozitif ayrımcılık noktasında kadınlara daha fazla ayrıcalık verilmesi,

➢ İş Aile Çatışması açısından İş Aile Çatışması ve Aile İş Çatışması alt boyutlarının gelir düzeyleri ile anlamlı bir fark oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, her iki yönden oluşabilecek çatışmaları azaltmak için sağlık çalışanlarının gelir düzeylerinin iyileştirilmesi,

➢ Örgütsel Sinizm algılamasında örgüt içinde sinizm ve sinik birey davranışları açısından eğitim verilmesi,

➢ Örgütsel şeffaflık sağlanarak tüm çalışanlar tarafından yöneltilebilecek eleştirilere açık olup hiçbirini diğerinden üstün görmeden her bir eleştiri için düzenlemelerin gerçekleştirilmeye çalışıldığı çalışanlar ile her adımında paylaşılması,

➢ Örgüt içerisinde tutarlı ve kararlı politikalar üreterek örgütsel sinizm geliştiren çalışanların fikirlerinde değişiklik meydana getirilmesi

➢ İş doyumu noktasında iş doyumunu artıracak örgüt içi motivasyon kontrolünün sağlanması, örgüt çalışanlarının iş doyumunu artıracak eğitim seminer ve sempozyumların düzenlenmesi,

➢ Sağlık sektörünün insan yoğun sektör olması sebebiyle sektör çalışanlarının insan yoğun iletişim faktörüne zihinsel açıdan hazırlanması,

➢ İş doyumu açısından, sağlık hizmetleri sevilmeden ve istenmeden yapılacak bir hizmet sektörü olmadığından mesleği isteyerek seçenlerin istihdam edilmesinin sağlanması,

➢ Temel olarak birbirine etkisi olan üç ölçekten etkilediği alt boyutlar açısından gerekli tedbirlerin alınması ya da etkilediği noktalara iyileştirmelerin yapılması,

➢ İş doyumu ve örgütsel sinizm açısından eğitim faktörü göze alındığında eğitim seviyesi dikkate alınarak çalışma işleyişinin değerlendirilmesi,

➢ İş aile çatışması ile aile iş çatışması alt boyutlarında çatışma ortalamasının mesleği isteyerek seçmeme oranının yüksek olmasına bağlı olarak dezavantajların absorbe edilmesine yönelik mesleği sevdirici motivasyon faktörlerinin dikkate alınması,

➢ Örgütsel Sinizm alt boyutlarından bilişsel duyuşsal ve davranışsal alt boyutlarının tamamının mesleği isteyerek seçmeme durumundan oldukça fazla etkisi üzerine etkiyi tamponlayacak tedbirlerin alınması,

➢ Sağlık hizmet sektörü açısından çalışanların sektörün hassaiyeti ve yıpranmayı payları göz önüne alınarak meslek uygulamalarının değiştirlmesi ya da geliştirilmesi,

➢ İş doyum düzeyinin düşük olduğu noktalrad örgütsel sinizme etksinin azaltılması açısından sinizm faktörünü oluşturan örgüt içi bulguların hafşflatilmeye çalışılması,

➢ Çalışma verimliliği açısından örgüt içi içsel doyum ve bilşşsel davranışsal alt boyut sinizmi ile ortalamanın yüksek olduğu algıların birbirine etkisinin fazla olması dikkate alınarak örgüt içi faktör eğilimleri (hem çalışan hem yönetim açısından) ve örgüt dışı etkilemelerin en aza indirilmesi,

➢ Gelir durumu faktörü göz önüne alındığında genel iş doyumuna etkisinin yüksek olması sebebiyle örgüt çalışanlarının doyum seviyesini yükseltmek

için üvretlendirme alanında iyileştirilme ya da yaptığı işe göre ücretlendirme seçeneklerinin değerlendirilmesi,

➢ Çalışma saatinin uzunluğu ya da sürelerin belirsizliği özellikle kadın çalışanlar açısından genel iş aile yaşam çatışmasını etkilemsinden dolayı etkiyi azaltabilecek esnek çalışma saati uygulamasının getirilmesi,

➢ Mesleki deneyim süresi değişkeni göz önüne alındığında iş doyumu ve örgütsel sinizm ortalamalarının 6-10 yıl arası deneyimli çalışanlar arasında yüksek olması daha az tecrübeli çalışanaların meslekten ve çalışma koşullarında beklentilerinin karşılanmaması konusunda oldukça fazla bir negatif etkisinin olması negatif etmelerin değerlendirilmesi açısında fikir vermesi,

➢ İş doyumu üzerinde olumlu etkisi olan sağlık sektör uygulamalarının içsel ve dışşsal boyutlar açısından geliştirlmesi, düzenlemelerin yapılması önerilerileri sunulmaktadır.

6. KAYNAKÇA

Abraham R, 2000. Organizational Cynicism: Basesand Consequences, Genetic, Social, And General Psychology Monographs, Sayı: 126 (3), s. 269-292.

Ağırdan Ö, 2016. Örgütsel Sinizm: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Kültür Üniversitesi, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, SBE, İstanbul, s.2-26.

Akben S, 2014. Sağlık Sektöründe Hizmetkar Liderlik Algılaması, Stres, Örgütsel Sinizm Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kahramanmaraş Necip Fazıl Şehir Hastanesi Örneği), Beykent Üniversitesi, İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi, SBE, İstanbul, s.53.

Akbolat M, Kahraman G, Öztürk T, 2016. Sağlık Çalışanlarının İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Sayı:19, Cilt:2.

Akçamete G, Kaner S, Sucuoğlu B, 2001. Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik, Nobel Yayınları.

Akdemir B, Kırmızıgül B, Zengin Y, 2016. Örgütsel Sinizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:6, s.115-130.

Akıncı Z, 2002. Turizm Sektöründe İşgören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz Üniversitesi, İibf Dergisi, Cilt 2, s.1-25.

Akman G, 2013. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, s.6-44.

Akman S, 2017. Özel Eğitim Ve Rehabilitasyon Kurum Çalışanlarının Örgütsel Sinizm İle İş Doyumuna Yönelik Görüşleri, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisan Tezi, Bolu, s.21-23.

Akstyle, Ağustos 2006, s.10–13.

Akpolat T, Oğuz E, 2015. İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:11(3), s.947-971.

Aktaş M.İ, 2014. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Düzeyinin Belirlenmesi, Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Alan H, Fidanboy C.Ö, 2013. Sinizm, Tükenmişlik Ve Kişiler Arasındaki İlşkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:1, s.165-176.

Allen T D, ve Arkadaşları 2000. Consequences Associated With Work-To Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research, Journal Of Occupational Health Psychology, Sayı:4, s.278-308.

Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. 2012 Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Spss Uygulamalı, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.

Andersson L.M ve Bateman T.S, 1997. Cynicism İn Theworkplace: Somecausesandeffects. Journal Of Organizational Behavior, Sayı:18, S. 449-469.

Arabacı I. B, 2010. The Effects Of Depersonalization And Levels On The Job Satisfaction Of Educational Inspectors, African JournalOf Business*Managemen**t***, Cilt 4, S.2802-2811.

Arslan A, 2016. Örgütsel Sinizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler : Aydın Turist Rehberleri Odasına Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Arslantürk Z ve Arslantürk E.H. 2010. Uygulamalı Sosyal Araştırma, Çamlıca Yayınları, İstanbul.

Atabay E, 2012. İş Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstirüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, s.10-12.

Aydın M, 2007. Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.

Bacharach Samuel B, Bamberger Peter, Conley Sharon, 1991 .Work Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work, Journal of Organizational Behavior, Sayı:12, s.39-53.

Balıkçıoğlu S, 2013. Antalya Bölgesi Konaklama İşletmeleri Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Tutumları İle Bağlılık Üzerine Bir Araştırma, MKÜ, SBE, Yüksek Lisans Tezi, Hatay, s.14

Brandes P.,Dean J. W, Dharwadkar R, 1998. Organizational Cynicism. Academy of Management Review, s.340-352.

Brandes P, 2007. The Interactive Effects of Job Insecurity and Organizational Cynicism on Work Effort Following a Layoff. Journal Of Leadership & Organizational Studies. Sayı:14(3), s.233-247.

Barutçugil İ, 2004. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.

Bulut KC, 2018.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyubi Devlet Hastanesi Örneği, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.

Can H, Aşan Ö. ve Aydın E. M, 2006. Örgütsel Davranış, Arıkan Basın Yayın, İstanbul.

Carslon SD, Kacmar M, 2000. Work–family conflict in the organization: do life role values make a difference Journal of Management, Sayı:26(5), s.1031-1054.

Cartwright S, Holmes N, 2006. TheMeaning Of Work: The Challenge Of Regaining Employee Engagement And Reducing Cynicism Human Resource Management Review, Sayı: 16(2) s:199–208.

Chauhan S, Patel NK, 2014. Human resources management practices and job satisfaction: a study of hotel ındustry. Abhinav National Refereed Journal of Research İn Commerce & Management 2014 Sayı:3(9) s.1-7.

Çağ A, 2011. Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Sinizme Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon, s:44-88.

Çetinkaya F, 2014. Hizmet İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalleri ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Kapadokya Bölgesi 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Afyon, s.33-68.

Çiftçi E, 2014.Genel Sinizmin ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi : Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Dean Jr, J.W Brandes P, Dharwadkar, R. 1998. OrganizationalCynicism The Academy of Management Review, Sayı:23 (2), s.341-352.

Delken, M, 2004. Organizational Cynicism: A Study Among Call Centers. Unpublished Master Thesis, University Of Maastricht.

Deveci B, 2017. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Düzeyleri ile Genel İş-Aile Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi:Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Journal of Social and Humanities Sciences Research, Cilt:4, Sayı:4.

Diri M. S, 2015. Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi (Aydın İli Örneği) . Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri ABD, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.

Doğan A, Bozkurt S, Demirbaş T. H, 2017. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ile Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi C:10, Sayı:53.

Efeoğlu İ, 2006. İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş doyumuve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi, İşletme Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, SBE, Adana, s.1

Erbil S, 2013. Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aydın, s.5-25.

Erdem H, ve Erkan G.K, (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasının İş Tatminsizliğineolan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü, International Journal of Social Science, Sayı: 37.

Erdoğan P, Bedük A, 2013. Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, Sayı:6, s.17-36.

Erdoğan İ. 2007. İşletmelerde Davranış. İstanbul, Miad Yayınları.

Fırat Z.M ve Cula S, 2016. İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi, Başkent University Journal of Education, 3(2).

Fıtzgerald MR, 2002. Organizational Cynicism: Its Relationship to Perceived Organizational Injustice and Explanatory Style, Doktota Tezi, Ohio University of Cincinnati.

Frone M ve Arkadaşları 1992. Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable, Journal of Organizational Behavior, Sayı:13, s.723-729.

Gönen E ve Arkadaşları, 2004. Akademisyen Kadınlar, Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Greenhaus, Jeffrey F, Nicholas B, 1985. *Sources of Conflict Between Work and Famiy Roles*, The Academy of Management Review,Vol.10, s.1.

Guastello S, Rieke M, Guastello, Billings S, 1991. A Study of Cynicism, PersonalityAndWorkValues", TheJournal of Psychology, Sayı:126 (1), s.37-48.

Gümüştekin GE, Özler DE., Yılmaz F, 2010. 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi,1(1), s.1-20.

Harold L, 1960. Wilensky, Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, Sqayı:12, s. 543-560.

Hıggıns CA, LE Duxbury, 1992. Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men, Journal of Organizational Behavior, 13, s.389-411.

http://www.etimolojiturkce.com. Erişim Tarihi: (23.03.2019).

http://www.tdk.gov.tr. Erişim Tarihi: (6.01.2019).

İnceoğlu M, 2010. Tutum Algı İletişim. İstanbul: Beykent Üniversitesi Yayınları.

Kalağan G, Güzeller CO, 2010. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, s.83-97.

Kalağan G. 2009. Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamis Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Kamiloğlu B, 2014. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık (Merkezefendi Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) , Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kanter DL, Mirvis PH, 1989. The cynical Americans: Living And Working in An Age of Discontentand Disillusion." San Francisco, CA: Jossey- Bass.

Karabacak G, 2013. İş Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Etkilerinin İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Açısından Otel Personeli Üzerine İncelenmesi, Adnan Menderes Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, Aydın, s.12-17.

Kartal V, Nartgün Ş, 2013. Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Ve Örgütsel Sessizlik Hakkındaki Görüşleri. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt: 2, Sayı: 2, s.47-67.

Kaşka Üreten Z, 2016.Sağlık Meslek Gruplarının Örgütsel Sinizm Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma: Kamu Hastanesi ile Özel Hastane Karşılaştırması, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Kaya F, 2013.Elazığ İlinde Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler, Fırat Üniversitesi, Tıp Fakültesi Halk Sağlığı ABD, Uzmanlık Tezi, Elazığ.

Khan MA, 2014. Organizational Cynicism and Employee Turnover Intention: Evidence from Banking Sector in Pakistan. Pakistan Journal Of Commerce & Social Sciences. Sayı: 8(1), s.30-1.

Keser A, 2005. The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa. İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, s.47-54.

Kesici S, 2006. Bankalarda Motivasyon ve İş Tatmini İlişkisi ve Uygulamadan Bir Örnek, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Kinnunen U, Mauno S, 1998. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland", Human Relations, Sayı:51 (2), s.157-177.

Koçoğlu M, 2014. Cynicism as a Mediator of Relations between Job Stress and Work Alienation: A Study from a Developing Country–Turkey. Global Business & Management Research, Sayı:6.(1), s.24- 36.

Koçel T, 1999. İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klâsik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımla, Beta Yayın, İstanbul.

Korkmaz C, 2018. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlşki: Diyarbakır Selahattin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne s.42-45.

Köroğlu P, 2015. Sağlık Kurumu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumlarına Etkisi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi ABD, Yüksek Lisans Tezi, Samsun s.46-47.

Kurt İ, 2018. İşkolikliğin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi : Avukatlar Üzerine Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Kutanis RÖ, Çetinel E, 2010. Adaletsizlik Algısı Sinisizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:26, s.186-188-195.

Kutanis RÖ, Dikili A. 2012. Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Editör: Derya Ergün Özler, Ekin Yayınevi, Bursa.

Küçük S, 2014. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği) , Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Linda Duxbury, Higgins, Christopper, Thomas, D.R, 1999. Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control, Journal of Family Issues, Sayı:15/3, s.449-466.

Maria Pilar De Luis Carnicer, Sanchez, Angel Martinez, Perez, Manuela Perez ve Jimenez, Maria Jose Vela, 2004. Work-Family Conflict in a Sourhern European Country", Journal of Managerial Psychology, Sayı:19(5), s.468.

Mirze SK, 2010. İşletme, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Naus A, 2007. Organizational Cynicism on The Nature, Antecedents, and Consequences of Employee Cynicism Toward The Employing Organization, Dissertation of Doctorof Philosophy, Maastricht University, Maastricht.

Ng, T. W. and Feldman, D. C, 2008. Long Work Hours: A Social Identity Perspective on Meta-Analysis Data. Journal of Organizational Behavior, Sayı:29(7), s.853-880.

O'Driscoll MP, Ilgen DR, Hildreth K, 1992. Time Devoted to Job and Off Job Activities, Interrole Conflict and Affective Experiences", Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No. 3, s.272-279.

Oflezer C, Ateş M, Bektaş G, İrban A, 2011. Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, C:4 Sayı:4.

Oklu M, 2018. Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Uşak İli Kamu Çalışanları Örneği, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Uşak, s.46-48-52.

Öner M, 2012. İş Aile Çatışması ve İş tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği), Sakarya Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yüksek Lisans Tezi, SBE, Sakarya, s.22.

Özen S, Uzun T, 2005. İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7 (3) s.128-147.

Özgener ŞA, Öğüt, M. Kaplan, 2008. İşgören- İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Özdevecioğlu, M. ve H. Karadal, (Ed.) içinde Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar. Ankara: İlke Yayınevi, s.53-72.

Özler ED, Atalay GC, 2011. A Research to Determine the Relationship between Organizational Cynicism and Organizational Citizenship Behavior in Health Sector. Department of Business Administration, Dumlupınar University, European Journal Of Social Sciences, Sayı:34 (3), s.416- 429.

Özkalp, E. 2013. Örgütsel Davranış, Ed. Kırel, Çiğdem ve Ağlargöz Ozan, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Ankara. s.72.

Özmete E, Eker I, 2013. İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.3, s.1.

Parasuraman S, Simmers CA, 2001. Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study. Journal of Organizational Behavior, Sayı:22(5), s.551-568.

Parsons T, Bales F, 1955. Family, Socialization and Interaction Process, The Free Press, USA

Paul E, Bartolome, Fernando, 1984. The Changing Picture of the Relationship Between Career and the Family, Journal of Occupational Behavior., Sayı:5, s.9-21.

Pelit N, Pelit E. 2014. Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm, Ankara, Detay Yayıncılık, s.99

Pleck JH, Stanies GL, Lang L, 1980. Conflicts between Work and Family Life, Monthly Labor Review, Sayı:103, s.1980.

Polat Ş, Kutlu L, Ay F, Ayyıldız Erkan H, Afşar Doğrusöz L, 2018. Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerde İş-Aile Çatışması ile Örgütsel Sessizlik ve Sosyal Destek Algısı Arasındaki İlişkiler, Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, Sayı: 9(3).

Reichers ,Wanous, Austin, 1997. Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change", The Academy of Management Executive, Sayı:11(1), s.48-59.

Sağlık Bakanlığı, 2017. Sağlık İstatikleri Yıllığı.

Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak, 2015.

Sağır T, Oğuz E, 2012. Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Geliştirilmesi. Internatıonal Journal of Humaan Science, s.1094-1106.

Sezgin EK, 2011. Ünlüönen K. Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi; 2(3), s.3-16.

Solmuş T, 2004. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları.

Sur Ö, 2010. Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Ünivesitesi

Şantaş F, Uğurluoğlu Ö, Kandemir A, Çelik Y, 2016.Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Sinizm, İş Performansı ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; Sayı18 (3).

Şenturan Ş, 2014. Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış. 1. Baskı, Bursa, Beta Basım Yayım.

Şentürk FK, Kütükcü A, Sancaktutar M.F, Bağcı S, Sezer A, Akbulut T, 2016. Etik Liderlik Algısının İş Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması Üzerindeki Etkisi. Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Cilt:7 Sayı:14.

Şimşek M. Ş, Akgemci Tve Çelik, A, 2008. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitapevi, Ankara.

Tekingündüz S, Seçkin M, Yaman K, Türk I, Aslan S, 2016.Performans, İş Tatmini ve İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişkiler, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:42, Cilt:9.

Tett, RP, Meyer JP, 1993. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover İntention and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings, Personnel Psychology, Sayı:46, s. 259-293.

Torun Y, 2016. Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı, Doktora Tezi, İstanbul, s.85-87.

Turunç Ö, ve Erkuş A, 2010. İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 10, Sayı: 19

Türk Dil Kurumu Erişim Tarihi:30.12.2018

(http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=S%C4%B0N%C4%B0ZM)

Türköz T, Polat M, Coşar S. 2013. Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarını Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 20(2), s.285-302.

Urhan B, Nilay E, 2011. Sağlık Sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi, Çalışma ve Toplum, 29,s.191-215.

Uysal HT, Yıldız MS, 2014. İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Etkisi. Uluslararası Sosyal Arastırmalar Dergisi, Sayı:7. 29, s.835- 849.

Voydanoff P, 1988. Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", Journal of Marriage and the Family, Sayı:50, s.749-761.

Vural Z, 2014. Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresin İş Tatmini İle İlişkisi (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Wang P,Lawler J, Walumbwa FO, Shi K. 2004. Work-Family Conflict and Job-Withdrawal Intentions: The Moderating Effect of Cultural Differences. International Journal of Stress Management, Sayı:11(4), s.392-41.

Wanous J P, Reichers A.E, Austin J.T, 2000. Cynicism About Organizational Change: Measurement, Antecedentand Correlates", Groupand Organizational Management, Sayı:25(2), s.132-153.

Yaman R, 2009. Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkileri (Bir Araştırma), Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yasım Y.K, 2016. Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışmalarının Örgütsel Sinizm ile İlişkisi:Bankacılık Sektöüründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Yavuz A, Bedük A, 2016. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki : Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:35.

Yenihan B, Öner M, Balcı B, 2016. İş Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi : Sakaryadaki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi C:4, Sayı:1.

Yetim S. A, Ceylan Ö, 2011. Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye İlişkin bir Araştırma. EJ. New World Sciences Academy,Sayı: 6(1), s.682- 696.

Yılmaz F, İşeri İ, Çolak M.Y, 2016. Ankara'da Özel Hastanelerde Çalışanların Sinizm ve Örgütsel Sinizm Düzeyleri. Akademik Bakış Dergisi, Sayı:54.

Zincirkıran M, 2013. İşkoliklik İle İş Aile Çatışması İlişksinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Sağlık İşletmelerinde Bir Uygulama, Dicle Üniversitesi, İşletme Anabilimdalı, Doktora Tezi, SBE, Diyarbakır, s.88-89-90.

7. EKLER

EK-A: Anket Formu

KATILIMCILAR İÇİN KİŞİSEL BİLGİ FORMU (EK 1)

Değerli Katılımcı

Bu anket formu, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilimdalı'nda Doç.Dr.Yunus Emre ÖZTÜRK danışmanlığında yürütmekte olduğum yüksek lisans tezi çalışması için hazırlanmıştır. Anketin amacı; Aksaray ilindeki sağlık çalışanlarının yaşadıkları iş aile çatışması ve örgütsel sinizmin iş doyumu üzerindeki etkilerinin incelenmesidir. **Araştırma sonucunda elde edilen tüm bilgiler bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve toplanan bilgiler gizli tutulacaktır.** Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı **Tezi Hazırlayan**
Doç.Dr.Yunus Emre ÖZTÜRK **Aysun TEKİN**
Selçuk Üniversitesi/ Öğretim Üyesi **Selçuk Üniversitesi/ Y.Lisans Öğrencisi**

1.Cinsiyetiniz:
( ) Kadın ( ) Erkek

2.Mesleğiniz:
……

3.Eğitim Durumunuz:

(1)Sağlık Meslek Lisesi (SML)-Lise	(2)Önlisans
(3)Lisans	(4)Tıpta uzmanlık
(5)Yüksek Lisans/Doktora	

4. Mesleğinizi isteyerek mi seçtiniz?
( ) Evet ( ) Hayır

5.Medeni Durumunuz:
( ) Evli ( ) Bekar

6. Yaşınız:
( ) 25'ten az ( ) 25-29 ( ) 30-34 ( ) 35 ve üzeri

7.Şuan çalıştığınız kurumdaki çalışma süreniz:
( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11 yıl ve üstü

8. Toplam mesleki deneyim süreniz:
( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( )11 yıl ve üstü

9. Gelir Durum Algınız:
( ) Çok İyi ( ) İyi ( ) Orta ( ) Kötü

10.Çalışma Saatleriniz:
( )Sadece gündüz ( )Sadece gece ( )Nöbet usulü

İŞ AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1) İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2) İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
3) İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4) İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
5) İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
6) Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
7) Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
8) Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
9)Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlüki ş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
10) Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL SİNİZM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda sağlık çalışanlarının örgütsel sinizm tutumları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		**Hiç Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Katılıyorum**	**Tamamen Katılıyorum**
1.	Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum.					
2.	Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır.					
3.	Çalıştığım kurumda, bir uygulamanın yapılacağı söyleniyorsa, bunun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda kuşku duyarım.					
4.	Çalıştığım kurumda, çalışanlardan bir şeyyapması beklenir, ancak başka bir davranış ödüllendirilir.					
5.	Çalıştığım kurumda, yapılacağı söylenen şeyler ile gerçekleşenler arasında çok az benzerlik görüyorum.					
6.	Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim.					
7.	Çalıştığım kurumu düşündükçe hiddetlenirim.					
8.	Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşarım.					
9.	Çalıştığım kurumu düşündükçe içimi bir endişe duygusu kaplar.					
10.	Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınırım.					
11.	Çalıştığım kurumdan ve çalışanlarından bahsedildiğinde, birlikte çalıştığım kişilerle anlamlı bir şekilde bakışırız.					
12.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında konuşurum.					
13.	Başkalarıyla, çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm.					

MINNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4.Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından					
8.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10.Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14.Terfi imkânının olması yönünden					
15.Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16.Çalışma şartları yönünden					
17.Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20.Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

8. ÖZGEÇMİŞ

27 Temmuz 1987 yılında Hatay'ın Dörtyol İlçesi'nde dünyaya gelen yazar, ilkokulu Payas 100. Yıl İlköğretim Okulu'nda, liseyi Payas Lisesi'nde okumuştur. 2007 yılında Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümünü kazanmış ve 2011 yılında mezun olmuştur.

2013 yılının Aralık ayında Sağlık Bakanlığı taşra birimlerinden olan, Aksaray Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne atanıp 2014 yılı Ocak ayında memuriyet hayatına başlamıştır.25 Ağustos 2017 tarihli Resmi Gazete'de 694 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birleştirilen kurumların İl Sağlık Müdürlüklerine dönüştürülmesiyle halen Aksaray İl Sağlık Müdürlüğü'nde görev yapmaktadır.

2015 yılında Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başlamıştır.