

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2019 Cilt/Vol: 21/Num:3 Sayfa/Page: 87-102

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2019

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2019

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE ÖRGÜTSEL SINIKLIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND ORGANIZATIONAL CYNICISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

*Ramazan KIRAÇ²
Yunus Emre ÖZTÜRK³*

ÖZET

Amaç: Bu araştırmada, sağlık çalışanlarda gözlemlenen iş-aile rol çatışmasının ve örgütsel sinikliğin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir.

Gereç ve Yöntem: Araştırma Konya ilinde bir devlet hastanesinde çalışmakta olan hastane personeline gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi 256 kişiden oluşmaktadır. Araştırma tanımlayıcı nitelikte olup nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmada Meyer and Allen (1991) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği, Netemeyer ve ark., (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği ve Brandes (1997)) tarafından geliştirilen örgütsel sinizm ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin cronbach alpha değeri 0.917, iş- aile çatışması ölçeği cronbach alpha değeri 0.946 ve örgütsel sinizm ölçeğinin cronbach alpha değeri 0.896'dır.

Bulgular: Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; %55,5'i erkek, %44,5'i kadındır. Bunların; %18'i 18-25 yaş aralığında, %61,7'si 26-35 yaş aralığında, %20,3'ü 36 yaş ve üzerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %59,0'u evli, %41,0'i bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu oranları ise; %28,5'i ilkökul ve lise mezunu, %23,8'i ön lisans mezunu, %47,7 'si ise lisans mezunudur.

Sonuç: Örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük ilişki vardır. Bu da örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılığın azalacağı sonucunu vermektedir. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük ilişki vardır. İş-aile çatışması arttıkça örgüte olan bağlılık da azalır. İş-aile çatışması ile sinizm arasında pozitif yönlü düşük ilişki vardır. İş-aile çatışmasının artması durumunda sinizm de arttığını gözlemlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel Bağlılık, İş-Aile Çatışması, Sağlık Çalışanları, Örgütsel Sinizm

1 Bu araştırma 11. Uluslararası 11. Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur.

2 Dr. Arş. Gör. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü ramazan46k@gmail.com

3 Doç.Dr. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü yunemoezturk@gmail.com

ABSTRACT

Objective: In this study, the relationship between work-family role conflict and organizational cynicism and organizational commitment observed in health care workers were examined.

Materials and Methods: The study was applied to hospital staff working in a state hospital in Konya. The sample of the research consists of 256 people. The research was descriptive and quantitative research design was used. Organizational commitment scale developed by Meyer and Allen (1977), work-family conflict scale developed by Netemeyer et al. (1996) and organizational cynicism scale developed by Brandes et al. The cronbach alpha value of the organizational commitment scale was 0.917, the cronbach alpha value of the work-family conflict scale was 0.946 and the cronbach alpha value of the organizational cynicism scale was 0.896.

Findings: Health workers participating in the study; 55.5% are male and 44.5% are female. These; 18% of the population is between 18-25 years of age, 61.7% is between the ages of 26-35 and 20.3% is over the age of 36 years. 59% of the health workers who participated in the study were married and 41,0% were single. The educational status of the health workers participating in the study is as follows; 28.5% were graduated from elementary and high school, 23.8% were associate degree students and 47.7% were undergraduate.

Conclusion: There is a negative negative relationship between organizational cynicism and organizational commitment. This results in a decrease in organizational commitment as organizational cynicism increases. There is a negative negative relationship between work-family conflict and organizational commitment. As the work-family conflict increases, the commitment to the organization decreases. There is a positive positive relationship between job-family conflict and cynicism. It was observed that cynicism increased in the event of an increase in family conflict.

Key Words: Organizational Commitment, Work-Family Conflict, Health personnel, Organizational Cynicism

1.GİRİŞ

Örgütsel bağlılık 1970'lerden beri iş yerinde personel davranışını anlamada önemli bir kavram haline gelmiştir (Dorgham, 2012; Erdost ve ark., 2007; Rafiee ve ark., 2015). Çalışanların kurumun hedef ve değerlerini benimseyerek bu hedef ve değerler için bir çaba göstermesi davranışdır (Bakan, 2011; İşcan ve Naktiyok, 2004; Meyer ve Herscovitch, 2001; Uygur, 2007). Bireylerin kimliklerini oluşturan ve organizasyona katılmalarına, onunla bütünleşmelerine veya üyeliğinden hoşlanmalarına neden olan başlıca motivasyonel unsurlardan biridir (Hosseini ve Talebian, 2015). Duygusal bağlılık, devam bağlılığı (devam etme isteği) ve normatif (zorunluluk) bağlılık olmak üzere üç tür örgütsel bağlılık bulunmaktadır (Çetin, 2004; North ark., 2013). Çalışanların örgütlerinin değerlerini, hedeflerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılık duygusal bağlılığı denilmektedir (Hayes ark., 2012). Çalışanların, örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılığa devam bağlılığı denilmektedir (Lee ve ark., 2013). Bu durumda iş gören, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir (Balay, 2000; Wasti, 2000) Normatif bağlılık ise kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesidir (Bayram, 2005). Örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir (Meyer ve Allen, 1991). Bağlılık davranışları örgüt içinde veya dışında birçok farklı faktörden (bireysel-demografik faktörler, kendini gerçekleştirme ihtiyacı, iş güvenliği, performans, rol çatışması, ya da rol belirsizliği, örgütün desteği, örgüt yapısı, ücretlerdeki adalet ve yeterlilik vb.) etkilenabilmekte ve yönlendirilebilmektedir (Sığırı, 2007). Bu çalışmada örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkileyen, iş-aile çatışması ve örgütsel siniklik durumu üzerinde durulmuştur.

İş-Aile çatışması; iş ve aile alanlarından gelen rollerin karşılıklı olarak uyumsuzluk göstermesi sonucu kişinin üzerinde oluşan baskıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerini engellemesi olarak tanımlanan iş-aile çatışması, iş rolünden aile rolüne olan negatif aktarım olarak da anılmaktadır (Dubrin, 1997; Fron , 1997). İş-aile çatışması kimi çalışmalarda iş-aile rol gerilimi, aile iş rolleri uyumsuzluğu, işin ev ve aile üzerindeki etkisi tanımlamalarıyla da ifade edilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, özerklik durumu, örgütün büyüklüğü, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, iş ilişkileri, kişinin işte bulunma süresinin uzunluğu, terfi, aile ilişkileri, aile beklentileri, sağlık durumu, çocuk sayısı,

yaş, gelir, çalışan performansı gibi çeşitli iş ve kişisel özellikler iş-aile yaşam çatışmasının en önemli nedenleri arasındadır (Cinamon, Rich, Westman, 2007; Frone ark., 1997; Madsen, 2003; Parasuraman ve Simmers, 2001). İş aile çatışmasının artması örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır Netemeyer ark. (1996) Hindistan hastanelerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile aile-iş çatışması arasında düşük düzeyli ilişki bulmuşlardır. Namasivayam and Zhao (2007) tarafından ilaç sektöründe yapılan bir diğer araştırmada yine düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Efeoğlu and Özgen (2007) tarafından yapılan diğer bir araştırma sonucunda ise iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

Sinizm kavramı; kökenlerini yaklaşık olarak M.Ö 500 yıllarında ortaya çıkan Antik Yunan felsefi düşüncesi olan "sinik (kinik)" kelimesinden almakta ve bir düşünce tarzı ve yaşam biçimi olarak ortaya çıkmaktadır (Kalağan & Güzeller, 2010). Bireylerin yalnız kendi çıkarlarını gözettiğine inanan ve buna göre herkesi çıkarıcı kabul eden kimselere "sinik" ve bunu açıklamaya çalışan düşünceye "sinizm" denilmektedir (Erdost ark., 2007). Sinizm, soğukluk, geri çekilme, yabancılaşma, ümitsizlik, güvenmeme, şüphe gibi negatif etkilerle bağlandırılmaktadır (Naus, van Iterson, Roe, 2007). Örgütsel sinizm, kişinin örgüt ilişkisinin negatif inançlar, duygular ve bunlarla ilişkili davranışlarının yanı sıra deneyimleri sonucu çalıştığı örgütün dürüstlükten yoksun olduğuna dair genel veya spesifik bir eleştirel eğilimidir (Özgener, Ögüt, Kaplan, 2008). Örgütsel sinizm, örgüt ve birey arasındaki olası tutarsızlıklar üzerine bina edilmiştir. Sinik tutuma sahip bireyler, örgütlerinin bütünlüğünden şüphe duymaktadırlar (Yıldız, 2013). Örgütsel bağlılıkla ilgili çoğu çalışmada, örgütlere yüksek düzeyde bağlı olan bireylerin, daha iyi performans sergilemeye, işe gelmeme oranlarının azalmasına ve iş hacimlerinin daha düşük olmasına eğilim gösterdiği gözlenmiştir (Brandes, 1997). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizmin arasındaki ilişki incelendiğinde güçlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir (Abraham, 2000; Turner ve Valentine, 2001). Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olmakla birlikte örgütsel sinizm örgütsel bağlılık eksikliğinden daha güçlü bir duyguyu ifade etmektedir (Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998; Kalağan ve Güzeller, 2010).

Bu çalışmada örgütsel sinizm ve iş aile çatışma durumlarının örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiş olup aynı zamanda örgütsel sinizmle iş aile çatışması arasında ilişkiye de yer verilmiştir.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş-aile çatışmalarının ve örgütsel siniklik durumlarının örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde iş-aile çatışması, örgütsel sinizmin ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin incelenmesi, ilgili literatürde önemli bir boşluğu kapatmaktadır. Ayrıca bu çalışma; gelecekte yapılacak araştırmalara yön vermesi; tartışma ortaya koyabilmesi ve farklı örneklerde kıyas imkânı sağlaması açısından da önemlidir. Araştırma Konya'da bir devlet hastanesinde hizmet veren sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Nicel araştırma en basit anlamıyla nicel verilerin toplanmasını ve analizini gerektiren çalışmalardır. Tanımlayıcı araştırmaların en belirleyici özelliği ise araştırma sonuçlarının bir durumu tanımlaması, ancak bu durumu açıklamak üzere karşılaştırmalar yapmıyor olmasıdır (Büyüköztürk, Kılıç Çakma, Akgün, Karadeniz, Demirel, 2013).

Araştırmanın evreni 800 kişiden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi amacıyla aşağıdaki tablodan faydalanılmıştır (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2017) Çizelgeye 2.1'e

göre 800 kişilik evrene karşılık 260 kişilik örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüş ve 256 kişi çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Araştırmada kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır.

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: (Coşkun ark, 2017) N=Evren büyüklüğü, S= Gerekli Örnek Büyüklüğü

Araştırma veri toplama tekniklerine göre görgül (ampirik, gözleme dayalı) araştırma tekniği kullanılmıştır. Görgül araştırmalar, araştırma sorularını cevaplamada ihtiyaç duyulan verilerin, anket, gözlem, görüşme gibi çeşitli araçlarla toplandığı çalışmalardır (Büyüköztürk ark., 2013). Veriler, görgül araştırma tekniğine uygun olarak anket yöntemiyle toplanmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmaya katılanların sosyo-demografik özelliklerini araştıran ifadeler yer almaktadır. İkinci bölümde; Meyer and Allen (1991) tarafından kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için geliştirilen Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek, 23 maddeden oluşan 1 ile 5 arası puanlanan 5 seçenekli Likert tipi bir ölçektir. Üçüncü bölümde; Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ark. (1996) tarafından geliştirilen İş-aile Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 10 maddeden oluşan, 1 ile 6 arası puanlanan 6 seçenekli likert tipi bir ölçektir. Dördüncü bölümde ise; Brandes (1997) tarafından geliştirilen Örgütsel Sinizm ölçeğidir. Ölçek 13 maddeden oluşan 1 ile 5 arası puanlanan 5'li Likert tipi ölçektir. Ölçeklerin cronbah alpha değerleri sırasıyla şu şekildedir; Bağlılık 0.917, İş-Aile çatışması 0.946, Sinizm 0.896'dır. Ölçeklerin Cronbach alpha değerlerinin 0,700'den yüksek olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Araştırmalar, verilerin toplanma zamanına göre anlık, kesitsel ve boylamsal olmak üzere üçe ayrılırlar (Büyüköztürk ark., 2013). Buna göre araştırma için ihtiyaç duyulan veriler belirlenen bir aralıkta anlık olarak toplanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından, sağlık çalışanları ile yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktararak ilk etapta veri kontrolü yapılmış ve hatalı veriler düzenlenmiştir. İstatistiksel analizler bilgisayar ortamında yapılmıştır.

Veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem tek yönlü varyans analizi, bağımsız örneklem t test, ile korelasyon analizi yapılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çizelge 3.1. Araştırmaya katılanlara ait demografik veriler

Cinsiyet	Sayı(n)	Yüzde (%)
Erkek	142	55,5
Kadın	114	44,5
Toplam	256	100
Yaş	Sayı(n)	Yüzde (%)
18-25	46	18,0
26-35	158	61,7
36 ve üstü	52	20,3
Toplam	256	100
Medeni durum	Sayı(n)	Yüzde (%)
Evli	151	59,0
Bekâr	105	41,0
Toplam	256	100
Eğitim durumu	Sayı(n)	Yüzde (%)
İlkokul ve lise	73	28,5
Ön lisans	61	23,8
Lisans	122	47,7
Toplam	256	100

Çizelge 3.1'de araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; %55,5'i erkek, %44,5'i kadındır. Bunların; %18'i 18-25 yaş aralığında, %61,7'si 26-35 yaş aralığında, %20,3'ü 36 yaş ve üzerindedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %59'u evli, %41'i bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu oranları ise; %28,5'i ilkököl ve lise mezunu, %23,8'i ön lisans mezunu, %47,7'si ise lisans mezunudur.

Çizelge 3.2 Araştırmaya dâhil olan Sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda t testi analizine ait bulgular.

	Cinsiyet	n	ort	ss	t	p
Örgütsel bağlılık	Kadın	142	2,96	0,73	-3,936	0,003
	Erkek	114	3,20	0,59		
Örgütsel Sinizm	Kadın	142	3,72	0,76	2,994	0,003
	Erkek	114	3,42	0,81		
İş-aile çatışması	Kadın	141	3,84	0,88	2,087	0,380
	Erkek	114	3,60	0,93		

Çizelge 3.2'de araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının cinsiyeti ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında bağımsız gruplarda t testi sonuçları yer almaktadır. Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Erkeklerin örgütsel bağlılığı,

kadınlara göre daha yüksektir. Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre örgütsel siniklik durumları daha fazladır. İş aile çatışması ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 3.3 Araştırmaya dâhil olan Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda t testi analizine ait bulgular.

	Medeni durum	n	ort	ss	t	p
Örgütsel bağlılık	Evli	151	3,02	0,70	-1,429	0,154
	Bekâr	105	3,14	0,65		
Örgütsel Sinizm	Evli	151	3,63	0,78	1,070	0,285
	Bekâr	105	3,52	0,81		
İş aile çatışması	Evli	150	3,69	0,90	-,845	0,399
	Bekâr	105	3,79	0,91		

Çizelge 3.3'de araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının medeni durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda t testi analizi sonuçları yer almaktadır. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$). Medeni durum ile örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması arasında da anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 3.4 Araştırmaya dâhil olan Sağlık çalışanlarının Yaş ile Örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda varyans analizine ait bulgular.

	Yaş	n	ort	ss	F	p	Post-hoc
Örgütsel bağlılık	1-18-25 yaş	46	3,25	0,63	4,389	0,013	2 < 3
	2-26-35	158	2,97	0,70			
	3-36 ve üstü	52	3,20	0,64			
	Total		3,07	0,68			
Örgütsel Sinizm	1-18-25	46	3,22	0,79	7,056	0,001	1 < 2
	2-26-35	158	3,71	0,78			
	3-36 ve üstü	52	3,53	0,75			
	Total	256	3,59	0,80			
İş aile çatışması	1-18-25	46	3,64	1,04	0,367	0,693	
	2-26-35	157	3,73	0,88			
	3-36 ve üstü	52	3,8	0,87			
	Total	255	3,73	0,90			

Çizelge 3.4'de araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının yaş ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında bağımsız gruplarda varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Yaş ile örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). 26-35 yaş arasındakilerin, 36 ve üstü yaş aralığında olanlara göre örgütsel bağlılığı daha düşüktür. Yaş ile örgütsel sinizm ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 18-25 yaş aralığındakilerin, 26-35 yaş aralığındakilere göre örgütsel siniklik durumları daha düşüktür. Yaş ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 3.5 Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda varyans analizine ait bulgular.

	Eğitim durumu	n	ort	ss.	F	p	Post-hoc
Örgütsel bağlılık	1-Lise	73	2,98	0,71	4,667	0,010	1 < 3 3 < 2
	2-ön lisans	61	3,30	0,56			
	3-Lisans	122	3,00	0,70			
	Total	256	3,07	0,68			
Örgütsel Sinizm	1-Lise	73	3,57	0,72	6,803	0,001	2 < 3
	2-ön lisans	61	3,29	0,76			
	3-Lisans	122	3,74	0,83			
	Total	256	3,59	0,80			
İş aile çatışması	1-Lise	73	3,88	0,84	1,825	0,163	
	2- Ön lisans	60	3,59	0,92			
	3-Lisans	122	3,71	0,92			
	Total	256	3,73	0,90			

Çizelge 3.5'de Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının eğitim durumları ile örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda varyans analizi sonuçları yer almaktadır. Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lise mezunlarının lisans mezunlarına göre örgütsel bağlılıkları daha düşüktür. Ayrıca lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına göre örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre örgütsel siniklik durumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim durumu ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Çizelge 3.6 Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması durumları arasında yapılan korelasyon analizine ait bulgular.

		1	2
1-	Örgütsel bağlılık		
2-	Örgütsel Sinizm	<i>r</i>	-0,473
		<i>p</i>	0,00
3-	İş aile Çatışması	<i>r</i>	-0,186
		<i>p</i>	0,376
			0,00

$P < 0.05$

Çizelge 3.6 Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması durumları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük bir ilişki vardır ($r = -0,473$). İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük bir ilişki vardır ($r = -0,186$). İş-aile çatışması ile sinizm arasında pozitif yönlü düşük bir ilişki vardır ($r = 0,376$).

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Sağlık kurumlarında daha kaliteli ve etkili sağlık hizmeti verebilmek için çalışanların örgüte olan bağlılığının önemi büyüktür. Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen içsel ve dışsal birçok faktör bulunmaktadır. Bu araştırmada bu faktörlerden makro düzeyde örgütsel siniklik ve iş aile çatışmasına yer verilmiştir. Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen mikro düzeyde demografik verilere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; %55,5'i erkek, %44,5'i kadındır. Bunların; %18'i 18-25 yaş aralığında, % 61,7'si 26-35 yaş aralığında, %20,3'ü 36 yaş ve üzerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %59'u evli, %41'i bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu oranları ise; %28,5'i ilkokul ve lise mezunu, %23,8'i ön lisans mezunu, %47,7'si ise lisans mezunudur.

Araştırmaya katılanların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Erkeklerin örgütsel bağlılığı kadınlara göre daha yüksektir. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005). Kadınların erkeklere kıyasla, daha yüksek bağlılık derecesine sahip olduklarını destekleyen çalışmalar olduğu gibi (Dixon, Turner, Cunningham, Sagas, Kent, 2005), cinsiyet farklılığının sadece devamlılık bağliliğinde etkili olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Karrasch, 2003). Araştırmada sağlık çalışanlarının medeni durumu ile örgütsel bağlılık durumları ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Literatürde incelendiğinde evli olanların örgütsel bağlılığının yüksek olduğu tespit edilmiştir (Özkaya, Kocakoç, Karaa, 2006; Solmuş, 2004). Yaş ile örgütsel bağlılık ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). 26-35 yaş arasındakilerin 36 ve üstü yaş aralığında olanlara göre örgütsel bağlılığı daha düşüktür. Literatürde incelendiğinde yaş arttıkça örgüte olan bağlılığın arttığı tespit edilmiştir (Albayrak, 2007; Angle ve Perry, 1981; Solmuş, 2004; Sürgevil, 2007) Eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Lise mezunlarının lisans mezunlarına göre örgütsel bağlılıkları daha düşüktür. Ayrıca lisans mezunlarının ön lisans mezunlarına göre örgütsel bağlılıklarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yavuz and Bedük (2016)'ün yaptığı araştırmada medeni durum ile bağlılık arasında fark bulunamamıştır.

Cinsiyet ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Kadınların erkeklere göre örgütsel siniklik durumları daha fazladır. Bu durumun nedeni, kadınların hem ailedeki rolünün hem de örgütteki rolünün fazla olması bağlanabilir. Rol çatışmasına bağlı olarak siniklik durumu yaşanmakta olup örgüte bağlılıkta azalmaktadır (Altınöz, Çöp, & Sığındı, 2011). Sağlık çalışanlarının medeni durumu ile örgütsel sinizm ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Yaş ile örgütsel sinizm ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. 18-25 yaş aralığındakilerin 26-35 yaş aralığındakilere göre örgütsel siniklik durumları daha düşüktür. Bunun birçok sebebi olabileceği gibi örgütte geçirilen sürenin kısalığıyla da alakalı olabilir. Eğitim durumu ile örgütsel sinizm arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre örgütsel siniklik durumlarının daha düşük olduğu görülmektedir. Cinsiyet, Yaş, medeni durum ve eğitim durumu ile iş-aile çatışması ve arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş-aile çatışması durumları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel sinizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük ilişki vardır. Bu da bize örgütsel sinizm arttıkça örgütsel bağlılığın azalacağı sonucunu vermektedir. Literatür incelendiğinde çoğu çalışmada benzer sonuçlar çıkmıştır (Abraham, 2000; Brandes, 1997; Dean ark, 1998; Kalağan ve Güzeller, 2010; Turner ve Valentine, 2001)

İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü düşük ilişki vardır. İş-aile çatışması arttıkça örgüte olan bağlılık da azalır. İş-aile çatışması ile sinizm arasında pozitif yönlü düşük ilişki vardır. İş-aile çatışmasının artması durumunda sinizmin de arttığını ya da birinin azalması durumunda diğesinin de azaldığı anlamına gelmektedir. Literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Netemeyer ark. (1996) Hindistan hastanelerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda ise örgütsel bağlılık ile aile-iş çatışması arasında düşük düzeyli ilişki bulmuşlardır. Namasivayam and Zhao (2007) ilaç sektöründe yapılan bir diğer araştırmada yine düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Efeoğlu and Özgen (2007) tarafından yapılan diğer bir araştırma sonucunda ise iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur.

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic Social and General Psychology Monographs*, 126(3), 269-292.
- Albayrak, E. (2007). *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. (Tezli), İstanbul Universty,
- Altınöz, M., Çöp, S., & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 11(21), 285-316.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical-Assessment of Organizational Commitment and Organizational-Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14. doi:Doi 10.2307/2392596
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*.
- Bayram, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma. Örgütsel Bağlılık Sayıştay Dergisi*, 59(3), 125-140.
- Brandes, P. (1997). *Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences*. (Unpublished Doctoral Dissertation), The University of Cincinnati,
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakma, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261. doi:DOI 10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi.
- Çetin, M. (2004). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*, : Nobel Yayın Dağıtım.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), 341-352. doi:Doi 10.2307/259378
- Dixon, M. A., Turner, B. A., Cunningham, G. B., Sagas, M., & Kent, A. (2005). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns. *Journal of Education for Business*, 11(1), 252-266.
- Dorgham, S. R. (2012). Relationship between organization work climate & staff nurses organizational commitment. *Journal of Nature and Science*, 10(5), 80-91.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. (2 ed.). 1st January 1978: South-Western College
- Efeoğlu, İ. F., & Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2).
- Erdost, E. H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. Paper presented at the XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi., Sakarya Üniversitesi.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the

- work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. doi:DOI 10.1006/jvbe.1996.1577
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. doi:10.5465/Amr.1985.4277352
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., . . . North, N. (2012). Nurse turnover: A literature review - An update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001
- Hosseini, M., & Talebian, N. H. (2015). Correlation between organizational commitment and organizational climate of physical education teachers of schools of Zanjan. *International Journal of Sport Studies*, 5(2), 181-185.
- İşcan, Ö. F., & Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 59(1), 182-201.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(1), 83-97.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military Psychology*, 15(3), 225-236. doi:Doi 10.1207/S15327876mp1503_05
- Lee, Y., Lee, M., & Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *The Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(2), 77-87. doi:https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77
- Madsen, S. R. (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work- Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58. doi:https://doi.org/10.1002/hrdq.1049
- Meyer, J., & Allen, N. J. (1991). Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. doi:https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An Investigation of the Moderating Effects of Organizational Commitment on the Relationships Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Hospitality Employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 112-1223. doi:10.1016/j.tourman.2006.09.021
- Naus, F., van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718. doi:10.1177/0018726707079198
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi:Doi 10.1037/0021-9010.81.4.400
- North, N., Leung, W., Ashton, T., Rasmussen, E., Hughes, F., & Finlayson, M. (2013). Nurse turnover in New Zealand: costs and relationships with staffing practises and patient outcomes. *Journal of Nursing Management*, 21(3), 419-428. doi:10.1111/j.1365-2834.2012.01371.x
- Özgener, Ş., Öğüt, A., & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. In M. Özdevecioğlu & H. Karadal (Eds.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular: Organizasyonların Karanlık Yönleri ve Verimlilik Azaltıcı Davranışlar*. (pp. 53-72).
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., & Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. doi:DOI 10.1002/job.102
- Rafiee, N., Bahrami, M., Montazer, A. R., & Shajari Pour, M. M. (2015). Relationship Between Organizational Commitment and Ethical Decision Making among Health Care Managers in Yazd Province, Iran, 2014. *World Journal of Medical Sciences*, 12(3), 236-247. doi:10.5829/idosi.wjms.2015.12.3.92146
- Sığır, Ü. (2007). İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*: Beta Basım Yayın.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık*. (postgraduate), Ege University, Retrieved from

- <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/10927/253707.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Turner, J. H., & Valentine, S. R. (2001). Cynicism as a fundamental dimension of moral decision-making: A scale development. *Journal of Business Ethics*, 34(2), 123-136. doi:Doi 10.1023/A:1012268705059
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 71-85.
- Wasti, A. S. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. In Z. Aycan (Ed.), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları* (Vol. 21, pp. 356): Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yavuz, A., & Bedük, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Kamu Bankasının Konya Şubelerinde Örnek Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35(1), 301-303.
- Yıldız, K. (2013). Örgütsel Bağlılık İle Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Muhalefet Arasındaki İlişki. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 853-879.