



2980-2806

Dorlion Journal

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar
Vol./Cilt: 2 / Issue/Sayı: 2, June/Haziran 2024, pp./ss. 236-256.

Sağlık alışanlarında Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü

The Effect of Organizational Trust on Job Satisfaction among Healthcare Employees: The Mediating Role of Organizational Cynicism

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12546645>

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
25.04.2024

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
26.06.2024

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
30.06.2026

Dorlion Journal

Doç. Dr. Edip Doğan
Adıyaman Üniversitesi Káhta Meslek
Yüksekokulu, Adıyaman.

edogan@adiyaman.edu.tr

ORCID ID

<https://orcid.org/0000-0002-9820-978X>



Öz

Bu çalışmanın amacı, örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü incelemektir. Çalışma, günümüzde büyük bütçelerle ve nitelikli işgücüyü desteklenen ve halk sağlığını korumada en önemli sektör olan sağlık sektöründe yürütülmüştür. Çalışmanın amacına uygun olarak anket formları hazırlanmış ve anketler, Adıyaman ilinde ve ilçelerinde çalışan 300 kişiye basit tesadüfi örnekleme yoluyla dağıtılmıştır. Anketlere 270 kişi cevap vermiştir. Eksik ve/ya hatalı cevaplanan 16 anket formu değerlendirilmemiştir. Böylece 254 anket değerlendirilmiş ve araştırmanın amacına uygun olarak test edilmiştir. Veri analizi için IBM SPSS 25, Amos 23 ve Excel programları kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sinizm iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütsel güven ile iş tatmini arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı bir role sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde analiz sonuçlarını derlenmiştir ve literatürdeki benzer çalışmaların tespitleriyle kıyaslanmıştır. Literatür taramasında, örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünün daha önce incelenmediği görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışma, örgütsel davranış literatüründe yeni ve özgün bir çalışma olarak önemli bir boşluğu doldurmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yönetim ve Organizasyon, Örgütsel Güven, İş Tatmini, Örgütsel Sinizm.

Abstract

The purpose of this research is to investigate how organizational cynicism mediates the relationship between organizational trust and job satisfaction. The study has been carried out in the health sector, which is currently the most significant sector for preserving public health and is supported by substantial funding and a skilled labor force. Questionnaire forms have been prepared in accordance with the purpose of the study and they have been distributed to 300 people working in Adıyaman province and its districts through simple random sampling. A total of 270 individuals have responded to the surveys. Sixteen questionnaires with missing or erroneous answers haven't been assessed. Consequently, 254 questionnaires have been evaluated in accordance with the study's objectives. Excel, Amos 23, and IBM SPSS 25 have been utilized for the data analysis. According to the results of the

Citation Information/Kaynaka Bilgisi

Doğan, Edip. "Sağlık alışanlarında Örgütsel Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü". *Uluslararası Dorlion Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (DASAD)* 2/1 (Haziran 2024), 236-256. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12546645>

CC BY-NC 4.0 DEED

relationship between organizational trust and job satisfaction. However, it has been found that the relationship between job satisfaction and organizational trust is mediated by organizational cynicism. In the conclusion part of the study, the results of the analysis are compiled and compared with the findings of similar studies in the literature. The study of the literature's indicated that no prior research has been done on the mediating function of organizational cynicism in the relationship between organizational trust and job satisfaction. As a result, this unique study closes a significant gap in the literature on organizational behavior.

Keywords: Management and Organization, Organizational Trust, Job Satisfaction, Organizational Cynicism.

1. GİRİŞ

Günümüz rekabetçi iş dünyasında, iş tatmini ve örgütsel güven gibi konular işletme yönetimi literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle, çalışanları işlerinden aldıkları tatmin düzeyi hem bireysel hem de örgütsel performans üzerinde önemli etkilere sahiptir (Kaynak, 2020). Bu, bağlamda örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla birçok çalışma yapılmıştır ve güncelliğini korumaya devam eden bu araştırmalar giderek artan bir ilgi görmektedir (Arslan - Şimşek, 2018; Azeez vd., 2016; Zeinabadi - Salehi, 2011; Lee vd., 2013). Ancak, ilgili literatür detaylıca incelendiğinde örgütsel sinizmin bu ilişkideki aracı rolüne dair uygulamalı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışma, örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Örgütsel güven, çalışanların örgütlerine olan inancı ve güven duygusunu ifade ederken (Bidarian - Parivash, 2012), iş tatmini ise çalışanların işlerinden aldıkları hazzı ve memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Avram vd., 2015; Özdemir - Çetiner, 2021). Öte yandan, örgütsel sinizm, çalışanların örgütleriyle ilgili olumsuz düşüncelere ve şüphelere sahip olmaları anlamına gelmektedir (Uysal - Yıldız, 2014). Bu durum, çalışanların iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (Arslan - Şimşek, 2018).

Bu özgün araştırma, örgütsel sinizmin, örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğini anlamak için kavramsal ve ampirik bir çerçeve sunacaktır. Bu çerçeve, işletme yöneticilerine, örgütlerinde güven ve tatmin seviyelerini arttırmak için daha etkili stratejiler geliştirmelerinde yardımcı olacaktır. Ayrıca, araştırmanın bulguları, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanındaki literatüre önemli katkılar sunacaktır. Çünkü Örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişki, geleneksel olarak, genellikle iki değişkenli olarak ele alınmıştır. Ancak, bu çalışma, örgütsel sinizmin aracı rolünü vurgulayarak, bu ilişkinin daha karmaşık bir yapıya sahip olduğunu öne sürmektedir. Örgütsel sinizmin, örgütsel güven ve iş tatmini arasındaki ilişkide dolaylı bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu yüzden bu çalışmanın, örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisi üzerine yapılan araştırmalara yenilikçi bir yaklaşım sunacağı düşünülmektedir.

Etik Beyan: Bu çalışma, tüm etik standartlara uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Bu makalede sunulan bilgi ve bulgular, dürüstlük ve şeffaflık ilkelerine uygun olarak yazıya geçirilmiştir. Araştırmanın her aşamasında bilimsel bütünlük ve objektiflikten ödün

verilmemiştir. Ayrıca, bu çalışmada kullanılan tüm kaynaklara uygun şekilde atıf verilmiştir. Araştırmamız için etik kurul onayı alınmıştır:

Kurul Adı: TC Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı

Karar Tarihi: 07.03.2022

Belge Numarası: E-37077861-200-62176 (Toplantı Sayısı: 2022/4).

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler

2.1. Örgütsel Güven

Örgütlerde sosyal ilişkilerin geliştirilmesinde güven vazgeçilmez bir faktördür (Aruoren vd., 2021). Dahası, güven, insanların özel, sosyal ve profesyonel hayatlarında değer verdikleri bir duygudur. Güven bir tarafın diğer tarafı güvenilir, dürüst, yardımsever ve yetkin olarak algıladığı duygusal bir durumu ifade etmektedir (Cetin, vd., 2022; Masterson vd., 2000). Bu duygu durumu, güven duyan tarafı güven duyulan tarafa karşı hassas ve kırılabilir bir pozisyona sokmaktadır (Rousseau vd., 1996; Pirson - Malhotra, 2011). Her ne kadar geçmiş deneyimler güven duyma kararı üzerinde etkili olsa da her zaman için güvenin, güven duyan tarafın aleyhine, karşılıksız kalma riski bulunmaktadır. Bu da güven duyan tarafın sürekli hassas ve kırılabilir bir durumda kalması anlamına gelmektedir (Vanhala vd., 2016).

Güven, yönetim ve organizasyon bağlamında ele alındığında, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların çalışma arkadaşlarına, liderlerine ve örgütlerine olan güvenini açıklamak için kullanılan bir kavramdır. Yani bu çalışmada güven kelimesi örgütsel güven anlamında kullanılmaktadır. Dolayısıyla farklı bireysel, sosyal ve politik ilişkilerde kullanılan güven kavramı bu çalışmanın konusu değildir. Örgütsel güven işgörenin çalıştığı örgütten fayda görmesine ve örgütün işgörene zarar vermemesine yönelik inancı ifade etmektedir. İşgörenin çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve bir bütün olarak örgüte duyduğu güven örgütsel güven olarak tanımlanmaktadır (Atalay vd., 2022; Koç - Yazıcıoğlu, 2011). Örgütsel güven, işgörenin çalıştığı örgütte kalıcı olma isteğini ve örgütü ile özdeşleşmesini ifade etmektedir (Yu vd., 2018). Başka bir tanıma göre örgütsel güven, işgörenin resmi olarak belirlenen görev tanımlarına uygun hareket etmesi, örgütsel aktivitelere istekli olarak katılması ve örgütüne bağlılık duyması anlamına gelmektedir (Özkul vd., 2022).

Örgütsel güven yatay ve/ya dikey biçimlerde gerçekleşebilir. İş arkadaşlarının örgüt içerisinde birbirlerine olan güvenleri yatay güven olarak adlandırılırken işgörenlerin üstlerine ve örgütlerine olan güvenleri dikey güven olarak adlandırılmaktadır (Aruoren vd., 2021). Güven kavramının iş birliği (cooperation), itimat (confidence) ve öngörülebilirlik (predictability) gibi kavramlardan farklı bir kavram olduğu ileri sürülmüştür (Mayer vd., 1995). Yine de bu üç kavram örgütsel güven ile yakından ilişkilidir ve örgütsel güveni anlamada önemli kavramlar olarak düşünülmektedir. Örgütsel güveni daha iyi anlamak için örgütsel güvenin sebeplerinin ve sonuçlarının iyi bilinmesi gerekmektedir. Örneğin örgütsel

adalet örgütsel güvenin var olmasını sağlayan önemli bir değişkendir (Bidarian - Parivash, 2012). Ayrıca, “Örgüt kültürü, geçmiş etkileşimler, dürüstlük, yardımseverlik, paylaşılan değerler, iletişim ve dönüştürücü liderlik” gibi faktörler örgütsel güvenin öncülleri olarak sayılabilir. Yani kendi örgütlerinde örgütsel güveni sağlamak isteyen yöneticilerin bu değişkenlere önem ve öncelik vermesi gerekmektedir. Örgütlerde örgütsel güvenin sağlanması örgütler için bazı faydalı sonuçlar meydana getirmektedir. “İş tatmini, performans, örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel bağlılık, verimlilik, yenilik, değişime direnç ve devamsızlık” örgütsel güvenin önemli sonuçları arasında yer almaktadır (Demircan - Ceylan, 2003). Bu sonuçlara göre örgütsel güvenin temin edildiği örgütler daha başarılı, yenilikçi ve verimli olurlar (Shockley vd., 2000; Perry, 2007).

2.2. İş Tatmini

Kullanım alanı çok geniş olan iş tatmininin tek bir tanımını yapmak mümkün değildir. Literatürde iş tatmininin çok sayıda farklı tanımı bulunmaktadır. İşlerin doğaları itibarıyla farklı olmaları ve bilim insanlarının farklı bakış açıları bunun en önemli nedenleri olarak görülebilir. Ancak, iş tatmini ile ilgili geliştirilen farklı tanımlara bakıldığında iş tatmininin ne olduğu daha net anlaşılmaktadır. Çünkü her farklı tanım iş tatmininin farklı bir karakteristiğini yansıtmaktadır. Bu yüzden literatürde yaygın olarak kullanılan bazı tanımları alıntılanmak faydalı olacaktır. İş tatmini ile ilgili en erken tanımlardan biri 1931’e dayandırılabilir. Bu tarihte Fisher ve Hanna iş tatminini “düzenleyici olmayan ruh hali eğiliminin bir ürünü” olarak tanımlamışlardır. Bu tarihten sonra iş tatmini ile ilgili yeni tanımlar çoğalarak artmıştır (Zhu, 2013). İş tatmini, bireyin yaptığı iş ya da kazandığı deneyim sonrası meydana gelen hoşnutluk, olumlu durum ya da davranıştır. İş tatmini, işgörenin işiyle ilgili ne kadar mutlu olduğunu belirtmeye yarayan kavramsal bir terimdir (Laschinger - Finegan, 2005). Ayrıca, iş tatminini bireylerin işlerine karşı geliştirdikleri olumlu etki ya da hislerin tümü olarak da tanımlamak mümkündür (Kaya, 2007; Judge vd., 2000).

Başka bir tanıma göre iş tatmini işgörenin işteki başarı ve muvaffakiyet duygusudur. Buna göre bir işgören sevdiği işi iyi yaptığında ve bu başarısı için ödüllendirildiğinde işine karşı olumlu duygular besler. İş tatmini olarak kavramsallaştırılan şey bu olumlu duyguların bir birleşimidir (Aziri, 2011). İşgörenlerde iş tatminini sağlayan başka bir faktör de işgörenlerin ihtiyaçlarıdır. Maddi, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların ortalama bir seviyesi vardır ve işgören, ihtiyaçlarının bu seviyede karşılandığını düşünüyorsa işinden daha çok tatmin olmaktadır (Saari - Judge, 2004). Çünkü bu seviyede işgören duygusal bir denge durumuna oluşur ve bu denge durumu işgörenin iş tatminini olumlu olarak etkiler (Azeez vd., 2016). Buraya kadar yapılan açıklamalar göstermektedir ki iş tatmininde iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar bilişsel ve duyuşsal yaklaşımlardır. Duyuşsal yaklaşıma göre iş tatmini işgörenin işiyle ilgili olumlu ve keyifli duygularının bir sonucudur. Bilişsel yaklaşıma göre ise iş tatmini işgörenin işi, iş çevresi, çalışma koşulları ve iş çıktıları ile ilgili yaptığı değerlendirmeler sonucu ortaya çıkmaktadır. Eğer bu değerlendirmeler işgören için bir anlam

ifade ediyorsa o zaman işgören işinden tatmin olmaktadır. Aksi takdirde işgörende iş tatminsizliği olmaktadır (Zhu, 2013).

İş tatminini daha iyi anlamak ve detaylı ve kapsamlı bir şekilde incelemek için iş tatmini ile ilgili geliştirilen teorilerden de muhakkak faydalanmak gerekir. İlgili literatürde iş tatmini açıklamak için Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi ve Locke'un Affect Teorisi sıklıkla başvurulan ve popüler teoriler arasında yer almaktadır. Ancak bu çalışma iş tatmini ile ilgili ampirik bir çalışma olduğu için konu ile ilgili kavramsal detaylara çok fazla yer verilmemiştir. İş tatminini etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bunlar (Mishra, 2013);

- ✓ Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi kişisel faktörler,
- ✓ İşin türü, gerekli olan beceriler, mesleki durum ve sorumluluk gibi iş ile ilgili faktörler,
- ✓ Ücretler, çalışma koşulları, terfi ve sosyal haklar gibi yönetim ile ilgili olan faktörlerdir.

Bu çalışmada teorik detaylardan ziyade iş tatminini etkileyen örgütsel güven faktörü ve bu etki ilişkisinde örgütsel sinizmin aracı rolü incelenmiştir. Bu amacı gerçekleştirmek için H1 geliştirilmiştir.

H1: Örgütsel güven iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir.

2.3. Örgütsel Sinizm

Örgütsel sinizm örgütsel davranış literatüründe sık kullanılan bir kavramdır ve örgütler için zararlı bir davranış olarak değerlendirilmektedir. Sinizmin köken olarak Yunanca köpek anlamına gelen "kyon" kelimesinden türediği düşünülmektedir (Doğan vd.,2020). Ancak kelimenin sinik düşünürlerin bir kurumu olan "cynosarges" kelimesinden türediğini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Eski Yunancada sinizm hayal kırıklığı, şüphecilik ve kötümserlik gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmıştır (Mousa, 2018). Sinizm güvensizliği de içeren daha geniş bir kavramdır. Bu bağlamda sinizmi sadece güvenin zıddı olarak tanımlamak ve bu şekilde sınırlandırmak doğru olmayacaktır (Andersson, 1996). Sinizm kelimesi zaman içerisinde değişime uğramıştır (Thomas - Gupta, 2018). Ancak günümüzde sinik davranış çalışanların iş yaşamlarında kızgın, güvensiz ve ümitsiz olmalarını ifade etmektedir (Dean vd., 1998). Örgütsel sinizm çalışanların örgütlerinde adaletin ve dürüstlüğü problemli olduğuna dair inançlarından dolayı örgütlerine karşı olumsuz duygular beslemeleri anlamına gelmektedir (Thomas - Gupta, 2018). Buna göre örgütsel sinizm çalışanların örgütlerine karşı negatif tutumlara sahip olması, örgütlerinin dürüstlükten uzak olduğuna dair inançlara sahip olması ve bu tutum ve davranışların bir sonucu olarak çalışanların örgütlerine karşı eleştirel davranışlar sergilemeleri olarak kavramsallaştırılabilir (Simha vd., 2014; Abraham, 2000; Qian - Jian, 2020). Başka bir tanıma göre örgütsel sinizm "işgörenlerin örgütlerine karşı eşitlik, dürüstlük ve içtenlik gibi ilkelerin örgüt çıkarlarına feda edildiği ve örgütün ahlaki açıdan

zayıf olduğuna dair inançlarıdır” (Bernerth vd., 2007). Bu tanımlamalara dayanarak olumsuz tutumların, inançların ve eleştirel davranışların örgütsel sinizmin öncülleri oldukları söylenebilir (Thomas - Gupta, 2018). Örgütsel sinizmin öncüllerinden bahsederken örgütsel değişimin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinden bahsetmek gerekir. Çünkü örgütlerde sinik davranışlar örgütsel değişimlerin yaşandığı dönemlerde sıkça görülmektedir. Örgütsel değişim ile ilgili yapılan eksik planlamalar ve yetersiz uygulamalar işgörenlerde bilişsel (değişimin faydalı olup olmayacağı), duyuşsal (üzgün, kızgın vb.) ve davranışsal (değişime direnç) rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Bu rahatsızlıkların toplamı örgütsel sinizmi meydana getirmektedir (Aslam vd., 2015). Örgütsel sinizme neden olan değişkenlerden biri de örgütsel dışlanmadır. Çünkü işyerinde dışlanan işgörenler mutsuz ve umutsuz olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da işgörenler sinik davranışlar göstermektedirler (Sulea vd., 2012). Bu olumsuz tutum, davranış ve inançların elbette örgütler için zararlı sonuçları da bulunmaktadır. Buna göre sinik davranışlar sergileyen işgörenler düşük iş tatminine, örgütsel bağlılığa ve performansa sahip olmaktadır ve örgütlerin arzu ettikleri örgütsel vatandaşlık davranışları geliştirmemektedirler (Scott - Zweig, 2020). Ayrıca değişime direnç, yüksek duygusal tükenmişlik, düşük motivasyon ve güven örgütsel sinizmin başka zararlı sonuçları olarak sayılabilir (Thomas - Gupta, 2018). Örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan işgörenler örgütlerinden psikolojik ve fiziksel olarak uzaklaşmaktadır. Psikolojik uzaklaşma tükenmişlik ve düşüm örgütsel bağlılık şeklinde tezahür ederken fiziksel uzaklaşma devamsızlık, işe geç gelme ve işten ayrılma şeklinde tezahür etmektedir (Mousa, 2018). Bu kapsamda oluşturulan hipotez şu şekildedir

H2: Örgütsel güven örgütsel sinizmi olumsuz olarak etkilemektedir.

2.4. Örgütsel Güven, Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Örgütsel güven, örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek için öncelikle ilgili yerli ve yabancı literatür detaylı bir biçimde incelenmiştir. Ancak literatür taramasında bu üç değişkenin birlikte incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yalnızca bir çalışmada bu üç değişken ele alınmıştır. Ancak bu çalışmada üç değişken algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet ve çalışanların rol performansları (employees' in-role performance) değişkenleri ile birlikte ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre örgütsel güven iş tatmini ve performans gibi değişkenler üzerinde olumlu etkilere sahipken örgütsel sinizm olumsuz etkilere sahiptir (Biswas - Kapil, 2017). Bu yüzden bu bölümde daha çok birbiri ile ilişkisi incelenen değişkenlerle ilgili bilgiler paylaşılmıştır. Bu bağlamda iş tatmini ile sinizm arasındaki ilişkiyi ampirik olarak araştıran bir çalışmanın sonuçlarına göre iş tatmini ile sinizm arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü stres ve işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumlar sinik davranışları arttırırken bağlılık ve iş tatmini gibi olumlu örgütsel davranışlar sinizmi azaltmaktadır (Uysal - Yıldız, 2014). Sinizm ile iş tatminini mühendislik örgütlerinde çalışan farklı bir çalışma da bu iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. Bu çalışmada kritik önem taşıyan anahtar vurgulardan birisi şudur; iş tatmini bir defada sağlanıp sona eren bir kazanım olmaktan ziyade sürekli devam eden bir süreçtir. Bu

yüzden iş tatmininin sinizm ile olan olumsuz ilişkisi göz önüne alınarak sinizmin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çünkü sinizm bir kişilik özelliği değildir. Bundan dolayı yönetilebilir ve ortadan kaldırılabilir (Khan vd., 2016).

Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ispatlayan başka bir çalışmada sinizmi ortadan kaldırmak ve iş tatminini garanti etmek için bazı önemli tespitler paylaşılmıştır. Buna göre, örgütün işgörelere sundukları sosyal ve fiziksel imkânlar (ulaşım, yemek, aydınlatma, ısıtma vb.), yöneticilerin işgörelere değer vermeleri ve onlara saygı göstermeleri ve işgörelere yasal haklarının göz ardı edilmemesi gibi faktörler örgütlerde iş tatminini sağlamakta ve bu şekilde sinizmi ortadan kaldırmaktadır (Erarslan vd., 2018). Başka türlü ifade edecek olursak bu faktörler örgütsel sinizmi ortadan kaldırmakta ve sinizm yok olduktan sonra iş tatmini sağlanmış olmaktadır. Elbette iş tatmininin tek öncülü sinizm değildir ve olamaz ancak söz konusu çalışmanın odak noktası sinizm ve iş tatmini olduğu için böyle genel bir cümle kullanılmıştır.

Öğretmenler arasında yapılan ampirik bir çalışmaya göre örgütsel güven ve sinizm arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmanın sonuçlarına göre sinizmin güveni yordadığı tespit edilmiştir. Buna dayanarak örgütlerde verimliliği ve performansı arttırmak için sinik davranışların ortadan kaldırılmasının önemli olduğu vurgulanmıştır (Akin, 2015). Çünkü sinizmin hâkim olduğu bir örgütsel iklimde işgörelere örgütlerin güvenilir olduğuna asla inanmazlar ve bu olumsuz düşünce beraberinde bir sürü olumsuz çıktılar üretir. Örgütsel sinizmin bağımlı değişken örgütsel güvenin bağımsız değişken olarak kullanıldığı başka bir çalışma da bu iki değişken arasında farklı bir önermede bulunmamızı sağlamaktadır. Şöyle ki; örgütsel güven anlamında şüpheleri olan işgörelere zamanla sinik davranışlar göstermek noktasında daha meyilli olmaktadır (Polat, 2013). Benzer şekilde başka araştırmacılar da örgütlerde sinizmin ve güvenin birbiri ile yakından ilişkili olduklarını bulgulamışlardır (Abraham, 2000; Polat, 2013; Özler vd., 2010). Bu araştırmacılara göre işgörelere çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri olumsuz duygular örgütü samimiyetsiz ve güvensiz olarak değerlendirmelerine yol açmaktadır. Bunun sonucu olarak da böyle işgörelere sinik davranışlar artmaktadır. Güven ile sinizm arasındaki ilişkiyi araştıran başka bir çalışmanın sonuçları da bu tespitleri doğrulamaktadır. Buna göre işgörelere dürüstlükten uzak olduklarını düşündükleri örgütlerde sinik davranışlar sergilemektedir. Kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel güven aracılığıyla, sinizmi ortadan kaldırmak için örgütlerin yararlanması gereken önemli yöntemlerden biridir (Archimi vd., 2018).

Örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çok sayıda bilimsel çalışma bulunmaktadır. Örneğin Güney Kore'de kumarhane çalışanları üzerinde yürütülen bir çalışma kumarhane yönetiminin yasalara ve düzenlemelere uygun davranmasının işgörelere örgütlerine olan güvenlerini arttırdığını tespit etmiştir. Aynı çalışma artan örgütsel güvenin ise iş tatminini olumlu olarak etkilediğini ispat etmiştir (Lee vd., 2013). Algılanan güvenlik iklimi ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi araştıran benzer bir çalışmada her iki değişken

arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. İş tatmininin ise bu ilişkide aracı bir role sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre örgütsel iklimin güvenli olduğu örgütlerde işgörenler işlerinden tatmin olmaktadır ve bunun bir sonucu olarak da örgütlerine tam olarak güven duymaktadırlar (Avram vd., 2015). Bu konuda ilginç ve özgün bir çalışma daha bulunmaktadır. Bu makale eğitim sektöründe güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi başka örgütsel davranışlar (prosedürel adalet, örgütsel adanma) ile birlikte incelemiştir. Araştırma sonucunda güvenin iş tatmini üzerinde doğrudan ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır (Zeinabadi - Salehi, 2011). Nijeryada eğitim sektöründe yapılan ampirik bir çalışma da güven ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını saptamıştır. Dolayısı ile her iki çalışmanın da sonuçları örtüşmektedir (Usikalu vd., 2015).

Bu sonuçlar örgütüne güvenen bir işgörenin doğal olarak işinden tatmin olamayabileceğini başka değişkenlerin de mutlaka göz önünde bulundurulması gerektiğini göstermektedirler. Ayrıca örgütlerde yöneticilere ve iş arkadaşlarına olan güven iş tatminini yüksek derecede etkilerken örgüte karşı duyulan güven iş tatminini standart olarak etkilemektedir (Güçer - Demirdağ, 2014). Buraya kadar atıfta bulunulan çalışma sonuçları arasında bazı çelişkiler bulunabilir. Ancak örgütsel güven ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ele alan literatür genel olarak değerlendirildiğinde her iki değişken arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Gashtasebi - Karimi, 2015). Ayrıca literatürde çelişkili bulgular mevcut çalışmayı daha da önemli hale getirmektedir. Bu bağlamda geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

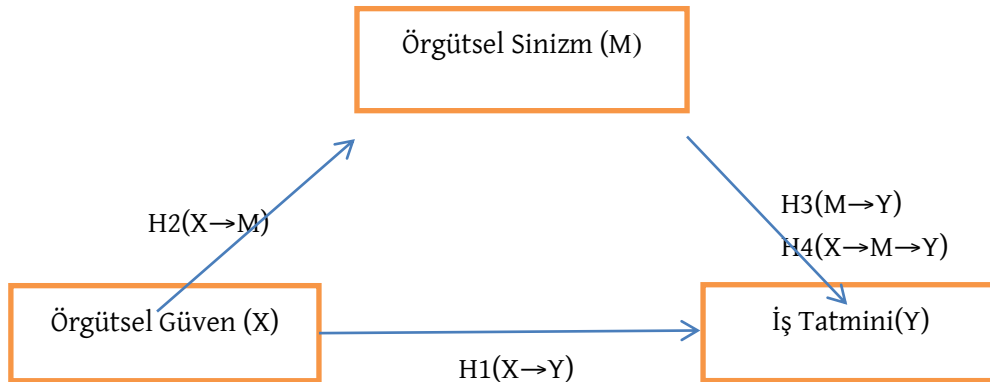
H3: Örgütsel sinizm iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir.

H4: Örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm aracı role sahiptir.

2.5. Araştırma Modeli

Araştırmanın amacına bağlı olarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki model üzerinde gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve sınırları, ana kütle ve örneklem, araştırma hipotezleri, veri toplama ve analiz yöntemi, verilerin analizi ve bulgular gibi konular bulunmaktadır. Çalışmaya veri toplamadan önce Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'na etik kurul raporu için başvuru yapılmış ve 07.03.2022 tarihinde etik kurul onayı alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Sınırlılıkları

Bu araştırmanın amacı örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü tespit etmektir. Bunun için öncelikle örgütsel güvenin örgütsel sinizmin üzerindeki etkisi ve örgütsel sinizmin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlgili literatürde bu değişkenler üzerinde yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü araştıran bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır. Bu yüzden bu çalışmanın başka bir amacı da bu önemli boşluğu doldurarak ilgili literatüre katkıda bulunmaktır.

Bu çalışmanın kendi içerisinde sınırlılıkları da bulunmaktadır. En önemli sınırlılık araştırmanın Adıyaman ili sınırları içerisinde bulunan sağlık çalışanlarıyla sınırlandırılmasıdır. Pandemi dönemi zorlukları ve sağlık çalışanlarının yoğun çalışma koşulları başka illerde bulunan çalışanlara ulaşmayı olumsuz olarak etkilemiŐtir. Aynı zamanda diğer bölgelerdeki çalışanlara çevrimiçi olarak ulaşmak da mümkün olmamıŐtır. Ayrıca, sağlık çalışanlarına yönelik Őiddet, sağlık çalışanlarının çalışma süreleri ve ücret gibi konularda haklı talepleri ve sağlık çalışanlarının hemen her gün müdahale ettikleri ölüm ve yaralanma gibi vakalar sağlık çalışanlarının motivasyonlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Bütün bu zor koşullar altında katılımcıların anket ifadelerine özenli ve dikkatli bir biçimde cevap veremedikleri gözlenmiŐtir. Bu da çalışmanın çok önemli bir sınırlılığı olarak karŐımıza çıkmaktadır.

3.2. Ana kütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini, Adıyaman'daki farklı sağlık kurumlarında çalışan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu amaç için hazırlanan 300 anket formu basit tesadüfü örnekleme yöntemiyle ilgili tüm birimlere dağıtılmıştır. Ancak, bir önceki paragrafta belirtildiği üzere, yoğun program ve zaman yetersizliği gibi sebeplerden dolayı 270 anket formu elimize ulaŐtı. Hatalı, cevaplanmayan ve yarım cevaplanan anket formları elendikten sonra 254 anket analizlere tabi tutulmuŐtur. Anket formunda toplam 22 adet ifade bulunmaktadır. Katılımcı sayısı toplam ifade sayısının on bir katından olduğu için bu sayı istatistiki analizler için yeterli görülmüştür.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Analiz Yöntemleri

Bu araştırmada, Adıyaman'daki farklı sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanlarında örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı rolünü incelemek amacıyla yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde örgütsel güven ile ilgili 4 ifade bulunmaktadır. örgütsel güveni ölçmek için Tyler ve Bies (1990) tarafından geliştirilen ve ülkemizde Polat (2009) tarafından uyarlanan dört maddeli ölçek kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek amacıyla Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen, Judge vd., (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan ve Eser ve Öngen Bilir (2019) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanan İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır.

İş tatmini ölçeğinde yer alan iki ifade (3. ve 5.) olumsuz oldukları için SPSS programında ters kodlanmıştır. Örgütsel sinizmi ölçmek için daha önce Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, Vance ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilen, dört maddesi (1,7,8,9) ters kodlanan dokuz maddeli bir ölçektir. Analizlerde ve hazırlanan tablolarda kolaylık sağlaması için örgütsel güven ÖG olarak, iş tatmini İT olarak ve örgütsel sinizm ÖS olarak kısaltılmıştır.

Böylelikle likert tipi (5'li likert) olarak ölçeklendirilen toplam 18 adet ifade bulunmaktadır. Burada ifadelere verilen cevaplar 1- Hiçbir zaman, 2-Çok nadir, 3-Bazen, 4-Çoğu zaman ve 5- Her zaman olarak bulunmaktadır. Anket formunun son bölümünde bulunan 4 adet soru ise katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Daha sonra araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25 ve Amos 23 programlarına aktararak analiz edilmiştir.

Geçerlilik, güvenilirlik ve faktör analizleri ve ölçüm modeli ve yapısal modelin testinden önce ölçeklerin faktör analizine uygunluğu ölçülmüştür. Bunun için KMO ve Bartlett testleri yapılmıştır. KMO değeri ,827 çıkmıştır. Bartlett değeri ise ($p = ,001 < 0,05$) anlamlı düzeydedir. "Literatürde KMO testi ölçüm sonucunun 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir" (Çiçek - Çiçek, 2020). Elde edilen sonuçlar, kullanılan ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Araştırma sonuçları ile ilgili olarak; anketlere katılan kişilere ilişkin edilen tanımlayıcı istatistikler ve araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek üzere yapılan YEM Yol Analizi tablolar yardımıyla incelenecek ve değerlendirilecektir

3.4.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda tanımlayıcı istatistiklerle ilgili veriler yer almaktadır.

Tablo 1: Tanımlayıcı İstatistiklerin Dağılımları

TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER		
KİŞİSEL BİLGİLER	FREKANS	YÜZDE (%)
Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları		
Erkek	156	61,4
Kadın	98	38,6
TOPLAM	254	100

Katılımcıların Yaş Aralığına Göre Dağılımları		
18-25	16	6,3
26-35	86	33,9
36-45	93	36,6
46-55	57	22,4
56 ve üstü	2	0,8
TOPLAM	254	100
Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları		
İlköğretim	1	0,4
Ortaöğretim-Lise	40	15,7
Ön lisans- Myo	62	24,4
Lisans	132	52,0
Lisansüstü	19	7,5
TOPLAM	254	100
Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları		
Bekâr	81	31,9
Evli	173	68,1
TOPLAM	254	100

Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun %61,4 ile erkek olduğu; yaş dağılımına bakıldığında ise %36,6 ile 36-45 yaş aralığının en yüksek ve %0,8 ile 56 yaş ve üstünün en düşük oranda olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında en yüksek oranın %52,0 ile lisans mezunlarından meydana geldiği görülmektedir. Medeni durumlarına göre ise çoğunluğu %68,1 ile evliler oluşturmaktadır.

3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

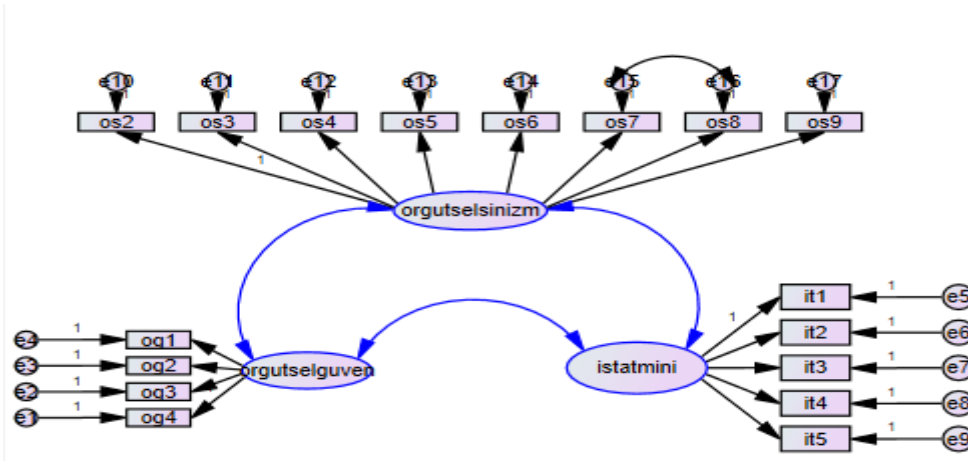
İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değerler		
			ÖG	İT	ÖS
Cmin/DF	$0 < \chi^2/df < 3$		0,811	1,479	2,636
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$	1	0,999	0,943
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,997	0,991	0,959
Rmse	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,000	0,043	0,080

Araştırmada kullanılan üç ölçeğin birinci düzey faktöryel yapıları Amos 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum

Likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır (Şahin - Gürbüz, 2018). Örgütsel güvene (4 madde) ve iş tatminine (5 madde) ait ölçeklerin uyum iyiliği değerleri iyi uyum göstermektedir. Örgütsel sinizme ait ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir uyum göstermedikleri için faktör yükü düşük olan 1. madde çıkarılmış ve analiz tekrarlanmıştır. Bu işlemten sonra, yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere, uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum (GFI) seviyelerine gelmiştir. Bu analiz, geçerliliği ve güvenilirliği daha önceden test edilmiş bu ölçeklerin faktöryel yapısını doğrulamıştır ve verinin modelle uyum olduğunu göstermiştir.

3.4.3. Ölçüm Modelinin Testi

Şekil 2: Ölçüm Modeli



Örtük değişkenli yapısal model aracılığıyla araştırma hipotezleri test edilmeden önce örgütsel güven (4 madde), iş tatmini (5 madde) ve örgütsel sinizm (8 madde) değişkenlerinden oluşan ölçüm modeli test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Şahin - Gürbüz, 2018). Şekil 2'de görüldüğü üzere yüksek seviyede olan düzeltme indeksi kullanılarak (hata varyansları birleştirilmeden önceki analizde uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir uyumun çok az altında kaldığı için) düzeltmeler yapılmış ve ölçüm modeli daha iyi hale gelmiştir. Sonuçlar Tablo 3 üzerinde yer almaktadır.

Tablo 3: Ölçeklerin ve Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değerler
Cmin/DF		$0 < \chi^2/df < 3$	251,747/115=2,189
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$	0,940
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,906
Rmse	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,069

Tablo 3'teki sonuçlara göre bütün değerler kabul edilebilir uyum göstermektedirler (Hu - Bentler, 1999).

3.4.4. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçüm modelinin test edilmesinden sonra ölçeklere ait güvenilirlik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Çünkü “yapısal modelde anlamlı bir ilişki için test yapmadan önce, ölçüm modelinin yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olması” beklenmektedir (Çiçek - Kılınç, 2020). Bu kapsamda ölçeklerin Cronbach’s α katsayısı ve yakınsak geçerlik için AVE (Average Variance Extracted) ve CR (Composite Reliability) değerleri hesaplanmıştır (Cronbach’s α katsayısı SPSS programıyla ve AVE ve CR değerleri Excel programıyla hesaplanmıştır). Sonuçlar Tablo 4 üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 4: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi Sonuçları

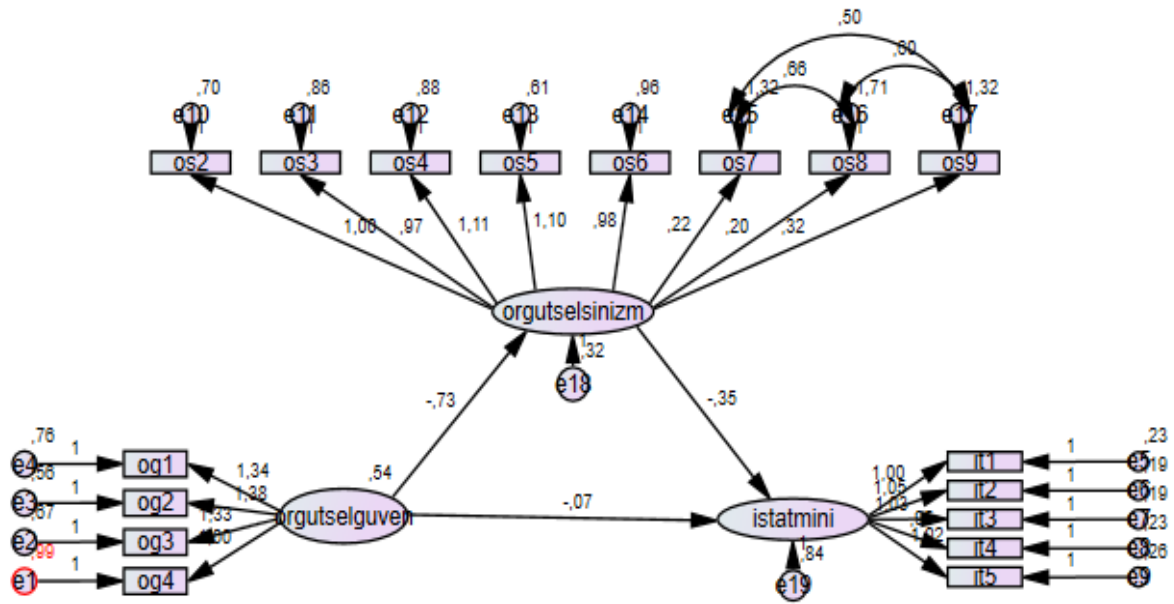
Ölçek İfade Grupları	İfade Sayısı	α	AVE	CR
OG Boyutu	4	0,815	0,533	0,818
İT Boyutu	5	0,954	0,813	0,956
OS Boyutu	8	0,739	0,583	0,723

Tablo 4 incelendiğinde ölçek sorularının ve araştırma verilerinin orta ve yüksek derecede güvenilir oldukları gözlenmektedir (Kılıç, 2016:48). Ayrıca AVE ve CR değerleri incelendiğinde ölçeklerin benzeşme ve ayrışma geçerliliklerinin de sağlandığı görülmektedir. Çünkü AVE değerleri 0,50’den büyük ve CR değerleri ise 1’e yakın değerler almıştır (Fornell - Larcker, 1981; Eskiler - Altunışık, 2017; Gözmen Elmas - Aşçı, 2021).

3.4.5. Yapısal Modelin ve Araştırma Hipotezlerinin Testi

Ölçüm modelinin doğrulanmasından ve geçerlilik ve güvenilirlik şartlarının sağlanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5’te sunulmuştur

Şekil 3: Yapısal Model



Tablo 3: Ölçeklerin ve Araştırma Modelinin Uyum İyiliği İstatistikleri

İndeks	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Bulunan Değerler
Cmin/DF		$0 < \chi^2/df < 3$	251,747/115=2,189
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$	0,940
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,906
Rmsea	$RMSEA \leq 0,05$	$RMSEA \leq 0,08$	0,069

Tablo 3'teki sonuçlara göre bütün değerler kabul edilebilir uyum göstermektedirler (Hu - Bentler, 1999).

3.4.4. Güvenilirlik Ve Geçerlilik Analizleri

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Modeli ile Hipotezlerin Testi

Tahmin Değişkenleri	Sonuç Değişkenleri			
	Örgütsel Sinizm		İş Tatmini	
	β	SH	β	SH
H1 (ög→it)	-	-	0,053	0,094
R2	-	-	0,02	
H2 (ög→ös)	-0,694***	0,107		
R2	0,48			
H3 (ös→it)			-0,283*	0,138
R2			0,06	
H4 (ög→ös→it)				
ög→it (c' yolu)	-	-	-0,072	0,142
ös→it (b yolu)	-	-	-0,283*	0,138
R2				0,06
Dolaylı Etki (ög→ös→it)	-	-	0,195, (0,063, 0,402)	

Not: * $p < ,05$; ** $p < ,01$; *** $p < ,001$. Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme=2000.

İlk olarak H1 (örgütsel güven→iş tatmini) test edilmiş ve örgütsel güvenin iş tatmini üzerinde anlamlı olmayan bir etkiye ($\beta=0,053$; $p>0,05$) sahip olmadığı görülmüştür. Uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde olmasına rağmen (Cmin/df=2,583 CFI=0,92, GFI=0,892 ve RMSEA=0,079) p değeri anlamlı olmadığı için **H1 reddedilmiştir**. Sonrasında H2 (örgütsel güven→örgütsel sinizm) test edilmiştir. Test sonucuna göre örgütsel güvenin örgütsel sinizmi olumsuz olarak etkilediği ve p değerinin anlamlı olduğu görülmüştür ($\beta=-0,694$; $p<0,001$) görülmüştür. Bu durumda **H2 kabul edilmiştir**. İkinci testten sonra uyum iyiliği değerleri şu şekildedir: Cmin/df=1,751, CFI=0,963, GFI=0,919 ve RMSEA=0,05 (Cmin/df

iyi; CFI, GFI ve RMSEA kabul edilebilir seviyede). İkinci analizde uyum iyiliği değerlerinin biraz daha iyileştiği görülmektedir.

Araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla örgütsel sinizmin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan örgütsel sinizmin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,283$; $p< ,05$) ve bu etkinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durumda **H3 (örgütsel sinizm → iş tatmini) kabul edilmiştir**. Uyum iyiliği değerleri ise şu şekildedir: $C_{min}/df=1,71$, $CFI=0,965$, $GFI=0,922$ ve $RMSEA=0,053$ (bütün değerler iyi ve kabul edilebilir seviyede çıkmıştır). Araştırmanın dördüncü hipotezini (ög→ös→it) test etmek için aracılık modellerinin analizinde yaygın olarak kullanılan çağdaş yaklaşımın varsayımları dikkate alınmıştır. Buna göre; aracı etki modelinde, bootstrap testi sonucunda X'in dolaylı etkisinin (a.b) anlamlı olması, başka herhangi bir teste ihtiyaç duyulmaksızın, aracılık modelinin desteklendiğini göstermektedir (Hayes, 2009; Hayes, 2018). Bu temel ilkeye dayanılarak bootstrap testi yapılmıştır. Bootstrap testinin sonuçlarına göre örgütsel güvenin örgütsel sinizm aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta= 0,195$, Güven Aralığı= %95, Alt ve Üst Güven Sınırları= 0,063, 0,402). Bu sonuçlar örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm değişkeninin aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre **H4 kabul edilmiştir**. Yol analizi neticesinde elde edilen uyum indekslerinin eşik değerlerin üzerinde ($C_{min}/df=1,71$, $CFI=0,965$, $GFI=0,922$ ve $RMSEA=0,053$) olması modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada örgütsel güven, örgütsel sinizm ve iş tatmini değişkenleri kullanılarak bir model oluşturulmuş ve buna göre dört tane hipotez geliştirilmiştir. Buna göre örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı bir role sahip olup olmadığı araştırılmıştır. İlgili literatürde bu üç değişken kullanılarak yapılmış ampirik çalışmalar detaylı olarak incelenmiş ve bilimsel dayanağı sağlam olan bir model kurgulanmıştır. Dört tane hipotezle test edilen modelin varsayımları şu şekildedir: örgütsel güven iş tatminini olumlu olarak etkilemektedir. Örgütsel güven örgütsel sinizmi olumsuz olarak etkilemektedir. Örgütsel sinizm iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir. Son olarak örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizm aracı role sahiptir.

Sağlık çalışanları üzerinde yürütülen bu çalışmada üç değişkeni ölçmek için geliştirilen ölçek ifadeleri ve katılımcıların kişisel bilgilerini araştırılan demografik ifadeler bulunmaktadır. Spss, Amos ve Excel programları kullanılarak araştırma verileri incelenmiştir. Demografik ifadeler verilen yanıtlara göre katılımcıların büyük oranda erkek, orta yaşlı ve genç, evli ve lisans mezunu oldukları görülmüştür.

Daha sonra ölçeklerin faktör analizlerine uygun olup olmadığını ölçmek için KMO ve Barlett testleri yapılmış ve ölçeklerin faktör analizleri için uygun oldukları görülmüştür. Bu aşamadan sonra, daha önceden tanımlanan yapının model olarak doğrulanıp

doğrulanmadığını test etmek için DFA yapılmıştır. Örgütsel güvenin ve iş tatmininin dört ve beş maddeli yapıları aynen doğrulanmıştır. Ancak örgütsel sinizm ölçeğinde 1.madde modelden çıkarıldıktan sonra uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir seviyelere gelmiştir. DFA'dan sonra yapısal modelin test edilmesi aşamasına geçilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde yapısal model test edilmeden önce bir ölçüm modelinin kurulup test edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla ölçüm modeli test edilmiş ve gerekli olan modifikasyonlar yapıldıktan sonra ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir ve iyi uyum göstermiştir. Ölçüm modelinden elde edilen standardize faktör yükleri Excel programına aktarılmış ve yakınsak geçerlilik için AVE ve CR değerleri hesaplanmıştır. Buna göre $CR \geq 0,7$ ve $AVE > 0,50$ şartları sağlanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliklerini hesaplamak için Spss yardımı ile ölçeklere ait Cronbach's α katsayılarına bakılmış ve ölçeklerin orta ve yüksek güvenilirliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

Son kısımda ise araştırmanın hipotezleri yapısal model üzerinden test edilmiştir. Buna göre örgütsel güvenin iş tatminini olumsuz olarak etkilediği ancak bu etkinin anlamlı olmadığı görülmüştür (H1 reddedilmiştir). Çıkan bu sonuç anlamlı olmadığı için burada herhangi bir şekilde yorumlanması uygun görülmemiştir. Bir sonraki adımda örgütsel güvenin örgütsel sinizmi olumsuz ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır (H2 kabul edilmiştir). Buna göre çalışanların örgütsel güven düzeyleri ne kadar sinik davranışlar gösterme düzeyleri o derece düşük olacaktır. Bu sonuç alanyazındaki benzer uygulamalı çalışmalarla örtüşmektedir (Reyhanoğlu - Yılmaz, 2017; Uyar - Zafer Güneş, 2019; Akın, 2015). Ayrıca örgütsel sinizmin iş tatminini olumsuz ve anlamlı olarak etkilediği saptanmıştır (H3 kabul edilmiştir). Yani örgütsel sinizm arttıkça iş tatmini düşmekte veya örgütsel sinizm düştükçe iş tatmini artmaktadır. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi araştıran benzer birçok araştırma bu sonucu destekler nitelikte sonuçlara ulaşmışlardır (Kahya, 2013; Arslan - Şimşek, 2018; Abraham, 2000; Nafei, 2013). Son olarak örgütsel sinizm, aracı değişken olarak modele dâhil edildiğinde örgütsel güvenin örgütsel sinizm aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu belirlenmiştir (H4 kabul edilmiştir).

Bu sonuçların örgütsel davranış literatüründe önemli bir boşluğu doldurduğuna inanılmaktadır. Çünkü ilgili literatürde örgütsel güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracı değişken olarak kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, ilgili bilim insanlarına ve sektör yöneticilerine değerli bilgiler sunarak önemli bir katkı sağlamaktadır. Araştırmada geliştirilen ve istatistiksel verilerle desteklenen model, çeşitli sektörlerde ve farklı bağlamlarda tekrar test edilebilir. Bu nedenle, çalışmanın sonuçları hem akademik alanda hem de iş dünyasında uygulanabilirliği olan sağlam bir temel sağlamaktadır. Bu bulgular, sağlık sektöründe faaliyet gösteren yöneticilere, kendi alanlarında performanslarını, etkinliklerini ve verimliliklerini geliştirmeleri için yol gösterici olabilir. Çünkü verimsizlik ve benzeri olumsuz çıktılarla sonuçlanan iş tatminsizliği, her örgütte olduğu gibi sağlık örgütlerinde de yöneticilerin ortadan kaldırmak için yoğun çaba harcadıkları istenmeyen bir durumdur. Bu çalışma, örgütsel güven ortamının tesis edildiği

oranda işgörenlerin sinik davranışlar gösterme eğilimlerinin azalacağını ve işlerinden tatmin olma düzeylerinin artacağını göstermiştir. Dolayısıyla örgütlerde arzu edilen davranışların sergilenmesini bekleyen yöneticiler, bu çalışmanın ışığında, de neyi yapıp neyi yapmayacaklarını daha iyi kavrayacaklardır.

Yazarlık Katkısı

Çalışma tek yazarlı olarak yürütülmüştür. Kavramsallaştırma, metodoloji, veri toplama, görselleştirme, analiz ve yazma, veri iyileştirme, inceleme ve düzeltme (%100).

Etik Kurul Beyanı

Kurul Adı: T.C. Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma Ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı

Karar Tarihi: 07.03.2022

Belge Numarası: E-37077861-200-62176 (Toplantı Sayısı: 2022/4)

İTHAF / DEDICATION / إهداء¹

Bu makale, İsrail'in Gazze'deki üniversitelere, okullara, hastanelere, mülteci kamplarına, evlere, camilere ve kiliselere düzenlediği vahşi, barbar, insanlık ve hukuk dışı saldırıları nedeniyle hayatını kaybeden bilim insanları, öğrenciler, sağlık çalışanları, din adamları, gazeteciler, bebekler, çocuklar ve masum sivillere ithaf edilmiştir. İsrail'in iki milyondan fazla Gazzeliyi evlerinden ve topraklarından sürgün etmek istemesi insanlık dışıdır. İsrail'in uluslararası hukuka, insan hak ve hürriyetlerine aykırılık içeren tüm işgal ve saldırıları suçtur ve bu nedenle yargılanması gerekmektedir.

This article is dedicated to the scientists, students, health workers, religious officials, journalists, babies, children and innocent civilians who lost their lives as a result of Israel's brutal, barbaric, inhumane and illegal attacks on universities, schools, hospitals, refugee camps, homes, mosques and churches in Gaza. Israel's attempt to expel more than two million Gazans from their homes and lands is inhumane. All Israeli occupations and attacks that violate international law, human rights and freedoms are crimes and therefore Israel must be prosecuted.

هذه المقالة موجهة إلى العلماء والطلاب وعاملين في مجال الصحة ورجال الدين والصحفيين والرضع والأطفال والمدنيين الأبرياء الذين فقدوا حياتهم بسبب الهجمات الوحشية واللاإنسانية وغير القانونية التي شنتها إسرائيل على الجامعات والمدارس والمستشفيات ومخيمات اللاجئين والمنازل والجوامع والكنائس الموجودة في غزة. فما تريده إسرائيل من نفي وتهجير أكثر من مليوني فلسطيني من أراضيهم ومنازلهم هو أمر غير إنساني. إن كافة ما تفعله إسرائيل من هجمات تتنافى مع حقوق الإنسان والحريات والقانون الدولي هي جرائم ولهذا السبب يجب محاكماته

¹ Bu metnin alındığı makale için bakınız: Yılmaz Arı, "A Crime against Humanity and the Tragedy of Genocide: An Evaluation That Israel Should Be Sued for State Terrorism against Palestinians", çev. Mustafa Turan, *Uluslararası Dorlion Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (DASAD)* 1/2 (Dec. 2023), 445-465; Türkçesini okumak için bakınız: Yılmaz Arı, "Bir İnsanlık Suçu Ve Soykırım Trajedisi: İsrail'in Filistinlilere Uyguladığı Devlet Terörü Nedeniyle Yargılanması Gerekliğine Dair Bir Değerlendirme". *Darulhadis İslami Araştırmalar Dergisi* 5 (Aralık 2023), 22-44.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Abraham, Rebecca. "Organizational Cynicism: Bases and Consequences". *Genetic, Social and General Psychology Monographs* 3/126 (2000), 269-292.
- Akın, Uğur. "The Relationship between Organizational Cynicism and Trust in Schools: A Research on Teachers". *Education and Science*, 40/181 (2015), 175-189. DOI: <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2015.4721>
- Andersson, Lynne M. "Employee cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework". *Human Relations* 49 (1996), 1395-1418. <https://doi.org/10.1177/001872679604901102>
- Archimi, Carolina Serrano vd. "How Perceived Corporate Social Responsibility Affects Employee Cynicism: The Mediating Role of Organizational Trust". *Journal of Business Ethics* 151 (2018), 907-921. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3882-6>
- Arslan, Ayşe - Şimşek, Güntekin. "Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği". *Journal of Travel and Tourism Research* 13 (2018), 115-134.
- Aruoren, Emmanuel Ejiroghene vd. "Mediating Effect of Organizational Trust on the Nexus between Organizational Justice and Knowledge Sharing: An Empirical Investigation". *Journal of Management Information and Decision Sciences* 24-6 (2021), 1-14.
- Arı, Yılmaz. "Bir İnsanlık Suçu Ve Soykırım Trajedisi: İsrail'in Filistinlilere Uyguladığı Devlet Terörü Nedeniyle Yargılanması Gerektiğine Dair Bir Değerlendirme". *Darulhadis İslami Araştırmalar Dergisi* 5 (Aralık 2023), 22-44. <https://doi.org/10.61216/darulhadisdergisi.1392165>
- Arı, Yılmaz. "A Crime against Humanity and the Tragedy of Genocide: An Evaluation That Israel Should Be Sued for State Terrorism against Palestinians". çev. Mustafa Turan. *Uluslararası Dorlion Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (DASAD)* 1/2 (Dec. 2023), 445-465. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10429568>
- Aslam, Usman vd. "Organizational Cynicism and Its Impact on Privatization (Evidence from Federal Government Agency Of Pakistan)". *Transforming Government: People, Process and Policy* 9-4 (2015), 401-425.
- Atalay, Mustafa Özgün vd. "Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Trust on Young Academics' Organizational Commitment". *Argumenta Oeconomica* 48-1 (2022), 201-233. DOI: 10.15611/aoe.2022.1.09
- Avram, Eugen vd. "Perceived Safety Climate and Organizational Trust: The Mediator Role of Satisfaction". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 187 (2015), 679 - 684.
- Azeez, Rasheed Olawale vd. "Job Satisfaction, Turnover Intention and Organizational Commitment". *BVIMSR's Journal of Management Research*, 8-2 (2016), 102-114.
- Aziri, Briken. "Job Satisfaction: A Literature Review". *Management Research and Practice* 3-4 (2011), 77-86.
- Bernerth, Jeremy B. vd. "Justice, Cynicism, and Commitment. A Study Of Important Organizational Change Variables". *The Journal Of Applied Behavioral Science* 43-3 (2007). 303-326.
- Bidarian, Shabnam - Parivash, Jafari. "The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Trust". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 47 (2012), 1622 - 1626.

- Biswas, Soumendo - Kapil, Kanwal. "Linking Perceived Organizational Support and Organizational Justice to Employees' In-Role Performance and Organizational Cynicism through Organizational Trust: A Field Investigation in India". *Journal of Management Development*, 36-5 (2017), 696-711. DOI 10.1108/JMD-04-2016-0052
- Cetin, Sabahattin vd. "The Impact of Organizational Justice and Trust on Knowledge Sharing Behaviour". *Upravljenets/ The Manage*, 13-3 (2022), 30-45. DOI: 10.29141/2218-5003-2022-13-3-3
- Dean, W. James vd. "Organizational Cynicism". *The Academy Of Management Review* 23 (1998), 341-352.
- Demircan, Nigar - Ceylan, Adnan. "Örgütsel Güven Kavram: Nedenleri ve Sonuçları". *Yönetimi ve Ekonomi*, 10-2 (2003), 139-150.
- Doğan, Edip vd. "Örgütsel Sinizm ile Bireysel Performans İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma". *Ekonomi, İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 2-1 (2020), 68-78.
- Erarslan, Seher vd. "Effect of Organizational Cynicism and Job Satisfaction on Organizational Commitment: An Empirical Study on Banking Sector". *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences* 23 (2018), 905-922.
- Eser, Aşkın - Öngen Bilir, Burcu. "İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3-3 (2019), 229-239.
- Fard, Parastoo Gashtasebi - Karimi, Fariba. "The Relationship between Organizational Trust and Organizational Silence with Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employees of University". *International Education Studies*, 8 (2015), 219-227.
- Güçer, Evren - Demirdağ, Şerif. Ahmet. "Organizational Trust and Job Satisfaction: A Study on Hotels". *Business Management Dynamics*, 4-1 (2014), 12-28.
- Kalağan, Gamze - Güzeller, Cem Oktay. "Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması ve Çeşitli Değişkenler Açısından Eğitim Örgütlerinde İncelenmesi". *16.Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı*. 87-94. Antalya: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Hayes, Andrew. F. "Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium". *Communication Monographs* 76 (2009), 408-420. DOI: 10.1080/03637750903310360
- Hayes, Andrew F. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press, 2. Baskı, 2018.
- Judge, Timothy A. vd. "Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics". *Journal of Applied Psychology* 85-2 (2000), 237-249.
- Kahya, Cem. "Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi". *Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi*, 2-3 (2013), 34-46.
- Kaya, İlke. "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği". *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7-2 (2007), 355-372.
- Khan, Rukaiza vd. "Effect of Continuance Commitment and Organizational Cynicism on Employee Satisfaction in Engineering Organizations". *International Journal of Innovation Management and Technology* 7-4 (2016), 141-146.
- Koç, Hakan - Yazıcıoğlu, İrfan. "Relationship between Trust in Director and Work Satisfaction, Comparison Of State And Private Sectors". *Journal of Doğu University*, 12-1 (2011), 46-57.

- Laschinger, Heather K. Spence - Finegan, Joan. "Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage". *Nursing Economics*, 23-1 (2005), 6-13.
- Lee, Choong Ki vd. "The Impact of CSR On Casino Employees' Organizational Trust, Job Satisfaction, and Customer Orientation: An Empirical Examination of Responsible Gambling Strategies". *International Journal of Hospitality Management* 33 (2013), 406-415.
- Masterson, Suzanne S. "Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment of Work Relationships". *Academy of Management Journal* 43 (2000), 738-748.
- Mayer, Roger. C. vd. "An Integrative Model of Organizational Trust". *The Academy of Management Review*, 20-3 (1995), 709-734.
- Mishra, P. K. "Job Satisfaction". *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)* 14-5 (2013), 45-54.
- Mousa, Mohamed. "The effect of Cultural Diversity Challenges on Organizational Cynicism Dimensions A Study from Egypt". *Journal of Global Responsibility*, 9-3 (2018), 280-300.
- Nafei, Wageeh A. "The Effects of Organizational Cynicism on Job Attitudes an Empirical Study on Teaching Hospitals in Egypt". *International Business Research* 7-6 (2013), 52-69.
- Özdemir, Mahmut - Çetiner, Nurcan. "Akıllı Telefon Bağımlılığının Çalışanların İş Tatminleri Üzerine Etkisi". *İşletme Araştırmaları Dergisi* 13-2(2021), 1679-1694. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1223>
- Özkul, Ramazan vd. "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 21-82 (2022), 584-602.
- Özler, Derya. E. vd. "Does the Cynicism Contaminate in Organizations with Distrustfulness?". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2-2 (2010), 47-57.
- Perry, Ronald D. "Organizational Trust, Trust in the Chief Executive and Work Satisfaction". *Public Personnel Management* 36-2 (2007), 165-179.
- Pirson, Michael - Malhotra, Deepak. "Foundations of Organizational Trust: What Matters to Different Stakeholders?". *Organization Science* 22-4 (2011), 1087-1104.
- Polat, Soner "The Impact of Teachers' Organizational Trust Perceptions on Organizational Cynicism Perception". *Educational Research and Reviews* 8-16 (2013), 1483-1488. DOI: 10.5897/ERR2013.1529
- Polat, Mustafa. *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması: Bursa, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi*, 2009.
- Qian, Yuxia - Jian, Guowei. "Ethical Leadership and Organizational Cynicism: The Mediating Role of Leader-Member Exchange and Organizational Identification". *Corporate Communications: An International Journal* 25-2 (2020), 207-226.
- Ramli, Abdul Haeba. "Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services". *Business and Entrepreneurial Review* 18-2 (2018), 177-186.
- Reyhanoğlu, Metin - Yılmaz, Harun. "Örgütsel Güvenin Sağlamasında Sinizmin Etkisi: Havalimanı Güvenlik Memurları Örneği". *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 19-2 (2017), 297-317.

- Rousseau, Denise. M. vd. "Not So Different after all: A cross-Discipline View of Trust". *Academy of Management Review* 23 (1996), 393-404.
- Saari, Lisa M. vd. "Employee Attitudes and Job Satisfaction". *Human Resource Management* 43 (2004), 395-407.
- Scott, Kristyn vd. "The Cynical Subordinate: Exploring Organizational Cynicism, LMX, and Loyalty". *Personnel Review* 49-8 (2020), 1731-1748.
- Shockley-Zabalak, Pamela vd. "Organizational Trust: What it Means, Why it Matters". *Organizational Development Journal* 18-4 (2000), 35-48.
- Simha, Aditya vd. "The Moderated Relationship between Job Burnout and Organizational Cynicism". *Management Decision* 52-3 (2014), 482-504.
- Sulea, Coralia vd. "Interpersonal Mistreatment at Work and Burnout among Teachers". *Cognitie, Creier, Comportament/Cognition, Brain, Behavior* 16-4 (2012), 553-570.
- Thomas, Nobin - Gupta, Sonakshi. "Organizational Cynicism - What every Manager Needs to Know". *Development and Learning in Organizations* 32-2 (2018), 16-19.
- Usikalu, Olamiposi vd. "Organizational Trust, Job Satisfaction and Job Performance among Teachers in Ekiti State, Nigeria". *Elixir Leadership Mgmt.* 81 (2015), 31787-31791.
- Uyar, Burcu - Zafer Güneş, Demet. "Ortaokullarda Örgütsel Sinizmin Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 7-3 (2019), 121-128.
- Uysal, H. Tezcan - Yıldız, Mehmet Selami. "Effect of Work Psychology on the Organizational Cynicism for Employee Performance". *The Journal of International Social Research* 7-29 (2014), 835-849.
- Vanhala, Mika vd. "Organizational Trust Dimensions as Antecedents of Organizational Commitment". *Knowledge and Process Management* 23-1 (2016), 46-61. DOI: 10.1002/kpm.1497
- Yu, Ming-Chuan vd. "An Empirical Study on the Organizational Trust, Employee-Organizational Relationship and Innovative Behavior from the Integrated Perspective of Social Exchange and Organizational Sustainability." *Sustainability* 10/3 (2018), 1-14. <https://doi.org/10.3390/su10030864>
- Zeinabadi, Hassanreza - Salehi, Keyvan. "Role of Procedural Justice, Trust, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Teachers: Proposing a Modified Social Exchange Model". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 29 (2011), 1472-1481.
- Zhu, Yanhan. "A Review of Job Satisfaction". *Asian Social Science* 9/1 (2013), 293-298.