



Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Sciences

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 6, Sayı: 40, Ağustos 2019, s. 153-179

ISSN: 2149-0821 Doi Number:<http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.5233>

Öğr. Gör. Dr. Özden İBRAHİMAĞAOĞLU

Doğuş Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, ozdenagaoglu@hotmail.com

İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLİŞKİSİ: KARGO ŞİRKETİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Özet

Araştırmanın amacı iş tatmini boyutları (içsel tatmin, dışsal tatmin) ile örgütsel sinizm boyutları (bilişsel sinizm, duygusal sinizm, davranışsal sinizm) arasındaki ilişkileri ortaya koymaktır. Araştırmanın evreni Türkiye'nin önde gelen kargo şirketlerinden birinin İstanbul'daki genel müdürlüğünde çalışanlardır. Araştırma sonucunda; iş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu, duygusal sinizm boyutu ve davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine, iş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu, duygusal sinizm boyutu ve davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Örgütsel Sinizm, Hizmet Sektörü, Kargo Şirketi

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CYNICISM: A RESEARCH ON EMPLOYEES OF THE COURIER COMPANY

Abstract

The aim of the study is to reveal the relationship between job satisfaction dimensions (intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction) and organizational cynicism dimensions (cognitive cynicism, emotional cynicism, behavioral cynicism). The universe is the employees of the one of Turkey's leading courier company's general directorate which is operating in Istanbul. As a result of the research; It was found that there is a negative correlation between intrinsic

satisfaction dimension of job satisfaction and cognitive cynicism dimension, emotional cynicism dimension and behavioral cynicism dimension of organizational cynicism. It was also found that there is a negative correlation between the extrinsic satisfaction dimension of job satisfaction and cognitive cynicism dimension, emotional cynicism dimension and behavioral cynicism dimension of organizational cynicism.

Key Words: Job Satisfaction, Organizational Cynicism, Service Sector, Courier Company

1. GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojik yenilikler ve rekabet ortamının artışıyla birlikte hizmet sektöründe emek faktörü daha yoğun kullanılmaktadır. Hizmet sektörünün içine giren kargo şirketleri için temel sermaye insan gücü olup önemi giderek artmaktadır. Global çağdaki bu değişimlerden çalışanlar da etkilenmektedir. Örgütler de bu insan gücünü en etkili ve verimli şekilde kullanmak isteyerek çalışan performansının ön planda olduğu hizmet işletmelerinde çalışanlarının iş tatminlerini sağlamak zorundadır.

Örgüt ve çalışan ilişkileri bakımından önemli olan örgütsel sinizm; çalışanların örgütlerinin dürüst olmadığı inancı ile bilişsel sinizm boyutunu, örgütlerine karşı olumsuz duygu ve inançla duygusal sinizm boyutunu, örgütleri eleştiren ve aşağılayan tarzda davranma biçimiyle davranışsal sinizm boyutunu ifade eden negatif tutumlardır. İş tatmini ise; çalışanların işinden duyduğu mutluluk olup çalışanların işten beklentileri ile ilişkilidir. Çalışanlar, hak ettiğine inandıkları hususları elde edemediklerinde ya da örgütsel nedenlerden kaynaklanan sorunlar yaşadıklarında örgütlerine karşı olumsuz tavırlar sergilemelerine, performans ve motivasyonlarının azalmasına, işlerinden tatmin olmamalarına, örgütlerine güvenlerinin sarsılarak iş tatminsizliği yaşamalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla, beklentilerinin karşılanmamasıyla güvensizlik, kızgınlık ve hayal kırıklığı yaşayan çalışanlar umutsuzluğa kapılarak örgütsel sinizm yaşayabilmektedir. İş tatmini ile çalışanların örgütsel sinizmleri arasında ilişkilerin olduğu düşüncesine dayandırılarak ortaya konulan bu çalışmada; iş tatmini boyutları ile örgütsel sinizm boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır.

Literatürde iş tatmini ile örgütsel sinizm ele arasındaki ilişkilerin nasıl olduğu yönündeki araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada sanal kaytarma ve örgütsel bağlılık boyutlarının ilişkileri ölçümlenerek analizlere tabi tutulmuştur. Hizmet sektörü olarak ele alınan kargo şirketindeki çalışanlar üzerinden örneklem seçilerek yapılan araştırma bulgularının yerli ve yabancı literatürdeki çalışmalara destek sağlayacağına inanılmaktadır.

2. İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramı ile ilgili sayısız tanım yapılmakla birlikte bu kavram ilk kez 1935'te Hoppock tarafından ortaya çıkartılarak, iş tatminini; ruhsal, bedensel ve dış çevresel koşulların bileşimi olarak çalışan bireyin işinden memnun olması ve işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir (Yew, 2008: 30). İş tatmini soyut bir kavram olduğu için işin en çok duygusal yönüyle alakalı olup ifade edilebilmesi fakat açıkça gözlenememesi, bireye sorularak öğrenilebilmesi, işin başlangıcında bireyin beklediği talepler ile işin sonucunda kazandıklarının uyumlu olması, birbiriyle ilgili olan faktörlerin birleşimi (işin kendisi, iş çevresi, terfi, ücret, güvenlik, yönetim, çalışma arkadaşları vs.) sonucu oluşması (Yenihan, 2014: 174), devamlı

değişen dinamik bir olgu olması, işi ilgilendiren çeşitli tutumların varlığı (Akıncı, 2002: 3) iş tatmininin genel özellikleridir.

Bireyler zamanlarının çoğunluğunu işyerinde geçirdikleri için iş hayatından beledikleri talepler söz konusudur. Bu talepler bireyin işindeki tatmin durumunu belirleyebilmektedir. Talepleri karşılanan bireyler daha pozitif olabilmektedir. Talepleri karşılanmayan bireyler ise negatif bakış açısına sahip olabilmektedir. Bunlar sonucu bireyin hem ekonomik hem de psikolojik açıdan önemini vurgulamaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 6).

Örgüt açısından iş tatminin önemi hususunda en önemli nokta örgütlerin amaçlarından birisinin örgüt çalışanlarının memnuniyetini sağlamak olduğudur. Bir örgütün başarısı, örgütteki bireyin iş tatmini ile doğru orantılıdır. İş tatmini yüksek olduğunda bireyin başarı sağlanarak iş devamsızlığı azalmakta, verimlilik ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Ancak iş tatminsizliği sonucu çalışanlar örgütlerinden memnun değil ise, o örgüte devam etmenin anlamlı olmadığı hissiyatına kapılabilmektedir. Bunun sonucu verimliliklerinde düşüşler görülebilmekte ve bir süre sonra emeğinin karşılığını alamama duygusu taşıyabildikleri için işlerine karşı yabancılaşarak yaptıkları işlerin kendileri için bir anlam ifade etmediği duygusuyla iş tatminsizliği yaşayarak sinizm adı verilen sinikleşme haline bürünebilmektedir (Kantar, 2008: 24). Bu durumda iş tatminsizliği ve örgütsel sinizm çalışanlar üzerinde ciddi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla günümüzde en önemli üretim faktörünün insan olduğunun bilinmesi, kalifiye işgücünün elde edilmesi ve sürekliliğin sağlanması rekabet ortamında ayakta kalmanın en önemli yollarından biridir.

İş tatmini motivasyon ile birebir ilişki halinde olduğundan motivasyon teorileri önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Bu bağlamda, iş tatmini ile ilgili teoriler motivasyon teorileri kapsamında ele alınabilmektedir. Bu teoriler temelde, kapsam (içerik) teorileri ve süreç teorileri olarak iki şekildedir. Kapsam teorileri; bireyi nelerin güdülediğini ve davranışlarında hangi faktörlerin olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Koçel, 2005: 584). Dört teoriden oluşmaktadır. Abraham Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı; açlık ve susuzluk gibi fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve kabul görme gibi sosyal ihtiyaçlar, statü ve itibar gibi saygınlık ihtiyacı, kendini gerçekleştirme olarak beşe ayrılmaktadır. Bunlar; Frederick Herzberg'in çift faktör kuramı, David McClelland başarıma ihtiyaç teorisi, Clayton Alderfer'in var olma- ilişki kurma -gelişme (VİG) teorisidir. Süreç teorileri ise; Vroom beklenti teorisi, Edwin Locke amaç teorisi, Lawler ve Porter geliştirilmiş beklenti teorisi, J. S. Adams eşitlik teorisi, pekiştirme teorisidir (Şenoğlu, 2013: 1).

Örgütler bireylerin iş tatmininin maksimum noktada olmasını istedikleri için onların iş tatminini etkileyen faktörlerin neler olduğunu tespit etmektedir. Dolayısıyla bu faktörler kişiden kişiye değişse de temelde bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörler; işin kendisi kadar birçok demografik ve psikolojik faktörlerin birleşimi (Staw, Bell ve Clausen, 1986: 59) olup cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim, kıdem, çalışma süreleri faktörlerini kapsamaktadır (Özaydın, ve Özdemir, 2014: 255). Bireylerin taleplerinin yerine getirilmesinde ve iş tatminin sağlanmasında örgütün olanakları belirleyicidir. Bu nedenle örgütsel faktörler; işin niteliği, terfi, ücret, yönetim tarzı, iletişim ve çalışma koşulları, iş arkadaşları, örgüt kültürü, kariyer, iş rotasyonu, kararlara katılma, iş yükü faktörlerinden oluşmaktadır (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 19).

İş tatmini boyutları; içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini olarak iki boyuttur. İçsel iş tatmini; bireyin çalışması karşılığında oluşan tatmin olup işin kendisi ve çalışanın işi yaparken ne hissettiğidir. Çalışanın yeteneklerini örgütte sağlayabilme olanağı, insanlar üzerinde otorite kurma imkanı, bağımsız çalışabilme olanağı, örgütün güvenli olması, işin sağladığı sosyal statü, yaratıcılık (Weiss, Davis, England ve Lofquist, 1967: 4), başarıma, sorumluluk, kişilik, cinsiyet, deneyim, yaş, tanınma, değer verilme, özerklik ve etkinliği (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 97) çalışanın içsel iş tatminini ifade etmektedir. Dışsal iş tatmini; bireyin çalışması sırasında hissettiği tatmin olup işle ilgili doğrudan olmayıp bağlantılı olan boyutlardır. Yükselme olanakları, ücret, örgüt kuralları ve uygulamaları, onaylanma gibi unsurlar çalışanın yeterlilik hissine sahip olup olmadığı (Weiss, Davis, England ve Lofquist, 1967: 4), ödül, iş güvenliği, işin niteliği, çalışma koşulları, yönetsel ya da akademik ortam, iş arkadaşları/ortamı (Hotamışlı ve Ağca, 2010: 97) dışsal iş tatminini ifade etmektedir.

İş tatmininin sonuçları herkeste değişik biçimlerde oluşmakla birlikte çalışanların ruhsal durumunu, verimliliğini, toplumun gelişmesini, huzurunu etkilemesi bakımından oldukça önem arz etmektedir (Davis, 1988: 95). Bireysel, örgütsel, toplumsal olarak iş tatmininin sonuçları kendini göstermektedir. İş tatmininin yüksek olması olumlu çalışma koşullarını sağladığı için örgütlerin istediği bir durumdur. Performansı iyi olan bireye hakkaniyet ölçüsü gereğince manevi ödül ya da işini kaliteli yapmalarının mükafatı olarak da maddi bir ödül verilmesi gerekebilmektedir. Bu doğrultuda iş tatmini sağlayan bireyin performansı, verimliliği daha çok artmaktadır. İş tatminsizliği yaşayan birey ise, devamsızlık da yapabilmekte ve işgücü devir hızını artırabilmektedir. Bu hızın düşük olması istenmektedir. Çünkü örgütte tecrübeli bireyin işten ayrılması örgütte boşalan pozisyona yeni bireyin bulunması ve eğitilmesi sürecinde ciddi mali kayıplara yol açmaktadır. İşinden tatmin olmayan bireyin davranışları; kurallara uymama, başlarının işine müdahale etme, üstlerine karşı saygı duymama, örgütsel gizli bilgilerini rakiplerle paylaşma, az iş yapmasına rağmen yoğun çalışıyormuş görünme, işe geç gelme şeklinde görülmektedir (Çetin ve Fıkrıkoca, 2010: 42). Ayrıca bu davranışları müşterilere yansıtıklarından örgütün imajı zedelenmektedir. Bu açılardan iş tatminsizliği işe uzaklık duygusuyla moral ve verim düşüklüğüne sebep olmaktadır.

3. ÖRGÜTSEL SİNİZM

Sinizm kavramının kökeni ilk başta “Zynismus”, sonra “Kynismus” sözcüklerinden türeyen sinizm düşüncesinin okulu ile hayat tarzı şeklinde sinik (kinik) sözcüğü olarak Antik Yunan felsefi düşüncesine dayanmaktadır (Fındık ve Eryeşil, 2012: 1250). Yunan dilinde “köpek” anlamına gelen “kyon” sözcüğünden oluştuğu ve Athena’nın yanında bulunan Cynosarges kasabasından türediği ileri sürülmektedir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 342). Sinizmin ilk temsilcisi Antisthenes olup ilk siniktir. Sokrates’in yolundan gitmektedir. Büyük İskender’i etkilemiş ve Antisthenes’den etkilenmiş olan Sinoplu Diyojen ise en bilinen temsilcisi ve kurucusudur (Mantere ve Martinsuo, 2001: 9). İnsanların niyetlerinin ve davranışlarının samimi olduğuna inanmama, bunu iğneleyici laflarla, alaya alarak gösterme, küçümseyen ve eleştiren olarak sinizm ifade edilmektedir (Andersson, 1996: 1411).

Siniklerin temel özellikleri; başkalarını istismar etme, yalan söyleme, doğal olmama, insanların sadece kendini düşünerek seçim yaptıklarından dolayı tutarsız hareketlerde bulunarak güvenli olmadıklarına inanma, insanların hareketlerinin ardında gizlenmiş güdülerin var olduğuna inanma, bunalım, sıkıntı, utanma duygularına kapılma, nesnelere psikolojik açıdan samimiyet ve dürüst olmaktan yoksun olduğu yönünde eleştiriler yapma, alay edici tarza

bürünme, psikolojik nesne ile tecrübelerini ve durumları subjektif yorumlarını katarak aktarma şeklindedir (Özgener, Ögüt ve Kaplan, 2008: 59).

Örgütsel sinizm kavramı ile ilgili farklı tanımlar yapılmasına rağmen en yaygın olarak kullanılan tanım örgütsel sinizmin; bireyin çalışmış olduğu örgüte yönelik oluşturduğu bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan meydana gelen negatif tutumları biçiminde ifade edilmesidir. Örgütsel sinizm; örgütlerin dürüst olmadığı inancı, örgütlere karşı olumsuz duygu, bu duygu ve inançla birlikte örgütlere dair eleştiren ve aşağılayan tarzda davranma biçiminde üç boyuttan oluşmaktadır (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346).

Örgütsel sinizmin önemi doğrultusunda, örgütlerin sürekliliğini koruyup işlerin yapılmasını sağlayan bilginin kaynağını oluşturduğu ve sürekliliği sağladığı için örgütlerde en önemli kaynak insandır. Rekabetin artması, ekonomik krizler, toplu işten çıkarmalar, uzun iş saatlerinin, asgari ücretlendirmeler bireyin örgüte yönelik algılarını olumsuzlaştırmakta ve örgütsel sinizme yol açmaktadır. Bu durumda bireyin tutumu negatifleşmekte, alay edici hareketlerin artmakta, verimliliği düşmekte, kalitesiz işler oluşturmaktadır. Birey başkalarını etkilemekte ve olumsuzluklar yayılabilmektedir. Bu nedenle örgütsel ortak amacın kurulması, aitlik duygusu ile işe karşı sahiplenici olunması ve örgüt tarafından paylaşılan ortak kültür yaratılması önem taşımaktadır (Sur, 2010: 26).

Örgütsel sinizmin özellikleri; bir olguyu ifade etmesi, sadece belli mesleklerde görülmemesi, tutumları, inançları, duyguları, davranışları içeren yapısı, bireyin algısıyla mevcut olması, sinik bireylerin diğer bireyler tarafından daha az kullanılmasıyla insanların hilelere ve bireysel menfaatlere olan tutumlarını denetleyebilmeyi üstlenmeleridir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 347).

Örgütsel sinizm boyutları üç tane olup birincisi bilişsel (inanç) boyut, örgütteki bireylerin dürüst olmadıkları inancına dayanmaktadır. Dürüstlük içtenlik, açık sözlülük, yalan söylememek, kötülük yapmamak, kötü davranışlar sergilememektir (Özkalp ve Kirel, 2001: 538). Örgütsel sinizm ve bilişsel boyut arasındaki ilişkide örgütlerde sinik tutumdaki bireylerin sahip olduğu inançlar; örgütsel uygulamaların örgütsel ilkelere yoksun olduğu düşüncesi, örgütlerin resmi beyanatlarının ciddiye alınmaması, insan davranışlarının güvensiz ve tutarsız olması, bireylerin sahtekarlık, hile, yalan gibi hareketler sergileyebilmesi, ilişkilerin genellikle bireysel çıkarlar üzerine kurulması, bireylerin doğru ve dürüst olma, samimi ve içten davranma biçimindeki değer yargılarını kaybederek ahlak dışı ve vicdandan yoksun hareketler yapabilmesidir (Brandes, 1997: 30). Bu açılardan inanç boyutu için; bireyler örgütteki kararlarda bireysel menfaatlerin söz konusu olduğunu, samimiyet eksikliğinin bulunduğunu ve örgütte bütünlük, dürüstlük, adalet kavramlarının olmadığını düşünmektedir Güzel, Perçin ve Tükeltürk, 2010: 912).

İkinci boyut; duygusal (duyuşsal - etki) boyut bireyin örgütüne karşı olumsuz hislerini ortaya çıkarmaktadır. Saygısız olma, sıkıntılı davranma, öfke hali, utanç duyma gibi duygusal tepkilerin güçlü olmasıdır. Zevkli-neşeli, alakalı-heyecanlı, ızdıraplı-acılı, öfkeli-hırçın, korkulu-dehşetli, kinli-iğrenen, sürpriz yapan-şaşkın, alay eden-önemsemeyen, hüsrana uğrayan-utanç duyan biçiminde dokuz duygu söz konusudur. Sinik bireyler bu duygulara sahip olmaktadır (James, 2005: 6). İşgörenler örgüte yönelik kızgın biçimde yoğun duygusal tepkiler göstererek üzüntü duyabilmekte, örgüte kin gütmekte, örgüte karşı utanç duygusu hissedebilmektedir.

Üçüncü boyut; davranışsal (davranış) boyut, örgütsel sinizmin son boyutudur. Bireylerin negatif ve sıklıkla eleştirel olan davranış eğilimlerini ifade etmektedir. Örgütlerinde sinik davranış sergileyen bireyler, örgütsel olaylarla alakalı karamsar tahminde bulunarak dalga geçici eleştirilerde ve şikâyette bulunma, karşılıklı olarak bakışarak sırtıtma tarzı ile küçümseyici vaziyette gülümseyişleri, alaycı mizah gibi olumsuz davranışlar ya da sözlü olmayan davranış şekillerinde bulunabilmektedir (Brandes, 1997: 34-35).

Örgütsel sinizm türleri bakımından kişilik (genel) sinizmi; bireyin doğuştan getirdiği, değişmez özellikte, sürekli devam eden negatif algısıdır (Tokgöz, Yılmaz, 2008: 285). Toplumsal/kuramsal sinizm; toplum ile birey arasındaki psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesidir (Pitre, 2004: 11). İşgören (işletme, örgüt, çalışan) sinizmi; üst yöneticiler ve/ya diğer nesnelere yöneltilen öfke, hayal kırıklıkları ve ümitsizlik duygularının yanı sıra küçümseme güvensizlik ile ilişkilendirilen bir tutumdur (Kutanis ve Dikili, 2012: 272). Örgütsel değişim sinizmi; çalışanlar açısından örgütteki değişimleri yapan lidere yönelik kaybedilen güven ile birlikte başarısız bulunan ya da kısmen başarılı olan örgütsel değişim girişimlerinin geçmişine dair oluşan tepkidir (Reichers, Wanous ve Austin, 1997: 49). Mesleki/iş sinizmi; işlerin ödüllendirici olmadığı, çabaya değmediği, bunaltıcı olduğu yönünde özel bir tutum olup mesleklere yönelik duygusuz, vurdumduymaz, umursamaz olma durumlarını ifade etmektedir (Delken, 2004: 16).

Örgütsel sinizm kuramları; beklenti kuramı, işgörenin göstermesi gereken çabalar ile çabaların beklenen sonuca ulaşma olasılığı olup çekicilik, performans-ödül ilişkisi, performans-çaba ilişkisi olarak üç ana değişkenden oluşmaktadır (Robbins, 2012: 53). Atfetme kuramı, insan hareketlerinin altındaki nedenleri anlama isteğini vurgulayan kuramdır (Eaton, 2000: 18-19). Tutum kuramı, tutumlar (özellikle davranışlar) ile örgütsel sinizmin özelliklerini açıklamaktadır (James, 2005: 12). Sosyal değişim kuramı, insan ilişkilerinin yaşam için gerekliliği ve bireylerin ihtiyaçları için birbirleriyle iletişim halinde olması gerektiği düşüncesidir (Mimaroglu, 2008: 38). Duygusal olaylar kuramı, örgütlerde sinizmin ne şekilde geliştiğine ilişkin olup işe dair yaşanmış durumların, iş tutumlarının üstünde (en çok duygusal hallerde yani hüsranslar, hayal kırıklıkları) etkisinin olduğudur (James, 2005: 12). Sosyal güdülenme kuramı, örgütsel sinizme sebep veren örgütteki durumları belirlemekten daha çok, çalışanların olayları nasıl yorumlandığını, örgütsel sinizmde yorumların nasıl bir rol oynadığını belirleyen kuram olup konum, kontrol edilebilirlik, istikrar olarak üç ana faktörü bulunmaktadır (Eaton, 2000: 13-14).

Örgütsel sinizme etki eden faktörlerden bireysel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni hal, gelir, hizmet yılı, hiyerarşik düzen gibi bireysel nitelikteki farklılıklar olmak üzere çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise; örgütte adaletsiz davranışlardaki artış, örgütsel politikalar, örgütsel destekteki azalış, psikolojik sözleşmede ihlalin oluşması, çalışma saatlerindeki uzunluk, yöneticilerin davranışlarındaki adaletsizlik, kişi-rol çatışması olmak üzere çalışanların örgütsel sinizm tutumlarını etkileyen özelliklerdir (Erbil, 2013: 20).

Bireysel ve örgütsel şekilde örgütsel sinizmin sonuçları iki bölümde incelenmektedir. Bireysel sonuçları; psikolojik ve fizyolojik sonuçlar (duygusal ve sinirsel bozukluklar, depresyon, duygusal çöküntüler, hayal kırıklıkları, küskünlük, kaygı) ve davranışsal sonuçlar (alkol kullanma, sigara alışkanlığı, alay etme, küçümseme, kayıtsızlık tutumları, mesafe koyma, umursamama) şeklinde sınıflandırılmaktadır (Costa, Zonderman, McCrae ve Bio, 1986: 483-485). Örgütsel sonuçları ise; iş doyumsuzluğu, işgücü devrinde azalma, örgüt kurallarına

uymama, örgüte güvensizlikte artış, işe yabancılaşma, örgütsel tükenmişlik, performans düşüşleri, işe devamsızlık, motivasyon ve bağlılığın azalması, örgütsel bağlılığın kesilmesi, iletişim sorunları, moral düşüşleri, iş tatminindeki azalışlar şeklindedir (Kalağan, 2009: 81).

4. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SINİZM ARASINDAKİ İLİŞKİ

Genel açıdan bireylerin gereksinimlerinin ve değerlerinin örgütte ne ölçüde yerine getirildiğine dair işleri ile ilgili memnun olma durumu ya da olumlu duygusal durumu iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Çakar ve Yıldız, 2009: 72). İşlerine karşı tutumlarında olumsuz durum söz konusu ise bireylerde iş tatmininin olmadığı söylenebilmektedir (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010: 2). İş tatmini esasen bireylerin yaptıkları işe karşı duygu, davranış, inançlarını içeren tutumlardır. Dolayısıyla ücret, işin güvenliği, iş şartları, örgütsel strateji, politikalar, mesai gibi dışsal tatmin unsurları ile birlikte başarı, iş özerkliği ve kendini gerçekleştirme gibi içsel tatmin unsurları bir bütün halinde iş tatminini oluşturmaktadır. Bireylerin duydukları tatmin derecesi düşük ise, bu durum taleplerinin de karşılanma oranının düşük olmasına yol açacağı için tam bu noktada iş tatmininin örgütsel sinizm ile ilişkisi ortaya çıkmaktadır.

İki kavram arasında aralarında anlamlı bir düzeyde ilişkinin olduğu öngörülebilmektedir. Bireylerin örgütsel sinizminin fazla olması iş tatminsizliğine yol açmakta olduğundan örgütsel sinizm düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyinin azaldığı gözlemlenmektedir (Eaton, 2000: 12). Bu bağlamda iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında negatif ilişkinin varlığından söz edilebilmektedir. Örgütler, bireylerin tatminsiz olmasına sebep veren örgütsel durumları ortadan kaldırarak iş tatminini sağlamak adına bireylerin performanslarını ve örgütün verimliliğini artırmak amacıyla olmaktadır. Aksi halde sinikleşen bireylerin iş motivasyonu düşüktür (Bommer, Rich ve Rubin, 2005: 736-737). Bireylerin beklediği durumlar ile beklemedikleri durumlar arasında oluşan olumsuzluklar hayal kırıklıkları oluşturduğu için işten tatmin olmama durumu oluşmaktadır (Abraham, 2000: 274). İş tatmininin olmadığı örgütler devamsızlık, sadakat düşüklüğü, çatışma gibi sorunlarla uğraşmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2008: 203).

Çalışan bireyler zamanlarının çoğunluğunu örgütlerinde geçirdikleri için yapmış oldukları işleri anlamlı bulmaları işlerinden tatmin olmalarında önemlidir. Sadece ekonomik açılarından değil, psikolojik açılarından da bireyleri etkileyen bu durumda, işlerindeki beklentiler önem arz etmektedir. Beklentileri karşılanamayan bireyler gerilim, hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk yaşamaktadır. Bu durumun bireyin örgütüne, yöneticisine duyduğu umutsuzluk, güvensizlik, öfke, hayal kırıklığı ile şekillenen bir tavır olarak iş tatminsizliğinin sinik duyguları harekete geçirdiği ifade edilebilmektedir (Kahya, 2013: 36).

İş tatmini ile örgütsel sinizm arasında bu anlamda gizli bir bağın varlığından söz edilebilmektedir. Çünkü iki kavram hem birbiriyle ilişkili, hem de örgütsel sinizme etki eden faktörler iş tatminini etkileyen faktörlerle de ilişkilidir. Diğer manada; bireyin işinden tatmin olup olmama derecesi iş tatminini tanımlamaktadır. Bireye, gruba, nesneye dair hayal kırıklıkları, güven duymama, hor görme gibi kavramlar örgütsel sinizmi vurgulamaktadır. İş tatmini ya da iş tatminsizliğinde ve sinizmde hüsrana duygusu ortak olgudur (James, 2005: 9). İş tatmininde bireydeki küçümseyen davranışların işe yönelik olduğu ve örgütün dürüstlük taşımadığı inancı söz konusu değildir. Örgütsel sinizmde ise bu düşünce hakimdir (Eaton, 2000: 4).

Örgütsel sinizmin var olan üç boyutu bireylerin işlerine ve örgütlerine dair memnun olmama ruh hali içinde oldukları açıkça ifade etmektedir. Bireyin örgüt kültürüne karşı duygu birikimi; gelişen davranış biçimini ve sahip olduğu bilişsel boyutu içine alan negatif yönlü kavramdır. Bunun nedeni; bireydeki genel düşüncenin güven, samimiyet gibi unsurların yok edildiğini düşünmeleridir. Utanç, öfke, kızgınlık, aşagılama, şüpheler, hayal kırıklığını meydana getiren örgütsel sinizm, bireyleri hoşnutsuzluğa sürükleyerek duygusal boyutu ön plana çıkarmakta ve iş çevresinden uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Bu durum bireylerin davranışlarına da yansıdığı için bu durumda davranışsal boyut da ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda iş tatmini ve örgütsel sinizm örgüte dair duyguları ve fikirleri kapsamaktadır (James, 2005: 9). Örgütsel sinizmin hedefi örgüt iken iş tatmininin hedefi işe ilişkindir (Eaton, 2000: 27).

5. İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL SİNİZM İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR VE BULGULARI

Literatür taraması sonucu iş tatmini ile örgütsel sinizm konularını ayrı konular biçiminde inceleyen çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Ancak sadece iş tatmini ile örgütsel sinizm ele arasındaki ilişkilerin nasıl olduğu yönündeki araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu sebepten ötürü bu kısımda her iki kavram arasındaki ilişkileri inceleyen yerli ve yabancı araştırmalara değinilmektedir.

Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında; örgütsel sinizm, iş tatmini, bağlılık arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel sinizmin alt boyutlarını içeren 68 maddelik ölçeğin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçeğin on iki maddesi iş tatmini ile örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, demografik özellikler, kişilik sinizmi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. 124 öğrenciye örgütsel sinizm ölçeği uygulanmıştır. İş tatmini, örgütsel sinizm arasında anlamlı, pozitif ilişkili iken kişilik sinizmine ilişkin herhangi sonuç bulunmadığı ortaya konulmuştur.

Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; 2004 akademi yönetim toplantısına katılım gösteren 379 öğretim üyesi üzerinde uygulanmıştır. Sinizm; iş tatmini, örgütsel aidiyet, duygusal bağlılık, işten ayrılma algıları arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuştur. Anket yöntemi uygulamasıyla faktör ve regresyon analizleriyle yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Örgütsel sinizm yüksek, örgütsel aidiyet negatif yönde çıkmıştır. Örgütsel aidiyet, duygusal bağlılığı pozitif yönde etkileyerek iş tatminini de olumlu yönde etkilemiştir.

Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; 217 eğitim müfettişinin örgütsel sinizm ve duyarsızlaşma düzeylerinin demografik özelliklerine göre iş tatminini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Regresyon, t-testi, anova analizleri kullanılmıştır. Eğitim müfettişlerinin düşük düzeyde duyarsızlaşma, orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıkları, iş tatmin düzeylerinde kararsız oldukları saptanmıştır. Cinsiyet, medeni durum, görev değişkenleri örgütsel sinizm ve iş tatmin düzeylerinde anlamlı fark ifade etmemiştir. Yaş ve kıdem alanlarındaki değişkenler ise anlamlı fark ifade etmiştir. Eğitim müfettişlerinin duyarsızlaşma ile iş tatmini örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif ilişkiler tespit edilmiştir.

Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; örgütsel sinizm ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri belirlemek için Karaman'daki kamu/özeldeki banka çalışanları ankete katılmıştır. 120 anketten 90 tanesine uygulanmıştır. Katılımcıların %63,3'ü erkek, %36,7'si kadındır. %68,9'u lisans, %57,8'i evlidir. %62,2'si 20-29 yaş grubundadır. Örgütsel sinizm türlerinin tamamı iş doyumuna ya da tatmini ile anlamlı, ters ilişki çıkmıştır. Bilişsel sinizmle iş tatmini arasında güçlü

ilişki bulunmuştur. Bu ilişki ters yönlüdür. Bilişsel sinizm arttığında iş doyumunu azalmış, bilişsel sinizm azaldığında iş doyumunu artmıştır. Duyuşsal ya da duygusal ve davranışsal sinizmle iş doyumunu ya da tatmini arasında anlamlı, negatif ilişki saptanmıştır. Duyuşsal sinizmle iş doyumunu arasında ve davranışsal sinizmle iş doyumunu ya da tatmini arasında ilişkinin bulunduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; Bitlis'te otel çalışanlarının iş tatminiyle örgütsel sinizme ilişkin algılarının durumunu inceleyerek ilişki düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. 3 ve 4 yıldızlı otelin 99 otel çalışanına anket yapılarak uygulanmıştır. Çalışanların %28,3'ü kadın, %71,7'si erkek, 25-30 yaşlarında, %45,5 ile en fazla lise, üniversite mezunlarının düşük, %50,5 ile turizm eğitimi alanların olduğu saptanmıştır. Korelasyon ve regresyon analizleriyle veriler çözümlenmiştir. Çalışanların örgütsel sinizm algısı, eğitimleri farklılık göstermiştir. Bilişsel sinizmle iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. İş tatminiyle bilişsel sinizm arasında negatif, orta düzeyde ilişki vardır. Duyuşsal ya da duygusal sinizmle iş tatmini arasında anlamlı ilişki olup iş tatminiyle duyuşsal sinizm arasında negatif, orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Davranışsal sinizmle iş tatmini arasında anlamlı ilişki çıkmıştır. İş tatmini ile davranışsal sinizm algıları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sinizmle iş tatmini arasında anlamlı ilişki çıkmış olup iş tatminiyle örgütsel sinizm arasında negatif, orta düzeyde ilişki saptanmıştır.

Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; turist rehberlerinin örgütsel sinizmle iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. 215 turist rehberi anketi doldürmüştür. Verilerin analizinde parametrik testlerle analizler çözümlenmiştir. Turist rehberlerinde erkekler %59,1 kadınlar %40,9'dur. %4,2'si lise, %80'i lisans, % 15,8'i lisansüstü eğitime sahiptir. %47,4'ü evlidir. %44,7'si 26-35 yaş aralığındadır. %52,6'sı bakanlık kursu, %0,5'i özel kursla kokartlarını almıştır. %34'ü acentaya bağlı, %66'sı bağımsızdır. Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişki çıkmıştır.

Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki 5 yıldızlı 7 adet otelin 547 işgöreninin örgütsel sinizm durumlarıyla motivasyon ve iş tatmin düzeylerinin tespit edilmesi, örgütsel sinizmin boyutlarının motivasyon ve iş tatmini boyutlarıyla ilişkisinin olup olmadığı amaçlanmıştır. Katılımcıların %52,8'i erkek, %47,2'si kadın, %50,8'i evli, %49,2'si bekâr, %36,0'sı 26-34 yaş aralığındadır. %40,6'sı lise, %24,6'sı ön lisans, %14,6'sı lisans, %9,4'ü yüksek lisans, %1,8'i doktora mezundur. %54,6'sı 1-5 yıl arası otelde çalışmıştır. Çalışanların iş tatmin durumlarında iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutu yüksek düzeyde, ekonomik ve psikolojik tatmin boyutu orta düzeyde algılanmıştır. Örgütsel sinizmin olumsuz duygu ve davranış boyutu ile çalışanların iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutu arasında pozitif yönlü ilişki yoktur. Olumsuz duygu ve davranış boyutu ile çalışanların iş tatminini oluşturan ekonomik ve psikolojik tatmin boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı ilişki vardır. Örgütsel sinizmini oluşturan misyon ve vizyona inançsızlık boyutu ile çalışanların iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Örgütsel sinizmini oluşturan misyon ve vizyona inançsızlık boyutu ile çalışanların iş tatminini oluşturan ekonomik ve psikolojik tatmin boyutu arasında pozitif yönlü, yüksek derecede anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ve örgütsel sinizmin alt boyutlarıyla ilişkisi amaçlanmıştır. Diyarbakır devlet hastanesindeki 283 çalışana anket yapılmıştır. Sağlık meslek lisesi mezunu %13,4, önlisans mezunu %27,2 lisans mezunu

%54,4, tıpta uzmanlık mezunu %1,1, yüksek lisans/doktora mezunu %3,9'dur. Kadınlar %68,2, erkekler %3,8'dir. İş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki çıkmıştır. Örgütsel sinizm, bilişsel boyut, duyuşsal ya da duygusal boyutla iş tatmini arasında orta düzeyde negatif; davranışsal boyut ile iş tatmini arasında negatif düşük düzeyde anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Bilişsel, duyuşsal, davranışsal sinizm azaldıkça iş tatmini düzeyi artmaktadır.

Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; kamu kuruluşlarında çalışanların iş tatminini, örgütsel sinizmlerini belirlemek ve iş tatmini/boyutları ile örgütsel sinizm/boyutları arasında anlamlı ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Uşak'ta 10 kamu kuruluşundan 502 çalışana anket yapılmıştır. Kamu çalışanları %34,9'u en fazla 26-33 , %8,6'sı en az 18-25 yaş aralığındadır. %69,9'u evli, %30,1'i bekar, %64,1'i erkek; %35,9'u kadındır. Örgütsel sinizm boyutlarıyla iş tatmini boyutları arasında ters yönlü ilişki bulunmuştur. Bilişsel sinizm ile içsel iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki çıkmıştır. Bilişsel sinizmle dışsal iş tatmini arasında ters yönlü, orta düzeyde ilişkiye ulaşılmıştır. Bilişsel sinizmle iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki çıkmıştır. Duyuşsal ya da duygusal sinizmle içsel iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki tespit edilmiştir. Duyuşsal sinizmle dışsal iş tatmini ters yönlü, zayıf ilişki; duyuşsal sinizmle iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki; davranışsal sinizmle içsel iş tatmini ters yönlü, zayıf ilişki; davranışsal sinizmle dışsal iş tatmini ters yönlü, zayıf ilişki; davranışsal sinizmle iş tatmini ters yönlü, zayıf ilişki bulunmuştur. Örgütsel sinizmle iş tatmini arasında ters yönlü, orta düzeyde ilişkinin olduğu sonucu saptanmıştır.

6. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

6.1. Araştırmanın Amacı

İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkileri incelemek araştırmanın amacıdır. Araştırma, hizmet sektörü olması sebebi ile Türkiye'nin önde gelen kargo şirketlerinden birinin İstanbul'daki genel müdürlüğünde çalışanları kapsamaktadır. Türkiye'nin önde gelen kargo şirketlerinden birinin İstanbul'daki genel müdürlüğünde çalışanların iş tatmini boyutları (içsel tatmin, dışsal tatmin) ile örgütsel sinizm boyutları (bilişsel boyut, duygusal boyut, davranışsal boyut) ile arasındaki ilişkileri ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırmanın sorusu ise; hizmet sektöründe iş tatmini boyutları ile örgütsel sinizm boyutları arasında bir ilişki var mıdır? Literatüre bakıldığında hizmet sektörü olarak kargo çalışanları üzerinde iş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin boyutsal olarak fazla açıklanmadığı görülmüştür. Bu sebepten dolayı iş tatmini ile örgütsel sinizm kavramları arasında boyutları itibariyle ilişkiler analizleri yapılarak ölçümlenmiştir.

6.2. Araştırmanın Önemi

Hizmet sektöründe sunulan hizmetlerin değişik özellikleri olduğu için hizmetin tekrar tüketiciler tarafından satın alınmasında sektör çalışanlarının önemli rolü bulunmaktadır. İşlerinden tatmin olmaları çalışanlar açısından çok önemlidir. Örgütsel sinizmleri düşük veya iş tatminleri yüksek olan yüksek performanslı çalışanlar tüketicilerin beklentilerine cevap vermekte, örgüte yönelik talebin artmasında rol oynayarak örgütlerindeki kazancın daha da yükselmesine yol açabilmektedir. Bu nedenler sebebiyle araştırma kısmı hizmet sektöründe yapılmıştır. Araştırmada yararlanılan kargo şirketinin; öncü kargo şirketlerinden biri oluşu, istihdam sağlama oranının büyüklüğü, sürekli büyüyen yapısı, iş saatlerinin uzunluğu, ücret

düzeyinin düşüklüğü, fiziksel iş koşullarının zorluğu, çalışan sirkülasyonunun yüksekliği ve şube sayısının fazlalığı bakımlarından örnek olarak kullanılmıştır.

Araştırmanın hizmet sektöründe yapılmasının sebebi; bu sektördeki çalışanlar arasındaki rekabetin fazla olması, kalite anlayışının sürekli büyümesiyle hizmet kalitesini arttırmaya çalışırken örgütlerinde karar verme sürecine dahil edilmemeleri, aşırı stres içinde olmalarının sonucu iş tatminlerinin düşmesi ve sinizm yaşama olasılıklarının fazla olmasıdır. Kargo şirketlerinde iş tatmini ve sinizmin ölçülmesine yönelik literatür eksikliğinin fark edilmesiyle bu sektörün tercih edilmesi araştırmanın diğer araştırmalardan farklılıklarından biridir.

Örgütler çalışanlarından hizmet verilen alanda bilgi düzeyinde yeterli olmalarını ve hizmet verdikleri bireylere karşı en faydalı şekilde hareket etmelerini istemektedir. Bunun için de örgütler amaçlarını yerine getirirken çalışanlarının iş tatmininin iyi olmasını beklemektedir. Çünkü tatmin düzeyi düşük çalışanlar örgütsel amaçların yerine getirilmesinde sorun teşkil edebilmektedir. İşinden memnun olmayan çalışanlar zamanla sinizmin bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlarını yaşayarak verimliliklerini ve performanslarını düşürerek örgütlerine zarar vermektedir. Bu açılardan hizmet sektöründe zaman, hız, dikkat, memnuniyet ve tatmin önemli olduğundan iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramı önemli bir konudur.

6.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma tarama (survey) araştırması olup ilk yapılan araştırmaya dahil edilen yapılara ilişkin literatür taramasının gerçekleştirilmesi olmuştur. Literatürdeki bağlantılar dikkate alınarak hipotezler belirlenmiş ve araştırmanın modeli de bu çerçevede şekillendirilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak araştırmanın modeli test etmek ve hipotezlerin sınanması için anket yöntemi tercih edilmiştir. Toplanan anketler sonucu veriler SPSS programı yoluyla istatistiksel analizleri yapılmıştır. Anketler yapılandırılmış/yarı yapılandırılmış ifadelerden oluşturularak araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yapılarak çalışanlara uygulanmıştır.

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin önde gelen kargo şirketlerinden birinin İstanbul'daki genel müdürlüğünde çalışanlar oluşturmaktadır. Bu sektörün seçilmesinin sebebi, sektörde çalışanların örgütsel sinizm yaşama yatkınlıklarının yüksek olma ihtimali ve iş tatminlerinin daha az olabilmesidir.

Bir hizmet sektörü olarak bu kargo şirketinde toplam çalışan sayısı 107'dir. Araştırma için örneklem sayısı 84 olarak bulunmuştur ($N:107$; $N=(107.50.50.1,96^2)/(107-1).5^2+1,96^2.50.50$). Anketlerde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Anketler 87 çalışana uygulanmıştır. 87 anketin doldurulması sağlanmış olup 20 tanesi anketleri doldurmaktan kaçınma ve hatalı/eksik doldurma nedenleriyle değerlendirilememiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %81'dir.

Anket formundaki 39 ifade 5'li Likert ölçeğine uygun yapılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, çalışma süresi olarak demografik özellikleri içeren Genel Bilgi Formu düzenlenmiştir. İş tatmini ölçeği olarak Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967: 9) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 20 ifade ve iki boyuttur. Ankette 9 ifade içsel tatmin boyutu, 11 ifade dışsal tatmin boyutuyla ilgilidir. Örgütsel sinizm ölçeği olarak Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999: 150) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır.

Ölçek 14 ifade ve üç boyutludur. Ankette 5 ifade bilişsel boyut, 4 ifade duygusal boyut, 5 ifade davranışsal boyut ile ilgilidir. İki ölçek çalışanların algıları yoluyla ölçümlenmiştir.

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmadan değişkenlerinin her birinin çarpıklık-basıklık değerleri hesaplanmıştır. Bu hesaplamalar sonucunda dağılımın normal olduğu, parametrik testlere (analizlere) araştırmanın uygunluğu saptanmıştır.

6.3.1. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Geçerlilik araştırmadaki veri toplama yönteminin araştırmanın amaçlarına uygun olup olmadığı, yeterli gelip gelmediği, kişinin ölçülmek istendiği özelliğini testin ne kadar doğru ölçülediğiyle ilgilidir. Güvenilirlik ise, araştırmadaki yöntemin araştırmacıya evrene dair doğru veriler elde edildiğine inanılan inançtır (Saruhan ve Özdemirci, 2005: 116). Araştırmanın ölçekleri literatürde genel kabul edilerek geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerdir. Ölçeklerin içsel tutarlılığında Cronbach Alpha (Cronbach Alpha Coefficient-İçsel Tutarlılık Analizi) değerleri hesaplamaya alınmıştır. Bu yöntemle ölçekteki k adet ifadenin homojen yapıdaki bütünü temsil edip etmediği araştırılmaktadır. Alfa katsayısı 0 ile 1 arasındaki değerdedir. 0,5 değeri de sosyal bilimlerde yeterli gelmektedir (Kayış, 2009: 405). İş tatmini için sorulan 20 ifadenin güvenilirliği %97,5 çıkmıştır. 9 ifadeli içsel tatmin boyutunun güvenilirliği %96,4 iken 11 ifadeli dışsal tatmin boyutunun güvenilirliği %97,3'tür. Örgütsel sinizm için 14 ifadenin güvenilirliği %93,6 çıkmıştır. 5 ifadeli bilişsel sinizm boyutunun güvenilirliği %96,4 iken 4 ifadeli duygusal sinizm boyutunun güvenilirliği %94,9'dur. 5 ifadeli davranışsal sinizm boyutunun güvenilirliği ise %95'tir. Uzmandan fikir alınarak araştırmanın geçerliliğini test etmek için yapısal geçerlilik (faktör analizi) yapılmıştır. Varimax Rotasyonlu Keşifsel Faktör Analizi uygulanarak faktör analizinde ifadelerin faktörler arasındaki dağılımına bakılmıştır.

İş tatmini ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre KMO testi %88,9 olup Bartlett testi anlamlı bulunmuştur (sig = ,000). İş tatmini iki boyutla toplam açıklanan varyans %78,8'dir. Analiz sonucu oluşan faktörler sırasıyla dışsal tatmin boyutu ve içsel tatmin boyutu olup aşağıdaki Tablo 1'den sırayla yazılmıştır.

Tablo 1. İş Tatmini Faktör Analizi Sonuçları

	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	Ortalama	Açıklanan Varyans (%)
Dışsal Tatmin	IT2.9 Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	,886	0,964	2,97	41,49
	IT2.10 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	,876			
	IT2.11 Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından	,824			
	IT2.8 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	,813			
	IT2.6 Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	,806			
	IT2.5 Terfi imkanının olması yönünden	,803			
	IT2.3 İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması yönünden	,802			
	IT2.7 Çalışma şartları yönünden	,779			
	IT2.2 Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansı vermesi yönünden	,778			
	IT2.4 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	,777			
	IT2.1 Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	,776			
İçsel Tatmin	IT1.8 Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	,857	0,973	3,04	37,35
	IT1.7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden	,853			
	IT1.9 Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	,843			
	IT1.1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	,823			
	IT1.3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından	,811			
	IT1.2 Bağımsız çalışma imkanı olması bakımından	,804			
	IT1.4 Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından	,780			
	IT1.6 Yöneticilerinin karar verme yeteneği bakımından	,777			
	IT1.5 Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	,776			

İş tatmini boyutları arasında açıklanan toplam varyans değerlerinden; en yüksek açıklayıcılık dışsal tatmin boyutuna ait iken en düşük açıklayıcılık içsel tatmin boyutuna aittir.

Örgütsel sinizm ölçeği için yapılan faktör analizi sonucuna göre KMO testi %85,2 olup Bartlett testi anlamlı bulunmuştur (sig = ,000). KMO 0,5'ten büyük olduğu için faktör analizi için kullanılan girdiler homojen özelliktedir. Bu durum kullanılan değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğunun göstergesidir (sig=,000<,05). Örgütsel sinizm ölçeği için faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyans %86,27'dir. Literatüre uygun olarak üç faktöre yüklenmiştir. Bu faktörler sırasıyla bilişsel sinizm, davranışsal sinizm ve duygusal sinizm olup aşağıdaki Tablo 2'de ifade edilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Faktör Analizi Sonuçları

	İfadeler	Faktör Yükleri	Cronbach's Alpha	Ortalama	Açıklanan Varyans (%)
Bilişsel Sinizm	Si1.3 Çalıştığım işletme, bir şey yapmayı planladığını söylüyorsa bunun gerçekleşeceği konusunda kuşku duyarım.	,904	0,964	3,41	31,72
	Si1.4 Çalışmanın işletmenin politikaları, amaçları ve uygulamalarında çok az ortak nokta vardır.	,898			
	Si1.5 İşletme çalışanlardan “bir şey” (belirli bir davranış) bekler ama başkasını (başka bir davranış) ödüllendirir.	,882			
	Si1.2 İşletmenin yapacağını söylediği şeyler ile gerçekleştirenler arasında çok az benzerlik görüyorum.	,871			
	Si1.1 Çalıştığım işletmenin söylediğinin başka, uyguladığının başka olduğuna inanıyorum.	,815			
Davranışsal Sinizm	Si3.4 Diğer çalışanlarla, çalıştığım işletmenin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	,879	0,949	3,42	29,19
	Si3.3 Çalıştığım işletmede işlerin nasıl yürütüldüğü hakkında diğer çalışanlarla konuşurum.	,858			
	Si3.5 Çalıştığım işletme gündeme geldiğinde, diğer çalışanlarla anlamlı bakışmalar yaşarız.	,849			
	Si3.1 Çalıştığım işletme beni kızdırır.	,836			
	Si3.2 İşletme dışındaki arkadaşlarıma, işletmede olup bitenlerle ilgili şikâyetle bulunurum.	,774			
	Si3.4 Diğer çalışanlarla, çalıştığım işletmenin uygulamalarını ve politikalarını eleştiririm.	,879			
Duygusal Sinizm	Si2.4 Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde sinirlenirim.	,924	0,950	2,81	25,35
	Si2.1 Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde bir endişe hissederim.	,913			
	Si2.2 Çalıştığım işletmeyi düşündüğümde gerilim yaşarım.	,912			
	Si2.3 Çalıştığım işletmenin sloganları ve uygulamalarıyla dalga geçtiğimi fark ettim.	,893			

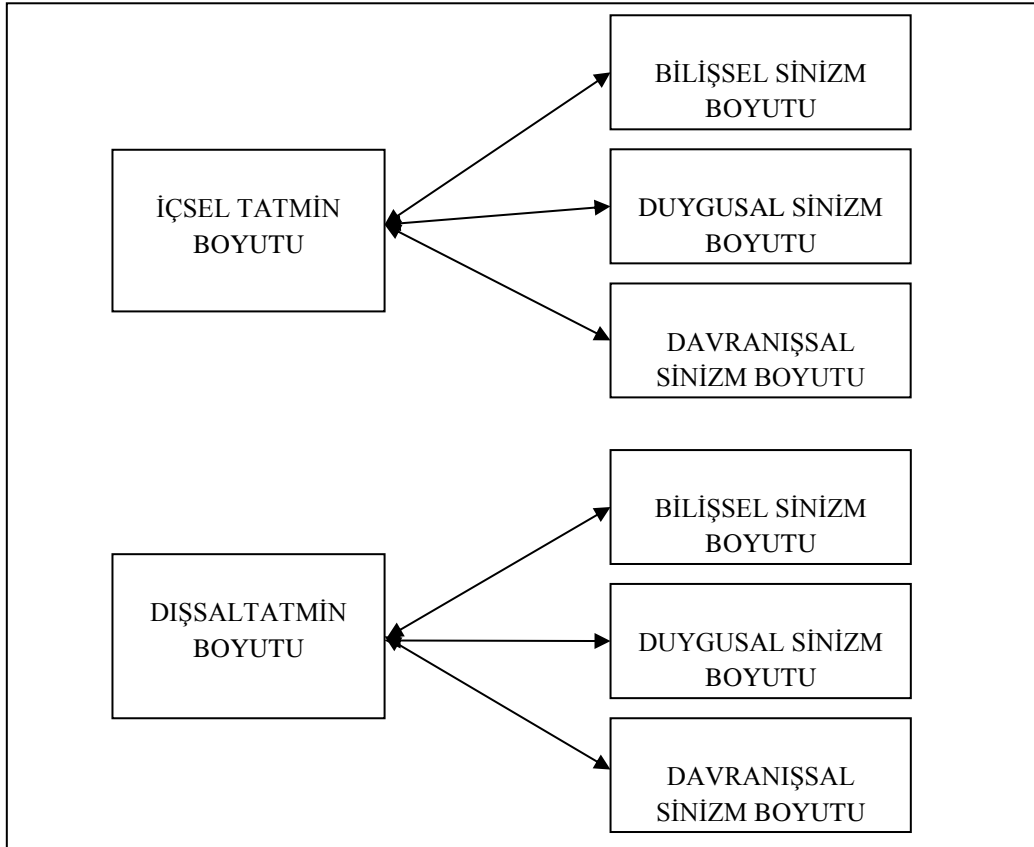
Örgütsel sinizm boyutları arasında açıklanan toplam varyans değerlerinden; en yüksek açıklayıcılık bilişsel sinizm boyutuna ait iken en düşük açıklayıcılık duygusal sinizm boyutuna aittir.

İş tatmini ile örgütsel sinizm boyutlarının ayrı ayrı güvenilirlik değerlerine dair analizler yapılarak boyutların ortalaması ayrı ayrı hesaplamaya tabi tutulmuştur. İş tatmininde içsel tatmin boyutunun ortalaması en yüksek, dışsal tatmin boyutunun ortalaması en düşüktür.

Örgütsel sinizmde davranışsal sinizm boyutunun ortalaması en yüksek, duygusal sinizm boyutunun ortalaması en düşüktür.

6.3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Genel tarama modeli bu araştırmada betimsel araştırma yöntemi olarak kullanılmıştır. İş tatmininin örgütsel sinizmle ilişkisi incelenmekte olduğundan ilişkiisel tarama modeli tercih edilmiştir. Bu araştırmanın zaman dilimi kesitsel araştırma ve araştırmanın türü tanımlayıcı araştırmadır. Korelasyonel ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 1. İş Tatmini Boyutları ile Örgütsel Sinizm Boyutları Arasındaki İlişki Modeli

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki biçimde oluşturulmuştur:

- H₁: İş tatmini boyutları ile örgütsel sinizm boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.
- H_{1.1}: İçsel tatmin boyutu ile bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.
- H_{1.2}: İçsel tatmin boyutu ile duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.
- H_{1.3}: İçsel tatmin boyutu ile davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.
- H_{1.4}: Dışsal tatmin boyutu ile bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{1.5}: Dışsal tatmin boyutu ile duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{1.6}: Dışsal tatmin boyutu ile davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

6.4.Verilerin Analizi

Veriler analiz edilirken SPSS 23.0 istatistik programıyla araştırmanın modeli, hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, aritmetik ortalamalar, standart sapmalar, frekans, yüzde dağılımları, faktör analizi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, Pearson Korelasyon analizi ve demografik bulgular ölçümlenerek verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Veriler toplandıktan sonra anketler kontrol edilerek hatalı olanlar elenmiştir.

6.4.1. Demografik Bulgular

Demografik bilgilerde araştırmaya konu olan kargo şirketinin çalışanlarının yoğun olarak 26-35 yaş aralığında, lisans mezunu, 6-11 yıl arasında tecrübeli, 0-5 yıllık çalışma süresine sahip olduğu ve erkek çalışanların sayıca fazla olduğu tespit edilmiştir. Profil yapısının bu şekilde olmasının nedeni, sektörün devamlı büyümesini sürdüren yapısı sebebiyle örgütler tarafından hizmet sektöründe genç ve kalifiyeli çalışanları bünyelerinde tutarak hizmetlerini en üst kalitede sunma çabasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca sektördeki giriş-çıkışların ve sektör içindeki kaymaların fazla olması nedeniyle örgütler kalifiyeli çalışanlarını kaybetmek istememektedir. Demografik sonuçlara ait bulgular aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Demografik Bilgiler İle İlgili Bulgular Tablosu

	SIKLIK	YÜZDE
Cinsiyet		
Kadın	41	47,1
Erkek	46	52,9
Yaş		
25 ve daha az	5	5,7
26-35	53	60,9
36-45	15	17,2
46-55	11	12,6
56 ve üstü	3	3,4
Eğitim Düzeyi		
Lise	6	6,9
Ön Lisans	28	32,2
Lisans	49	56,3
Yüksek Lisans	4	4,6
Mesleki Kıdem		
0-5 yıl	18	20,7
6-11 yıl	48	55,2
12 yıl ve üstü	21	24,1
Çalışma Süresi		
0-5 yıl	51	58,6
6-10 yıl	28	32,2
11-15 yıl	6	6,9
16-20 yıl	2	2,3
Toplam	87	100

6.4.2. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

Değişkenlerin arasındaki ilişkilerin durumunu ve yönlerini tespit edebilmek için Pearson korelasyon analizi yapılarak iş tatmini boyutları ile örgütsel sinizm boyutlarına dair çıkan sonuçlar ayrı ayrı ifade edilerek aşağıdaki Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Değişkenler Arası İlişkiler

Boyutlar	İçsel Tatmin	Dışsal Tatmin	Bilişsel Sinizm	Duygusal Sinizm	Davranışsal Sinizm
İçsel Tatmin	1				
Dışsal Tatmin	,896**	1			
Bilişsel Sinizm	-,463**	-,433**	1		
Duygusal Sinizm	-,440**	-,376**	,311**	1	
Davranışsal Sinizm	-,510**	-,524**	,651**	,374**	1

**p< 0.01

Korelasyon analizi sonuçlarına göre örgütsel sinizmin boyutlarının ve iş tatmininin boyutlarının birbirleriyle %1 anlamlılık düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Boyutlar arasındaki ilişkilere göre iş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki

tespit edilmiştir. İş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. İş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. İş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. İş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır.

İlişkilerin belirlenmesi sonucu bütün hipotezler (H_{1-1} , H_{1-2} , H_{1-3} , H_{1-4} , H_{1-5} , H_{1-6}) kabul edilmiştir. Reddedilen hipotez çıkmamıştır. Sinanan hipotezler bu bulgular sonucunda aşağıdaki Tablo 5’te özet biçimde gösterilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Sonuçları

HİPOTEZLER	KARAR (KABUL/RED)
H_{1-1} : İçsel tatmin boyutu ile bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H_{1-2} : İçsel tatmin boyutu ile duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H_{1-3} : İçsel tatmin boyutu ile davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H_{1-4} : Dışsal tatmin boyutu ile bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H_{1-5} : Dışsal tatmin boyutu ile duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL
H_{1-6} : Dışsal tatmin boyutu ile davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.	KABUL

6.5. Bulguların Değerlendirilmesi

Bu araştırmada; iş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Arabacı’nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; örneklemi için orta düzeyde örgütsel sinizm yaşadıklarına, iş tatmin düzeylerinin daha iyi olduğuna vurgular yapılarak iş tatmini ile örgütsel sinizm düzeyleri arasında negatif ilişkilerin olduğu çıkmıştır. Bu bulgu, bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezini destekler niteliktedir. Yine, Boyalı’nın (2011: 1-136) araştırmasında; örgütsel sinizm türlerinin iş doyumunu ya da tatminiyle anlamlı ve ters yönlü ilişkisi ortaya konulmuştur. Bilişsel sinizm ile iş tatmini arasında güçlü ilişkilerin olduğu, ikisi arasındaki ilişkinin ters yönlü olduğu, bilişsel sinizm arttığında iş doyumunun azaldığı, bilişsel sinizm azaldığında iş tatmininin azaldığı sonuçları saptanmıştır. Bu durum, bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezini destekler niteliktedir. Gün’ün (2016: 253-266) araştırmasında; bilişsel sinizm ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu, iş tatmini ile bilişsel sinizm algıları arasında negatif yönde orta düzeyde ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bu da, bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezini destekler niteliktedir. Arslan’ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişkilerin olduğuna dair ortaya konulan sonuçlar bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezini desteklemiştir. Karaömer’in (2018: 1-235) araştırmasında; iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutunun yüksek düzeyde, ekonomik ve psikolojik tatmin boyutunun orta düzeyde olduğuna ulaşılmıştır. Aynı çalışmada örgütsel sinizmin olumsuz duygu ve davranış boyutu ile iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutu arasında

pozitif yönlü ilişkinin olmadığı, olumsuz duygu ve davranış boyutu ile iş tatminini oluşturan ekonomik ve psikolojik tatmin boyutu arasında pozitif yönlü ve orta derecede anlamlı ilişkinin olduğu, örgütsel sinizmini oluşturan misyon ve vizyona inançsızlık boyutu ile iş tatminini oluşturan örgütsel ve yönetsel tatmin boyutu arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı, örgütsel sinizmini oluşturan misyon ve vizyona inançsızlık boyutu ile iş tatminini oluşturan ekonomik ve psikolojik tatmin boyutu arasında pozitif yönlü yüksek anlamlı ilişki sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar da bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezini yine destekler niteliktedir. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; iş tatmini ölçeği ile örgütsel sinizm ölçeği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, bilişsel boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı farklılık çıkmıştır. Yani, bilişsel sinizminin azaldıkça iş tatmini düzeyinin arttığı ifade edilmiştir. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında ters yönlü ilişkiler saptanarak bilişsel sinizm ile içsel iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişkinin varlığından söz edilmiştir. Bu durum, bu araştırmadaki H_{1-1} hipotezi ile aynı doğrultudadır. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğu ve örgütsel sinizm iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bunların aksine Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu sonucuna vurgu yapılırken bu araştırmada tam tersi bir durum söz konusudur.

Bu araştırmada; iş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir. Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; çıkan sonuçları yorumladıklarında orta düzeyde örgütsel sinizmin ve iş tatmininin yaşandığı ve bu iki değişken arasında negatif ilişkinin olduğu yönünde bulgular elde edilmiştir. Bu bulgular, bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezini destekler niteliktedir. Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal sinizm ile iş doyumu ya da tatmini arasında anlamlı ve negatif ilişki çıkmıştır. Bu sonuç, bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezi ile aynı sonuçtadır. Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezini bu sonuç destekler niteliktedir. Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişkiler saptanarak bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezini desteklemiştir. Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezinin kabul edilmesiyle aynı doğrultudadır. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı farklılık saptanarak duyuşsal sinizm azaldıkça iş tatmini düzeyinin arttığı sonucu çıkmıştır. Bu da, H_{1-2} hipotezini destekler haldedir. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal sinizm ile içsel iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki çıkmıştır. Bu durum, bu araştırmadaki H_{1-2} hipotezi ile aynıdır. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında ise; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğunu tespit eder iken bu araştırmada tam tersidir.

Bu araştırmada; iş tatmininin içsel tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, araştırmadaki H_{1-3} hipotezini destekler niteliktedir. Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal sinizm ile iş doyumu ya da tatmini arasında

negatif, orta düzeyde, anlamlı ilişki çıkmıştır. Bu sonuç, bu araştırmadaki H_{1-3} hipotezi ile aynı doğrultudadır. Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; davranışsal sinizm ile iş tatmini arasında negatif, orta düzeyde, anlamlı ilişkiye ulaşılmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-3} hipotezi ile aynıdır. Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişkilerin olduğu saptanmıştır. Araştırmadaki H_{1-3} hipotezini desteklemiştir. Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırmadaki H_{1-3} hipotezinin kabul edilmesiyle aynı anlamdadır. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; davranışsal boyut ile iş tatmini arasında negatif yönlü, düşük, anlamlı farklılık olduğu sonucuyla davranışsal sinizm azaldıkça iş tatmini düzeyinin arttığı tespit edilmiştir. Bu durum, H_{1-3} hipotezini destekler haldedir. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; davranışsal sinizm ile içsel iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişkinin olduğu sonucuyla bu araştırmadaki H_{1-3} hipotezini desteklemiştir. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında ise; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-3} hipotezi ise tam tersini söylemektedir.

Bu araştırmada; iş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin bilişsel sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif yönde, orta düzeyde ilişki çıkmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezi bu araştırmada desteklenmiştir. Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; bilişsel sinizm ile iş tatmini arasında güçlü, ters yönlü ilişki bulunup bilişsel sinizm arttıkça iş doyumunun ya da tatmininin azaldığı tespit edilmiştir. Bu da, bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezini destekler haldedir. Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; bilişsel sinizm ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif, orta düzeyde ilişki sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezini desteklemiştir. Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ve iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişkiler saptanmıştır. Bu bakımdan araştırmadaki H_{1-4} hipotezini yine destekler sonuçtadır. Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığı, yani negatif yönde ilişkinin olduğu bulgusuyla bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezinin kabul edilmesiyle aynıdır. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; bilişsel boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif yönlü, anlamlı farklılık olduğu, bilişsel sinizm azaldıkça iş tatmini düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, H_{1-4} hipotezi ile aynıdır. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; bilişsel sinizm ile dışsal iş tatmini arasında ters yönlü, orta düzeyde ilişki çıkmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezi desteklenmiştir. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında ise; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu araştırmadaki H_{1-4} hipotezini desteklememektedir.

Bu araştırmada; iş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin duygusal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif ilişki bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, araştırmadaki H_{1-5} hipotezini destekler haldedir. Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; duygusal ya da duygusal ile iş doyumunu ya da tatmini arasında anlamlı, negatif ilişkinin bulunduğu ulaşılmıştır. Bu da, bu araştırmadaki H_{1-5} hipotezi ile aynı sonuçtadır. Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; duygusal ya da duygusal sinizm ile iş tatmini arasında negatif, orta düzeyde, anlamlı ilişkilerin olduğu sonucu bulunmuştur. Araştırmadaki H_{1-5}

hipotezi ile aynı doğrultudadır. Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf düzeyde ilişki saptanmıştır. Yine bu durum da, araştırmadaki H_{1-5} hipotezini desteklemiştir. Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığına dair bulgu elde edilmiştir. Bu araştırmadaki H_{1-5} hipotezinin kabul edilmesiyle negatif ilişkinin varlığından söz edilmiştir. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal boyut ile iş tatmini arasında orta düzeyde, negatif yönlü, anlamlı farklılık vurgulanmıştır. Bu vurgu, H_{1-5} hipotezini desteklemiştir. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; duyuşsal ya da duygusal sinizm ile dışsal iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki çıkmıştır. Bu durum, bu araştırmadaki H_{1-5} hipotezini destekler niteliktedir. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında ise; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğunu tespit eder iken bu araştırmada tam tersi durumun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada; iş tatmininin dışsal tatmin boyutu ile örgütsel sinizmin davranışsal sinizm boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır. Arabacı'nın (2010: 2802-2811) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında negatif, orta düzeyde ilişkinin olduğu sonucu saptanmıştır. Bu saptama, araştırmadaki H_{1-6} hipotezini destekler haldedir. Boyalı'nın (2011: 1-136) araştırmasında; davranışsal sinizm ile iş doyumunu ya da tatmini arasında anlamlı, negatif ilişkiye dair sonuç elde edilmiştir. Bu araştırmadaki H_{1-6} hipotezi yine desteklenmiştir. Gün'ün (2016: 253-266) araştırmasında; davranışsal sinizmle iş tatmini arasında anlamlı, negatif, orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine bu sonuç, araştırmadaki H_{1-6} hipotezi ile aynıdır. Arslan'ın (2016: 1-111) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında anlamlı, ters yönlü, zayıf ilişkiler belirlenmiştir. Bu durum, araştırmadaki H_{1-6} hipotezini destekler niteliktedir. Karaömer'in (2018: 1-235) araştırmasında; örgütsel sinizm ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olmadığı vurgulanmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-6} hipotezinin kabul edilmesiyle aynı doğrultuda bir sonuç ortaya konulmuştur. Korkmaz'ın (2018: 1-97) araştırmasında; davranışsal boyut ile iş tatmini arasında negatif yönlü, düşük düzeyde, anlamlı farklılık olduğu belirlenmiş ve davranışsal sinizmin azaldıkça iş tatmini düzeyinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu da, araştırmadaki H_{1-6} hipotezini destekler durumdadır. Oklu'nun (2018: 1-128) araştırmasında; davranışsal sinizm ile dışsal iş tatmini arasında ters yönlü, zayıf ilişki çıkmıştır. Bu sonuç, bu araştırmadaki H_{1-6} hipotezini desteklemiştir. Bedeian'ın (2007: 9-32) araştırmasında; örgütsel sinizmin iş tatmini ile arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Eaton'ın (2000: 1-133) araştırmasında ise; iş tatmini ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönlü, anlamlı ilişki çıkmıştır. Bu araştırmadaki H_{1-6} hipotezi ise tam tersini söylemektedir.

İş tatmini ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik çıkan bu sonuçlara göre H_{1-1} , H_{1-2} , H_{1-3} , H_{1-4} , H_{1-5} , H_{1-6} kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, bütün hipotezler kabul edilmiş olup reddedilen hipotez olmamıştır. Bunun nedeni olarak; iş tatmini boyutları ile örgütsel sinizm boyutlarının arasındaki ilişkinin negatif çıkması, araştırmaya konu olan kargo şirketinin çalışanlarının iş tatmini boyutları azaldıkça örgütsel sinizm boyutlarının artacağı yönünde bir sonuç elde edilmiştir. Yani, çalışanların iş tatminleri azaldıkça örgütsel sinizm yaşamaları da artmaktadır. Böyle bir durumda, çalışanlar işlerine ve iş ortamlarına karşı negatif bir tutuma bürünerek işlerinden memnuniyetsizlik yaşayıp iş tatminsizliği yaşamaktadır. Tam tersi bir durumda ise, çalışanların iş tatminleri arttıkça örgütsel sinizmleri azalmaktadır. Bu durumda tam tersi bir sonuç çıkmaktadır. Yani, çalışanların işlerindeki memnuniyet seviyesi

yükseldikçe iş tatminsizliği yaşamaları azalmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sinizm yaşamaları da bununla beraber düşmektedir.

7. SONUÇ ve ÖNERİLER

Yönetim tarihinde klasik yönetim anlayışında insan; makine olarak görülmekteyken, günümüzdeki modern yönetim anlayışında en önemli unsur olarak görülmektedir. Bu nedenle günümüzde örgütler arasında yaşanan rekabetin hızlı artışıyla ve küreselleşmenin de etkisiyle çalışanların iş tatminlerini arttırmak önem arz eden bir hal almaktadır. Bu bağlamda çalışanlar örgütlerinden ne kadar fazla tatmin sağlarsa o kadar az örgütsel sinizm yaşamaktadır. Aksi halde, çalışanların örgütlerine ve örgütlerindeki bireylere karşı oluşturduğu negatif duyguları, düşünceleri, davranışları kapsayan örgütsel sinizm önemsenmediğinde yabancılaşma, tükenmişlik, performansla motivasyonda düşüşler, iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

İş tatmini çalışanın yaptığı işe yönelik tutumu olduğundan inançları, bilgiyi, duyguları, algıları, duyarlılığı, davranışsal eğilimleri kapsamaktadır (Organ ve Hamner 1982: 287). Çalışanın işe devam etmeme, geç kalma, işten ayrılma niyeti gibi davranışsal tepkiler iş tatmininin davranışsal boyutunu ifade etmektedir (Ayça, 2016: 40). Bu tepkisel eğilimlerin kaynağı sinik duygular olabilmektedir.

Çalışanların sinik düşüncelerinin bir sonucu olarak örgütsel sinizm yaşamlarının nedenleri; örgüte güvensizlik, işe isteksizlik, yabancılaşma, yanlış yönetim, aşırı rol yükleri ve stres, terfi kayırmacılığı, adaletsizlik, iletişimsizlik, çatışma, kişilik yapısı, uzun çalışma saatleri, güç dengesizlikleri, mobbing, üst düzey yönetici maaşları, takıntılı bozukluklar gibi negatif duygusalıklardır (İbrahimağaoğlu, 2018: 13). Bu nedenlerden dolayı araştırmada elde edilen bulgular ışığında geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

Hizmet sektöründen olan bu kargo şirketindeki çalışanların iş tatminsizliği ve örgütsel sinizm yaşadıkları konusunda en başta yöneticiler farkındalık bilincine sahip olmalıdır. Bu bağlamda, farkındalık bilinci ile tatminsizliğin ya da sinikleşmenin hangi seviyelerde olduğu ve hangi faktörlerin bunlara sebebiyet verdiği belirlenerek oluşabilecek potansiyel zararların önüne geçilebilmeli ve çözüme yönelik stratejiler oluşturmalıdır. Bunlara yönelik yöneticiler, çalışanlarının daha çok performans göstererek örgütsel bağlılıklarını sağlamak adına ast-üst olarak güvenlerini kazanmalıdır. Çünkü dinamik iş hayatı içinde ekonomik, siyasi ve sosyal koşullar sürekli örgütsel değişimi ve yenilikleri zorunlu kılmaktadır. Bir başka çözüm önerisi ise, yöneticiler çalışanlarına kurumsal kimlik çerçevesinde ölçülü davranmalıdır. Onları dinleyerek, fikirlerine önem vererek, katılımcı yönetim ilkesini benimseyerek sinik durumlarının oluşmaması için uygun çalışma şartları oluşturmalıdır. Böylece iş tatmini yaşayan çalışanların devamsızlık oranlarında azalmalar görülebilmektedir. Çalışanların verimliliğini arttırmak için belirli aralıklarla oryantasyon programları ve iş dışı etkinlikler düzenlemelidir. Bu durum çalışanların motivasyonlarını da arttırabilmektedir.

Kargo şirketindeki çalışanların yaşadığı iş tatminsizliği ya da örgütsel sinizm yaşamları görmezden gelindiğinde hem örgüt hem de çalışanlar için olumsuzluklar söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda iş tatminsizliğine ve örgütsel sinizme neden olan faktörlere dikkat edilerek gereken önlemler alınmalıdır. Önlemler alınmadığında alternatif iş imkanlarının az olduğu günümüz şartlarında çalışanlar işlerinden ayrılmayarak devam bağlılığı gösterebilirler de sadece fiziksel olarak örgütte görüldüklerinden psikolojik açıdan örgütle bütünleşmemektedir.

Örgütsel sinizmin önlenmesi için bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardaki artışlar önlenmelidir. Böylece çalışanların yaşadıkları sinizm sonucunda başarı ve yeterlilik duygularında azaldığından işlerinden de tatmin olamamaktadır. Yöneticiler bu tür durumlara dikkat ederek örgüt içi motivasyon ortamı oluşturmalı, gerekli hallerde yönetsel bazı işleyişleri değiştirerek çalışanların iş tatmininin artmasını sağlamalı, adilce ve eşit ücrete olanak tanıyan kök ücret sistemi kurmalıdır.

Bilgisi ve deneyimi olan çalışanlara terfi ve yükselme olanakları sağlamalıdır. Çalışanların maddi/manevi taleplerinin karşılanarak örgütün bir üyesi oldukları ve örgütte değerli oldukları hissettirilmelidir. Görev dağılımında bireysel yeterlilikler göz önünde bulundurularak adil görev dağılımı yapılmalıdır. Çalışanlara profesyonellik ve profesyonel davranışlar ile ilgili eğitimler verilmelidir. Onların profesyonel benlik algıları ile onları etkileyen faktörler aralıklı olarak ölçülerek iş tatminlerini arttırmak ve örgütsel sinizm yaşamamaları için takdir, destek ve esneklik sağlanmalıdır. Çalışanların ve yöneticilerin şahsi menfaatlerini örgütün menfaatlerinden üstün tutmaması, ahlaklı ve etik davranarak örgüt kültürüne uyum sağlaması sorumluluk bilinci taşımalarını da arttırmaktadır.

Örgütsel sinizmin en önemli sebebinin örgütte çalışanların yönetime karşı duyduğu güven eksikliği olduğu vurgulanmaktadır (Abraham, 2004: 285). Bu sebeple örgüt yöneticileri çalışana danışmanlık yapmalı, adaletli ve sürekli bir disiplin sistemi kurmalı ve rekabeti yönetmelidir. Aynı zamanda hizmet sektöründeki çalışanlar ya da araştırma verilerinin toplandığı kargo şirketi çalışanları müşterilere ve diğer muhataplara karşı saygılı olmalı ve maksimum fayda ile hizmet vermelidir.

Bu araştırma anket yanıtlarının gönüllülük ve içtenlik esasıyla yapıldığı, örneklemin evreni temsil ettiği, anketteki ifadelerin katılımcılar tarafından doğru algılandığı ve yanıtların buna göre verildiği, ölçeklerle yöntemlerin araştırmanın amacına ve sorusuna uygun olduğu gibi varsayımlara dayanmaktadır. Araştırmada zaman baskısının olması, maliyet kısıtlaması, belirli bir şirkette yapılması, verilerin bir dönemde toplanması, demografik değişkenlerin sınırlı olması, anketin sonuçlarının hizmet sektörü açısından sadece bu kargo şirketi için değerlendirmeye alınması, çıkan bulguların belli örneklem için geçerli sayılarak genelleme yapmaya izin vermemesi gibi sınırlılıklar da bulunmaktadır.

Bu araştırmanın, iş tatmini ve örgütsel sinizm konularında araştırmalar yapacak çalışanlara, yöneticilere, kurumlara faydalar sağlayacağı ve yapılması muhtemel araştırmalara katkıları olabileceği düşünülmektedir. Bu iki değişkenlerle ilgili olarak bu araştırma, yeni bilgileri ve bulguları yerli ve yabancı literatüre katkı olarak sunmaktadır. Araştırmanın diğer meslek grupları ve örneklem büyüklüğü genişletilerek, sektör karşılaştırmaları yapılarak ve farklı değişkenler ile ilişkileri ölçülerek de yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases, and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126(39), pp.269-292.
- Abraham, R. (2004). *Organizational Cynicism: Definitions, Bases, and Consequences* (Mellen Studies in Business). New York: Edwin Mellen Press, p.274.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), s.1-25.
- Andersson L. M. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relation*, 49(11), pp.1411-8.
- Arabacı, I. B. (2010). The Effects of Depersonalization and Levels on the Job Satisfaction of Educational Inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), pp.2802-2811.
- Arslan, A. (2016). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Aydın Turist Rehberleri Odası'na Kayıtlı Olan Profesyonel Turist Rehberleri Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Ayça, B. (2016). Otantik Liderlik Davranışının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi ve Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C.7, S.1, s.1-30.
- Bedeian, A. G. (2007). Even if the Tower Is "Ivory," It Isn't "White:" Understanding the Consequences of Faculty Cynicism. *Academy of Management Learning & Education*, 6(1), pp. 9-32.
- Boyalı, H. (2011). Örgütsel Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Karaman'daki Bankalar Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Karaman.
- Brandes, M. P. (1997). *Organizational Cynicism: Its Nature, Antecedents, and Consequences*, Dissertation of Doctor of Philosophy, The University of Cincinnati.
- Brandes, P., Dharwadkar, R. & Dean, J. W. (1999). Does Organizational Cynicism Matter? Employee and Supervisor Perspectives on Work Outcomes. *The 36th Annual Meeting of the Eastern Academy of Management Proceedings*, pp.150-153.
- Bommer, W.H., Rich, G.A. & Rubin, R.S. (2005). Changing Attitudes About Change: Longitudinal Effects of Transformational Leader Behaviour on Employee Cynicism about Organizational Change. *The Journal of Organizational Behaviour*, (26), pp.733-753.
- Costa, P. T. İ., Zonderman, A. B., McCrae, R. & Williams R. B. Jr. (1986). Cynicism and Paranoid Alienation in the Cook and Medley HO Scale. *Psychosomatic Medicine*, 48(3), pp.483-485.

- Çakar, N. D. & Yıldız, S. (2009). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken Mi?. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.28, ss.69-90.
- Çetin, F. & Fıkrıkoca, A. (2010). Rol Ötesi Olumlu Davranışlar Kişisel ve Tutumsal Faktörlerle Öngörülebilir Mi?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C.65, S.4, ss. 41-66.
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı-Örgütsel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul, s.95.
- Dean, Jr., James, W., Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 23(2), p.342.
- Delken, M. (2004). Organizational Cynicism: A Study among Call Centers, Master's Thesis, University of Maastricht.
- Eaton, J.A., (2000). A Social Motivation Approach to Organizational Cynicism, Dissertation of Master of Arts, Faculty of Graduate Studies, York University, Toronto, pp.1-133.
- Erbil, S. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Sinizm Algılarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Aydın.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.5, S.1, ss. 17-26.
- Fındık, M. & Eryeşil, K. (2012). Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *International Iron & Steel Symposium*, Karabük Üniversitesi, Karabük, ss.1250-1255.
- Gün, G. (2016). Örgütsel Sinizm ile İş Tatmin Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Asos The Journal of Academic Social Science*, C.4, S.37, s. 253-266.
- Güzel, B., Perçin, N. Ş. & Tükeltürk, A. (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Sinizm ile İlişkisi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. 18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler. *Bilim ve Teknoloji Üniversitesi*, Adana, s.912-919.
- Hotamışlı, M. & Ağca, V. (2010). Öğretim Elemanları İş Tatmin Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Değişmesi: Türkiye'de Kamu ve Vakıf Üniversitelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, C.XII, S.2, s.97.
- İbrahimağaoğlu, Ö. (2018). Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Doktora Programı, İstanbul.
- James, M. S. L. (2005). Antecedents and Consequences Of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Dissertation Of Doctor Of Philosophy, The Florida State University, Florida.

- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık İlkesi. Küresel İktisat ve İşletme Çalışmaları Dergisi, C.2, S.3, s.34-46.
- Kalağan, G. (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Kantar, H. (2008). İşletmede Motivasyon. İstanbul: Kum Saati Yayın, s.24.
- Karaömer, G. B. (2018). Otel İşletmelerinde İşgören Sinizminin, Çalışanların Motivasyon ve İş Tatminine Etkileri: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Gaziantep.
- Kayış, A. (2009). Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. 4.Bs. Ankara: Asil Yayın Dağıtım, s.405.
- Koçel, T. (1999). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klâsik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. İstanbul: Beta Yayın, s.584.
- Korkmaz, C. B. (2018). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişki: Diyarbakır Selahaddin Eyyübi Devlet Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Edirne.
- Kutunis, R. Ö. & Dikili, A. (2012). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. Bursa: Ekin Yayınevi, s.272.
- Mantere, Saku & Martinsuo, M. (2011). Adopting and Questioning Strategy: Exploring the Role of Cynicism and Dissent. 17th Egos-European Group for Organizational Studies Colloquium, France, p.10.
- Matrecia S. L. J. (2005). Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems, Doctoral Dissertation, The Florida State University.
- Mimaroglu, H. (2008). Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oklu, M. N. (2018). Sinizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Uşak İli Kamu Çalışanları Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Uşak.
- Organ, W. D. & Hamner, C. W. (1982). Organizational Behavior. An Applied Psychological Approach Business Publications, p.287.
- Örücü, E., Kılıç, R. & Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Balıkesir Üniversitesi, Bandırma İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (13), s.1-14.
- Özaydın, M. M. & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, C.6, S.1, s.251-281.

- Özkalp, E. & Kirel, Ç.(2001). Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s.538.
- Özgener, Ş., Ögüt, A. & Kaplan, M. (2008). İşgören-İşveren İlişkilerinde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Sinizm. Ankara: İlke Yayınevi, s.59.
- Pitre, L. J.(2004). Organizational Cynicism at the United States Naval Academy: An Exploratory Study, Master of Arts, Naval Postgraduate School, California.
- Reichers, A. E., Wanous, J. P. & Austin, J. T. (1997). Understanding and Managing Cynicism About Organizational Change. *Academy of Management Executive*, 11(1), p.49.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A (2012). Örgütsel Davranış. İstanbul: Nobel Yayınları, s.53.
- Saruhan, Ş. C. & Özdemirci, A. (2005). Bilim, Felsefe ve Metodoloji. İstanbul: Alkım Kitabevi, s.116.
- Sur, Ö. (2010). Örgütsel Sinizm: Eskişehir İli Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Staw, B .M., Bell, N. E. & Clausen, J. A. (1986). The Dispositional Approach to Job Attitudes: A Lifetime Longitudinal Test. *Administrative Science Quarterly*, (31), pp.56-77.
- Şenoğlu, T. (1967). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi, <https://evrimagaci.org/maslowun-ihitiyac-lar-hiyerar-sisi-1644>, Erişim Tarihi: 03.08.2019.
- Weiss, D.J., Davis, R.V., England, G.W. & Lofquist, L.H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. The University of Minnesota Press, Minneapolis, p.9.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Özbaran Ofset Matbaacılık, s.203.
- Tokgöz, N. & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel işletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.8, S.2, s.238-305.
- Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.4, S.2, s.170-178.
- Yew, L. (2008). Job Satisfaction and Affective Commitment: A Study of Employees in The Tourism Industry in Sarawak, Malaysia. *Sunway Academic Journal*, (4), pp.27-43.