

İşte Var Olmama (Presenteeism) ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü ve Yaş Faktörü

Organizational Cynicism and the Age Factor as Mediators in the Relationship between Presenteeism and Job Satisfaction

Turabi KARADAĞ¹ 

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi, İnşaat Mühendisliği Fakültesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, İstanbul, Türkiye

Öz

Bu araştırma iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi üzerinde işte var olamama algısının etkisi ve bu etkiye aracılık eden veya düzenleyen örgütsel sinizm ve yaş faktörlerinin ilişkisine ışık tutmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma problemini nicel yöntemlerle irdeleyebilmek için veriler, internet üzerinden uygulanan anket formu ile 251 iş güvenliği uzmanından veri toplanmıştır. En küçük kareler yöntemine dayalı iki regresyon modeli kurulmuştur. İlk regresyon modelinde işte var olamama algısı düzeyinin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi, örgütsel sinizm düzeyinin doğrudan etkisi ve aracılık etkisi incelenmiştir. İkinci regresyon modelinde ise yaş faktörünün bu etkiler üzerindeki yönetici/ düzenleyici etkisi sorgulanmıştır. İşte var olamama algısının iş tatmini üzerindeki tek başına etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değilken, örgütsel sinizm faktörünün aracılık etkisiyle birlikte işte var olamama algısının iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlıdır. Dolayısıyla örgütsel sinizm tam aracılık etkisine sahiptir. İki değişimdeki değişimin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisi negatiftir. Yaş faktörünün bu ilişki örüntüsündeki yönetici etkisi anlamlıdır. Ancak yaşın yöneticilik etkisi presenteeism düzeyinin tek başına etkisi üzerinde değil, Örgütsel sinizm faktörü ve onun aracılık etkisi üzerinde anlamlıdır. Yaş arttıkça, presenteeism sinizm aracılığıyla iş tatmini üzerindeki etkisi artma eğilimindedir.

Anahtar Kelimeler: işte var olmama (presenteeism), iş tatmini, örgütsel sinizm, yaş.

Abstract

The goal of this study was to learn more about the impact of presenteeism perception on occupational safety experts job satisfaction, as well as the relationship between organizational cynicism and age factors that mediate or regulate this effect. Data was collected using an internet-based questionnaire from 251 occupational health and safety experts in order to examine the research problem using quantitative methods. The least squares method was used to create two regression models. The direct effect of absenteeism perception on job satisfaction, the direct effect of organizational cynicism, and the mediation effect were investigated in the first regression model. The manager/moderator effect of the age factor on these effects was questioned in the second regression model. While not being present at work has no statistically significant effect on job satisfaction, the effect of presenteeism perception on job satisfaction is statistically significant when combined with the mediation effect of the organizational cynicism factor. As a result, organizational cynicism serves as a full mediator. Changes in two variables have a negative impact on job satisfaction levels. In this relationship pattern, the age factor has a significant executive effect. However, the managerial effect of age is only significant on the organizational cynicism factor and its mediating effect, not on the effect of presenteeism level alone. The impact of presenteeism on job satisfaction through cynicism tends to increase as people get older.

Key Words: presenteeism, job satisfaction, organizational cynicism, age.

I. GİRİŞ

Örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek adına proaktif bir yaklaşım sergileyerek olması muhtemel değişimin sinyallerini önceden fark edebilmeli ve değişimler gerçekleştiğinde uyum sağlayabilmelidir. Örgütler adına günümüz dünyasında rekabet edebilmek gün geçtikçe daha zor bir hal almaktadır. Örgütler sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü sağlayabilmek adına gelişim ve değişim içerisinde yer almalıdırlar. Endüstrileşmenin de giderek artmasıyla örgütler rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli faktör olan insan kaynağının önemini gün geçtikçe daha yoğun bir şekilde kavramaktadırlar. İşletmelerin nihai amacı mal ve hizmet üretmektir. İşletmeler nihai hedeflerine ulaşabilmek adına sahip olduğu üretim faktörlerini etkin ve verimli bir şekilde kullanmak zorundadır. Üretim faktörleri içerisinde en önemli unsurun insan olduğu ve bu unsurun etkin ve verimli bir şekilde kullanılmasının öneminin yadsınamaz olduğu bir gerçektir.

İşletmelerde zamanla önemli bir soruna dönüşen işte var olamama kavramı, İngiliz literatüründe presenteeism kelimesiyle tanımlanmaktadır. Kökenine bakıldığında presenteeism kavramının “presence” kelimesinden

meydana geldiği görülmektedir. “Presence” kelimesinin anlamı ise var olma, hazır bulunma, görünüş ve orada olmak şeklindedir. Presenteeism kelime anlamından fiziken var olmayı ifade ettiği görülmektedir (Çiftçi, 2010:155). Cooper’ın 1998 yılında yaptığı araştırmasında presenteeism (işte var olamama) kavramını XX. yüzyılın ikinci yarısını takiben ortaya çıkan ve her açıdan toplumu derinden etkileyen olaylarla bağdaştırmakta ve sebeplerini bu olaylarda aramaktadır. Cooper’a göre; bilhassa 1990’lı yıllarda dünya çapında yaşanan resesyondan dolayı (ekonomik durgunluk) işletmelerin küçülme yoluna gitmeleri ve dolayısıyla çalışanların işsiz kalmaları ve herhangi bir iş garantisi olmaksızın çalışmak durumunda kalmaları presenteeismi doğuran temel neden olarak görülmektedir. Yine aynı şekilde Aronson ve arkadaşları yaptıkları çalışmada 1990’lı yıllarda meydana gelen küresel ve endüstriyel iş iklimlerinin değişmesinin presenteeismi güncel bir olgu olarak karşımıza çıkarttığını ifade etmektedirler (Aronsson vd., 2000:503).

İş yaşamında son dönemlerde, devamsızlık şeklinde ifade edilen “hastayım bugün işe gitmeyeceğim” yerini presenteeism (işte var olamama) olarak belirtilen “hastayım fakat işteyim” olgusuna bırakması gün geçtikçe artan bir şiddetle tartışılmaktadır. Günbeyi ve Gündoğdu (2010) yaptıkları çalışmalarında presenteeism (işte var olamama) kavramını “işkoliklik” olarak kullanmıştır (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010: 56).

Araştırmanın bir diğer odak noktası olan iş tatmini kavramı ise, endüstriyel psikoloji, kamu yönetimi, sağlık kurumları gibi çeşitli disiplinlerdeki araştırmacılar için popüler bir konudur. İş tatmininin yaygın olarak araştırılmasının ana nedeni kurum kültürü gibi değişkenlerle önemli ilişkiler içerisinde bulunmasından kaynaklanmaktadır (Nawawi, 2013). Sudaryo ve arkadaşlarına (2018: 75) göre bir kurumun başarısı için insan kaynaklarının üretkenliği gerekli olduğu için iş tatmini de önemlidir. Worrell’e (2004: 10) göre çalışanların bağlılıklarını, özverilerini ve iş kalitesini artırabilmesi bakımından iş tatmini bir kurumun başarısının anahtarlarından biridir. Diğer taraftan iş tatmini düzeyinin düşük olması çalışanların bağlılık ve sadakatlerinin azalmasına neden olarak kurum hedeflerinin performansını ve başarısını olumsuz yönde etkileyebilir (Olorunsola, 2013). Spector’a (1997: 1) göre iş tatmini, kurum çalışmanın işini sevme seviyesidir. Bununla birlikte, benzer anlamda iş tatmini yapılan işin bir zevk kaynağı olarak görülmesi ve ihtiyaçların ya da isteklerin yerine getirilme düzeyi ile ilişkilidir (Worrell, 2004: 10-11). Ancak Robbins ve Coulter’a (2012: 375) göre ise iş tatmini işi ile ilgili olumlu ve olumsuz hisleri olan bir çalışanın genel tutumudur. Bu fikirlerden yola çıkarak, bir çalışanın işiyle ilgili beklentilerinin karşılanabileceği ölçüde iş tatminine sahip olacağı ve işine yönelik olumlu bir tutum geliştirebileceği sonucuna varılabilir.

Gelişen ve değişen dünyada örgütleri bu gelişim ve değişimlere uyum sağlamaya yöneltecek en önemli kaynak beşeri sermaye olduğu söylenebilir. Beşeri sermaye başka bir ifadeyle insan, doğası gereği başka insanlarla bir arada yaşamak zorundadır. İnsan en küçük örgüt olan aile ile yaşamına başlar ve zamanla çeşitli örgütlerle etkileşime girerek sosyalleşmektedir. İnsanın sosyalleşme sürecine katkı sağlayan örgütler çevrenin etkisiyle dinamik ve canlı hale gelmektedir. İnsan ise becerileri, yetenekleri ve donanımları sayesinde içinde bulunduğu ortamı değiştirmekte ve geliştirmektedir. Bu açıdan bakıldığında insan kaynağının örgüt açısından taşıdığı önem açık bir şekilde görülebilir. Bu nedenle çalışanların örgütlerine karşı olumlu tutumlar beslemeleri son derece önemlidir. Fakat örgütsel ortamın niteliği, yapılan işin gerekleri, yöneticilerin davranış biçimleri, çevresel değişimler gibi birçok nedenden dolayı çalışanlar örgütlerine karşı bazı olumsuz tutumlar besleyebilir ve istenmeyen davranışlar gösterebilirler. Bu olumsuz tutum ve davranışlardan birisi de sinizmdir (Torun, 2016:26).

Örgütsel sinizm çalışanların örgüte karşı hissettikleri olumsuz duygu, değer, inanç ve davranışlardan oluşmaktadır. Brandes (1997:31) yaptığı bir çalışmada örgütsel sinizmi, çalışanların yönetimi küçümsemesi, bencillikle yargılaması, aynı kademedeki meslektaşlarını hor görmesi şeklinde tanımlamaktadır. Sinizm örgüt açısından birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarabilmektedir. Çünkü örgütsel sinizm çalışanın örgüte olan bağlılığını, performansını ve verimliliğini azaltan, işten ayrılmasına ya da ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına neden olan olumsuz bir durumu yansıtır. Örgütte sinizm yaşayan çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte zorlanırlar. Karşı karşıya kaldıkları hemen hemen her durumdan bir adaletsizlik algısı ortaya çıkarak kendilerini tüketirler.

Yapılan çalışmalarda işte var olmama konusunun örgütsel davranışlar içerisinde bir çok konuya etki ettiği görülmüştür. Bunlar içerisinde iş tatmini önemli bir yer tutmaktadır. Bireylerin hedefleri ile örgütün hedeflerinin uyuşması anlamına gelen iş tatmini olduğunda, örgütler için oldukça olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Dolayısı ile her örgüt, çalışanlarında iş tatmini oluşturmak için gayret sarf etmektedir. Çalışanlarda iş tatmini olmama durumu ise örgütler için kaçınılan bir durumdur. Örgütler iş tatmini olmayan çalışanlarla hedefledikleri verimliliği sağlayamazlar (Çiçekoğlu, 2019: 35). Ayrıca iş tatmini olmayan çalışanlarda örgütsel sinizmi etkileyerek işte var olmama sonucunu ortaya çıkartabilir. Çünkü örgütlerinde sinizm yaşayan çalışanlar farklı nedenlerden dolayı işlerine devam etmek zorunda kalabilirler. İşte tam bu noktada işte var olamama sorunu karşımıza çıkmaktadır. İşte var olamama çalışanların yaşadıkları sorunlar nedeniyle, fiziki olarak iş ortamında olmalarına rağmen

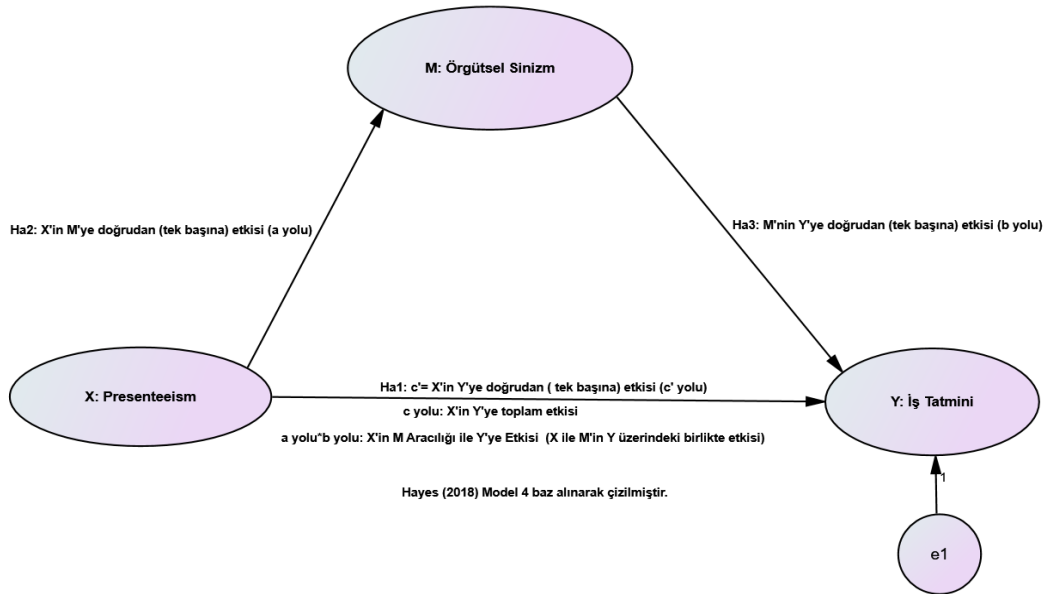
kendilerinin yaptıkları işe verememeleri ve kapasitelerini tam olarak kullanamamalarıyla ilişkili bir kavramdır. Örgütsel sinizmin bireyler üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda işte var olamama sorunu yaşamaları doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkar. Başka bir ifadeyle birçok örgütsel ve yönetsel durum çalışanlarda sinik tutumların gelişmesine neden olabilmektedir. Sinik tutumlar ise zamanla çalışanı işinden soğutmaya ve işte var olamama sorunun ortaya çıkmasına neden olacaktır. İşte var olamama sorununun ise çalışanlarda iş tatminsizliğinin artırması kaçınılmazdır. Çünkü kendini işine tam olarak veremeyen çalışan açısından duygusal bir boşluk hissi oluşur. Bu noktada çalışanlarda iş tatminsizliği bireyleri ele geçirmeye başlamıştır denilebilir. Şimdiye kadar işte var olmama, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramları birbirlerinden bağımsız olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışma ise, işte var olmama ve iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel sinizmin nasıl bir rol oynadığını belirlemesi bakımından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu bağlamdan yola çıkılarak çalışmada iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi üzerinde işte var olamama algısının etkisi ve bu etkiye aracılık eden veya düzenleyen örgütsel sinizm ve yaş faktörlerinin ilişkisine ışık tutmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle araştırma modelinde yer alan işte var olmama, iş tatmini ve örgütsel sinizm kavramlarının birbiriyle ilişkisinin iş güvenliği uzmanları meslek grubu açısından değerlendirilmesinin uygun olacağı düşünülmüştür. Ayrıca iş güvenliği uzmanları açısından işte var olmama (presenteeism) ve iş tatmini ilişkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerindeki etkilerinin

yaşa bağlı olarak mesleki yeterlilik açısından farklılaşmış farklılaşmadığının araştırılmasının ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

II. YÖNTEM

Bu çalışmada “işte var olamama (presenteeism)” düzeyi, “örgütsel sinizm” ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın odaklandığı problem, çalışanların işte var olmama düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel sinizmin aracılık etkisidir. Buna göre araştırmanın deseni, nedensel-karşılaştırmalı (causal-comperative) model olarak belirlenmiştir. Nedensel-karşılaştırmalı modele göre var olan bir durum veya olayın nedenleri neden-sonuç etki bağlamında incelenmektedir (Büyüköztürk ve diğ. 2014: 15).

Bu araştırma neticesinde, oluşturulan kavramsal modellerde bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında tek yönlü oklarla gösterilen her bir yol, bir neden-sonuç ilişkisini ortaya koymaktadır. Karasar'a (1998: 82) göre tarama modeli ile elde edilen bilgilerin gerçek bir neden-sonuç ilişkisi olarak kabul edilemeyeceğini belirtmekle birlikte, araştırmaların yapılmasındaki karşılaşılan ekonomik, teknik veya etik güçlükler nedeniyle tarama ile bulunan ilişkilerin neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanabileceğini belirtmiştir. Buna göre işte var olamamanın (presenteeism) iş tatmini üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolüne ait kavramsal çerçeve modeli Şekil 1.'de verilmiştir.



Şekil 1. İşte Var Olamamanın (Presenteeism) İş Tatmini Üzerine Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü Kavramsal Çerçeve Modeli

Şekil 1.'de verilen araştırmanın modeline göre araştırma kapsamında incelenen temel ve alt hipotezleri aşağıda verilmiştir:

2.1. Araştırmanın temel hipotezi

Ha1: Çalışanların işte var olamama düzeyinin iş tatmini düzeyi üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ha2: Çalışanların işte var olamama düzeyinin örgütsel sinizm düzeyi üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ha3: Çalışanların örgütsel sinizm düzeyinin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ha4: Çalışanların İş tatmin düzeyi üzerinde işte var olamama düzeyi etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlıdır.

Ha5: İşte var olmama düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi bireylerin yaşına göre farklılaşmaktadır.

2.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini, kamu sektöründe çalışan iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın örneklemini ise, 251 iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır. Evrenden örneklem alma işleminde aracı ve düzenleyici etkilerin istatistiksel anlamlılığına 5.000 yeniden örnekleme yöntemiyle elde edilen %95 güven aralıklarından faydalanarak karar verilmiştir. %95 güven düzeyine göre örneklem büyüklüğü karşılamaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, veri tekniği olarak en sık kullanılan yöntem olan anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket Şubat 2022 – Mart 2022 tarihleri arasında uygulanmıştır. Anket formları araştırmanın örneklemini oluşturan iş güvenliği uzmanlarına çevrimiçi bir anket sitesi (Google Anket) linki ile gönderilmiştir.

Sosyal-demografik bilgi formu: Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işyeri kıdemleri (yıl), yönetici pozisyonunda olup olmama gibi sosyal-demografik faktörleri tespit edebilmek için katılımcılara altı soru sorulmuştur. Yaş ve kıdem soruları açık uçlu, diğer sorular kapalı uçludur.

Minnesota iş tatmin ölçeği (MSQ): Katılımcıların iş tatmin düzeylerini ölçmek için “Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MSQ)” tercih edilmiştir. Davis vd (1967) tarafından geliştirilen ölçek, Gökçora ve Gökçora tarafından Türkçeye çevrilmiş ve Baycan (1985) tarafından ilk kez kullanılmıştır (Adıgüzel vd; akt: Heybeli vd 2014). MSQ, “Herzberg Çift Faktör Kuramı (1965)” ve “Minnesota İş Uyumu Kuramı (Lofquist ve Dawis,1978)” dikkate alınarak geliştirilmiştir (Hatipoğlu 2014). Yapısal olarak incelendiğinde MSQ, içsel ve dışsal tatmini ölçmeyi

amaçlayan 20 sorudan oluşmaktadır. Tüm soruların birlikte değerlendirilmesiyle genel iş tatminin ölçüldüğü varsayılmaktadır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Katılımcılardan her maddeye 1-Hiç memnun değilim; 5- Çok memnunuz, en düşük ve en yüksek puanlardan oluşan 5’li likert aralıklı bir tepki vermesi istenir. Yüksek puan yüksek iş tatminine işaret etmektedir. MSQ’nun iç tutarlığı, Cronbach Alpha güvenilirlik testiyle, Baycan (1985) tarafından 0,77; Özdayı (1990) tarafından 0,87 olarak raporlanmıştır (Heybeli vd, 2014). Bu çalışmanın örneklemini için yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik testinde ise iç tutarlık katsayısı 0,94 olarak tespit edilmiştir.

Stanford presentizm ölçeği (SPS-6): Örneklemin işte var olamama algılarını ölçümlemek için kullanılan SPS-6, toplam altı maddeden oluşmaktadır. Koopman vd (1991) tarafından geliştirilen bu ölçek 5’li likert ölçektir. 1- Kesinlikle katılmıyorum; 5- Kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmiştir (Hatipoğlu 2014). Ölçekten alınan puanın yüksek olduğu bireylerde/gruplarda işte var olmama algısının yüksek olduğu düşünülür. Coşkun (2012), SPS-6’nın iç tutarlık katsayısını 0,78 olarak tespit etmiştir. Güvenirliğe tehdit oluşturacak madde tespit edilememiştir. Ölçek güvenirligi iyi düzeyde olduğu değerlendirilmiştir. Coşkun (2012) ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için açılımlı faktör analizinden yararlanmışır. Buna göre SPS-6, toplam varyansın %75,3’nü açıklamaktadır. Çiçekoğlu (2019), ölçeğin güvenirligini iki alt boyutta test etmiştir. Buna göre iş tamamlama alt boyutunun güvenirligi 0,82; dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutunun güvenirligi 0,83 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayılar ölçeğin güvenirliginin yüksek olduğunu göstermektedir (Çiçekoğlu 2019). Tarafımızca herhangi bir alt boyuta ayırmaksızın tüm maddeler için yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik analizine göre ölçeğin iç tutarlık katsayısı 0.85’dir. Buna göre ölçek bu örnekleme de güvenirligini korumaktadır.

Brandes örgütsel sinizm ölçeği (BÖS): Bu ölçeğin Türkçe çevirisi, geçerlik ve güvenirlilik çalışmaları Erdost vd (2007) tarafından yapılmıştır. Tarafımızca örneklemden toplanan verilerle elde edilen Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,90 olduğundan ölçek güvenirligi oldukça yüksek olarak kabul edilmiştir. Ölçek, 5’li likert derecelendirmeye sahiptir. Bireylerin ölçekten aldığı puan yüksekse, o bireylerde örgütsel sinizm düzeyinin yüksek olduğu kabul edilir.

Araştırmanın veri toplama araçlarını oluşturan ölçeklerde çıkartılması durumunda ölçeğin güvenirlilik katsayısını arttıracak madde tespit edilememiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmanın ilk dört hipotezi (Ha1, Ha2, Ha3 ve Ha4) en küçük kareler yöntemine dayalı aracı değişkenli regresyon analizi ile sınanmıştır. Son olarak

örgütsel sinizmin aracılık etkisi üzerinde yaş faktörünün düzenleyici rolü, yönetici ve aracı değişkenli regresyon analizi ile test edilmiştir. Hipotez testlerine geçilmeden önce doğrusal regresyon modellerinin sonuçlarının güvenilirliği için sağlanması gereken varsayımlar kontrol edilmiştir (Hayes 2018; Avcı 2020). Varsayımların karşılandığı tespit edilmiştir. Hipotezleri test etmek için Hayes (2018)'in Process Macro'nun SPSS eklentisi 25.0 sürümü kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde aşağıdaki basamaklar kullanılmıştır:

Aracılık etkisi (mediation effect): Bağımsız değişkendirdeki değişimin, bağımlı değişkendirde neden olduğu değişimin üçüncü bir değişkenle açıklanabildiği durumlarda aracılık etkisinden söz edilebilir (Field 2013). Bağımsız değişkenin doğrudan etkisinin yanında bir başka değişken üzerinden bağımlı değişkene dolaylı etkisi ampirik olarak tahmin edilmek istendiğinde aracı değişken analizine başvurulabilir (Hayes 2018).

Düzenleyicilik etkisi (moderation effect): Bağımsız, aracı ve bağımlı değişken arasındaki ilişki örüntüsü başka değişkenlerin kontrolünde değişiyor olabilir. Değişkenler arasındaki ilişkinin mekanizmasında hangi durumda değişikliklerin meydana geldiğini tespit etmek için düzenleyicilik etki analizine başvurulabilir (Hayes 2018; Gürbüz 2019).

MSQ ölçeği toplam puanı ve SPS-6 ölçeği toplam puanı arasında doğrusal ilişki tespit edilmiştir (Doğrusallık (1,21)= 29,93;p< 0,01). MSQ toplam puanı ve BÖS ölçeği toplam puanı arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir (Doğrusallık (1,44) = 4,40; p<0,01). Bağımlı değişken ile diğer değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusal olduğu varsayımı karşılanmıştır. Ayrıca SPS-6 ve BÖS arasındaki çoklu doğrusallığı test etmek için VIF ve tolranca değerleri incelenmiştir. VIF değeri<10,00 ve tolranca değeri<VIF olduğundan SPS-6 ve BÖS arasındaki çoklu doğrusallık tespit edilememiştir. Buna göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olmadığı varsayımı karşılanmıştır. Modeldeki değişkenlerin puanlarında ekstrem değerlere rastlanmamıştır. Durbin-Watson test değerine göre hatalar tesadüfidir (DW= 1,76). Çarpıklık ve basıklık değerleri arası saçılım grafiğine göre bağımlı değişken, modeldeki diğer tüm değişken değerlerinde eşit varyans gösterdiğinden varyansların homojenliği varsayımı sağlanmıştır. Studentized residual değerlerin normal dağılım gösterdiği varsayımı karşılanmıştır (Skewness & Kurtosis= -1 < +1) (Field, 2013).

Bootstap yöntemine dayalı güven aralıkları: Yazındaki simülasyon çalışmaları göstermektedir ki dolaylı etkilerin normal dağılım göstermediğini

varsayarak geliştirilen testler, normal dağılım varsayımına dayalı Sobel testine kıyasla daha tutarlı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu nedenle aracılık etkisi analizlerinde yeniden örnekleme sonucu elde edilen güven aralıkları dikkate alınmalıdır. Bootstap yöntemiyle yeniden örnekleme bunlardan biridir (Hayes 2018; Gürbüz 2019).

III. BULGULAR

Araştırmanın örnekleme ait verilerinin istatistiki analizinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Demografik Bulgular

Örneklemin %63,35'ini erkekler; %54,58'ini 35-49 yaş grubundaki, %34,66'sını 20-34 yaş grubundaki bireyler; %47,41'ni lisans, %27,89'unu lisansüstü eğitim mezunları oluşturmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. Örneklemin sosyal demografik özellikleri

| Sosyal demografik özellikleri | N | % | |
|-----------------------------------|----------------|------|-------|
| Cinsiyet | Erkek | 159 | 63,35 |
| | Kadın | 92 | 36,65 |
| Yaş grubu* | 20-34 | 87 | 34,66 |
| | 35-49 | 137 | 54,58 |
| | 50-68 | 27 | 10,76 |
| Eğitim düzeyi | Ön Lisans | 35 | 13,94 |
| | Lisans | 146 | 58,17 |
| | Lisansüstü | 70 | 27,89 |
| Medeni durumu | Bekar/Boşanmış | 98 | 39,04 |
| | Evli | 153 | 60,96 |
| Kıdem* | <=1 yıl | 36 | 14,63 |
| | 2-4 yıl | 40 | 16,26 |
| | 5-9 yıl | 41 | 16,67 |
| | 10-14 yıl | 36 | 14,63 |
| | 15-19 yıl | 24 | 9,76 |
| | 20-24 yıl | 47 | 19,11 |
| >=25 yıl | 22 | 8,94 | |
| Şu an yönetici olup olmama durumu | Evet | 92 | 36,65 |
| | Hayır | 159 | 63,35 |

N= 251; kıdem değişkeninde beş katılımcı cevap vermemiştir.

*Açık uçlu soru analiz esnasında gruplandırılmıştır.

Tablo 1.'e göre örneklemin %63,35'ini erkekler; %54,58'ini 35-49 yaş grubundaki, %34,66'sını 20-34 yaş grubundaki bireyler; %58,17'sini lisans, %27,89'unu lisansüstü eğitim mezunları oluşturmaktadır (Tablo 2). Evli bireyler, %60,96 oranında temsil edilmektedir. Bir yıl ve daha az süredir aynı işletmede çalışanların oranı %14,63; 2-4 yıldır çalışanların oranı % 16,26; 5-9 yıldır çalışanların oranı 16,67; 10-14 yıldır çalışanların oranı 14,63; 15-19 yıldır çalışanların oranı 9,76; 20-24 yıldır çalışanların oranı %19,11; 25 yıl ve daha fazla süredir aynı işletmede çalışanların oranı %19,11'dir. Örneklemin %63,35'i verilerin toplandığı dönemde yönetici görevinde olmadığını belirtmiştir.

Tablo 2. Yaş ve kıdem değişkenlerinin tanımlayıcı istatistikleri

| | X | SD | Ortanca | Min | Max |
|-------|-------|-------|---------|-----|-----|
| Yaş | 37.76 | 10.59 | 40 | 20 | 68 |
| Kıdem | 11.80 | 9.39 | 10 | 0 | 40 |

Tablo 2.'ye göre örnekleme açık uçlu olarak yöneltilen yaş ve kıdem sorularının tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3.'te verilmiştir. Örneklemin yaş ortalaması 37,76 iken, bireylerin yarısı 40 yaşından daha genç, diğer yarısı ise daha yaşlıdır. Örneklemin aynı işlerindeki kıdem ortalaması 11,80'dir. Bireylerin yarısı 10 yıldan az, diğer yarısı ise 10 yıldan fazla süredir aynı işlerinde çalışmaktadır. Aynı işyerinde en uzun süre çalışan birey, bu süreyi 40 yıl olarak belirtmiştir.

3.2. İşte Var Olmama (Presenteeism) Düzeyinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Örgütsel Sinizmin Aracı Rolü

İşte var olmama (presenteeism) düzeyi, örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkisi en küçük kareler yöntemine dayalı aracı değişkenli regresyon modeli ile test edilmiştir. Böylece çalışanların presenteeism düzeyindeki değişimin iş tatmin düzeyindeki değişime doğrudan (tek başına) etkisi; örgütsel sinizm düzeyinin iş tatmini düzeyindeki değişime doğrudan etkisi; presenteeism düzeyindeki değişimin örgütsel sinizm düzeyindeki değişime tek başına etkisi ve presenteeism düzeyinin örgütsel sinizm aracılığıyla iş tatmini düzeyindeki değişime etkisi, yani presenteeism ve örgütsel sinizmin birlikte etkisi sorgulanmıştır. Kurulan regresyon modeli örneklemdaki bireylerin iş tatminindeki değişimin %20,68'ni anlamlı olarak açıklamaktadır (Tablo 3).

Tablo 3. Presenteeism ve iş tatmin düzeyi ilişkisinde örgütsel sinizm aracılık rolü

| Regresyon yolu | b | se | p | %95 CI |
|---|---------|------|-------|------------------|
| Presenteeism --> iş tatmini | -0,4805 | 0,26 | 0,07 | -0,988; 0,04 |
| Presenteeism --> örgütsel sinizm | 1,1079 | 0,12 | 0,01* | 0,871; 1,332** |
| Örgütsel sinizm ---> iş tatmini | -0,6944 | 0,12 | 0,01* | -0,923; -0,458** |
| Presenteeism --> sinizm ---> iş tatmini | -0,7693 | 0,15 | - | -1,092; -0,473** |

F(2,248)= 32,32; R² = 0,2068; p<0,05
*p<0,01; ** %95 güven aralığında anlamlı farklılık.
Güven aralıkları bootstrap 5.000 yeniden örnekleme ile elde edilmiştir.

Tablo 3.'e göre örgütsel sinizm düzeyinin örneklemdaki bireylerin iş tatmini düzeyine etkisi kontrol altındayken, yani 0 kabul edilmişken işte var

olmama algısı düzeyinin iş tatmini üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olduğu istatistiksel olarak tespit edilememiştir (b=- 0,4805; se= 0,26; p>0,05; %95CI= -0,988; 0,04). Buna göre örneklemin işte var olma algısı düzeyindeki değişim, iş tatmini düzeyinde bir değişime yol açtığı en azından istatistiki bulgulara göre söylenemez.

Öte yandan presenteeism düzeyindeki değişimin örgütsel sinizm düzeyindeki değişime doğrudan etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır (b=1,1079; se= 0,12; p<0,05; %95CI= 0,87; 1,33). Bu etki pozitifdir. Örneklemdaki bireylerin presenteeism düzeyindeki bir puanlık artış, örgütsel sinizm düzeyinde 1,1079 puanlık artışa neden olmuştur (Tablo 3).

Presenteeism düzeyinin iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisi kontrol altındayken örneklemdaki örgütsel sinizm düzeyinde meydana gelen değişimin iş tatmini düzeyindeki değişime tek başına etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır (b= -0,6944; se= 0,12; p<0,05; %95CI= -0,92; ; -0,45). Bu etki negatif yönlüdür. Yani örneklemdaki bireylerin sinizm düzeyi yükseldikçe, iş tatmin düzeyi düşmektedir; ya da sinizm düzeyi düştükçe iş tatmin düzeyi yükselmektedir.

İşte var olmama düzeyindeki değişimin iş tatmini üzerindeki tek başına etkisinin istatistiksel olarak anlamlılığı tespit edilememesine rağmen, presenteeism örgütsel sinizm düzeyindeki değişim aracılığıyla iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır (b=-0,7693; se= 0,15; %95CI=-1,092; -0,473). Yani örgütsel sinizm aracılık etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu aracılık etkisi, tam aracılık olarak tespit edilmiştir. Çünkü presenteeism düzeyinin tek başına etkisi anlamı değilken, sinizm ile iş tatmini üzerinde yarattığı etki anlamlıdır. Dolayısıyla işte var olmama düzeyi ve örgütsel sinizm düzeyi birlikte artan katılımcıların iş tatmin düzeyi bir puanlık değişime karşılık 0,7693 azalmaktadır (Tablo 3).

3.3. Yaşa Göre Presenteeism'in İş Tatminine Etkisi ve Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü

Örneklemin iş tatmin düzeyindeki değişimde presenteeism ve örgütsel sinizm düzeylerindeki değişimin etkisi üzerinde bireylerin yaş faktörünün yönetici etkisi, düzenleyici etki analizi ile incelenmiştir. İşte var olmama düzeyinin örgütsel sinizm üzerinden iş tatmini düzeyindeki değişime etkisinde yaş faktörünün düzenleyici etkisi anlamlıdır. (b= -0,2699; se= 0,07; p<0,01;%95CI= -0,41; -0,12). Öte yandan presenteeism düzeyindeki değişimin iş tatmini düzeyindeki değişime tek başına etkisinin yaşa göre farklılaştığına dair güçlü istatistiki bulgular elde edilememiştir (b=-0,575; se= 0,06; p>0,05; %95CI=-0,182; 0,067). Yaş faktörünün dahil edilmesiyle kurulan regresyon modeli, iş tatmin düzeyindeki varyansın %27,34'ünü anlamlı şekilde açıklamaktadır (Tablo 4).

| Regresyon yolu | Z puan yaş | b | se | %95 CI |
|---|------------|---------|------|----------------|
| Presenteeism ---> sinizm -- -> iş tatmini | -1,39 | 0,0121 | 0,06 | -0,11;0,142 |
| | 0,21 | -0,2134 | 0,04 | -0,306;-0,136* |
| | 0,77 | -0,3115 | 0,06 | -0,458;-0,197* |

Örneklem Yaş Ortalaması =37,76 ± 10,59; z puan=0,00
Minimum Yaş: 20; Maksimum Yaş: 68,00
Tüm puanlar Z puana dönüştürülerek standartlaştırılmıştır.
Güven aralıkları bootstrap 5.000 yeniden örnekleme ile elde edilmiştir.
* %95 güven aralığında anlamlı farklılık.

Tablo 4.'e göre örneklem ortalamasından 1,39 standart puan ve daha genç olan bireylerde örgütsel sinizmin aracılık etkisi bakımından istatistiksel fark tespit edilememiştir (b= 0,0121; se= 0,06; %95CI=-0,11;0,142). Dolayısıyla örneklemin örgütsel sinizm puanındaki değişimin işte var olamama algısı düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisindeki aracılık rolünün ortalama yaştan daha genç olanlar için farklılaştığı söylenemez. Öte yandan ortalamadan 0,21-0,77 puan daha yaşlı olan katılımcılar açısından örgütsel sinizmin aracılık etkisindeki değişim istatistiksel açıdan anlamlıdır (b= -0,2134; se= 0,04; %95CI= -0,306;-0,136). Aynı şekilde ortalamadan 0,77 standart puan daha yaşlı olanlar açısından yaş faktörünün düzenleyici rolü istatistiksel olarak anlamlıdır (b= -0,3115; 0,06; %95CI= -0,458;-0,197). Buna göre yaşı, ortalamadan 0,21-0,77 standart puan yukarıda olan katılımcıların işte var olmama düzeyinin iş tatmini üzerindeki etkisi örgütsel sinizm düzeyinin bir standart puan artmasıyla artmakta ve iş tatmini düzeyi 0,21 standart puan azalmaktadır. Bu etki, ortalamadan 0,77 standart puan daha yaşlı olanlarda bir önceki gruba göre daha fazladır.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu araştırma iş güvenliği uzmanlarının iş tatmin düzeyi üzerinde işte var olamama algısının etkisi ve bu etkiye aracılık eden veya düzenleyen örgütsel sinizm ve yaş faktörlerinin ilişkisine iş güvenliği uzmanları üzerinden incelemek üzere yapılmıştır. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanlarından veri toplama yoluna gidilmiş, uygulamalı bir çalışma yöntemi izlenmiştir.

Araştırmada iş güvenliği uzmanlarının işte var olamama düzeyindeki değişimin iş tatmini düzeyinde tek başına etkili olduğuna dair yeterli istatistiksel kanıt elde edilememiştir. İlgili literatürde farklı sektörlerdeki örneklerle yapılan Wegge ve diğerleri (2007), Bozkurt ve Bozkurt (2008) Dinler (2010) ve Çelik (2018), araştırma sonuçları araştırmamızla örtüşürken, Goldberg ve Waldman (2000), Karcioğlu ve Akbaş (2010), Ardıç ve Erbaşaran (2011), Diestel ve diğerleri (2014), Özaydın ve Özdemir (2014), Çulha (2017), Kaynak ve Çiçek

(2021), Ozturk ve diğerleri (2021) ve Utami ve diğerleri (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçları tam tersi olduğundan desteklememektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre katılımcıların işte var olamama algısındaki artışın örgütsel sinizm düzeyini pozitif yönde etkilediği söylenebilir. Abaslı (2018), Yakın ve Sökmen (2018), Çiçeklioğlu (2019), Durmaz (2019), Prajogo ve diğerleri (2020), Da'as (2021) ve Erkal ve Naktiyok (2021), Tekin (2021) tarafından yapılan araştırma sonuçlarında elde edilen veriler araştırmamızın sonuçlarıyla paralellik gösterdiği için destekleyicidir. Bu sonuçlara göre işte var olamama algısı yüksek bireylerin örgütsel sinizm düzeylerinin de yüksek olma olasılığı istatistiksel açıdan mümkün olduğu söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel sinizm düzeyi yüksek bireylerin, iş tatmin düzeylerinin düşük olma olasılığı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu anlamlılık, düşük örgütsel sinizm düzeyine karşılık yüksek iş tatmini için de geçerlidir. İlgili literatürde Arabac (2010), Khan ve diğerleri (2016), Grama (2017), Arslan ve Şimşek (2018), Kosa (2019), Koçak ve Boyalı (2020), Işkın (2021) ve Uslu (2021) tarafından yapılan araştırmalar da araştırma sonuçlarıyla benzer olduğundan destekleyicidir.

Araştırma sonuçlarına göre, işte var olmama düzeyindeki değişim, bireylerin iş tatmini düzeyindeki değişimi tek başına anlamlı olarak etkileyemese de örgütsel sinizm düzeyindeki değişimle birlikteki etkisi anlamlıdır. İki değişimdeki değişimin iş tatmin düzeyi üzerindeki etkisi negatiftir. Yani presenteeism ve örgütsel sinizm düzeyleri birlikte artan bireylerin iş tatmin düzeyinin yüksek olma olasılığı istatistiksel olarak düşüktür. Dolayısıyla bireylerin presenteeism düzeyi ve iş tatmin düzeyi arasındaki ilişkide örgütsel sinizm düzeyinin aracılık rolü tam aracılık şeklinde gerçekleşmektedir.

Bu çalışmada sorgulanan bir diğer konu ise, işte var olmama, örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki mekanizmanın yaş faktörüne göre farklılaşıp farklılaşmadığıdır. Elde edilen istatistiksel bulgulara göre, yaş faktörü presenteeism düzeyinin iş tatmini üzerindeki tek başına etkisinde farklılık yaratmamaktadır. Ancak örgütsel sinizm düzeyinin aracılık etkisi ve yaş faktörünün etkileşimi, presenteeism düzeyindeki değişimin iş tatmini üzerindeki değişime etkisinde farklılaşmaya neden olmaktadır. Yaş arttıkça, presenteeism sinizm aracılığıyla iş tatmini üzerindeki etkisi artma eğilimindedir. Yani ortalamaya göre orta ve ileri yaşlarda olanların presenteeism algısı ve örgütsel sinizm düzeyleri arttıkça iş tatmini düşme eğilimindedir. Kavramlarla ilgili araştırmalarda örgütsel sinizmi etkileyen çok sayıda bireysel ve örgütsel faktörden bahsedilmiştir. Sinizm üzerine etkide bulunan bireysel faktörler genellikle; cinsiyet,

yaş, eğitim, medeni durum açısından ele alınmıştır. Fakat sinizmin bu faktörlerle ilişkisi net bir şekilde ortaya konulamamıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre konu ile ilgili araştırma yapacak uygulayıcılar (akademisyenler/araştırmacılar) için aşağıdaki öneriler verilmiştir:

- Araştırmanın örnekleme basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçildiğinden kesitsel bir araştırmadır. Bu nedenle farklı çalışma grupları ve örnekleme yöntemleriyle nicel ve nitel araştırmalar kullanılarak karma yöntem araştırmaları uygulanabilir. Böylece araştırma amacı kapsamında derinlemesine sonuçlar elde edilebilir.
- Araştırma kapsamı farklı değişkenler eklenerek kavramlar arası ilişkiler farklı sektörlerde ele alınabilir. Örnek olarak sinizmin alt boyutları olan bilişsel, duyuşsal ve davranışsal sinizm de modele ilave edilerek inceleme alanı genişletilebilir. Yine sinizmin ve tükenmişliğin örgütsel adalet, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel politikalar gibi öncüllerinin ve işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş tatmini gibi ardılarının modele ilavesi farklı araştırmalar yapılabilir.
- Araştırma farklı sektör çalışanlarını da dâhil ederek detaylandırılabilir.

KAYNAKÇA

- [1] Abaslı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [2] Arabac, I. B. (2010). The effects of depersonalization and organizational cynicism levels on the job satisfaction of educational inspectors. *African Journal of Business Management*, 4(13), 2802-2811.
- [3] Ardıç, K., & Erbaşaran, Z. (2011). İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334-346.
- [4] Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work an empirical study of sickness absenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- [5] Arslan, A., & Şimşek, G. (2018). Örgütsel sinizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: aydın turist rehberleri odası'na kayıtlı olan profesyonel turist rehberleri örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, (13), 115-134.
- [6] Avcı, S. (2020). Spss ve Amos ile uygulamalı istatistik eğitimi [Video]. Udey. 15 Mart 2022 tarihinde, <https://www.udemy.com/course/spss-ve-amos-ile-uygulamal-istatistik-egitimi/> adresinden erişildi.
- [7] Bozkurt, Ö., & Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- [8] Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E.K. Akgün, Ö.E. Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- [9] Çelik, H. (2018). Presenteeism'in iş doyumu ve tükenmişlik düzeyine etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- [10] Çiçekoğlu, H. (2019). *Presenteeism (işte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: eğitim çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış doktora tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- [11] Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1 (1), 153-174.
- [12] Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2002). *Research methods in education*. Routledge.
- [13] Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe erememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [14] Çulha, Y. (2017). Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [15] Da'as, R. (2021). School principals' skills and teacher absenteeism during Israeli educational reform: Exploring the mediating role of participation in decision-making, trust and job satisfaction. *Journal of Educational Change*, 22(1), 53-84.
- [16] Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K. H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382.
- [17] Dinler, A. (2010). Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- [18] Durmaz, C. (2019). Babacan liderlik-örgütsel sinizm ilişkisinde yıldırma değişkeninin aracı, bireycilik-toplulukçuluk değişkeninin düzenleyici rolü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- [19] Erdost, H. E., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel sinizm kavramı ve ilgili ölçeklerin Türkiye'deki bir firmada test edilmesi (ss.514-524). 15. National Management and Organization Congress (25-7 May 2007), Sakarya University, Sakarya.
- [20] Erkal, E. A., & Naktiyok, A. (2021). İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Atatürk Üniversitesi HELİTAM örneği. *Journal of Life Economics*, 8(4), 443-454.
- [21] Field, A. (2013). *Discovering statistic using IBM SPSS Statistics* (4. Edition). Sage Publications.
- [22] Goldberg, C. B., & Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(6), 665-676.
- [23] Grama, B. (2017). Organizational cynicism: Its relationship with job satisfaction. *Revista Economică*, 69(1), 42-51.
- [24] Günbeyi M., & Gündoğdu T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- [25] Gurbuz, S. (2019). *Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [26] Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin x ve y kuşaklarına göre farklılıklarının incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [27] Hayes, A.F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis- a regression-based approach* (2nd Edition). The Guilford Press.
- [28] Heybeli, B., Kayihan, B., & Tepeli, Y. (2014). Muhasebe meslek mensuplarının iş tatmin düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Muğla ili örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 155-165.
- [29] Işkın, M. (2021). Turizm işletmeleri çalışanlarının çalışma yaşamı kalitesi, iş tatmini düzeyleri ve performansları: Eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin aracı ve örgütsel sinizm. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 1972-1991.
- [30] Karasar, N. (1998). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- [31] Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- [32] Kaynak, İ., & Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- [33] Khan, R., Naseem, A., & Masood, S. A. (2016). Effect of continuance commitment and organizational cynicism on employee satisfaction in engineering organizations. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 7(4), 141.
- [34] Koçak, R. D., & Boyalı, G. A. E. (2020). Sağlık çalışanlarında psikolojik sermaye, iş tatmini ve örgütsel sinizm ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(26), 136-153.
- [35] Kosa, G. (2019). Örgütsel sinizm ve iş doyum ilişkisi: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 182-213.
- [36] Luthans, F. (1994). *Organizational behavior*. New York: Mcgraw-Hill, 1994.
- [37] Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: Mcgraw-Hill/Irwin.
- [38] Nawawi, I. (2013). *Organizational culture of leadership and performance*. Jakarta: Prenadamedia.
- [39] Olorunsola, E. O. (2013). Jobsatisfactionanditspredictivemeasures on jobsatisfaction of administrative staff in South West Nigeria Universities. *European Scientific Journal*, 9(23), 167-174.
- [40] Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- [41] Ozturk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102994.
- [42] Prajogo, W., Kusumawati, H., & Wijaya, N. H. S. (2020). Organizational culture as determinant of employee-based antecedents to organizational cynicism. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 8(1), 881-886.
- [43] Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (11. Baskı). New Jersey: PrenticeHall.

- [44] Sarp, P., Kumral, T., & Bozkurt, S. (2019). Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168.
- [45] Spector, P. E. (1997). *Jobsatisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. California. Sage Publications.
- [46] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Human resource management Indirect compensation andp hysical worker invironment*. Yokyakarta: CV AndiOffset.
- [47] Tekin, D. (2021). İşe yabancılaşma ve örgütsel sinizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- [48] Uslu, A. (2021). Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: TRB1 bölgesi örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.
- [49] Utami, P. P., Widiatna, A. D., Karyati, F., & Nurvrita, A. S. (2021). Does Civil Servant Teachers' Job Satisfaction Influence Their Absenteeism?. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 854-863.
- [50] Wegge, J., Schmidt, K. H., Parkes, C., & Van Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89.
- [51] Worrell, T. G. (2004). School Psychologists' jobsatisfaction: Ten yearslater. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Virginia PolytechnicInstitute.
- [52] Yakın, B., & Sökmen, A. (2018). Sosyal kaytarmanın örgütsel sinizme etkisinde zorunlu vatandaşlık davranışının aracılık rolü: Sosyal ağ gruplarında bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 399-416.
- [53] Yücel, E. (2020). Presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238