

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN PRESENTEİZM
TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Elif Pınar UÇAR

Zonguldak 2019

T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN PRESENTEİZM
TUTUMLARI VE ÖRGÜTSEL DESTEK ALGILARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Hazırlayan
Elif Pınar UÇAR

Tez Danışmanı
Prof.Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK

Zonguldak 2019

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans Tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davranıldığımı taahhüt ederim.

02/07/2019



Elif Pınar UÇAR

T.C
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

Enstitümüzde İşletme Anabilim Dalı'nda 155282101019 numaralı Elif Pınar UÇAR'ın hazırladığı “Araştırma Görevlilerinin Presenteizm Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki” konulu DOKTORA/YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 24/06/2019 Pazartesi Günü 10.30'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE/OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Başkan
Prof.Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK (Danışman)

Üye
Doç. Dr. Fatma Zehra TAN

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Öznuş Yavan Temizkan

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

01.07.2019
Doç.Dr. Ertuğrul YILDIRIM
Enstitü

ÖZET

Kurum	: ZBEÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	: Araştırma Görevlilerinin Presenteizm Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki
Tez Yazarı	: Elif Pınar Uçar
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK
Tez Türü, Yılı	: Yüksek Lisans Tezi, 2019
Sayfa Adedi	: 107

Örgütlerin sürdürülebilirliği çoğunlukla işletme verimliliklerine bağlıdır. İşletme verimliliğinden bahsedilebilmesi için de öncelikle işletmelerin en önemli kaynağı olan insan gücünün verimliliğinden bahsedilmesi gerekmektedir. Örgütler için hayati öneme sahip olan verimlilik kavramını etkileyen faktörlerden birisi de işgörenlerin işlerinin başında olmalarına rağmen, sorumluluklarını tam manasıyla yerine getirememeleri anlamına gelen presenteizm sorunudur. Bu araştırmanın temel amacı araştırma görevlilerinin verimliliğinde etkili olan presenteizm ile örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre presenteizm ve algılanan örgütsel destek düzeylerinde farklılık olup olmadığının belirlenmesi çalışmanın ikincil amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde çalışmakta olan araştırma görevlisi akademisyenler ile yapılmıştır. 202 adet ankette elde edilen veriler parametrik test tekniklerinden yararlanarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin presenteizm üzerinde kısmi bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ankette yer alan bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve kongre destek algısı değişkenleriyle presenteizmin görevi tamamlama boyutu arasında; cinsiyet, yaş değişkeni, eğitim durumu, kongre destek algısı ve bağlı olunan enstitü ile algılanan örgütsel desteğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, Algılanan Örgütsel Destek, Devamsızlık, Verimlilik

ABSTRACT

Institution : ZBEÜ Intitute of Social Sciences, Department of Management
Title : Relationship Between the Perceptions of the Presenteeism and Perceived Organizational Support of Research Assistants.
Author : Elif Pınar Uçar
Adviser : Prof.Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2019.
Total Number of Pages : 107

The sustainability of organizations depends on their operational efficiency which primarily requires the mention of the employee productivity, the most important source of organizations. One of the factors affecting the concept productivity, which is vital for organizations, is the issue of presenteeism, which means not being able to fulfill the responsibilities, although the employees do their jobs. The primary aim of the current study is to demonstrate the relationship between the perceptions of the presenteeism and organizational support that are effective in the productivity of research assistants. Additionally, the current study aims at determining whether there is a difference between the levels of presenteeism and perceived organizational support according to the demographic characteristics of research assistants. Throughout these aims, the present study was carried out with the research assistants at Zonguldak Bulent Ecevit University. The data obtained from 202 questionnaires were analyzed by parametric test techniques. According to the results, the levels of perceived organizational support of research assistants have a partial effect on the presenteeism. Also, the results indicated that there are statistically significant differences between the degree of task completion of presenteeism and the gender and the perception of convention support, which are among the independent variables in the questionnaire; gender, the age variable, education level, the perception of convention support, the institute and the sub-dimensions of perceived organizational support.

Keywords: Presenteeism, Perceived Organizational Support, Absenteeism, Productivity

ÖNSÖZ

İşletmelerin verimliliğini belirleyen en önemli etkenlerden birisi işgören verimliliğidir. İşgörenden beklenen davranış biçimi görevinin başında olduğu zaman dilimlerinde optimum verimlilikte çalışması yönündedir. Psikolojik ve fiziksel sebeplerden dolayı bunun mümkün olmadığı durumlarda ortaya çıkan presentizm sorunu alanyazında işgören verimliliğini etkileyen önemli bir etken olarak kabul görmektedir.

Bu çalışmada Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlisi kadrosundaki akademisyenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin presentizm üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Tezin hazırlanma sürecinde tecrübeleri ve bilgi birikimlerini eksik etmeyen ve çalışmamın her aşamasında bana yol gösteren çok değerli tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK'a, tez çalışmam boyunca manevi desteğini her zaman hissettiğim, benden anlayış ve sabrını esirgemeyen annem Aynur DERELİ'ye, anketlerin dağıtılması ve toplanması sürecinde bana yardım eden, her zaman beni yüreklendiren babam Öğr. Gör. Ömer DERELİ'ye, tezimin her aşamasında yanımda olan yol arkadaşım, eşim Öğr. Gör. Sinan UÇAR' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Oğullarım Yaman ve Yağız' a ithafen...

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM BEYANI	ii
TEZ ONAY SAYFASI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR	xv
GİRİŞ	1
1. PRESENTEİZM	3
1.1. Teorik Çerçeve	3
1.2. Presenteizm ile İlişkilendirilen Kavramlar	5
1.2.1. Presenteizm ile İşgören Verimliliği Arasındaki İlişki	6
1.3. Presenteizmin Nedenleri	8
1.3.1. Kişisel Faktörler	8
1.3.1.1. Kişilik	9
1.3.1.2. İşkolik Olma	9
1.3.1.3. Stres	10
1.3.1.4. Tükenmişlik Sendromu	11
1.3.1.5. Yaş ve Hizmet Süresi	12
1.3.1.6. İşini Kaybetme Korkusu	12
1.3.1.7. İş-görenin Ekonomik Durumu	13
1.3.1.8. İş Yaşam Dengesi ve Aile	13
1.3.1.9. İş-görenin Sahip Olduğu Psikolojik Yapı	14
1.3.1.10. İş-görenin Sağlık Algısı	15
1.3.1.11. İş-görenin Kariyer Algısı	16
1.3.1.12. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık	16
1.3.2. İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler	17
1.3.2.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	17

1.3.2.2. İş Güvencesi.....	18
1.3.2.3. İnisiyatif ve Görevlendirme	18
1.3.2.4. Yeri Doldurulamamazlık ve Çalışan Sayısı.....	19
1.3.2.5. Fazla Mesai	19
1.3.3. Örgütsel Faktörler.....	20
1.3.3.1. Örgüt Kültürü.....	20
1.3.3.2. Yönetim ve Liderlik Tarzı	20
1.3.3.3. Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing).....	21
1.3.4. Çevresel Faktörler	22
1.3.4.1. Ekonomik Sorunlar ve Siyasi, Politik Belirsizlikler	22
1.3.4.2. Çevre ve Trafik Sorunu.....	22
1.4. Presenteizmin Sonuçları	23
1.4.1. Verim Düşüklüğü	23
1.4.2. Performans Düşüklüğü	24
1.4.3. İş-gören Motivasyonunda Azalma	24
1.4.4. Devamsızlık	24
1.4.5. İş-gören Devir Hızında Artış.....	25
1.5. Presenteizmin Yol Açtığı Sorunlar	25
1.5.1. Yavaş Çalışma ve İş Kalitesinin Düşmesi	27
1.5.2. Yapılan İşin Tekrar Yapılması	27
1.5.3. İş Sırasında Hataların Yapılması.....	27
1.5.4. İş Kazaları	28
1.6. Presenteizmin Yol Açtığı Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri	28
1.6.1. İnsan Kaynakları Yöneticilerinin/ İşletme Sahiplerinin Alacağı Önlemler	28
1.6.1.1. İş Tatmini ve Stres Anketi Yapmak	28
1.6.1.2. Esnek Çalışma Saati Uygulaması.....	29
1.6.1.3. Hastalık İzni Uygulamalarının Düzenlenmesi.....	29
1.6.1.4. Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek.....	30
1.6.2. İş görenlerin Kendilerinin Alacağı Önlemler.....	32
1.6.2.1. Zaman Yönetimi	32
1.6.2.2. Rahatlama ve Meditasyon.....	32
1.6.2.3. Sağlıklı Beslenme	32
1.6.2.4. Uyku Düzeni.....	33
2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	34
2.1. Teorik Çerçeve ve Tanımlar	34
2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri	36
2.2.1. Sosyal Değişim Kuramı	36
2.2.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı	37
2.2.3. Örgütsel Destek Kuramı	37

2.2.4. Lider- Üye Etkileşim Kuramı.....	38
2.2.5. ERG Kuramı.....	39
2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri.....	40
2.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler	40
2.4.1. Bireysel Faktörler	40
2.4.1.1. Yaş.....	41
2.4.1.2. Cinsiyet	41
2.4.1.3. Eğitim Düzeyi.....	41
2.4.1.4. Hizmet Süresi.....	42
2.4.2. Örgütsel ve Yönetimsel Destekler	42
2.4.2.1. Yönetici Desteği	42
2.4.2.2. Ödül Sistemi ve Çalışma Koşulları	43
2.4.2.3. Örgütsel Adalet.....	43
2.4.2.4. Destekleyici Örgüt Kültürü.....	44
2.4.2.5. Eğitim ve Kişisel Gelişim İmkânları.....	44
2.4.2.6. Psikolojik Güvenlik.....	44
2.4.3. İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler	45
2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	45
2.5.1. Performans	45
2.5.2. Örgütsel Bağlılık	46
2.5.3. İş Doyumu.....	46
2.5.4. Stres Faktörleri	46
2.5.5. Geri Çekilme Davranışı	46
3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ.....	47
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	47
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	47
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi	47
3.4. Araştırmanın Kısıtları	48
3.5. İstatistiksel Analiz	48
3.6. Araştırma Hipotezleri.....	49
3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri.....	52
3.7.1. Stanford Presentizm Ölçeği Faktör Yükü Sonuçları	54
3.7.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yükü Sonuçları.....	55
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	57
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	57
4.2. Tanımlayıcı İstatistikler	63
4.3. Karşılaştırmalı İstatistiksel Analiz Sonuçları	67

4.3.1. Presenteizm Ölçeği Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	67
4.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması	70
4.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları	82
4.4.1. Presenteizmin Dikkat Dağınıklığından Kaçınma Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki	82
4.4.2. Presenteizmin Görevi Tamamlama Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki	82
4.5. Çalışmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi	83
SONUÇ	86
KAYNAKÇA	90
EKLER	101
ÖZ GEÇMİŞ	107

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları, KMO ve Barlett Değerleri	53
Tablo 4.2: Stanford Presenteizm Ölçeği Faktör Yükleri	54
Tablo 4.3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yükleri	55
Tablo 4.4: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	57
Tablo 4.5: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı.....	58
Tablo 4.6: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı	59
Tablo 4.7: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	60
Tablo 4.8: Örneklemin Kongre Destek Algısı Durumuna Göre Dağılımı	61
Tablo 4.9: Örneklemin Bağlı Olunan Enstitüye Göre Dağılımı	62
Tablo 4.10: Değişkenlere Ait Temel İstatistikler	64
Tablo 4.11: Ortalama Çıkarılan Varyans (AVE), Cronbach Alpha, Kompozit Güvenilirlik ve Yapılar Arası Korelasyon Matrisi.....	65
Tablo 4.12: Presenteizm Ölçeği İfadeleri ve Tanımlayıcı İstatistikleri.....	65
Tablo 4.13: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İfadeleri ve Tanımlayıcı İstatistikleri	66
Tablo 4.14: Presenteizm Ölçeği'nin Dikkat Dağınıklığından Kaçınma Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 4.15: Presenteizm Ölçeği'nin Dikkat Dağınıklığından Kaçınma Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One-Way ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 4.16: Presenteizm Ölçeği'nin Görevi Tamamlama Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	68
Tablo 4.17: Presenteizm Ölçeği'nin Görevi Tamamlama Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One-Way ANOVA Testi Sonuçları	69
Tablo 4.18: Görevi Tamamlama Alt Boyutunun Cinsiyet ve Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması	70
Tablo 4.19: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği' nin Görev Dağılımı Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	70
Tablo 4.20: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Görev Dağılımı Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları	71

Tablo 4.21: Görev Dağılımı Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması.....	72
Tablo 4.22: Görev Dağılımı Alt Boyutunun Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması.....	73
Tablo 4.23: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Akademik Danışmanlık Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	74
Tablo 4.24: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Akademik Danışmanlık Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.25: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	75
Tablo 4.26: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Yaşa Göre Farklılaşması	75
Tablo 4.27: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması	76
Tablo 4.28: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Bağlı Olunan Enstitü Durumuna Göre Farklılaşması.....	76
Tablo 4.29: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Gelişme Fırsatı Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	77
Tablo 4.30: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Gelişme Fırsatı Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları	78
Tablo 4.31: Gelişme Fırsatı Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması.....	78
Tablo 4.32: Gelişme Fırsatı Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması.....	79
Tablo 4.33: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Etkileşim Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	79
Tablo 4.34: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Etkileşim Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları	80
Tablo 4.35: Etkileşim Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması	80
Tablo 4.36: Etkileşim Alt Boyutunun Yaşa Göre Farklılaşması	81
Tablo 4.37: Etkileşim Alt Boyutunun Bağlı Olunan Enstitü Durumuna Göre Farklılaşması.....	81
Tablo 4.38: Presenteizm'in Dikkat Dağılımından Kaçınma Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki	82

Tablo 4.39: Presenteizm'in Görevi Tamamlama Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	82
Tablo 4.40: Araştırmaya Ait Hipotez Sonuçları	83



ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1: Presenteizm' in Türleri.....	5
Şekil 1.2: Stres Döngüsü	11
Şekil 4.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	58
Şekil 4.2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı.....	59
Şekil 4.3: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı	60
Şekil 4.4: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	61
Şekil 4.5: Örneklemin Kongre Destek Algısı Durumuna Göre Dağılımı	62
Şekil 4.6: Örneklemin Bağlı Olunan Enstitüye Göre Dağılımı	63

KISALTMALAR LİSTESİ

AD	: Akademik Danışmanlık
ANOVA	: Tek-Yönlü Varyans Analizi (One-Way Analysis of Variance)
AÖD	: Algılanan Örgütsel Destek
AVE	: Ortalama Çıkarılan Varyans (Average Variance Extracted)
CR	: Kompozit Güvenilirlik (Composite Reliability)
Çev.	: Çeviren
DDK	: Dikkat Dağılımından Kaçınma
E	: Etkileşim
ERG	: Varolma İlişki Kurma Gelişme (Existence Relatedness Growth Theory)
GD	: Görev Dağılımı
GF	: Gelişme Fırsatı
GT	: Görevi Tamamlama
KMO	: Kaiser Meyer Olkin Değeri
Ort.	: Ortalama
s.	: Sayfa Numarası
SD	: Serbestlik Derecesi
SPSS	: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (Statistical Package For The Social Sciences)
TDK	: Türk Dil Kurumu
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

Yirminci yüzyıl ile birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler, siyasi ve jeopolitik değişimler, çoğunlukla bağımsızlığı tartışılır hale gelmiş sendikalaşma, çoğalan dünya nüfusu ile rekabetin artması, işgücüne olan ihtiyacın teknolojik gelişmeler sonucunda azalabilme riski gibi etmenler ile işçi, işveren ve ekonomi bağlamlarında tüm dünyada yeni sorunlar gün yüzüne çıkmıştır. Bu sorunların en üst sıralarında ise işgörenin verimliliğini etkileyen faktörler yer almıştır. İşgören ve işveren açısından en gözle görülür örneklerden biri '*presenteizm*'dir. Yerli literatür taraması sırasında presenteizm kavramı yerine, konuya ilişkin çalışmaları olan Çiftçi (2010)' nin *işte var ol(ama)ma*, Coşkun (2012)'un *işe kendini verememe*, Özdevecioğlu vd. (2016)'nin *presenteizm* ifadelerini kullanmış oldukları görülmüştür. Literatür incelemesi henüz Türkçe ismi konusunda terminolojik birliğin sağlanamadığını göstermiştir. Daha eski bir tabir olması nedeniyle yabancı literatürde absenteeism olarak kullanılan işe devamsızlık kavramı; hali hazırda belli bir nedenden dolayı işinin başında fiziken olamama durumunu ifade etmektedir. Fakat bu kavram üzerine hatırı sayılır birçok araştırma mevcuttur. Çalışanların fizyolojik veya psikolojik rahatsızlıkları sebebiyle işe gitmemeleri gerekirken, iş yerinde bulunmaları sonucunda yaşanan verim düşüklüğünü ifade eden presenteizm olgusunun (Levin ve Epstein, 2005); öngörülemeyen ekonomik etkileri de olduğundan dolayı en az devamsızlık kadar araştırılmayı hak eder niteliktedir. Normal performansına kıyasla daha düşük bir verim ile çalışma pahasına işte bulunma dürtüsünün, işveren açısından da gizli bir maliyeti olabilmektedir. Yapılan araştırmalara göre sağlıklı çalışanların Amerikan ekonomisine maliyetinin 1 trilyon dolar olduğu tahmin edilmektedir (Shamansky, 2002:79). Ekonomik sonuçlarının yanı sıra; presenteizm 21. Yüzyılda sosyal bilimler ve sağlık bilimleri açısından da araştırılır hale gelmiş bir kavramdır.

Kavramsal açıdan temas ettiği konuların yanında, pratikte presenteizmin neden sonuç ilişkisi içerisinde; hem işgörenin durumu açısından hem de işveren açısından ele alınması elzemdir. Zaman içinde kendiliğinden oluşmuş bu dürtünün toplumsal bir alışkanlık haline gelmesinin nedenleri araştırılırken işgörenin de değişken tutumlarının saptanması, çalışmanın temel amaçlarından biri haline gelmiştir. Bu anlamda presenteizmi; devamsızlık ve işgören verimliliği

bağlamlarında ele almak gerekmektedir. Birey, iş, örgüt ve çevre faktörleri göz önünde bulundurularak yapılacak bu çalışmanın hedeflerinden biri de presentizm olgusunun yarattığı sorunları en aza indirmek ve işgören-işveren arasında ortaya çıktığı durumlarda çözüm yolları olabilecek öneriler sunabilmektir.

Örgütsel ve yönetsel desteğin çalışanların presentizm davranışını üzerinde etkili olduğuna dair yabancı literatürde yapılmış araştırmalar mevcuttur. Yönetici desteğinin düşük olması, işgörenlerin yöneticilerinin onların hastalığa bağlı devamsızlığına hoşgörülü olamayacaklarını düşünerek işe gitmeyi tercih etmeleriyle sonuçlanmaktadır (Quazi, 2013:118). Bir başka araştırmada ise çalışanın bir bütün olarak örgüt veya yöneticisi tarafından ne kadar desteklendiğine dair düşüncesinin presentizmi etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Baker-McClearn vd., 2010:324). Çalışanların hasta oldukları veya kendilerini rahatsız hissettikleri zamanlarda mazeret veya izin haklarını kullanıp kullanmayacaklarının kararını vermeleri bağlı buldukları örgüt tarafından gördükleri destek algıları ile ilişkilendirilebilmektedir. Çalışanların örgüte veya yöneticilerine karşı geliştirdikleri olumlu veya olumsuz algılar beraberinde örgüt içindeki davranışlarını şekillendirmektedir. Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel destek kavramı ile presentizm kavramı arasındaki ilişkinin ulusal çalışmalarda oldukça az konu edildiği saptanmıştır. Üniversitelerdeki hiyerarşik düzen düşünüldüğünde araştırma görevlileri kadrosundaki akademisyenlerin algıladıkları örgütsel desteğin bu çalışma için önemli birer veri kaynağı olacağı düşünülmüştür.

Birinci bölümde presentizm kavramına dair, ikinci bölümdeyse algılanan örgütsel destek kavramına ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisine, dördüncü bölümde örnekleme ilişkin demografik bilgilere, tanımlayıcı bulgulara (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma) ve karşılaştırmalı istatistiklere; bağımlı değişkenlere ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına, gerçekleştirilen analizler sonucunda hipotez testleri bulgularına yer verilmektedir. Son bölümde ise yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular değerlendirilip yorumlanarak literatüre katkı sağlanması ve yeni yapılacak araştırmalara öneriler sunulması amaçlanmıştır.

1. PRESENTEİZM

1.1. Teorik Çerçeve

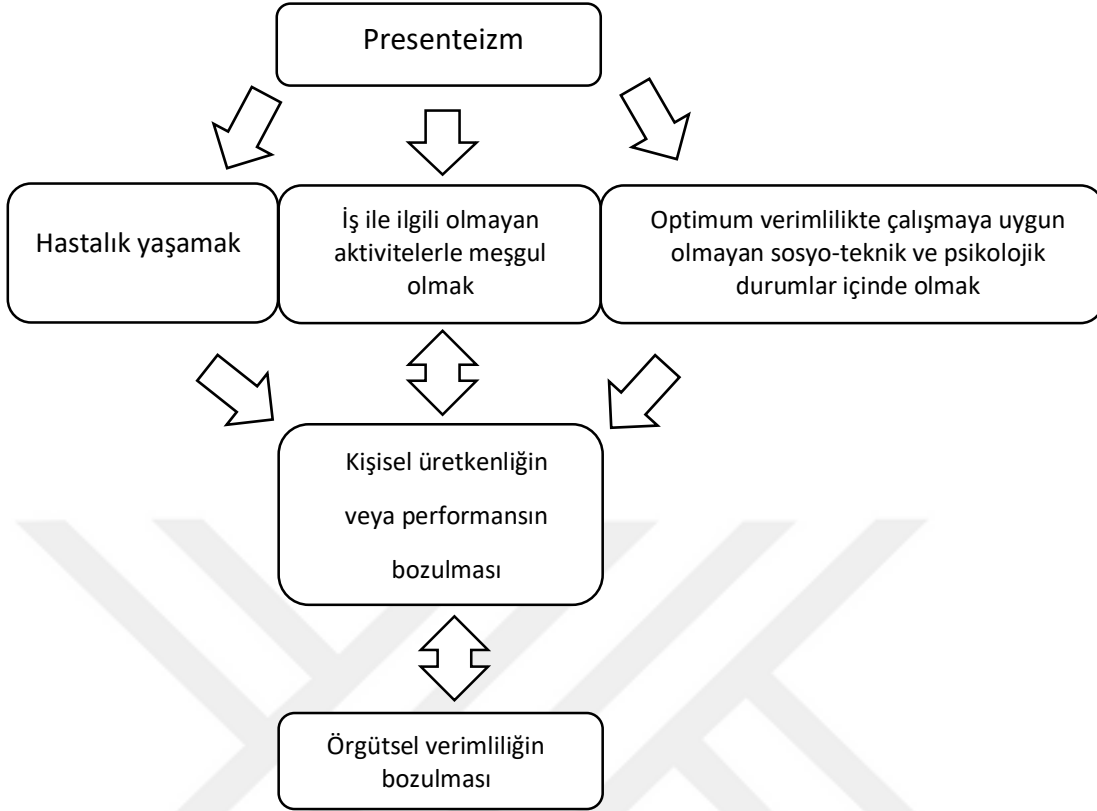
Çalışanın hasta olması veya kendini hasta hissetmesi, kısacası elverişli olmayan sağlık koşullarına rağmen işinin başında bulunması durumu presenteizm olarak tanımlanmaktadır. Henüz Türkçeleşmemiş bir kavram olmasına karşın kökenine bakıldığında; hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüş anlamına gelen İngilizce “presence” kelimesinden türetildiği görülmektedir. Kelime anlamından yola çıkılarak, presenteizmin gözle görülür veya fiziki anlamda var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2010:155). Shamamansky (2002:79) presenteizm kavramının ilk kez 1990’lı yılların ikinci yarısından sonra sağlık ve verimlilik alanında kullanıldığını belirtmektedir. Ayrıca bu kavram Amerikalı ve Avrupalı sosyal bilimciler tarafından birbirinden farklı iki yaklaşımla da tanımlanmıştır. Amerikalılar yaşanan verimlilik kaybı bağlamında presenteizmi değerlendirirken (Pedersen ve Skagen, 2014:3-4); Avrupalı sosyal bilimciler verimlilikteki kayıplardan ziyade, işletmelerde yaşanan küçülmeler ve yeniden yapılanmalar sonucu işgörenin yaşadığı iş güvensizliği sebebiyle oluşan presenteizm olgusuna odaklanmaktadır (Johns, 2010:520). Cooper (1998:313-314) presenteizmin ortaya çıkışını; 1990’lı yıllarda dünya genelinde yaşanan ekonomik durgunluk sonucu işletmelerin küçülme, birleşme, dikey veya yatay büyüme senaryolarından çalışanlarını planlı bir şekilde haberdar etmesine, çalışanları tarafından dolaylı olarak işlerini kaybetme olasılığının yarattığı algıdan yola çıkarak açıklamaktadır. Aronsson vd. (2000:503) ise presenteizmin meydana çıkışını 1990’lı yıllardaki iş ikliminin değişimine dayandırmaktadır. Bu değişim sonucu ortaya çıkan gizli mesaj işgörenlerin fiziksel veya psikolojik açıdan çalışmaya elverişli olmadıkları zamanlarda dahi, işlerinin başında bulunma zorunluluğunu hissetmelerine sebep olmasıdır. Örgütlerin iş süreçlerini yeniden yapılandırmaları; işgören üzerindeki iş yükünü arttırdığı ve mesai saatlerinin uzamasına sebep olduğu genel kanısıyla neden sonuç ilişkisi içerisindedir. Bunun sonucu olarak yöneticilerin yarattığı daha uzun ofiste kalma rekabeti “*competitive presenteeism* (Simpson, 1998:37),” kavramının oluşması ile presenteizmin hastalık boyutundan çıkmasına ve daha geniş bir anlam kazanmasına neden olmuştur.

Hastalık odaklı olarak tanımlanan presenteeizm literatür incelendiğinde karşımıza *'hastalık presenteeizm'* anlamına gelen *'sickness presenteeism'*, *'yetersiz varolma'* anlamına gelen *'impaired presenteeism'* veya sadece *'presenteeism'* olarak çıkmaktadır.

Presenteeizmin hastalık sarmalından ayrılan bir diğer boyutu olan *"iş ile ilgili olmayan presenteeizm"* anlamına gelen *"non-work related presenteeism"*, son yıllarda literatürde kendine yer bulmuş bir kavramdır. İnsanları maddi sıkıntılar, stres, işyeri baskısı, aile problemleri gibi zorlu hayat koşulları işe gitmeye mecbur bırakmaktadır (Balci, 2016:49, Milano, 2005:30). İşgörenin işyerinde iken işle ilgili aktiviteler yerine şahsi işleri ile ilgilenmesi ve yapması gereken işleri ağırdan alması (Wan vd., 2014:86); bilgisayar başında olduğu çalışma saatlerinin bir bölümünü; fatura ödemek, doktor randevusu almak, arkadaşlarına e-posta göndermek veya sosyal medyada vakit geçirmek gibi işler için harcaması ve buna bağlı olarak optimum seviyede performans göstermiyor oluşu şeklinde açıklanmaktadır (D'Abate ve Eddy, 2007:362). Çalışanın sorumluluklarını yerine getirmek yerine, bu şekilde zaman öldürüyor oluşu, zihninin büyük ölçüde ailevi konular gibi iş dışı meseleler ile meşgul oluşuna da bağlanabilmektedir (Boylu vd., 2014:432). Çalışanların işyerinde haftalık olarak yaklaşık 2,5-5 saati kişisel sorunlarını çözmeye harcadığı belirtilmektedir (Quazi, 2013:118).

Presenteeizm kavramına ilişkin tanımların hemen hepsi fiziki varlığa işaret etseler de her biri farklı bir yapıya vurgu yapmaktadır. Bu durum, presenteeizmin kavramsal yapısının bir anlamda tutarsız (Johns, 2010:520) ve de karmaşık (Wang vd., 2010:836) olduğunu gösterir niteliktedir. Presenteeizm bu bağlamda Şekil 1.1.'de ki gibi kategorize edilebilmektedir:

Şekil 1. 1: Presenteizmin Türleri



Kaynak: Michalos, Alex C. (2014); Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research, Springer, Dordrecht.

Presenteizmin tanımına ilişkin henüz bir fikir birliği olmamasına rağmen, çalışmaların hemen hepsinin yapılan işteki kalite ve verim düşüklüğüne dikkat çektiği görülmektedir. Çünkü yöneticinin çalışandan beklentisi, işgörenin işe gelmiş olduğu mesai saatlerinde optimum düzeyde performans göstermesi yönündedir. Devamsızlık yaptığı zamanlarda veya hasta iken işte bulunduğu zamanlarda bunun mümkün olmadığı ve bir maliyet doğurduğu literatür çalışmalarında açıkça gözlenmektedir.

1.2. Presenteizm ile İlişkilendirilen Kavramlar

Presenteizmin tam anlaşılabilmesi için işgören verimliliği ve devamsızlık kavramları ile birlikte incelenmesi gerektiği düşünülmüştür.

1.2.1. Presenteizm ile İşgören Verimliliği Arasındaki İlişki

Sağlık; kuşkusuz yaşamımızı idame ettirmeye çalışırken elimizdeki en büyük kaynaktır. Ortalama bir çalışanın gününün büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiği düşünüldüğünde, çalışan sağlığı konusu işveren için de önem arz etmeye başlamıştır. Çünkü çalışan sağlığı işgören verimliliği ile doğrudan bir ilişki içerisindedir. Günümüzde giderek yaygınlaşan kronik sağlık sorunları beraberinde ortalamanın altında bir kapasite kullanımı getirerek verimlilik kayıplarına sebep olabilmektedir (Çiftçi, 2010:156). Fiziksel veya psikolojik açıdan rahatsızlığı olan çalışan, takım çalışması gerektiren işlerde, takım arkadaşlarının yapmış olduğu işi de etkileyebilmekte ve fakat kısa vadede bu etki, işgören kişinin performansının sağlıklı ölçülmesini mümkün kılamamaktadır (Shamansky, 2002:79). Bu durumda meydana gelen gizli maliyetin hesaplanabilmesi, işletmelerin presenteizm gerçeği ile yüzleşmeleri ile mümkün hale gelebilmektedir. Bunun için bazı işletmeler, işgörenlerin kendi ifadelerinden oluşan, sağlık sebebi ile performanslarındaki düşüşler üzerinden geriye dönük raporlar hazırlayarak ortalama bir maliyet çıkarmaya çalışmışlardır (Burton vd., 1999:864). İşletmeler presenteizm kaynaklı verimlilik kaybını hesap ederken, diğer maliyet kalemlerine göre daha fazla sıkıntı ile karşı karşıya gelmektedirler. İşteki sağlık sorunları ile ilişkili olan verimlilik kayıplarını, anket yöntemi ile tahmin eden işletmelerin karşılaştığı sonuçlar şaşırtıcıdır. İnşaat ve sanayi işçileri üzerinde yapılan bir araştırmada, çalışanların kendi beyanlarından oluşan anket sonuçlarına göre; kişi başına düşen günlük verimlilik kaybının 2 saat olduğu tespit edilmiştir. Alternatif bir metot olarak bazı işletmeler, belirli zaman aralıklarının verimlilik raporlarını hazırlarken, aynı zaman dilimlerine ait sağlık sigortalarının verilerini kullanmışlardır. Buna göre sedatif¹ ve antihistaminik² özellikli ilaçların kullanımı arttığında verimlilik düşmeye eğilim göstermektedir. Hatta reçete yazıldıktan üç gün sonra ölçülebilir değerler elde etmek mümkün olmuştur (Meerding vd., 2005:517).

¹ Sakinleştirici veya sedatif, düşük dozda kullanıldığında gerginlik ve bunaltıyı gideren, duygu ve davranışlarda yatıştırıcı etki sağlayan, yüksek dozda ise bilinç bulanıklığı ve uyku veren ilaçların genel adıdır. Merkezî sinir sisteminin çalışmasını yavaşlatır.

² Antihistaminik, histaminin etkisini önleyen maddelerdir. Histamin, kişinin alerjik olduğu madde ile karşılaştığında veya iltihap durumlarında ortaya çıkan önemli bir kimyasal ajandır.

1.2.2. Presenteizm ile Devamsızlık Arasındaki İlişki

İşe devamsızlık; işgörenin hiçbir mazereti olmadan; işverene veya bağlı olduğu yöneticisine bilgi vermeden işine gitmemesi durumudur (Tütüncü ve Demir, 2003:152). Literatür incelendiğinde görülmektedir ki; devamsızlık kavramı, presenteizm kavramından daha önce araştırmalara konu olmuş ve presenteizm kavramının çıkışında da rol oynamış bir kavram olmuştur. İşe devamsızlık anlamına gelen devamsızlık 1980' li yıllara kadar literatürde presenteizm kavramının tersi olarak kabul görmüştür (Johns, 2010:520).

Sadece bulunmak ve bulunmamak gibi çalışanın varlığının salt “fiziki” düşünülmemeyeceği bu tarihlerden sonra sıkça çalışılan bir konu haline gelmiştir. Bu sebepten iki kavram birbirinin zıttı kavramlar olmayı bırakıp, alan yazında birbiri içine geçen, hatta birbirinden ayrı düşünülmemeyecek kavramlar haline gelmişlerdir. Nicholson (1977)'a göre faranjit³ hastalığı, bir şarkıcı için işe devamsızlığa; bir piyanist için ise presenteizme yol açmaktadır (Johns, 2010:532). Bu örnek devamsızlık ve presenteizm arasındaki ilişkiyi anlamaya yardımcı olabilecek güçlü bir örnektir.

Planlanmamış devamsızlık, organizasyonlara doğrudan ve dolaylı olarak önemli bir maliyeti temsil etmektedir (Firns vd., 2006:113). Herhangi bir sebepten ötürü işe gelmeyerek “devamsızlık” yapan bir çalışanın sebep olduğu maliyet kolaylıkla hesaplanabilirken, presenteizmin işveren için gizli ve daha yüksek bir maliyet unsuru olduğu görülmektedir (Levin ve Epstein, 2005:1-2). Sağlık veya başka sebeplerden devamsızlık yapan çalışanın yokluğu kayıt altına alınabilirken, aynı şey presenteizm yapan çalışan için söylenememektedir. Örgütler için işgörenlerin ne kadar sıklıkla işte olmadığı ve bunun maliyetle olan ilişkisinin kolay ölçülebilir olduğu için, uzun süredir işe devamsızlık üzerinde çalışmalar yapılmıştır. İşletmeler hastalık ödeneği, maaş, çalışan tazminatı, kısa ve uzun dönemli işgöremezlik ve aile ya da tıbbi izin ile ilişkili gerçek maliyetleri öğrenmek istedikleri için geçmişte işe devamsızlığa odaklanmıştır. İşe devamsızlık hala önemli olmakla birlikte araştırmacılar artık presenteizmin işletmeye daha maliyetli

³ Farenjit, Pharyngitis yutağın (farenks) iltihaplanmasına (enflamasyon) yani yutak ve boğaz iltihaplanmasına verilen bir hastalıktır. Yutağın bazen mikrobik, bazen metabolik, bazen de çalışılan ortamın ısısına, tozuna bağlı olarak reaksiyon göstermesi olan farenjit sıklıkla boğaz ağrısı veya boğaz yangısı olarak anılır. Bademciklerin enfeksiyonu, tonsilit, de eş zamanlı olarak görülebilir.

olduğunu öne sürmektedir (Willingham, 2008:11). Bu durum sosyal ve sağlık bilimleri araştırmacılarının alternatif ölçme yöntemleri geliştirmesine olanak sağlamıştır. Japonya’da dört ilaç firmasıyla 2014 yılı verileriyle yapılan araştırma sonucunda devamsızlık sebebiyle yaşanan maliyetin kişi başi yıllık 520 \$, presenteizm sebebiyle yaşanan maliyetin ise kişi başi parasal değerinin 3.055 \$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Nagata vd., 2018:278). Bir başka araştırmada da iřęörenlerin hastalık nedeniyle işe gelmemelerini hastalık kaynaklı presenteizme tercih etmelerinden dolayı presenteizmin sürekli bir artış gösterdiğini öne sürmüşlerdir. Bu nedenle de toplam hasta gün sayısı hesaplanırken hastalık kaynaklı işe devamsızlık ve presenteizm yapılan günlerinin toplamı olarak ifade edilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (MacGregor vd., 2008).

1.3. Presenteizmin Nedenleri

Presenteizme neden olan etkenler incelendiğinde; yalnızca iřęörenin veya yalnızca işveren bu olguyu meydana getirmediği görölmektedir. Örgüt, çalışanın kendisi, işin kendisi, hatta çevrenin de bu etkileşimin içinde rol alan unsurlar olarak ele alındığı söylenebilmektedir.

Presenteizm nedenlerine bakıldığında özünde iki temel davranış biçiminden kaynaklandığı görölmektedir. Presenteizmin ortaya çıkışını 1990’lı yılların başında, iş güvenliğinin olmayışı sebebiyle hızla artan fazla mesaiyle ilişkilendiren kurumsal psikolog Prof. Dr. Cary Cooper; presenteizmin en temel nedenini iş yerindeki baskı ortamı olarak göstermektedir. Çalışandan kaynaklanan huzursuzluk ve devamsızlığın 1990 sonrası dönüşümü ikinci davranış biçimi olarak belirtilmektedir. Rahatsız olmasına rağmen işe gitmek zorunda hisseden iřęörenin, baş ağrısı, grip, depresyon, stres, alerji ve diğer rahatsızlıklar sebebi ile verimlilik sağlayamadığı düşünölmektedir (Yalım, 2005:381).

1.3.1. Kişisel Faktörler

Presenteizmin oluşmasında etkili olan kişisel faktörler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1.3.1.1. Kişilik

Kişilik, bireyi diğer insanlardan ayıran, bireye özgü, tutarlı ve yapılaşmış özellikler bütünü olarak tanımlanabilmektedir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2017:3). Kişiliği sebebiyle işteki diğer çalışanlarla uyum problemi yaşayan bireyler belli bir süre sonra işlerine gitmek istemeyebilir veya kişiliğine uygun olmayan bir işte çalışan bir birey mutsuz olabilir. Tüm bunlar neticesinde birey işyerinde fiziken var olsa bile zihnen orada olamayacaktır ve bunun sonucu olarak presentizm sorunu yaşanmaya başlanacaktır (Baysal, 2012:13).

92 İmalat sanayii çalışanı ile yapılan anket verileri sonuçlarına göre beş faktör kişilik özelliklerinin presentizm üzerindeki etkileri ve kişilik özellikleri ile presentizm arasındaki ilişkileri incelenmiştir. Araştırmanın regresyon analizi bulgularına göre beş kişilik özelliğinden sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığın presentizm üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizi bulguları ise Beş Kişilik Özelliğinin presentizmi pozitif yönde etkilediği yönündedir (Özdevecioğlu vd., 2016:181).

1.3.1.2. İşkolik Olma

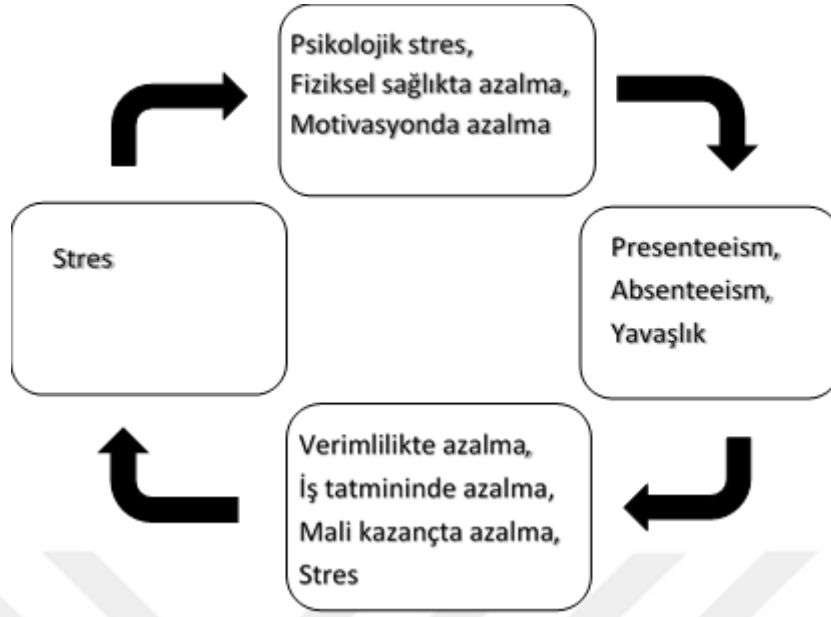
Birçok açıklaması olmasına karşın işkoliklik kavramının tanımı, Oxford English Dictionary sözlüğüne de geçerek, ilk defa, Amerikalı psikolog ve din eğitimcisi Oates tarafından şu şekilde yapılmıştır: “Kendi bulduğum bir kelime olan işkoliklik (workaholism); işe bağımlılık, aralıksız olarak çalışma ihtiyacı ya da dürtüsüdür” (Osif, 2008:155). Sürekli hissedilen çalışma dürtüsü de şüphesiz çalışan verimliliği açısından değerlendirildiğinde şirketler için sorun teşkil etmektedir.

158 ofis çalışanı ile yapılan bir araştırmaya göre presentizm ile işe bağımlılığın birbiri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karanika Murray vd., 2015:103). İş rolünü yaşamında her şeyden önce geldiğini düşünen işgörenler hem sağlıklarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalmakta hem de sağlıkları bozulmasına rağmen işlerinden uzak kalma fikrine sıcak bakmamaktadırlar. Bunun sonucunda ortaya çıkan şey uzun vadede presentizm tehlikesidir (Çiftçi, 2010:165).

1.3.1.3. Stres

Stres, en basit anlatımıyla bazı olaylara karşı bireyin tepkisi şeklinde tanımlanmaktadır (Çiftçi, 2010:160). Stres, işyerlerinde devamsızlığa sebep olan en önemli nedenlerin başında yer almaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010:41). İsviçre, Danimarka, Finlandiya ve Norveç’ te toplam 1817 çalışan üzerinde yapılmış bir araştırmaya göre; yaşlı bakım merkezlerinde, iş stresinin, çalışanların presentizm düzeylerini etkilediği saptanmıştır. Özellikle personel sayısı yetersiz olan bakım hizmeti veren kurumlarda yüksek düzeyde presentizm görülmüştür. Mesleki normlar ve ahlaki yükümlülükler, bakım işçilerinin hastalık izninin alınması gerektiğini hissettiklerinde bile hastaları ile ilgilenmelerine neden olmuştur (Elstad ve Vabø, 2008:473). Araştırma verilerine göre; dört ülkenin hepsinde de iş stresini düşük tanımlayan çalışanların presentizm tutumlarının da düşük seviyede olduğu saptanmıştır (Elstad ve Vabø, 2008:471). İş stresi presentizm üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir. İşgörenin işveren ve çalışma arkadaşları ile kurduğu rahat ve güven verici ilişkiler sayesinde çalışanın stres seviyesindeki düşüş, presentizm düzeylerini de aynı şekilde düşürmektedir (Yang vd., 2016:1). Çalışanların iş dışındaki stresli özel hayatları da presentizm üzerinde etkiye sahip olmaktadır (MacGregor vd., 2008:607). Medibank (2011:6) yılı raporunda iş yerinde yaşanan stresin hem işveren hem de işgören açısından önemi vurgulanmıştır (Bkz.: Şekil 1.2). Raporda yönetilebilir seviyedeki stresin motivasyon artıran bir faktör olduğu belirtilirken, yüksek seviyedeki stresin performansı hızlı bir şekilde bozacağı ileri sürülmüştür.

Şekil 1.2: Stres Döngüsü



Kaynak: Medibank,P. (2011); "Sick at Work, The Cost of Presenteeism to Your Business and the Economy", *Part Of The Medibank Research Series*, s.6.

1.3.1.4. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik, kavramsal geçmişine bakıldığında önceleri bireysel düzeyde etkisini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmasına karşın, zaman içinde bu kavramın bireysel boyutların ötesine geçtiği kabul görmüştür. Bireyin genel sağlığını yitirmesine ve içsel motivasyonunun azalmasına sebep olan tükenmişliğin iş hayatı üzerinde de bir takım olumsuz etkileri mevcuttur (Ardıç ve Polatçı, 2008:75).

Kronik yorgunluk, uyku bozukluğu, kronik ağrılar olabileceği gibi nefes darlığı, ülser gibi önemli hastalıklar fiziksel tükenmişlik belirtileri olarak da ortaya çıkarken; depresyon, mutsuzluk, güvensizlik, çaresizlik, kızgınlık, işe gitmeme isteği, sürekli aile ve iş hayatında çatışmalar duygusal tükenmişlik belirtileri olarak ifade edilebilmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012:471). Zihinsel tükenmişlik belirtileri ise doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak hayata karşı duyulan negatif duyguları içerebilmektedir (Baysal, 2012:16). Portekiz devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin presenteizm ve tükenmişlik düzeylerinin incelendiği araştırmada devlet okulunda çalışan öğretmenlerin hem presenteizm hem de tükenmişlik seviyeleri daha yüksek bulunmuştur. Tükenmişlik

hisseden bir çalışanın ruhsal dengesi işinde tam verimlilikte çalışmasına engel olabileceğinden, presentizm yaşamasına neden olabilmektedir (Martinez ve Ferreira, 2012:4386).

1.3.1.5. Yaş ve Hizmet Süresi

Bir kurumdaki hizmet süresinin uzunluğu işgörenin yaşı ile ilgili fikir verebilir. Çalışanların yaşı arttıkça fiziksel rahatsızlıklara yakalanma ihtimalleri artabilmektedir. Orta ve daha ileriki yaşlardaki çalışanlar, yaşları ilerledikçe yaşadıkları stresle doğru orantılı olarak daha fazla presentizm sorunu yaşayabilmektedirler. Hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin artması beraberinde bedensel rahatsızlık ihtimalini de getirerek, işgörenin presentizme yakalanma riskini artıracaktır (Baysal, 2012:16). Uzun yıllar aynı kurumda hizmet veren işgörenler yeteneklerinin takdir edilmesini ve deneyimlerinin değerli görüldüğü duygusunu hissetme beklentisi içinde olabilirler. Aksi durumlarda ise kendilerini değeri azalmış ve ötekileştirilmiş hissedebilirler. Bunun sonucu olarak işlerine karşı motivasyonları düşebilir ve işe bağlılıkları negatif etkilenebilmektedir (Weyman vd., 2013:4-5).

1.3.1.6. İşini Kaybetme Korkusu

Çalışanlara hastalık izni kullanımı, genellikle yasal olarak tanınmış bir hak olmasına rağmen pratikte, işgörenlerin bir bölümünün, işlerini kaybetme ihtimali ya da terfi, eğitim gibi kurum içi kazançlarının etkilenebileceği korkusuyla bu haklarını kullanmadıkları görülmektedir. En çok da işsizliğin arttığı ekonomik kriz zamanlarında işgörenlerin işlerini kaybetme korkusuyla buna benzer davranış sergilemeleri yoğunlaşmaktadır (Çiftçi, 2010:161).

Çalışanların iş güvencesinin olmayışı çalışanın üzerindeki stresi artırarak bir takım fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının önünü açabilmektedir. Bu durum sürekli kaygılı ruh hali içinde bulunan ve hasta olduğu zamanlarda hastalık iznini kullanamayan iş görenin, optimum verimlilikte çalışamayarak presentizm yaşamasına sebep olabilmektedir.

1.3.1.7. İş-görenin Ekonomik Durumu

Bireylerin her gün karşı karşıya kaldıkları finansal baskılar sonucunda, kendilerini fiziksel ve ruhsal olarak iyi hissetmemelerine rağmen işe gitmek zorunda kalmaları kaçınılmaz hal almaktadır (De Beer, 2014:1). Finansal baskılar, bireylerin düşük maaşlarına rağmen harcama kontrolsüzlüğü ya da yüksek sağlık harcamaları gibi pek çok nedenden dolayı hem iş hem de aile hayatlarında sorunlar ve sağlıksız yaşam tarzı olarak ortaya çıkabilen iki farklı etki olarak kendini göstermektedir (Weyman vd., 2013:4). Aronsson vd. (2000:508); İsveç'te 1997 senesinde dokuz farklı meslek sınıfına ait 3.801 işgören üzerinde yapılan araştırmada, meslek gruplarının hepsinde düşük veya orta gelir sınıfına ait çalışanların yüksek presentizm yaşadıklarını saptamışlardır. Çünkü devamsızlık yapmanın maliyeti düşük gelire sahip çalışan üzerinde daha büyük bir etkiye sahip olmaktadır (Aronsson vd., 2000:503).

Almanya' da yapılan bir araştırmada maaş düzeyleri, çalışma arkadaşlarına kıyasla maaşlardaki farklılıklar ve işletme hiyerarşisindeki pozisyonun işgörenin işe devamsızlık davranışını etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın yapıldığı şirkette çalışanların aylık maaş ve işe devamsızlıkları arasındaki ilişki incelenmiş, elde edilen bulgular yüksek maaşa ve yüksek hiyerarşik seviyeye sahip olan çalışanların daha az işe devamsızlık yaptıklarını doğrulamıştır (Pfeifer, 2010:72).

1.3.1.8. İş Yaşam Dengesi ve Aile

Çalışanın iş hayatındaki sorumlulukları ile ailesine karşı olan sorumlulukları arasında kurduğu denge iş yaşam dengesi olarak tanımlanabilir (Koçoğlu, 2007:25). Bir diğer ifadeyle iş yaşam dengesi bireyin sağlığını korumak için iş ve özel yaşamı aktivitelerine (genellikle aile ve arkadaşları) ayırdığı zamanı yönetmesini ifade etmektedir (Balcı, 2016:65). Bu durum; işleri ve yaşamları arasındaki dengeyi doğru kuramayan ve bu sebepten ikisi arasında çatışma yaşamak zorunda kalan işgörenlerin kendilerini rahatsız hissetmelerine rağmen işlerinin başında olmak istemeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu dengenin kurulamayışı; stres, kaygı ve depresyon gibi gerçekleri de beraberinde getirdiği için presentizmin tekrar tekrar oluşumunu sağlayan bir etken olarak görülmektedir (Yalım, 2005:381).

Slovenya’da bir üniversite hastanesinde 5.865 hastane çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmaya göre çalışanların presentizm tutumlarını boşanma, evlilik, çocuk sahibi olmak, aile üyelerinden birinin vefatı veya hasta olması gibi etkenler belirlemektedir. Çalışmada presentizm tutumu ile en güçlü ilişkisi olan etken aile üyelerinden birinin hasta olması olarak saptanmıştır (Škerjanc ve Fikfak, 2015: 240-241). Ayrıca aile yaşantısında mutlu hissetmeyen bireyler, hasta olsalar dahi işlerine gitmeyi tercih edebilmektedirler. Eşin hasta olması durumu, bakıma muhtaç aile büyüklerinin varlığı çocuk sayısının fazla oluşu, ev yaşantısını işten daha yorucu hale dönüştürebilmekte ve işgörenin presentizm yaşamasına sebep olabilmektedir (Hansen, 2008:958). İş yaşam dengesinin bozulması, strese ve başka sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Stres ve yorgunluk çalışmada verim kaybına neden olarak, çalışanın işyerinde presentizm sorunu ile karşılaşmasına neden olacaktır (Balcı, 2016:65).

Duygusal bir varlık olarak insan, mesaisi başladığı an anne, baba, evlat ve eş gibi kimliklerinden bir anda sıyrılıp işgören kimliğine bürünmekte zorlanabilir. Organizasyon açısından bakıldığında, bu denge işgörenin performansı açısından son derece önemlilik arz etmektedir. Çocuklarının rahatsızlığı, ailesinde yaşadığı birtakım problemler, bir yakının hastalanması gibi meseleler çalışanın günlük performansında düşüş gösterip zihnini meşgul edebilecek konulardan yalnızca bir kısmıdır.

Özellikle kadınların Türk aile kültüründeki sorumlulukları iş hayatı ile birleşince zorlayıcı bir hal alabilmektedir. Bütün bir mesai günü içinde bir annenin yalnızca işini düşünmesini beklemek büyük bir yanılgıdır. Onun zihni çocuğunun bakımı ile ilgili sorunları da düşünmeye ve buna zaman ayırmaya programlanmıştır. Bu dilemma çalışan bayanlarda presentizm sorununa sebep olabilmektedir (Koçoğlu, 2007:29).

1.3.1.9. İş-görenin Sahip Olduğu Psikolojik Yapı

Depresyon, bireyin isteyerek ve severek yaptığı işlere karşı hissettiği isteksizlik, ilgisizlik ve hayattan zevk alamama durumunu ifade eden bir kavramdır. Kişi kendini sürekli mutsuz hissetmekte, olaylara olumsuz açıdan bakmakta ve değerlendirmektedir. Depresyona meyilli kişilerin gelecekte beklenenleri yoktur.

Stres yaratan koşulların sürekliliği akabinde kişi bunlarla başa çıkmakta zorlanıyorsa, bu durum depresyona doğru derinleşebilmektedir. Kişinin gün içerisinde karşılaştığı duygusal çöküntüler depresyon olarak tanımlanmamaktadır. Depresyon kavramından bahsedilebilmesi için, bu olumsuz duyguların süreklilik arz etmesi gerekir (Koçoğlu, 2007:27).

Çalışanların yaşadıkları depresyon sebebiyle üretkenliklerinde yaşanan düşüş, görülmeyen şekilde azalan performans şeklinde açıklanabilmektedir (Uygur ve Cankul, 2017:84). Depresyona maruz kalan çalışanlar günlük görevlerini yerine getirmekte zorlanabilmektedirler. Bu durum kaçınılmaz olarak işverenler için yüksek maliyetlere dönüşmektedir. Maalesef işverenler tarafından depresyon tarama programları yatırım karlılığından emin olamayacakları gerekçesiyle onaylanmamaktadır (Prater ve Smith, 2011:2).

1.3.1.10. İş-görenin Sağlık Algısı

Presenteizm kavramı ile ilgili alan yazın detaylı incelendiğinde, presenteizm sorununun kaynağının fizyolojik rahatsızlıklardan başka rahatsızlıkları da kapsadığını söylemek mümkündür. Presenteizmi doğuran rahatsızlıkların başında ise grip, nezle gibi bulaşıcı hastalıklar gelmektedir ki bunlar diğer çalışanları da etkileyerek işyerindeki presenteizm veya devamsızlık oranının artmasına sebep olmaktadır (Levin ve Epstein, 2005:1). İşgörenin hasta bir şekilde işe gelmesi, iyileşme fırsatını elinden almakta (Aronsson ve Gustafsson, 2005:958); bel ve sırt ağrısı, eklemlerde kireçlenme meydana gelmesi veya baş ağrısı gibi bazı hastalıkların da kronikleşmesinde de rol sahibi olmaktadır (Levin ve Epstein, 2005:1). Ölümcül bir hastalığı olmayan işgörenin; henüz hasta günlerin ücretinin çalışan maaşlarından kesildiği 20. Yüzyılın başlarında, evde dinlenmek yerine işinin başında varlık göstermesi daha yaygın bir davranış olarak karşımıza çıkmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008:956). Migren, alerjik hastalıklar, astım, diyabet, yüksek tansiyon ve kalp rahatsızlıkları presenteizme neden olan hastalıklardan bir kısmıdır (Burton vd., 2009:436). Obezite, hareketsiz yaşam, sağlıksız beslenme, alkol, sigara ve stres gibi risklerin, presenteizme neden olarak, ruhsal sıkıntıları olanlarda presenteizm sıklığını artıran diğer sağlık sorunları olarak açıklanabilmektedir (Uygur ve Cankul, 2017:83).

1.3.1.11 İş-görenin Kariyer Algısı

Kariyer, bir insanın meslek hayatı boyunca deneyimlerinin ve becerilerinin tümüdür. Kariyer para kazanma sonucu oluşan maddi tatminin yanında manevi ve psikolojik tatmin de yaratmaktadır. Kariyer planlaması bireyin gelecekteki iş görevleriyle ilgili plan yapması anlamına gelmektedir. Bireysel kariyer planlamasını, bireyin kendine koyduğu gelecek hedeflerinin, yaptığı işin gereğince kendi arzu ve istekleri açısından planlaması süreci şeklinde tanımlamak mümkündür (Saruhan ve Yıldız, 2012:419-420).

Kariyer planlaması kişilerin kendilerini gerçekleştirmeleri adına önemli bir kavramdır. Hızlı terfi alma, iş güvensizliği, terfi yapılırken objektif olunamayacağı endişesi, hırs ve başarı isteğinin engellenmek istenmesi, bilhassa başarı ile güdülenen çalışanlar için önemli birer stres faktörüdür. Bu faktörlerden biri veya bir kısmını deneyimleyen bireyler stresle karşılaşacaklar ve bu da presenteizmi meydana getirecektir (Koçoğlu, 2007:29).

1.3.1.12. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık

İş tatmini, mümkün olan en basit şekliyle işgörenin yaptığı işten ne derece mutlu olduğunun belirlenmesi anlamına gelmektedir. Bir başka ifadeyle, bir çalışma ortamındaki bir işgörenin beklenti içinde olduğu hem maddi hem de manevi ödüllerin, gerçekleşenle örtüşmesi zarfında iş tatmininden bahsetmek söz konusu olabilmektedir. Bu durumun aksi yaşanır ve birey beklentisinden daha düşük bir karşılık alırsa, bu durumda iş tatminsizliği meydana gelmektedir (Erdil vd., 2004:18). İş tatmini, işgörenin içsel dışsal ve genel şekliyle işine karşı beslediği pozitif ya da negatif hisler bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Odom vd., 1990:159). İş tatminsizliği yaşayanlar kişiler genellikle fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklıdır fakat ortalama kişilerden daha çok devamsızlık yapma eğilimleri vardır. Bu kişilerin işlerine bağlılıkları daha azdır çünkü ya iş/rol gereksinimleri ya da kişilikleri/yetenekleri diğer çalışanlara uymuyordur ya da gerçekten kötü bir şekilde yönetilmektedirler. Bu da sık sık işe devamsızlık yapmalarının yanında presenteizm yaşamalarına da sebep olmaktadır (Cooper, 2011).

Çalışan işinden memnun olabilir ancak çalışma ortamından ya da ücretten memnun olmayabilir (Saruhan ve Yıldız, 2012:463). Böyle bir durumda iş yerinde

fiziki olarak var olması, onun tam performans ile çalıştığının garantisini verememektedir. Moral ve motivasyonu düşen, yaptığı işten keyif alamayan işgören zamanla kendisini mutsuz ve huzursuz hissedecektir. Beklentileri ile örtüşen bir maaş alamayan çalışanların ihtiyaçlarını karşılamakta zorlandıkları zaman ruhsal rahatsızlıklar meydana gelecektir. Örgüte olan bağlılığı ve yönetime olan güveni azalmış personelin devamsızlık ve presentizm eğilimleri etkilenecektir.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi ve içselleştirmesi, örgütün başarısı için çaba göstermeye istekli olması ve örgütte kalmak istemesi olarak tanımlanabilir (Saruhan ve Yıldız, 2012:465).

Poms (2012:36) ise aşırı bağlılık (overcommitment) ile presentizmin arasında pozitif ilişki tespit etmiştir. Aynı şekilde Hansen ve Andersen (2008:958) de çalışmalarında aşırı bağlılığın çalışanın hasta iken işe gitmesinde önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir.

1.3.2. İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler

Presentizmin oluşmasında etkili olan işin yapısından kaynaklanan faktörler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1.3.2.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Bireyler, bir takım roller üstlenerek örgüt çatısı altında bir araya gelebilmekte ve örgütleri oluşturabilmektedirler. Bireyin, örgüt içerisinde hiçbir rol üstlenmeksizin o örgütte yer alması düşünülemez. Bunun evrensel anlamda bütün örgütler ve üyeler için geçerli olduğu söylenebilmektedir (Canbek, 2017:24).

Rol belirsizliği, bireyin örgüt içindeki rolüne ilişkin beklentilerin açık olmaması ya da belirsiz olması durumudur. Bir diğer ifade ile bireyin rolü ile ilgili olarak kendisinden beklenenin ne olduğuna dair yeterince bilgi sahibi olmadığı anlamına gelmektedir (Can vd., 2006:244).

Rol çatışması, “aynı anda birden daha fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan bireyin, rol gereklerinden birisine ötekilere oranla daha fazla uyması” şeklinde tanımlanabilmektedir (Şimşek vd., 2014:39). Rol çatışması, bireyler birden fazla rol üslendiklerinde ve bu roller birbiri ile çakıştığı zaman ortaya çıkan bir durumdur

(Trayambak vd., 2012:45). Örneğin; bir kişinin anne, öğrenci ve çalışan olmak gibi birbirinden farklı beklentileri olan sosyal kimlikleri olabilmektedir.

Rol belirsizliği gibi rol çatışması da işgören üzerinde stres faktörünü harekete geçirip, iş tatmini ve organizasyona olan güveni azaltarak presenteeizmin tetikleyicisi haline gelecektir (Trayambak vd., 2012:45). Bu sebepten yöneticiler rol stres etkenlerinin tanımlanmasında ve belirlenmesinde hayati bir role sahip olmaktadır.

1.3.2.2. İş Güvencesi

Sanayi devriminden bu yana çok sayıda beyaz yakalı çalışanlar, yönetsel ve profesyonel görevde yer alan işgörenler mavi yakalı işgörenlerin aksine yüksek düzeyde iş güvensizliği yaşamamışlardır (Cooper, 1998:315). İş güvencesinin olmayışı, iş görenin rahatsız olduğu zamanlarda, işini kaybetme korkusu ile işe gitme kararını etkileyen bir unsur olmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008:958). İşsizlik oranı ve sosyal güvenlik sistemi presenteeizm üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İşsizlik oranı düşükken iş güvensizliği işsizlik oranının yüksek olduğu zamanlara kıyasla daha az endişe verici olabilmektedir (Hansen ve Andersen, 2008:963). İş güvencesinin olmayışı, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını göstermeleri gibi bir presenteeizm iklimi de yaratmaktadır (Cooper, 1998:314).

İş güvencesi olmayan işgören, kendini sürekli kaygılı ve geleceğinden endişeli hissedecektir. Bunun sonucunda işgören, sağlığı elverişli olmadığı zamanlarda bile işinden kısa bir süreliğine de olsa uzak kalamayacak ve böylece presenteeizm sorunuyla karşı karşıya kalmacaktır (Çiftçi, 2010:162).

1.3.2.3. İnisiyatif ve Görevlendirme

İnisiyatif almak, bireyin yaratıcılığını tetikleyerek, bir problemi çözmesi, fırsatlardan yararlanması, müşteri hizmet anlayışında yaratıcı değişiklikler yapması ya da mevcut çalışma ortamını değiştirmesi gibi birçok anlamın karşılığı olmaktadır. Görevlendirme ise yetki ve sorumluluğu, işi bitirmek üzere gerekli olanların yapılabilmesi için diğer çalışanlara vermek anlamına gelmektedir (Clayton, 2000:118).

Beyaz yakalı personelin güdülenebilmesi için; çözüm odaklı düşünebilecekleri geliştirici projelerde çalıştırılması, ilgi ve uzmanlıklarına uygun yetki verilmesi, eğitim, kurs ve seminerlerle kendilerini geliştirme olanağının sağlanması, katkı ve başarılarının sonucunda saygınlık görmelerine imkan verilmesi ve yaptıkları çalışmaların diğer tarafından da önemli görülmesinin sağlanması gerekmektedir (Can vd., 2006:120).

İşgörenler inisiyatif kullanamadıklarında veya iş tanımlarının sınırlarını tam olarak bilmedikleri zaman karşı karşıya kaldıkları belirsizlik ve işlerini gerçekleştiremiyor olmanın içsel rahatsızlığıyla ruhsal ve bedensel birtakım sorunlarla karşılaşacaklardır (Koçoğlu, 2007:16). Ayrıca işgörenlerin kendi sorumluluğunda olan işlerde tek başlarına karar veremiyor oluşları ve sürekli üstlerinin fikir ve onayını almak zorunda kalmaları da, işgörenlerin belli bir zaman sonra presentizm yaşamalarına neden olacaktır (Baysal, 2012:9).

1.3.2.4. Yeri Doldurulamamazlık ve Çalışan Sayısı

Yeri doldurulamamazlık çalışan sayısındaki ve kaynaklardaki yetersizliğin sonucu olarak meydana gelir ancak bir çalışanın bir diğer çalışanın yapacağı işi üstlenmesini önleyen görev özgüllüğüne dayandırılabilir (Aronsson ve Gustafsson, 2005:960).

Organizasyonların az ve yetersiz sayıda personel istihdam etmesi; çalışanlar üzerindeki zaman baskısını artırarak stres oluşumuna neden olmaktadır. Bu durum, hastalık maliyetlerinin azalmasına ve presentizmin artmasına neden olmaktadır (Aronsson ve Gustafsson, 2005:964). Martinez ve Ferreira (2012:299)'a göre bireyler işyerlerinde kendi görevlerini üstlenecek başka çalışanlarının olduğunun farkındalarsa kendilerini hasta hissettiklerinde işlerini yapmaya daha az eğilim göstermektedir.

1.3.2.5. Fazla Mesai

Çalışma şartları personelin iş dışındaki hayatını da etkilemektedir. Örneğin, uzun saatli veya fazla mesai çalışmaları işgörenin iş dışındaki çevresi olan aile ve arkadaşlarına yeterince vakit ayıramamasına ve bu sebepten kendilerini yenileyememelerine sebep olabilmektedir. Çalışma gününde ve saatlerinde

yapılacak düzenlemeler sonucu yaratılan boş zaman, işgörenlerin kendilerine ayıracakları özel zamanın artmasını sağlayacaktır (Erdil vd., 2004:19). Fazla mesai sonucunda bozulan iş yaşam dengesi çalışanın ruhsal sağlığı için tehlike arz etmektedir. Eğer çalıştığı saatlerin karşılığını ücret olarak alamıyorsa bu durum bireyin stres seviyesinde artışa neden olacaktır. Sağlıklı bir çalışma temposundan uzak olan bu tablo sonucu birey presenteeizm ile karşı karşıya kalacaktır. Kişiler daha yüksek kariyere ulaşmak, daha fazla para kazanmak ve yeni iş fırsatları için daha uzun işyerinde çalışmaya ikna edilebilmektedir (Martinez ve Ferreira, 2012: 299).

1.3.3. Örgütsel Faktörler

Presenteeizmin oluşmasında etkili olan örgütsel faktörler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1.3.3.1. Örgüt Kültürü

Kurum kimliğinin ana kaynağı olarak, örgütsel yaşamda kabul edilen bir kavram olarak kültür, paylaşılan zımni varsayımların bir örneğidir (Schein, 2009:16). Dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu belli bir düzendeki varsayımlar bütünü olan örgüt kültürü (Schein, 2009:27) bir başka ifadeyle örgüt içindeki bireylerin tutum ve davranışlarına yön veren değerler, davranış, normlar, inanç ve alışkanlıklar sistemi şeklinde tanımlanmaktadır (Hasanoğlu, 2004:47).

Yapılan araştırmalar presenteeizm ile örgüt kültürü arasında ilişki olduğu yönündedir (Quazi, 2013:117). İşgörenlere hak ettikleri değer gösterilmeyişi ve onlara haklarının verilmeyişi işgörenlerde fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıkların görülmesine olanak tanımaktadır (Koçoğlu, 2007:17). Çalışanların hasta iken işe gidip gitmeme kararlarını vermelerinde, bağlı oldukları örgüt kültürü büyük ölçüde belirleyici olmaktadır (Nicholson ve Johns, 1985:398).

1.3.3.2. Yönetim ve Liderlik Tarzı

Etkin liderlerin bireyleri motive ederken izledikleri birinci yol, örgüt vizyonunu açık ve net şekilde dile getirmeleridir. Bunun sonucunda yapılan işin işgören açısından önemi artmaktadır. Etkin liderlerin izlediği ikinci yol ise düzenli

şekilde örgüt vizyonunun gerçekleşmesinin nasıl olacağı konusunda işgörenlerinin görüşlerini almalarıdır. Bu durum işgörene kontrol hissi vermektedir. Başka bir motivasyon tekniği ise örgüt vizyonunun gerçekleştirilmesi için işgörenlerin çabalarının desteklenmesi ve profesyonelleşmelerine katkıda bulunulmasıdır. Etkin liderler başarıyı fark eder ve ödüllendirirler. Tüm bu sayılanlar yapıldığında iş en büyük motivasyon unsuru olmaktadır (Yalçın, 1993:57).

İrlanda'da otel yöneticileriyle yapılan araştırmada, yöneticilerin çalışanların iş yaşam dengelerinin yeniden sağlanmalarını desteklemeleri ve çalışanlara karşı olumlu davranışlar sergiledikleri takdirde presenteeizmin önlenebileceği sonucuna varılmıştır (Cullen ve McLaughlin, 2006:513).

1.3.3.3. Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing, işgörene astları, üstleri veya kendisiyle eşit düzeydeki çalışma arkadaşları tarafından düzenli bir biçimde tekrar eden iş yerlerinde fiziksel veya psikolojik tacizlerin tümünü kapsayan, çeşitli yazarlarca da psikolojik terör, duygusal suiistimal, taciz, zorbalık, kötü muamele ve kurban etme, nezaketsizlik gibi ifadelerle de açıklanmaya çalışılan bir kavramdır (Gökçe, 2008:20).

Haksız yere eleştirmek, hata aramak ve hataları kasıt olarak düşünmek, kişiyi zayıflatmak, çalışma ortamından dışlamak, tecrit etmek, asıl niyeti belli etmemek, iftira atmak, laf çarpıtmak, sürekli eleştirmek, disiplin kurallarını kötüye kullanmak, haksız yere işten çıkarmak ve buna benzer her türlü rahatsız ve taciz edici tutum ve davranışı mobbing kapsamında düşünmek gerekmektedir (Tutar, 2004:102).

İnsan hakları standartlarına göre, ahlak sınırlarını aşan iletişim ve aşırı psikososyal stres kaynakları göz önüne alındığında, mobbing önemli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu görülmektedir. Mobbing sürecinde çalışanın bağışıklık sisteminin kolayca zayıflaması, çalışanın sağlığını kaybetmesine ve yıldırmanın devam etmesi halinde işini değiştirmesi ile sonuçlanabilmektedir (Gökçe, 2008:59). Muğla Üniversitesi'nde görevli bir akademisyen, arkasında bıraktığı intihar mektubunda, intihar sebebinin çalıştığı üniversitede yaşadığı yıldırıcı davranışlar olduğunu belirtmiştir (Gökçe, 2008:63).

İşyerinde mobbingi tanımlamak, nedenlerini belirlemek, azaltmak ve tamamen ortadan kaldırarak tekrarına engel olmak organizasyonlara düşen en büyük sorumluluktur. Şiddete uğrayan kişilerde görülen hem bedenen hem de ruhsal açıdan görünen rahatsızlıklar presentizm ile sonuçlanmaktadır (Koçoğlu, 2007:23).

1.3.4. Çevresel Faktörler

Presentizmin oluşmasında etkili olan çevresel faktörler aşağıda maddeler halinde açıklanmıştır.

1.3.4.1. Ekonomik Sorunlar ve Siyasi, Politik Belirsizlikler

Ülke ve dünya ekonomisinde meydana gelen belirsizlikler, yaşanan ekonomik krizler, bu krizler sonucu yaşanan işsizlik ve işten çıkarılma, hayatın pahalı oluşu, enflasyonun yüksek, refah seviyesinin düşük oluşu bunun sonucunda bireylerin en temel ihtiyaçlarını karşılamada hissettikleri yetersizlik durumu, presentizmin en önemli tetikleyicilerinden olan stres oluşumunu tetikleyen sebepler arasındadır (Koçoğlu, 2007:17). Ekonomik koşullar ve rekabet şartları örgütleri ve örgütlerle beraber çalışanları da etkilemektedir. Ekonomik baskılar iş yükünü arttırmakla kalmayıp, yöneticileri çalışanların performansları konusunda alışılmışın dışında baskı yapmaya zorlamaktadır. İş dünyasındaki görüşler “iş yaşamının bir spor gibi olduğunu ve iyi bir oyun için en iyi takımı sahaya çıkarma ve zayıfları ayıklama” noktasına gelmiştir (Prater ve Smith, 2011:5).

Ülkemizde özellikle özel sektör çalışanları kendilerini yoğun bir gerginlik içinde hissetmektedirler. Ekonomik kriz dönemlerinde ve işsizlik oranlarının arttığı zamanlarda, işgörenler çok ciddi hastalıklar geçirmiş olsalar bile işlerini kaybetme endişeleri nedeniyle hakları olan tedavi ve istirahat imkânlarını değerlendirmekten çekinmektedirler (Baysal, 2012:22).

1.3.4.2. Çevre ve Trafik Sorunu

Günümüz iş hayatında özellikle büyük şehirlerde iş merkezlerinin belli bir bölgede toplanması, ailelerin ise yaşamak için daha sakin muhitleri tercih etmesi sebebiyle bireylerin işleri ve evleri arasındaki mesafe onların bireysel ve ruhsal sağlığını etkileyebilmektedir. Gerek kiraların daha uygun olması, gerek çocuklu

yaşam için tercih ettikleri kentten daha uzak cezbedici site yaşantısı, bireylerin trafik sorunu ile her gün karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Uzun saatler araba veya uzun saatler aktarmalı toplu taşıt kullanarak iş yerine varan bir birey ile evinden işine kısa sürede ulaşan bir bireyin stres seviyesi aynı olmayacaktır. İşyerinin bulunduğu şehirde, yoğun trafiğe bağlı olarak ortaya çıkan gürültü ile her bir kirlilik strese neden olmaktadır. Kentin kalabalık oluşundan kaynaklanan trafikte yaşanan gecikmeler kişilerin ruh sağlıklarını etkileyeceğinden presentizm sorununu artırmaktadır (Koçoğlu, 2007:31).

1.4. Presentizmin Sonuçları

Presentizmin sonucunda iş-görenin yaşadığı verim düşüklüğü, performans düşüklüğü, iş-gören motivasyonunda azalma, devamsızlık ve iş-gören devir hızında artış yaşanması meydana gelebilmektedir.

1.4.1. Verim Düşüklüğü

Verimlilik, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesi için kaynakların doğru kullanılması anlamına gelmektedir. Bir işin doğru yapılma başarısını göstermektedir. Bunu yaparken amaç minimum girdiyle maksimum çıktıyı elde edebilmektir (Saruhan ve Yıldız, 2012:28).

Verim düşüklüğü örgüt yönetiminin personelinden maksimum düzeyde faydalanamadığı anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet ortamı verim düşüklüğünün yöneticiler tarafından düzeltilmesi gereken kabul edilemez bir durum olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Çalışanlarda meydana gelen verim düşüklüğüne sebep olan etmenlerin en önemlileri onların ruhsal ve bedensel rahatsızlıklarıdır (Koçoğlu, 2007:39).

Presentizm işgörenin sağlığına zarar vermekte, verimliliğin düşmesine sebep olmakta, devamsızlık oranının artırmakta ve sakatlanma ihtimalini de artırabilmektedir. Presentizmin sonuçlarını tutum temelli açıklamak gerekirse işgörenlerin hasta iken üzerlerinde devam baskısı hissetmeleri işverenlerine karşı güvensizliğe neden olarak iş tatminlerini de etkilemektedir. Bunun sonucunda verimlilikleri düşen ve devamsızlığa mecbur bırakılan işgören en sonunda işten ayrılmak zorunda kalmaktadır (Johns, 2010:532).

1.4.2. Performans Düşüklüğü

Performans, amaçlanan ve planlanan bir etkinlik sonucunun nicel veya nitel şekilde karşılığı olarak ifade edilen bir kavramdır. Performansın belirlenmesi için de söz konusu faaliyetin değerlendirilmesi gerekmektedir (Saruhan ve Yıldız, 2012:27).

Çalışanların ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkları sonucunda yüksek performans gösteremiyor oluşları beklenen bir durumdur. Ayrıca presentizm sorunundan dolayı rahatsızlıklarına rağmen işlerinin başında bulunan işgörenlerin de performanslarının düşmesi kaçınılmaz bir durumdur (Çiftçi, 2010:153).

1.4.3. İş-gören Motivasyonunda Azalma

Motivasyon, birelerin ihtiyaç, istek ve arzularıyla paralel gelişen bir kavramdır (Saruhan ve Yıldız, 2012:437). Başka bir tanımla motivasyon, bireyin davranışını yöneten ve belirleyen bir enerji olarak tanımlanabilir (Şimşek vd., 2014:133). Motivasyon, bireyin beden ve ruh sağlığını pozitif yönde etkilemektedir. Motivasyonu yüksek işgücü, işinden, iş ortamından, insanlarla olan ilişkilerinden, kısaca hayatının her anından haz duymaktadır. Motive olmayan işgücünde ise önce psikolojik bir takım hastalıklar meydana gelir sonrasında bu durum zamanla fiziksel hastalıklara zemin hazırlar. Sonuç olarak yalnızca verim kaybı ile değil, işgücü kaybı ile de sonuçlanan bir süreçten geçilmesi söz konusu haline gelir (Koçoğlu, 2007:40-41).

Motivasyon eksikliği sonucunda, çalışanlar işle ilgili olmayan faaliyetleri düşünmeye, yaptıkları işten sıkılmaya ve zaman öldürmeye başlarlar. Bu durum pozitif etki yaratarak presentizmi meydana getirmektedir (D'Abate, 2007:379).

1.4.4. Devamsızlık

İşe devamsızlığı artıran örgütsel ve çevresel faktörler aynı zamanda işgörenlerde presentizmin nedeni olan faktörleri de içermektedir. Gerek fiziksel gerekse psikolojik açıdan rahatsızlanan işgörenler bir zaman sonra işe gitmede güçlükler çekeceklerinden devam sorunu yaşayacaklardır. Böylece presentizm zamanla yerini devamsızlığa bırakacaktır (Koçoğlu, 2007:41-42).

İsviçre de 3.801 işgören üzerinde yapılan araştırmada çalışanlarda kas ağrıları, yorgunluk ve depresyon belirtileri olmasından dolayı hastalık izni almaları gerekirken işe gitmek zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda presenteizmdeki artış beraberinde hastalık nedeniyle işten çıkmaları getirdiği saptanmıştır (Aronsson vd., 2000:502).

1.4.5. İş-gören Devir Hızında Artış

İşgören devir hızı, bir işletmedeki çalışanların belli bir dönemde işten ayrılma yüzdesidir (Saruhan ve Yıldız, 2012:256). İşinden ayrılan işgücünün yerine, uygun ve nitelikli yeni işgücünün getirilmesi için harcanacak zaman belirsizdir. Bu süreç tamamlanana kadar üretim kayıpları meydana geleceğinden işletme için olumsuz bir durum söz konusu olacaktır (Baysal, 2012:20). Presenteizm sorunu ile karşı karşıya gelen işgörenin, işe devamsızlık yapması ve ilerleyen süreçte işten ayrılması beklenen bir sonuçtur. Bunun sonucunda işletme açısından işgören devir hızında artış meydana gelecektir (Baysal, 2012:19).

Ohio Üniversitesi'nde yapılan araştırmalar sonucunda, liderin bireyi dikkate alan davranışları ile personel devir hızı ve devamsızlığı negatif ilişki içerisinde (Şimşek vd., 2014:159).

1.5. Presenteizmin Yol Açtığı Sorunlar

Presenteizmin işletmeler üzerindeki negatif etkisi işletmelerin baş etmek zorunda kaldığı yüksek maliyetler olmaktadır (Koçoğlu, 2007:43). Devamsızlığın maliyeti çalışanın verimliliği, işte olmadığı her bir gün için %100 kayıp olarak düşünülebilir hesaplanabilmektedir. Öte yandan presenteizmin maliyeti gizlidir çünkü çalışan kişi işinin başında gözükmemektedir fakat tam olarak işe kendini vermiş sayılmaz (Çiftçi, 2010:156).

Journal of the American Medical Association'da yayınlanan, depresyon özellikleri gösteren çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, depresyon belirtileri gösteren hastaların işe gelmemeleri 8.27 milyar dolarlık kayıba sebep olurken; ofiste bulunup verimli çalışmamalarının sonucu meydana gelen kayıp 35.73 milyar dolar olarak hesaplanmıştır (Yalım, 2005:382).

Duke Üniversitesinde 2006 ve 2008 yıllarını kapsayan bir araştırma sonuçlarına göre obeziteden zarar gören çalışanların örgüte yaklaşık maliyeti kadın çalışanlar için 16.900 dolar ve erkek çalışanlar için 15.500 dolar olarak belirlenmiştir. Ayrıca, tam zamanlı çalışan obezlerde, presentizm işverenler için 73,1 milyar dolar üzerinde önemli bir maliyete neden olmuştur (Prater ve Smith, 2011:2)

American College of Occupational and Environmental verilerine göre Amerikan ekonomisine sağlıksız çalışanların maliyeti 1 trilyon dolar olarak tahmin edilmektedir (Shamansky, 2002:79).

2010 yılı CBI/Pfizer raporunda İngiltere’de çalışanların devamsızlık maliyeti yaklaşık 16,8 milyar sterlidir. Sainsbury Center for Mental Health’nin tahminine göre presentizmin maliyeti daha büyük olabilecektir. Sadece ruhsal sağlık problemlerine bağlı yaşanan presentizmin devamsızlıktan oluşan çalışma günü sayısından 1,5 katı büyüklüğünde olduğu tahmin edilmektedir. Bunun İngiliz firmalarına tahmini yıllık maliyeti 15,1 milyar sterlin olarak hesaplanmıştır (Collins ve Cartwright, 2012:429).

Medibank (2011:5) verilerine göre presentizmin Avustralya ekonomisine 2010 yılı itibarıyla 34,1 milyar \$ maliyeti olmuştur. Bu rakamın 2050 yılında 35,8 milyar \$ olması tahmin edilmektedir. Presentismi istikrarlı ve süregiden bir fenomen olarak nitelendiren Medibank uzun vadede ekonomiye vereceği negatif etkilerini en aza indirmek için işgörenlerin ve işverenlerin sağlığına yatırım yapmanın önemini vurgulamıştır.

Hekim, hemşire, ebe ve idari personel üzerinde iki ayrı hastanede yapılan araştırmada çalışanların son iki haftada tüm sağlık koşullarından dolayı çalışan başına toplam 19,94 saat verimlilik kaybı yaşadığı tespit edilmiştir. Bunun yanında sağlık nedeniyle (0,29+0,14 gün) ve sağlık dışı diğer nedenlerden (0,29+0,19 gün) dolayı son iki haftada çalışan başına ortalama olarak 0,91 gün devamsızlık yapıldığı belirlenmiştir. Çalışan başına presentizm maliyeti (296,95 TL), hem sağlık nedeniyle (48,01 TL) ve hem de sağlık dışı nedenlerle işe devamsızlık maliyetinden (50,84 TL) yaklaşık altı kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Kandemir, 2014:117).

Presenteizm nedeniyle işten ayrılmak zorunda kalan çalışanın yerine yeni işgücü bulmak zor ve masraflı bir süreçtir. Seçme, yerleştirme, eğitim ve oryantasyon harcamaları, işveren için mevcut çalışanın maaşından çok daha fazla maliyetli olmaktadır (Koçoğlu, 2007:43).

1.5.1. Yavaş Çalışma ve İş Kalitesinin Düşmesi

Presenteizm sorunu işin miktarını (işgörenlerin sergiledikleri performanslarından daha yavaş olması) ve işin kalitesini (yapılan işin niteliğini) etkileyen bir sorundur (Hemp, 2004:50).

1.5.2. Yapılan İşin Tekrar Yapılması

İşgörenlerin rahatsızlıkları nedeniyle yaptıkları işe odaklanamamaları ve dikkatlerini odaklamada sorun yaşamalarına, işlerini yavaş yapmalarına veya tekrar yapmalarına sebep olmaktadır. Kişiler arasındaki iletişimde gecikmelerin yaşanması, yeniden iletişim kurulma gereğinin meydana çıkması gibi etmenler sonucu verimlilikte düşüş yaşanmaktadır (Rogerson, 2005:19).

1.5.3. İş Sırasında Hataların Yapılması

Kendini yaptığı işe veremeyen işgörenin hata yapması beklenen bir durumdur. Bireyler hatalarının çoğunu uykusuzluk, yorgunluk, motivasyon eksikliği ve stres gibi fiziksel veya ruhsal sebeplerden dolayı yapmaktadırlar. Negatif ruhsal ve fiziksel durumlar; fiziksel veya zihinsel kısıtlamalara sebep olmaktadır (Yüksekyıldız, 2012:19). Psikolojik veya bedensel rahatsızlığına rağmen işe gelen çalışan ciddi hatalar yapabilmektedir (Hemp, 2004:50).

Letvak vd. (2012:30-37) tarafından, Kuzey Carolina'daki hastanelerde çalışan hemşireler ile elektronik posta aracılığıyla yapılmış olan anket sonucunda hemşirelerin çoğunluğunda depresyon ve kas-iskelet ağrılarıyla ilişkili presenteizm yaşadıklarını tespit edilmiştir. Buna bağlı olarak hastanelerde daha yüksek hasta düşmeleri (yataktan), daha fazla tıbbi hata ve daha düşük kalitede bakım hizmeti görülmüştür. Araştırmacılar hemşire işgücünün sağlığına daha fazla dikkat edilmesinin hasta bakımı, hasta güvenliği ve maliyetleri kontrol açısından pozitif yönde etkileri olacağını sonucuna varmışlardır.

1.5.4. İş Kazaları

Fiziksel ve psikolojik sıkıntıları olan işgörenden yüzde yüz performans göstermesi beklenemez. Konsantrasyon eksikliği neticesinde karşılaşılan problemlerin en büyüğü ise kuşkusuz iş kazalarıdır. İşten ayrılan işgörenin yerine gelecek işgörene makine ve teçhizatların bakım, işleyiş ve korunma gibi konularda tekrar eğitim programları düzenlenmesi gerekecektir. Bu eğitim programları da işletme için artı maliyet unsuru olacaktır (Koçoğlu, 2007:44).

1.6. Presenteizmin Yol Açtığı Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Presenteizm sorununun ortadan kaldırılması, tüm tarafların kendi paylarına düşen sorumlulukları yerine getirdiği sürece mümkün olabilmektedir (Çiftçi, 2010:154).

1.6.1. İnsan Kaynakları Yöneticilerinin/ İşletme Sahiplerinin Alacağı Önlemler

İşletmelerin yalnızca işgören verimliliğini artırmak için değil işgörenleri ile daha sağlıklı iletişim kurmak için de, presenteizmi ortadan kaldıracak çözümler üretmesi önem arz etmektedir (Çiftçi, 2010:165).

1.6.1.1. İş Tatmini ve Stres Anketi Yapmak

Örgüt içi stresin işgörenler arasında gerginliğe ve performans düşüklüğüne neden olmasından dolayı işletme yöneticilerinin işgörenlerin motivasyon ve performanslarını arttırıcı düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Bu durumun işletme yönetimi tarafından ele alınmasının nedeni, işgörenlerin doğrudan davranış ve duygularının etkilenmesi, dolayısıyla verimliliklerini ve performanslarını da olumsuz etkileyebilecek düzeye çıkabilmesidir. Örgüt içindeki stresi en aza indirebilmek için uygulanabilecek yöntemler;

- İşgörenleri destekleyen ve kaygıların açıkça dile getirildiği bir çalışma ortamı sağlamak
- İşgörelere rol dağılımı, görev tanımları ve sorumluluklarını açıkça belirtmek,

- İşgörenlerin gelecekle ilgili beklentilerinin netleşmesine yardımcı olmak ve kariyer planı konusunda danışmanlık yapmak vb.

Şeklinde sıralanabilir (Saruhan ve Yıldız, 2012:476-477). Stresle mücadele programlarının uygulandığı işyerlerinde işgörenlerin presentizm düzeyinin azaldığına (Kompier vd., 1998:155) dair veriler literatürde yer almaktadır.

1.6.1.2. Esnek Çalışma Saati Uygulaması

21. yüzyıl iş dünyasında işletmeler çalışanlarına işleriyle, ailelerinin istekleri arasındaki dengeyi kurma konusunda daha özen göstermektedir. Esnek çalışma saatleri uygulaması (flexible time), işgörenlerin iş yüklerinin yoğunluğunun fazla olduğu saatlerde ve belirli periyotlarda çalışmasına olanak sağlayan bir yöntemdir (Saruhan ve Yıldız, 2012:53-54). Bireylerin mesai başlangıç ve bitiş saatlerinin biyolojik ritimlerine uygun olmayışı sonucunda dikkat dağınıklığı ve düşük performans yaşaması mümkün olabilmektedir. Vardiyalı ve özellikle gece çalışanlar uzun çalışma saatleri sonucunda fiziken işlerinin başında olabilirler ama gerçekte presentisme daha fazla maruz kalabilmektedirler (Çiftçi, 2010:158).

1.6.1.3. Hastalık İzni Uygulamalarının Düzenlenmesi

İşveren çalışanın hastalık izinlerinde veya dinlenme zamanlarında (çalışılmayan zaman) ödeme yapması gerekmektedir. Çalışılmayan zaman ödemesi (paid time off) programları artan bir şekilde işverenler tarafından sunulmaya başlanmıştır. Bütün izinli günler/zamanlar/saatler bu programlarda birleştirilerek çalışanların bu günlerde bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilecek esnekliğe sahip olmaları sağlanır (Balcı, 2016:77). Yöneticiler çalışanlar iyi hissetmediğinde izin almalarını ve evde olmalarını cesaretlendirerek sağlıklı bir iş çevresi oluşturabilirler. Bunu bir örnekle ortaya koyarak ve daha hızlı iyileşmeyi sağlamak ve grip nezle gibi hastalıkların çalışma arkadaşlarına bulaşma ihtimalini azaltmak için hasta olduğunda çalışanların evde kalmalarını tercih ettiğini açıklayarak yapabilirler (Prater ve Smith, 2011:4)

Presentizme engel olabilmek için grip aşısı ve genel sağlık danışmanlığı gibi hastalıkları engelleyici uygulamaların düzenlenmesine, işgörenlerin kendilerini rahatsız hissettikleri veya stres yaşamaları durumunda işveren tarafınca

danışmanlık verilmesine, işgörenlerin sağlıklarının tutulduğu veri tabanlarının oluşturulmasına ve şirket içi iletişimin artırılmasına önem verilmelidir (Yalım, 2005:384).

1.6.1.4. Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek

Örgüt kültürü, işgörenlerin yaşadığı endişe ve korkuları hafifletici özellikle oluşturulmalıdır. İşgörenlerin kendilerini rahatsız hissettikleri zamanlarda işte bulunmamaları yönünde teşvikler yapılmalı ve bu yöndeki korkuların giderilmesine yönelik politikalar işler şekilde uygulanmalıdır (Çiftçi, 2010:166). Sağlık alanında yapılan harcamalar gereksiz görülmemelidir. Sağlıklı işgörenin işletmenin yatırımlarının önemli bir parçası olduğu bilincini yerleştirmek, bu sebepten işgörenlerin sağlığına gereken önem verilmesi örgüt kültürünü oluşturan en önemli noktalardır. Yöneticiler bu durumda işgörelere uygulanan presentizm sorununun tespit edici sorular içeren anketlerle, işletmenin özeleştirisini yapabilmekte ve işletmeye yarar sağlayabilmektedirler (Yalım, 2005:382). Middaugh (2006:104) presentizmin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için yöneticilerin uygulayabileceği yöntemleri

- Çalışanlara anonim olarak, iş tatmini ve stres anketi uygulamak,
- Çalışanların gizli olarak danışabilecekleri Çalışan Destek Program'ı oluşturmak,
- Özürlü veya kronik rahatsızlığı olan çalışanlara uzmanların iş yapma tekniklerini düzenlemede yardım etmelerini sağlamak,
- İşgücü Sağlık Programları' nın özellikle kronik bir hastalığı yönetme tekniklerini içermesini sağlamak,
- İş yaşam dengesi sağlamak,
- Grup çalışmalarında ve bireysel konuşmalarda, çalışanları grup problemlerini çözümede ve destek almadaki endişelerini dile getirmede cesaretlendirmek,
- Esnek çalışma saatleri sisteminin fırsatlarını gözden geçirmek veya çalışma programlarını paylaşmak,

- Aile Sağlığı İzin Faaliyetinden (Family Medical Leave Act) yararlanma seğeneğini çalışanlara hatırlatmak,
- Hasta ocuk bakımı, yaşlı günlük bakımı, emlak planlama, ya da aile hukuku danışmanlık ihtiyaçlarını karşılamak için toplumsal kaynakları açıklamak,
- Çalışılan birime 15-30 dakikalık kısa seanslarda stres azaltma için gevşeme ve meditasyon teknikleri sunmak,

şeklinde sıralamıştır.

Avrupa ve Amerika'da kullanılan alışan Destek Programı (Employee Assistance Programs), Türkiye'de de uzun zamandır bir kısım işletmelerin uyguladığı bir program haline gelmiştir. alışan Destek Programı hizmetini işletme dışı bir danışmanlık firması sağlamaktadır. alışan Destek Programı işgörene ve örgüte yönelik hizmetler bütününden meydana gelen iş ve işyeri odaklı bir programdır. Bu programla işgörenin verimliliğini etkileyebilecek kişisel problemlerinin belirlenerek çözümüne yardımcı olunması ve işyerindeki çalışan memnuniyetinin ve verimliliğinin artırılması amaçlanmaktadır. Programın gizlilik ilkesi ile çalışması ayrıca çalışanlara güven vermektedir (Baysal, 2012:25).

İşverenlerin presenteizm sorununu etkili bir şekilde yönetmeleri için üç strateji önerilmektedir. Bu stratejiler birincil, ikincil ve ncl stratejiler olarak sınıflandırılmıştır. Birincil stratejiler sağlık eğitimi, sağlığın geliştirilmesi, yaşam tarzı yönetimi, iş ergonomisi, güvenlik ve örgütsel tasarım, doğum öncesi bakım, beslenme, bağışıklık kazandırma ve diğer sağlık hizmetlerinden oluşur. İkincil stratejiler sağlık koçluğu, tarama ve erken tanı programları, biyometrik test ve proaktif iş göremezlik nleme programları (bu tür test ve programlar tipik klinik vakalar ortaya çıkmadan önce bu koşulları belirleyebilir) gibi programları içerir. İşletmeler alışanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yerler oldukları için sağlığı iyileştirecek ve işletme verimliliğini artıracak programların rutin bir şekilde devreye sokulduğu ideal yerler olmalıdır. ncl nleme stratejileri ise, hastalık yönetimi, bakım kalitesi yönetimi, işe dönüş programları, işgöremezlik yönetimi ve mesleki rehabilitasyonu içerir. Bu strateji erken müdahaleler sağlamaya

ve günlük hayatta ve işte ciddi sağlık koşullarının etkisini sınırlandırmaya yardımcı olabilir (Loeppke, 2008:99).

1.6.2. İş görenlerin Kendilerinin Alacağı Önlemler

Presenteizmin önüne geçmek yalnızca işveren tarafınca alınacak önlemlerle başarılacak bir durumdan daha fazlasıdır. Tarafların gönüllü ve istekli olarak alacakları bir takım önlemlerle presenteizm düzeylerini aşağı çekmeleri mümkün olabilmektedir.

1.6.2.1. Zaman Yönetimi

Zaman yönetimi, bireyin işteki stresini azaltmasına, iş önceliklerini belirlemesine ve boş zamanlarını planlaması anlamına gelmektedir. İşleri belli bir öncelik sırasına göre yapmak ve işleri örgütlemek zaman yönetiminde başarılı olmanın temel kıstaslardan birisidir (Can vd., 2006:256).

Günümüz modern çalışma hayatında birçok kişi işlerini evlerinden yönetmektedir. Bu kişilerin zayıf enerji saatlerini belirleyerek çalışma saatlerini düzenlemeleri gerekmektedir. Ofis çalışanlarının da aynı şekilde işlerini ofisle sınırlandırmaları ve bazı konularda “Hayır” demeyi bilmeleri yapılması gerekenler arasındadır (Çoban ve Harman, 2012:172).

1.6.2.2. Rahatlama ve Meditasyon

Rahatlama, sempatik aktivasyonda bir azalma ile karakterize edilen kalp atışlarında ve kaslardaki gerginliğin azalması ile sonuçlanan hem fiziksel hem de zihinsel olarak olumlu bir deneyimdir (Poms, 2012:60). Çoğu zaman insanlar stresle başa çıkmak için meditasyona başvururlar. Meditasyon çalışmaları psikolojik olmasına rağmen çoğu zaman fiziksel stres belirtilerini de olumlu yönde etkilemektedir. Bu sayede kişi hem iş yerindeki verimliliğini artıracak hem de yaşamdan çok daha fazla zevk almaya başlayacaktır (Can vd., 2006:257).

1.6.2.3. Sağlıklı Beslenme

Sağlıklı yaşam ve hastalıklara karşı mücadelenin en temelinde sağlıklı beslenme yatmaktadır. Sağlıklı beslenme, sadece sağlıklı bir yaşam için değil

sağlıklı bir iş hayatı için de büyük önem arz etmektedir. Kişi sağlıklı olmadığı takdirde verimli çalışması da söz konusu olamayacaktır ve sonuç olarak performansı olumsuz etkilenecektir (Koçoğlu, 2007:52).

Kent insanının, organik yiyeceklere ulaşma konusundaki yaşadığı zorluklar veya zamansızlık, yerini kalitesiz bir beslenme alışkanlığına bırakmaktadır. Uzun mesai saatlerinde fast-food beslemenin kolaycılığı işgörene vakit kazandırırken aynı zamanda işgörenin bedensel sağlığını tehlikeye attığı bilinmektedir. Beslenmenin bireyin bedensel sağlığı yanında ruhsal sağlığını etkileyen bir unsur olması üzerine yapılan bazı araştırmalar da mevcuttur. Bunlardan bir tanesi geçmiş depresyon tanısı bulunmayan ve antidepresan ilaç kullanımı olmayan aynı zamanda altı yıl boyunca takip edilen 8.964 katılımcı üzerinde İspanya’da gerçekleşen bir çalışmadır. Yapılan araştırma sonucunda fast-food tüketiminin artmasının depresyonu da artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Villegas vd., 2011:424).

Beslenme ve stres arasında yakın bir ilişki olduğu bilinmektedir. B vitamini eksikliği depresyon, kaygı, kas zayıflığı gibi olumsuzluklara neden olabilmekte ayrıca çay, kahve, kakao ve çikolatada bulunan kafein stresin etken maddesi olarak tanımlanmaktadır (Can vd., 2006:258).

1.6.2.4. Uyku Düzeni

Bir sonraki güne hazırlık beden ve zihnin dinlenmeye geçtiği zaman dilimi olan uykuya başlamaktadır. Yetişkin bir insanın günlük ortalama uyku gereksinimi sekiz saattir. Düzenli uyku, sağlıklı yaşamın ilk şartlarından birisidir. Uykusunu tam olarak alamayan kişiler ruhsal ve bedensel bakımdan sorunlar yaşarlar. Uyku düzensizliği sonucunda stres oluşumu meydana gelir. İnsan vücudunda stres yaşandığında kaslardaki gerilim beyin merkezini uyanık bırakmaktadır. Bu durum çeşitli sağlık sorunlarını ortaya çıkarır. Stres ve beraberinde yaşanan sağlık sorunları presentizm sebeptir (Koçoğlu, 2007:52).

Fazla kilo, kötü beslenme, egzersiz yapmama, yüksek stres, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler presentizm oluşumunda potansiyel risk faktörü olduğu ve “İşyeri Sağlığını Geliştirme Programları”nın söz konusu potansiyel riskler ve presentizm üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği belirlenmiştir (Cancelliere vd., 2011:1).

2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

2.1. Teorik Çerçeve ve Tanımlar

Algılama, insanların görme, duyma, koklama, dokunma ve tatma duyuları sayesinde çevrelerinden topladıkları verileri kendileri için anlam ifade etmesi haline getirme süreci anlamına gelmektedir (Kalağan, 2009:8). “Bireyin çevresini algılaması” ile ifade edilen algılanan kavramı ise, bireylerin yaşam tarzlarına, inanç sistemlerine, kültürlerine, değerlerine ve kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. İşgörenler tarafından örgütün görünüşü veya örgütte yaşanan olayların kendi taraflarından algılanmış şekilleri büyük ölçüde değişiklik gösterebilmektedir. Bir çalışana göre olumlu olarak algılanan uygulamalar, bir başka çalışan açısından olumsuz olarak algılanabilir (Özdevecioğlu, 2003:116).

Örgütsel destek, çalışanların örgüte sağladığı katkı karşılığında örgütün kendilerine gösterdiği ilgi ve gösterdiği değer olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986:500). Örgütlerin devamlılığı, işbölümlerinin ve iş tanımlarının yapıldığı organizasyon şemalarının oluşturulmasını gerekli kılmıştır. Bu hiyerarşik yapılanma, örgütlerde ast üst ilişkileri oluşarak yatay düzeyde çalışanların birbirine destek ve yardımcı olmasını ön plana çıkarırken dikey düzeyde destekleme, onaylama, farkındalık durumlarını ön plana çıkarmıştır (Çakır, 2017:23).

Sabuncuoğlu (2007:616) yapmış olduğu çalışmada yöneticilerin, çalışanların eğitim faaliyetlerine katılmalarına ve bu faaliyetler sonucunda edindikleri bilgileri iş ortamına aktarmalarına verdikleri önem derecesini yönetici desteği olarak açıklamıştır. Çalışanların, eğitimlerde öğrendikleri bilgi ve becerileri iş ortamında uygulamaya yönelik bireyleri isteklendirme ve uygulama esnasında meydana gelebilecek hataları anlayışla karşılama durumlarını ise çalışma arkadaşının desteği şeklinde ifade etmiştir. Çalışma arkadaşları desteği, işgörenin kendisiyle aynı statüye benzer veya aynı iş tanımına sahip olan kişilerden algıladığı destek anlamına gelmektedir (Giray ve Şahin, 2012:2).

Algılanan örgütsel destek kavramı ise, işgörenlerin kendilerini güvende ve arkalarında da örgüt desteğinin olduğunu hissetmeleri anlamına gelmektedir

(Özdevecioğlu, 2003:113). Çalışanların üsleriyle kurdukları iletişim, örgütsel destek algıları açısından çok güçlü bir belirleyicidir (Watkins, 1995:326). Bireyin bağlı olduğu örgütü, işgörenlerin katkılarına önem veren ve işgörenlerin iyiliğini gözetilen bir örgüt olarak görmesi bu iletişimin kalitesiyle alakalıdır (Yürür, 2005:96).

Örgütsel destek iş hayatının dışında, özel hayatla ilgili konuları da kapsamaktadır. Thomas ve Ganster (1995:7)'a göre örgütsel destek bu bağlamda iki bileşenden oluşmaktadır. Bunlardan ilki işgörenin iş ve özel hayatındaki dengeyi amaçlayan düzenlemeleri içermektedir. Bu düzenlemelere esnek mesai saatleri, çocuk ve yaşlı bakımı, evden çalışma, ebeveynlik seminerlerini örnek vermek mümkündür. Diğer bir destek türü amir desteğidir. Destekleyici bir yönetici, işgörenin özel ve iş yaşantısındaki yükümlülükleri arasında denge kurabilmesi için işgörenin de isteği ile koçluk veya rehberlik yapabilmektedir. Buna ek olarak örgütlerin, çalışanların çocukları için kreşler açarak, esnek çalışma saatlerini düzenleyerek, belirsizliği azaltarak ve eğitim olanakları sağlayarak işgörenin örgütsel destek algılarını güçlendirmesi mümkün olmaktadır (Burke, 2003:131).

Kraimer ve Wayne (2004:217) algılanan örgütsel destek kavramını, yaptıkları çalışmada uyum sağlama örgütsel destek algısı, kariyer örgütsel destek algısı ve finansal örgütsel destek algısı olarak üç boyutta ele almışlardır. Bunlardan ilki olan uyum sağlama örgütsel destek algısı iş transferi sonucunda işgörenin işine uyum sağlayabilmesi için, örgütün oryantasyon sürecini kolaylaştıracak uygulama ve politikalar uygulayabilmesi şeklinde tanımlanmıştır. İkinci olarak kariyer örgütsel destek algısı iş görenin geleceğiyle alakalı kariyer planlamasının örgütün ona sağlayacağı kariyer imkânlarıyla örtüşmesi durumu şeklinde tanımlanmıştır. Bu destek algısı yabancı işgörenlerin, yabancı bir ülkede kariyer geliştirme fırsatlarından faydalanmaya devam etmesi anlamına gelmektedir. Son olarak finansal destek algısı ise örgütün işgörenin maddi ihtiyaçlarını dikkate alarak örgütün gösterdiği rekabet, ilgi ve görev yararıyla ilgili işgörenlerinin katkılarının karşılığının verilmesi şeklinde tanımlanmıştır. Söz konusu bu örgütsel ödüller ve uygun iş koşulları (ücret, işte yükselme, bir işi mümkün olduğunca çekici görünür yapma ve örgütsel politikalar üzerindeki etki), algılanan örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:698).

Örgütsel destek, yalnızca insan kaynağının öneminin farkındalığına sahip olan örgütlerde bulunabilecek özel bir anlayış gerektirmektedir. Bu anlayışa sahip olan örgütlerde bireylerin yaptıkları katkılar önemsendiği ve refah düzeyi de artırıldığı için işgören bu durumdan büyük mutluluk ve gurur duymaktadır (Akın, 2008:142). Örgütsel destek algısının, işgörenin örgüte karşı duyduğu duygusal bağlılığını, iş performansını ve iş doyumunu artırması, işe devamsızlık ile işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarını ve buna ilişkin niyet ve düşüncelerini azaltması, bu kavramın önemini daha da artırmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:709).

2.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Kuramsal Temelleri

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelleri sosyal değişim kuramı, karşılıklı ilişki kuramı, örgütsel destek kuramı, lider-üye değişimi kuramı ve erg kuramı şeklinde sıralanabilmektedir.

2.2.1. Sosyal Değişim Kuramı

Blau (1964)'nin sosyal değişim kuramı (Social Exchange Theory), işgörenler ile çalışanlar arasındaki karşılıklı desteğin değişimini ifade etmektedir. İşgörenlerin örgütleriyle gönül bağı kurmalarında, işgörenlerin örgüt tarafından değer verilme, özel günlerinde yanında olma ve örgütün desteğini arkalarında görmeleri gibi beklentilerinin karşılanması gibi anlamlarla açıklanan algılanan örgütsel desteğin etkili olacağı öngörülmektedir. Çalışanlar bu desteğin karşılığını daha çok ve severek çalışarak verebileceklerdir (Turunç ve Çelik, 2010:184). Bu teoriye göre, işgörenlerin bağlılıkları işletme faaliyetlerinin kendilerine faydalı olduğuna olan inançları ölçüsünde mümkün olmaktadır. Bu bağlılığın karşılığını da gösterdikleri performans ile vermektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002:699). Örgütler işgörenlerin mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun işgörenlerce anlaşılabilirliğini sağlayabildikleri sürece sosyal değişimi sürdürebilir olmasını sağlayabilirler (Turunç ve Çelik, 2010:185). Tarafların birbirlerine sundukları karşılığın niteliği ve zamanlaması gönüllülük esasına dayandığı için sosyal değişimin sonucunda elde edilen kazançlar finansal kaynaklarla ifade edilmemektedir (Gürbüz, 2006:52).

Sosyal değişim kuramına göre işgörenlerin seçimleri ve davranışları diğer işgörenlerin ne yaptığına bağlıdır. Sosyal nedenlere dayanan değişimlerin

temelinde, iyi davranışların gelecekte karşılık bulacağına dair bir inanç yatmaktadır. Bir diğer ifadeyle sosyal değişim, sonunda kazanç beklentisiyle güdülenen kişilerin yaptıkları gönüllü davranışlar anlamına gelmektedir (Bozkurt, 2007:153).

2.2.2. Karşılıklı İlişki Norm Kuramı

Algılanan örgütsel desteğin kuramsal temelini oluşturan bir diğer kuram, karşılıklı ilişki norm kuramıdır. Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen karşılıklılık normunun var olabilmesi için en başta çalışanlar kendilerine yardımda bulunanlara yardımcı olmalı ve onlara zarar verecek bir davranışta bulunmamalıdır (Gouldner, 1960:171). Karşılıklılık normuna göre örgütsel barışı sağlama ve işgörenlerin örgüt amaçlarına ulaşılması konusunda gönüllü destek olabilmesi için işletme tarafından sağlanan örgütsel destek işgörenlerde duygusal bir zorunluluk oluşturmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:711). Bu kuram, evrensel (genel) bir özelliğe sahip olmasına rağmen karşılaşılan durumun şartlarına, işgörelere karakter özelliklerine ve normun sonuçlarına verdikleri değere göre değişiklik göstermektedir. Bireye yapılan bir yardım sonucunda elde edilen kazancın değeri, bireyin o anda bu yardıma ne kadar ihtiyacı olduğuna bağlıdır (Gouldner, 1960:73). Bir örgütte destek algısı, işgörenin kendini iyi hissetmesini, örgütün hedeflerine ulaşmasında motive olmasını ve örgütüne güvenmesini sağlamaktadır (Özkan, 2017:33).

Karşılıklılık normu kuramında karşılık olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Olumlu karşılıklılıkta işgörenler çalışma ortamlarında yöneticilerinden algıladıkları adil ve eşit tutum ve davranışlar gereğince aynı şekilde karşılık verme ihtiyacı hissetmektedirler (Gürbüz, 2012:9). Olumsuz Karşılıklılık Normu (Negative Norm of Reciprocity) teorisine göreyse, insan kendisine zarar verene zarar verme isteği ve kötülük yapma eğilimi içinde olmaktadır (Beğenirbaş ve Çalışkan, 2014:114). Bu kuram güçlü insanları kendi statülerinin cazibesine karşı koruyarak sisteme zarar verecek sömürücü ilişkilere de engel olmaktadır (Gouldner, 1960:174).

2.2.3. Örgütsel Destek Kuramı

Örgütsel destek kuramı, “işgörenlerin sosyal-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ve gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi; bu çabaların

sonucu olarak örgüte verdikleri katkılar sonucunda işgörenlerin mutluluklarına önem verilmesi ve işgörenlerin katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancı”nı ifade etmektedir (Eisenberger vd., 1986:500). Bu kuram, özellikle çalışanların örgütleri tarafından değerlerinin anlaşılmasını vurgulamaktadır.

Örgütsel destek kuramı da karşılıklılık kuramını desteklemektedir. Çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmasında örgütlerine karşı hissettikleri zorunluluklar/yükümlülükler “psikolojik sözleşmeleri” tarif etmektedir ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sözleşmenin zorunluluktan oluşan içeriğiyle bağlantılı olduğu da düşünülmektedir. İşgörenlerin örgütlerinin bu karşılıklılık doğrultusunda kendilerine bağlı olduğunu algılaması, onlara örgüte karşı sözlerini tutma konusunda bir zorunluluk hissettirmektedir. Örgütün işgörenleri etkileyen politikalarının, kurallarının ve faaliyetlerinin içten gelerek mi yoksa dışsal etkilerle mi olduğuna dayanan tecrübe kaynaklı bir algı iken; karşılıklılık kuralı sonucu oluşan zorunluluk hissi, örgütün iyi durumda olması önemseme ve amaçlarına ulaşmasında yardımcı olmayı kapsayan zorlayıcı bir inançtır (Bozkurt, 2007:155).

2.2.4. Lider- Üye Etkileşim Kuramı

Algılanan örgütsel destek kavramının diğer bir kuramsal temeli olan lider-üye etkileşimi kuramı, yönetici (lider) ile işgören (üye) arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır (Özek, 2016:16). Lider üye etkileşimi kuramına göre yönetici, genelde ödülleri kaynağı veya dağıtıcısı olarak görüldüğü için; maaş zamlarının düzenlenmesinde ve kişisel gelişim olanaklarının sağlanması gibi durumlarda yardımcı olarak bir anlamda örgütü ayakta tutan kolon gibi görülmektedir. Lider üye etkileşimi, ikilinin görevlerini tamamlamada birbirlerine bağlı oldukları ilişkilerinden, birlikte itibar kazanmak veya birlikte itibar kaybetmek gibi müşterek kaderi paylaşmalarından oluşan bir bileşenler sistemidir (Scandura vd., 1986:580).

Liderler ve işgörenler, yüksek seviyede saygı, güven ve yükümlülükle nitelendirilen değişim ilişkisini sürdürdükleri zaman etkin bir liderlikten söz etmek mümkündür. Lider-üye etkileşimi, örgütte çalışan ve lider arasındaki ilişkinin kalitesi şeklinde tanımlanmaktadır (Çöp, 2015:22). Liderler, işgörenler ve örgütler için yüksek nitelikli ilişkilerin olası pozitif sonuçları, yüksek düzeyde bir performans ve aynı zamanda iş tatmini, üstlerle kurulan tatmin edici ilişkiler,

işgören verimliliğin artması, işgören devir oranının azalması, motivasyon, güçlü bir örgütsel bağlılık ve pozitif rol algıları olarak kendini göstermektedir (Göksel ve Aydın, 2012:249).

Lider-üye etkileşimi, liderlerin işgörenleri sınıflandırarak bazı işgörenlere daha fazla güvendiği, kendini daha yakın hissettiği ve daha fazla verimlilik beklentisinde olduğu; işgörenin de liderden örgütsel destek ve güven beklentisinin bulunduğu, karşılıklı informal duyguların paylaşıldığı bir süreç olarak görülmektedir. Lider-üye etkileşiminin varlığı, işletmelerde çalışan olarak tanımlanan hem yönetici hemde işgörenlerin birbirlerini daha iyi tanımaları anlamına gelmektedir. İşgörenlerini iyi tanıyan liderler, üyelerden daha iyi performans alabilmek için davranışlarını şekillendirebilirler. İşgörenleri tanımak demek işgörenlerin durumlarını iyi anlamak, hangi konuda yetenekliler, yeterlilikleri nedir bunları kavramak demektir (Çöp, 2015:22).

Lider-üye etkileşiminin devam edebilmesi her bir tarafın, diğer taraf için değerli olan bir şeyleri sunması ve her iki tarafın da mübadeleyi önemli ölçüde eşit ve adil görmesiyle mümkün olmaktadır (Şenay, 2005:96).

2.2.5. ERG Kuramı

Clayton Alderfer Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi yaklaşımını değişikliğe uğratarak geliştirdiği Erg Kuramına göre; ihtiyaçlar varolma (existence), bağlanma ve gelişme olmak üzere üç boyutta açıklanabilmektedir. Var olma, bireyin açlık susuzluk, güvenlik gibi fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bağlanma, kişinin kendisi için önem arz eden başka bireylerle ilişki halinde olma isteğidir. Bireyler bu ihtiyaçları karşılayabilmek için duygu ve düşüncelerini diğerleriyle paylaşmaktadırlar. Son olarak gelişme boyutu ise bireyin yeteneklerinin sınırlarını aşarak yeni yetenekler geliştirme isteği, çevresi ve kendisi için yaratıcı ve üretici fikirler oluşturma ihtiyacı içinde olmasıdır (Torlak, 2008:248-249).

Alderfer ihtiyaçları hiyerarşik bir sıradan ziyade, bir derecelendirme sistemi şeklindedir. Örneğin, gelişim ihtiyacının doyurulması için önce temel ihtiyaçların doyurulması şart olmamaktadır. Bazı kültürlerde temel ihtiyaçlar doyurulmasa bile, sosyal ilişkilerin önemi ve doyurulması daha büyük önem taşıdığı için yöneticinin seçeceği pekiştiricinin işgören için ne anlam ifade ettiğini anlaması gerekmektedir.

Gelişen ve değişen toplumlara bakıldığında artık temel ihtiyaçların bir güdüleyici olmaktan çıkarak yerini özgüven, sorumluluk, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına bıraktığını söylemek mümkündür. Bu nedenle, yöneticinin iş tatmini sağlamak için yapacağı müdahalede seçeceği pekiştiriciye karar verirken organizasyon kültürünü de göz önünde bulundurması gerekmektedir (Küçüközkan, 2015:101).

2.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Özellikleri

Algılanan örgütsel desteğin özellikleri Kalağan (2009:14) tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- Örgüt, çalışanların mutluluğunu önemsemektedir. Çalışanların mutluluğunu önemseyen örgüt, kendi amaç ve hedeflerine ulaşmada yardımcı olmaktadır. Örgüt, çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Çalışanların örgütsel desteği algılayabilmeleri için, saygı, onaylanma ve insancıl davranış gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.
- Algılanan örgütsel destek çalışanların inançlarını güçlendirmektedir.
- Örgüt, çalışanların katkılarına değer vermektedir. Çalışanların katkılarına değer verilmesiyle birlikte onların örgütsel bağlılıkları artmakta, performans ve örgüte sadakat düzeyleri yükselmektedir.
- Yöneticiden gelen destek, işgören ve örgüt arasında uyumlu bir ilişki oluşmasını sağlamaktadır.
- Çalışanlara fırsat ve bilgi verildiği zaman, işgörenlerin algıladıkları örgütsel destek artmaktadır.

2.4. Algılanan Örgütsel Desteği Etkileyen Faktörler

Algılanan örgütsel destek bireysel, örgütsel ve işin yapısından kaynaklanan faktörlerden etkilenmektedir.

2.4.1. Bireysel Faktörler

Algılanan örgütsel desteği etkileyen bireysel faktörlere aşağıda maddeler halinde yer verilmiştir.

2.4.1.1. Yaş

Yoshimura (2003:63) 2838 çalışan ile yapmış olduğu anket verileri sonucunda, yaşlı çalışanların genç olanlara kıyasla algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yani çalışanların yaşları artıkça algılanan örgütsel destek düzeylerinde azalma görülmektedir. Yoon ve Lim (1999:936)'nin 1882 sağlık personeliyle yapmış olduğu araştırmaya göre, araştırmacılar Kore' de erkek ve yaşlı çalışanların kadın ve yaşça daha genç işgörenlere göre örgütsel desteği daha çok algıladığı sonucuna varmışlardır. Bunun sebebinin Kore kültüründen kaynaklandığını ifade etmişlerdir.

2.4.1.2. Cinsiyet

Kalağan (2009)'ın yapmış olduğu araştırmada kadın akademisyenlerin erkeklere kıyasla algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılırken; Gül (2010)'ün, 462 lise öğretmenin algıladıkları örgütsel destek düzeyini ölçmüş olduğu araştırmada erkek öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin kadın öğretmenlerinkine göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.4.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyinin kişinin hayat görüşünü, öz-değerlerini ve algılarını etkileyen bir özellik olmasından dolayı eğitim düzeyinin yükselmesi kişinin beklentilerin de aynı şekilde artması anlamına gelmektedir. Üniversite mezunları, kendilerini aldıkları destekten daha fazlasına layık görerek, örgütün verdiği desteği yetersiz bulabilmektedir. Burdan lise mezunu olan işgörenlerin, üniversite mezunu olan işgörenlere kıyasla algıladıkları örgütsel destek düzeyinin daha yüksek olabileceği sonucuna ulaşılmaktadır (Akalin, 2006:104). Yoon ve Lim (1999:937) yapmış oldukları araştırmada eğitim düzeyi yüksek olan sağlık personellerinin düşük olanlara kıyasla daha düşük örgütsel destek algısına sahip olduğunu saptamışlardır. Rhoades ve Eisenberger (2002:705) de aynı şekilde algılanan örgütsel destek ile eğitim düzeyi arasında ters yönlü bir ilişki sonucuna ulaşmışlardır.

2.4.1.4. Hizmet Süresi

İşgörenin uzun bir süredir aynı örgütte olması algılanan örgütsel düzeyini yükseltmektedir. Bunun sebebi örgütte daha uzun yıllar hizmet vermiş çalışanlar ile örgüt arasında sosyal bağların kurulmasının beklenmesidir (Bozkurt, 2007:166).

2.4.2. Örgütsel ve Yönetmel Destekler

Çalışanların işleri ve örgütleri hakkında hissettikleri duygular genel durumlarını etkilemektedir. Bunun sebebi örgütün kendisinin de işgörenin hayatında önemli bir yere sahip olması ve onu hissettikleri konusunda etkilemesidir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık veya iş doyumunu gibi işgörenin mutlu ve sağlıklı olmasıyla ilgili olan göstergeleri etkileyen en önemli faktör de işgörenin örgüte yaptığı katkıların karşılığında alacağı örgütsel destek derecesidir (Bozkurt, 2007:158).

2.4.2.1. Yönetici Desteği

Yöneticilerin; yönetim faaliyetlerinin, prosedürlerin ve politikaların en belirgin temsilcileri olması işgörenlerin yöneticileriyle ilgili algılarını örgütün tümüne genelleme eğilimleri bulunmaktadır (İşcan ve Karabey, 2007:105). Astarların performanslarını yönetme ve değerlendirme sorumluluğu alarak aynı zamanda örgütün temsilcisi olan yöneticilere karşı işgörenlerin olumlu veya olumsuz yönelimleri örgütsel desteğin belirteci sayılmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

Yönetici desteği kavramı en genel şekilde işgörenin birincil yöneticisinin gösterdiği destek şeklinde tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle yönetici desteği yönetici ile işgören arasındaki olumlu iş ilişkisini ve astların daha iyi performans gösterebilmeleri için ihtiyaçlarının karşılanmasını ifade eden bir kavramdır. Saygı, güven ve yöneticinin işgörenine yardım etme konusundaki hevesi yönetici desteğinin temel öğeleri olarak sıralanmıştır (Giray ve Şahin, 2012:2).

İşgörenlerin yöneticilerinin kendilerine yardım ettiğini ve örgütte kendilerine değer verildiğini hissetmesi, işgörenin üstü ile yapıcı ilişkiler geliştirmesine, örgüt içinde sadakat güven ve bağlılığa yol açacaktır (İşcan ve Karabey, 2007:105).

2.4.2.2. Ödül Sistemi ve Çalışma Koşulları

Vroom'un güdüleme modeline göre ödül içsel ve dışsal olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İçsel ödüller; bireyin bir işi yapmaktan dolayı elde etmiş olduğu başarı ve bu başarının kendisine verdiği kişisel tatmin olarak ifade edilmektedir. İşgören burada kendi başarı düzeyini kendisi algılamakta, bir değer atfetmekte ve bundan bir doyum elde etmektedir. Zam, ikramiye alma, terfi etme gibi dışsal ödüller ise işgörene, çevresi olarak da tanımlanabilen çalıştığı örgüt ve üstleri tarafından verilmektedir. Kendilerinden beklenen başarı düzeyini yakalayamayan bireyler ödüllendirme sistemi gereğince ödüksüz bırakılmak suretiyle de ceza almış gibi olmaktadır (Eren, 2014:536).

Tanınma, ücret ve terfi gibi elverişli ödül fırsatlarının olması, işgörenlerin katkılarına olumlu bir katma değer sağlayarak algılanan örgütsel desteğe de aynı oranda katkısının olduğunu söylenebilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002:700).

2.4.2.3. Örgütsel Adalet

Örgütsel Adalet, örgüt içerisinde ücret, ödül, ceza ve terfilerin nasıl yapılacağı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu kararların çalışanlara nasıl açıklandığının, çalışanlarca algılanma biçimi şeklinde ifade edilmektedir. Daha genel bir ifadeyle örgütsel adalet; yöneticilerin örgüt ve işgörenlerle ilgili karar ve uygulamalarının, işgörenler tarafından olumlu şekilde algılanması şeklinde yorumlanabilir (İçerli, 2010:69).

Örgütsel adalet, alanyazında dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti olmak üzere üç grupta sınıflandırılmıştır. Dağıtım adaleti örgütsel kaynakların dağıtımında yöneticilerin gösterdikleri dürüstlük ve adil olma ile ilgilidir. İşlem adaleti karar verme, planlama ve bunların yürütülmesinde doğru, dürüst ve adil davranılıp davranılmadığı ile ilgilidir. Son olarak etkileşim adaleti kişiler arası etkileşim ve işgörene gerekli düzeyde bilgi verilmesi ile ilgili bir adalet türüdür (Eren, 2014:552-553).

2.4.2.4. Destekleyici Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü TDK sözlüğünde çalışan personelin davranışlarını ve çalışılan yerin genel görüntüsünü şekillendiren, simgeler aracılığıyla öğrenilebilen ve öğretilen, kuşaktan kuşağa aktarılan değişebilir nitelikteki değer, düşünce ve kurallar bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Destekleyici örgüt kültürü, işgörenler arasında uyumlu, işbirlikçi ve güvenilir davranışların hâkim olduğu bir ortamı ifade etmektedir. Destekleyici kültür, işgörelere iş ortamında teşvik edici ve çekici ortamlar sağlayarak, işgörelerin örgüte karşı daha fazla pozitif duygular hissetmesini sağlamakta böylece örgütsel bağlılıklarının artması amaçlanmaktadır (Çetin vd., 2013:37).

2.4.2.5. Eğitim ve Kişisel Gelişim İmkânları

Kişisel gelişim imkânları işgörelerin becerilerin değerini arttırmakta bu sayede işgörel de örgüte katkılarını arttırmaktadır ve bunun neticesinde de kendi iş güvenliklerini sağlamaktadırlar. Eğer işgörelin kişisel gelişim beklentileri karşılanırsa örgütsel destek algılamalarını da arttırmaktadır (Bozkurt, 2007:167). İşgörelere sağlanan eğitim olanaklarıyla örgütsel destek algı düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Eisenberger vd., 1997:813).

2.4.2.6. Psikolojik Güvenlik

Psikolojik güvenlik, işgörelin işiyle ilgili kişisel imajı, statüsü ya da kariyeri için olumsuz sonuçlar olacağına dair korkusu olmadan işinde çalışmasına ilişkin duyguları şeklinde açıklanabilmektedir (Kahn, 1990:708).

İşgörel örgütsel desteği hissederken bir anlamda psikolojik güvenlik göstergesi olan psikolojik ikliminin çeşitli boyutlarından etkilenmektedir. Bahsi geçen psikolojik iklimin destekleyici yönetim, açıklık ve kendini ifade edebilme şeklinde üç boyutu bulunmaktadır. Destekleyici yönetim işlerin yapılmasında esnekliklere imkân sağlayan ve bu sayede işgörel üzerinde özerklik hissi uyandıran bir yönetim anlayışı olarak ifade edilmektedir. Ayrıca örgütün politika ve stratejilerinin net bir şekilde ifade edilmesi sonucunda yapılan iş konusunda asla güvensizlik hissetmeyen ve kendini çok rahat ifade edebilen işgörelerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin daha yüksek seviyede olduğu ileri sürülmektedir.

(Selçuk, 2003:13). Açıklık boyutunda örgüt üyelerinin yüksek düzeyde bir birlik duygusuna sahip olduklarından ve işgörenlerle yöneticiler arasında samimi bir ilişkinin varlığından söz edilmektedir (Güçlü, 2003:155). Son olarak psikolojik iklim örgüt üyelerini dahil oldukları olayların yorumlanmasında ortak düşünceyi paylaşmaya ve kendilerini ifade edebilme özgürlüğüne yönelterek ve ortak düşünceyi paylaşan örgüt üyelerinin birleşmesini ve kaynaşmasını sağlamaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008:113). Bu şeffaflık kariyeri ile ilgili olumsuz düşünceleri bireyin zihninden uzaklaştıracağı için işgörenin algılanan örgütsel destek düzeyini belirleyici bir unsurdur.

2.4.3. İşin Yapısından Kaynaklanan Faktörler

İşgörene kendi bir takım yeteneklerini gösterebileceği fırsatlar tanımak, işgörenleri yapmış oldukları işte daha çok fiziksel, zihinsel ve duygusal kaynak keşfetmeye ittiği için onların yaratıcı yeteneklerinin gelişmesine imkân sağlamaktadır. Bu gelişmenin sonucunda işgörenlerin işlerini kendilerini geliştirici, faydalı ve ödüllendirici biçimde algılaması işlerini “anamlı” olarak değerlendirmelerini sağlamaktadır. İşin anlamlılığının artması örgütsel destek algılarına olumlu yönde etki eden faktörlerden birisidir (Bozkurt, 2007:167).

2.5. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek düzeyinin yüksek olduğu durumlarda işgörenler gönüllü olarak gereksiz işe devamsızlıktan, işe gecikmelerden veya iş dışı diyaloglardan sakınabilmektedir (Eder ve Eisenberger, 2008:56).

2.5.1. Performans

İşgörenlerin performanslarını bireysel beklentileri önemli ölçüde şekillendirmektedir. İşgörenlerin organizasyondan beklentileri karşılandığı sürece yüksek performans göstermektedir. Örgütsel destek algı düzeyi yüksek olan işgörenler teoride örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimi içerisinde olmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010:210-211). Stamper ve Johlke (2003), Amerika’da satış ve pazarlama yöneticileri toplantısında tartışma sonucunda tebliğ ettikleri 400 adet anket, satış personelleri üzerinde uygulanmış ve 235 anket geri dönmüştür. Yapılan veri analizi sonuçlarına göre de algılanan örgütsel destek ile

görev performansı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedilemeyeceği sonucuna ulaşmışlardır.

2.5.2. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı en genel tanımıyla bireyin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak ifade edilmektedir (Gül vd., 2008:3). Bireyin örgüte karşı beslediği duygusal bağ sonucu, örgütte çalışma konusunda aldığı olumlu karar ve örgütte çalışmaya devam etme eğilimidir (Akalin, 2006:22). Rhoades ve Eisenberger (2002:701)'in yapmış oldukları araştırma bulgularına göre, algılanan örgütsel destek, bireyin aidiyet ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını yerine getirerek duygusal bağlılığını arttırdığı sonucuna varılmıştır.

2.5.3. İş Doyumu

Örgütsel psikolojide en çok araştırılan konulardan biri olan iş doyumunun yalnızca birey için önemli olmadığı görülmektedir. Yaptığı işten keyif alan ve tatmin olan çalışanlar uyum içinde çalışmaktadırlar. Bu durum işletme amaçlarına daha iyi hizmet edecek güçbirliği sistemi geliştireceğinden iş doyumunu işveren için de önemli bir hale gelmiştir. Doyumsuzluk yaşayan çalışanlar ise örgüte karşı tepkili davranışlar göstererek hem bireysel hem de örgütsel performansı olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Erogluer, 2004:67).

2.5.4. Stres Faktörleri

Rhoades ve Eisenberger (2002:702) in yapmış oldukları araştırmaya göre işyerinde yüksek taleplerle karşılaşan bireye duygusal ve maddi destek sağlanmasının, stres faktörlerini elimine ederek bireyin olumsuz psikolojik ve psikomatik tepkilerinin azalmasını sağladıkları sonucuna varmışlardır.

2.5.5. Geri Çekilme Davranışı

Rhoades ve Eisenberger (2002:710)'nin araştırmasında bireyin örgütsel destek algısı ile geri çekilme davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eder ve Eisenberger (2008:55) in perakende sektöründeki 94 çalışma grubu üzerinde yaptıkları araştırmada da, algılanan örgütsel desteğin kişisel geri çekilme eğilimini azalttığı saptanmıştır.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Presenteizm ve algılanan örgütsel destek ile ilgili ayrı ayrı çalışmalar literatürde rahatlıkla görülebilirken, ikisinin ilişkisini inceleyen çalışma sayısı oldukça azdır. Bu noktada amaç; hem presenteizm ve algılanan örgütsel destek arasında ilişki kurmak, hem de ulusal literatüre katkıda bulunmaktır.

Çok çeşitli meslek gruplarından örneklem seçebilme imkânı mevcutken özellikle araştırma görevlilerinin seçilmesinin nedeni; yoğun iş temposunda çalışan akademisyenlerin hem bağlı olduğu kurumunun çalışanına getirdiği akademik yükümlülükler açısından hem de kendi akademik kariyerlerini geliştirebilmeleri için gerekli olan bilimsel çalışmaları yapabilmeleri açısından yorucu bir çalışma temposuna sahip olmalarıdır. Aynı zamanda bir kamu görevlisi olan devlet üniversitesi akademik personellerinin söz konusu sorumlulukları yerine getirirken örgütsel ve yönetsel anlamda desteğe ihtiyaç duyarak bu bağlamda presenteizm düzeylerinin de etkilenmediği düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi bünyesindeki fakültelerde çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. 2017 faaliyet raporu verilerine göre, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde 442 araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında 202 araştırma görevlisine ulaşılabilmektedir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın teorik çerçevesi literatür taraması yapılarak şekillendirilmiş, konu ile ilgili makale, kitap, tez ve internet gibi ulusal ve yabancı kaynaklardan faydalanılmıştır. Araştırmada birincil veri toplama aracı olan ve üç bölümden oluşan anket yönteminden yararlanılmıştır. Birinci bölümde yer alan ilk 5 ifadede çalışanların demografik özelliklerine yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırma görevlilerinin presenteizm sorunu yaşayıp yaşamadıklarını ölçmeye yönelik

ifadelere yer verilmiştir. Son bölümde de algılanan örgütsel destek düzeylerini ölçmeye yönelik ifadelere cevap vermeleri istenmiştir.

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğü'nce alınan izin onayı (Bkz.: Ek 3) ile beraber çoğaltılan anketler araştırmacı tarafından araştırma görevlilerine elden dağıtılmıştır. Anketlerin dağıtılması ve toplanması yaklaşık iki aylık bir zaman diliminde gerçekleşmiştir.

3.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma Zonguldak ilinde Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi 'nde 2018-2019 eğitim-öğretim döneminde görev yapmakta olan kadrosu araştırma görevlisi olan akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır.

3.5. İstatistiksel Analiz

Çalışmanın istatistiksel analizlerinde SPSS programı kullanılmıştır. Kategorik değişkenlere frekans analizi yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları incelenmiştir. Öncelikle, çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini incelemek için tanımlayıcı bulgular (frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma) elde edilmiştir. Çalışanların presentizm ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet, yaş, medeni durum ve kongre destek algısı değişkenleriyle arasındaki ilişkinin incelenmesinde Student's t-testi (iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi) kullanılmıştır. Çalışanların presentizm ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin eğitim durumu ve bağlı olunan enstitü değişkenleriyle arasındaki ilişkinin incelenmesinde Tek Yönlü ANOVA (Analysis of Variance) testi kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı ilişki bulunması durumunda anlamlılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Post-hoc testlerinde biri olan Tukey- HSD testinden yararlanılmıştır. Presentizm ve algılanan örgütsel destek arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkinin kuvveti ve yönünü belirlemek için Pearson Korelasyon Analizinden faydalanılmıştır. Çalışmadaki tüm istatistiksel analizlerde p değeri 0,05'in altında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3.6. Araştırma Hipotezleri

Şahin (2015:153), yazmış olduğu doktora tezinde araştırma yaptığı hemşirelerin algıladıkları örgütsel destek düzeylerinin, presenteizmin alt boyutlarından olan “Dikkat Dağınıklığından Kaçınamama” üzerinde negatif etkisi olduğu sonucuna varmıştır. Aynı şekilde Baker-McClearn vd. (2010:324) ve Arslaner (2015:60) in de araştırma sonuçları, çalışanların örgütsel destek algısının artmasının, presenteizm davranışlarının azalmasını sağladığı yönündedir. Bu bağlamda **Hipotez 1**, araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin presenteizm davranışı sergilemelerinde negatif etkisi olup olmadığını araştırmaktadır.

H1: Araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile presenteizm düzeyleri arasında negatif bir ilişki vardır.

Aronsson vd. (2000), Aronsson ve Gustafsson (2005), Koopman vd. (2002), Gustafsson vd. (2016:6) ile Böckerman ve Laukkanen (2009:1011) nin yapmış oldukları çalışmalarda kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre daha fazla presenteizm yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bal (2014:72) ise yaptığı araştırmada kadın ya da erkek olmanın presenteizmin yüksek ya da düşük olmasında etkili bir faktör olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Şahin (2015:126) nin yaptığı araştırma sonuçlarına göre cinsiyet ile presenteizmin “Dikkat Dağınıklığından Kaçınamama” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. **Hipotez 2a**, araştırma görevlilerinin presenteizm düzeylerinin cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H2a: Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Kestek (2016:54) ve Yoshimura (2003:61)’nin yaptığı çalışmalar sonucunda cinsiyetin algılanan örgütsel destek düzeyinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna varmıştır. **Hipotez 2b**, araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H2b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları cinsiyet gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Baysal (2012:98) akademisyenler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında yaş ve presentizm arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki tespit etmiştir. Öte yandan Bal (2014:73) farklı yaş gruplarındaki katılımcıların presentizme yönelik etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. **Hipotez 3a**, araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin yaş değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H3a: Araştırma görevlilerinin presentizm düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Kestek (2016:55)' in yaptığı araştırmada 18-27 yaş arası çalışanlar ile 28-37 yaş arası ve 18-27 yaş arası çalışanlar ile 48 ve üstü yaş gruplarının algılanan örgütsel destek düzeylerinde anlamlı farklılaşma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yoshimura (2003:63)'nin araştırma bulgularında ise yaşça büyük çalışanların genç olanlara oranla daha düşük düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. **Hipotez 3b**, araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H3b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Şahin (2015:126)' in yaptığı araştırma sonuçlarına göre çalışanların medeni durumları ile presentizmin “Dikkat Dağınıklığından Kaçınmama” boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Aynı şekilde Bal (2014:72) evli veya bekâr olmanın presentizme yönelik etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. **Hipotez 4a**, araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin medeni durum değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H4a: Araştırma görevlilerinin presentizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Kestek (2016:57) yaptığı araştırmada çalışanların medeni durumları ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. **Hipotez 4b**, araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerinin medeni durum değişkeninden etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H4b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Bal (2014:73)'ın Gaziantep Üniversitesi'nde akademisyenler üzerinde yaptığı araştırmada farklı ünvanlara sahip akademisyenlerin presentizm üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Burdan yola çıkarak yalnızca araştırma görevlisi kadrosuna sahip akademisyenler üzerinde yapılan bu çalışmaya göre ***Hipotez 5a***, araştırma görevlilerinin kadrolu görev yaptıkları üniversitede veya lisansüstü eğitimlerini devam ettirdikleri üniversitede yapıyor oldukları yüksek lisans veya doktora eğitimlerine göre presentizm düzeylerinde farklılık olup olmadığını araştırmaktadır.

H5a: Araştırma görevlilerinin presentizm düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Rhoades ve Eisenberger (2002:708) yapmış oldukları meta-analiz çalışma, eğitim düzeyi ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu vermiştir. Kestek (2016:59)'in yaptığı araştırmada da çalışanların eğitim durumları ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırmaların çoğunda lise mezunu ve üniversite mezunu işgörenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri incelenmiştir. Örneklemin zaten en az lisans mezunu olan akademisyenlerden oluştuğu düşünüldüğünde, ***Hipotez 5b***, araştırma görevlilerinin kadrolu görev yaptıkları üniversitede veya lisansüstü eğitimini devam ettirdikleri üniversitede yapıyor oldukları yüksek lisans veya doktora eğitimine göre algılanan örgütsel destek düzeylerinde farklılık olup olmadığını araştırmaktadır.

H5b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek alguları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Öğretim elemanlarının yıl içerisinde yaptıkları proje, araştırma, yayın, tasarım, konser, sergi, tebliğ, alacakları patent, atıf ve ödüller, YÖK'ün belirlediği ölçütlere göre puanlanmakta ve öğretim elemanları akademik teşvik ödeneği yönetmeliğince puanların maddi karşılığı kadar akademik teşvik ücreti almaya yapmış oldukları bilimsel çalışmalar karşılığında, hak kazanabilmektedirler. Bu bağlamda araştırma görevlilerinin kongre başvurularına üniversite yönetiminin destek sağlanması araştırma görevlilerinin hem mesleki açıdan hem ekonomik

açısından tatmin olabilmeleri ve motivasyonlarının sürekliliğın sağlanabilmesi açısından önemli olduğu düşünölmüştür. Bu amaçla, **Hipotez 6a** ve **Hipotez 6b** araştırma görevlilerinin presentizm ve algılanan örgütsek destek düzeylerinin kongre destek algılarından etkilenip etkilenmediğini araştırmaktadır.

H6a: Araştırma görevlilerinin presentizm düzeyleri kongre destek algı durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H6b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları kongre destek algı durumlarına göre farklılaşmaktadır.

Araştırmaya veri sağlayan araştırma görevlileri Sosyal Bilimler Enstitüsü, Fen Bilimleri Enstitüsü ve Sağlık Bilimleri Enstitülerine bağı olan fakültelerde çalışmaktadırlar. **Hipotez 7a** ve **Hipotez 7b**, araştırma görevlilerinin presentizm ve algılanan örgütsel destek düzeylerinin bağı oldukları enstitü durumlarına göre değışiklik gösterip göstermediğini araştırmaktadır.

H7a: Araştırma görevlilerinin presentizm düzeyleri bağı oldukları enstitü durumlarına göre farklılaşmaktadır.

H7b: Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları bağı oldukları enstitü durumlarına göre farklılaşmaktadır.

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Presenteesmi ölçmek için Koopman vd. (2002) Stanford Presentizm Ölçeğı 32 (Stanford Presenteeism Scale 32-SPS 32) formundan geliştirdiğı, literatürde de 6 ifadeden oluşan kısa formunun kullanıldığı Stanford Presentizm Ölçeğı 6 (Stanford Presenteeism Scale-SPS 6) kullanılmıştır. Ölçekte 2., 5. ve 6. maddeler ters olarak ifade edilmiştir. Son olarak üçüncü bölümde Kalağan (2009:203) tarafından geliştirilen 19 maddeden oluşan “Algılanan Örgütsel Destek Envanteri” ve araştırmacı tarafından eklenen ifadelerden oluşan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine yer verilmiştir. Toplam 23 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek ölçeğindeki 6. madde ters olarak ifade edilmiştir. Presentizm ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin likert tipinde 5’lik puan sistemi vardır. Bunlar:

Kesinlikle Katılmıyorum: 1 Puan

Katılmıyorum: 2 Puan

Kararsızım: 3 Puan

Katılıyorum: 4 Puan

Kesinlikle Katılıyorum: 5 Puan şeklindedir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleriyle örneklemin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Barlett testi ise değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Güvenilir bir test ya da ölçek, benzer şartlarda tekrar uygulandığında benzer sonuçlar vermektedir (Coşkun vd., 2015:124). Sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda Cronbach Alfa (α) katayısı ile ilgili aşağıdaki değerlendirmeler yapılmaktadır (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013:278):

$0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,41 < \alpha < 0,60$ ise ölçek güvenilirliği düşüktür,

$0,61 < \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir,

$0,81 < \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnek uygunluk testi, değişkenler arasındaki korelasyonları ve değişkenlerin faktör analizine uygunluğunu ölçen bir testtir. Testin değeri 0 ile 1 aralığında değişmektedir. Field (2009:647) Kaiser-Meyer-Olkin testi ne göre, KMO değerinin 0.50'den düşük olması faktör analizine devam edilemeyeceği anlamına gelmektedir. Barlett testi ile de veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılabilmesi için p value değeri $< 0,05$ olması gerekmektedir. Bir testin veya ölçeğin ölçülmesini istediği şeyi istikrarlı ve tutarlı bir biçimde ölçme derecesi 'güvenilirlik' olarak açıklanmaktadır. Kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha, KMO ve Barlett Değerleri Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1 Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Cronbach Alpha Katsayıları, KMO ve Barlett Değerleri

	Cronbach's Alpha (α)	KMO	Barlett
Presentizm Ölçeği	0,742	0,705	0
AÖD Ölçeği	0,935	0,907	0

Tablo 4.1’de de görülebileceği üzere ölçeklerin KMO değerleri 0,60’ın üzerinde çıkmasıyla değişkenlerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Barlett değeri değişkenler arasındaki korelasyonu test ederek faktör analizi için uygun olup olmadığına karar vermeye yardımcı olan bir değerdir. Barlett değerinin p değerinden küçük olması veri setinin faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin Barlett değerleri anlamlı olarak bulunmuştur. Saptanan bu değerler ışığında veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’s alpha katsayılarının 0,70’ten yüksek olduğu tespit edilmiş ve ölçeklerin güvenilir sonuçlar vereceği düşünülmüştür.

3.7.1. Stanford Presenteizm Ölçeği Faktör Yükü Sonuçları

Bu çalışma kapsamında çalışanın hastayken işte yaşadığı sorunları belirlemek için psikometrik özellikte olan, Koopman vd. (2002:17) tarafından geliştirilen Stanford Presenteizm Ölçeği 6 (Stanford Presenteeism Scale-SPS 6) kullanılmıştır. Koopman vd. (2002:17) yapmış oldukları güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,80 olarak bulunmuştur. Yapılan çalışma sonucunda envanterin tümü için elde edilen Cronbach’s Alpha iç tutarlık katsayısı 0.742 olarak hesaplandığı için; envantere yer alan 6 maddenin gerekli iç tutarlılığı sağladığı kabul edilmiştir. Stanford Presenteizm Ölçeği için hesaplanan faktör yükleri aşağıda verilen tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.2: Stanford Presenteizm Ölçeği Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yükü
1.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	0,745
2.Sağlık sorunlarıma rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	0,645
3.Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	0,758
4.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	0,768
5.Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	0,767
6.Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjimi bulabildim.	0,750

Yapılan faktör analizi sonucunda Stanford Presenteizm Ölçeğinin 1.,3., ve 4. ifadelerin “Dikkat Dağınıklığından Kaçınma” boyutu ve 2.,5. ve 6. ifadelerin

“Görevi Tamamlama” boyutu olmak üzere iki faktörden oluştuğu sonucuna varılmıştır. Tablo 4.2’de görüldüğü gibi ölçek ifadelerinden hiçbirisinin faktör yükleri 0,50 den küçük çıkmamıştır. Bu nedenle hiçbir ifade faktör analizinden çıkarılmamıştır. Stanford Presenteizm Ölçeği’nin orjinal formu ile araştırmada uygulanan formun faktör yapıları karşılaştırıldığında, orjinal yapının korunduğu ve iki faktörden oluştuğu doğrulanmıştır.

3.7.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yüklü Sonuçları

Tablo 4.3: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Faktör Yükleri

İfadeler	Faktör Yüklü
1. Görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklerime uygun olarak yapılır.	0,855
2.Görev dağılımı yapılırken, adil bir şekilde davranılmaktadır.	0,812
3.Mesleki gelişimimi engelleyecek angarya işler verilmez.	0,682
4.Kişisel ve mesleki yeterliklerimi geliştirmede bana yardımcı olacak öğretim üyeleri vardır.	0,721
5.Akademik etkinliklere katılabilmem için, öğretim üyeleri beni teşvik etmektedir.	0,664
6.Danışmanım dışında başka öğretim üyeleri ile bilimsel çalışma yapmam hoş karşılanmaz.	0,583
7.Kariyer gelişimim için üstlerim, yol göstermekte ve rehberlik etmektedir.	0,760
8.Üstlerimin, gelecekte burada öğretim üyesi olmamdan memnun olacaklarını düşünüyorum.	0,540
9.Tezimle ilgili çalışmalarım, danışmanım dışındaki öğretim elemanlarından rahatlıkla yardım alabilirim.	0,557
10.Akademik etkinliklerde ve kurslarda öğrenmiş olduğum yeni bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtılabilmem için fırsat sağlanır.	0,474
11.Bana sağlanan kariyer olanaklarını yeterli buluyorum.	0,737
12.Bana güvenli bir gelecek sağlandığını düşünüyorum.	0,777
13.Üstlerim huzurlu ve mutlu olabilmem için, ellerinden geldiğince yardımcı olurlar.	0,716
14.Çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterilir.	0,671
15.Görevime uyum sağlayabilmem için bana yardımcı olunur.	0,762
16.Otonomi ve saygınlık ihtiyacımı karşılayabilecek düzeyde davranışlar sergilenir.	0,658
17.Üstlerim, işimden memnun olup olmadığım ile ilgili görüşlerimi alırlar.	0,673
18.Çalışanlar, birbirleriyle dostça ve sıcak ilişkiler içerisindedir.	0,396
19.Fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	0,578
20.Kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	0,728
21.Benim alanımda olan art niyetsiz bir hata (kanunen cezai yaptırım bulunmamak kaydı ile) affedilir.	0,743
22.İşteki başarılarımla gurur duyulur.	0,698
23.Eğer işimi zamanında bitiremezsem, bu durum anlayışla karşılanır.	0,619

Algılanan örgütsel destek ölçeği için yapılan çalışma sonucunda envanterin tümü için elde edilen Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayısı 0.935 olarak hesaplandığı için; envantere yer alan 23 maddenin gerekli iç tutarlılığı sağladığı kabul edilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin faktör analizi sonuçlarına göre “Görev Dağılımı”, “Akademik Danışmanlık”, “Gelişme Fırsatı” ve “ Etkileşim” olmak üzere dört faktörlü bir yapıda olduğu doğrulanmıştır. Yapılan analizler sonucu ölçeklerden 3., 6., 18., 20., 21., 22., ve 23. ifadeler çıkartılmıştır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği için hesaplanan faktör yüklerine Tablo 4.3 te yer verilmiştir.



4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, çalışma amacı ve kapsamı çerçevesinde geliştirilen hipotezler değerlendirilerek öne sürülen bu hipotezlerin analizler sonucunda doğrulanıp doğrulanmadıkları incelenmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi 2018-2019 eğitim-öğretim döneminde çalışan araştırma görevlileri örneklemin demografik özellikleri beş değişken ile ölçülmüştür. Bu değişkenler; “cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kongre destek algısı” konularındaki bulguları kapsamaktadır. Bu başlık altında anket uygulanan araştırma görevlilerini cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kongre destek algısı dağılımları ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

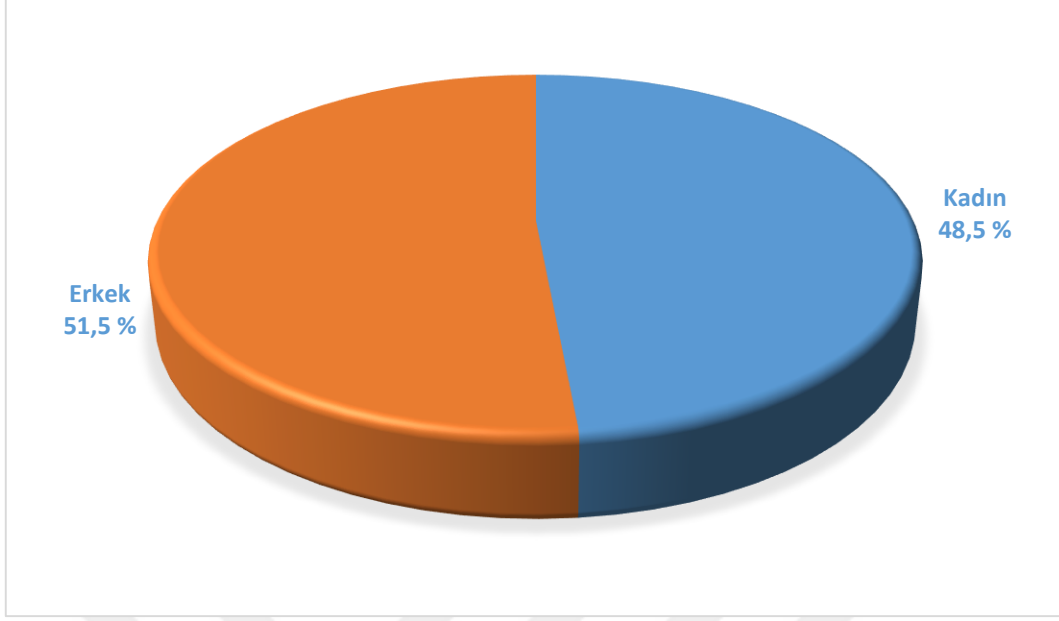
Tablo 4.4 incelendiğinde; araştırmaya katılan kadın araştırma görevlilerinin sayısı 98, erkek araştırma görevlilerinin sayısı ise 104’dür.

Tablo 4.4: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Kadın	98	48,5
Erkek	104	51,5
Toplam	202	100

Şekil 4.1’de görüldüğü üzere kadın araştırma görevlileri %48,5, erkek araştırma görevlileri ise %51,5’ lik bir paya sahiptir. Verilere bakıldığında araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımı büyük bir farklılık göstermemektedir.

Şekil 4.1: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı



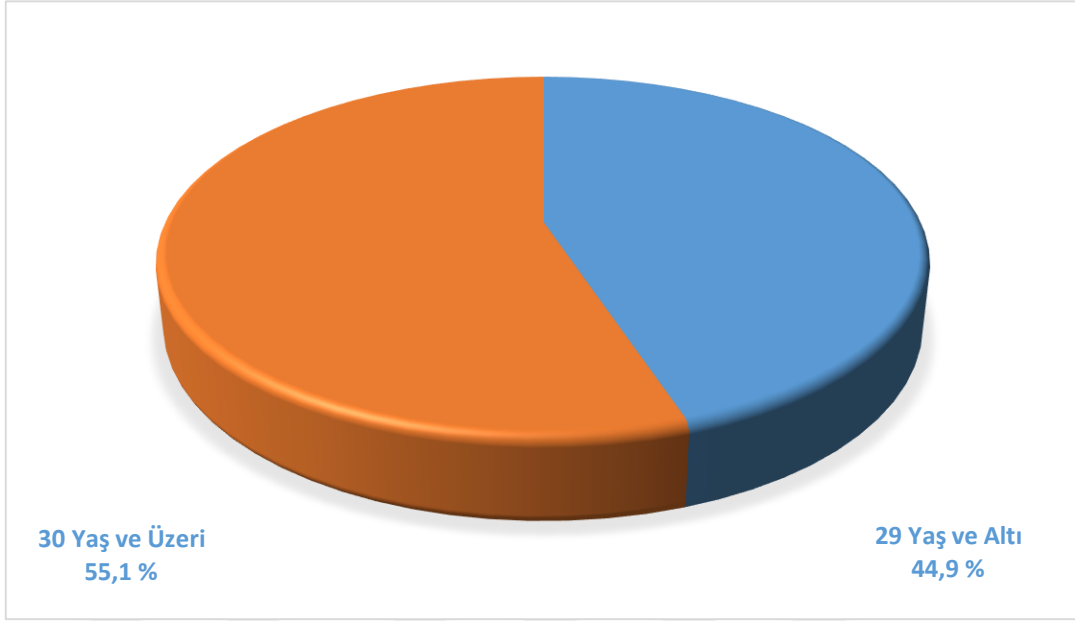
Anketin birinci bölümünde yer verilen yaş sorusunu araştırma görevlilerinin kendileri doldurması istenmiştir. Verilerin analizi sırasında yaş değişkeni “29 yaş ve altı” ve “30 yaş ve üzeri” şeklinde iki kategorili bir faktör yapısı ile analiz edilmiştir. Tablo 4.5 incelendiğinde; araştırmaya katılan 29 yaş ve altındaki araştırma görevlilerinin sayısı 88, 30 yaş ve üzeri araştırma görevlilerinin sayısı ise 108 ‘dir.

Tablo 4.5: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş Kategorileri	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
29 yaş ve altı	88	43,6	44,9
30 yaş ve üzeri	108	53,5	55,1
Cevaplanmayan	6	3	0
Toplam	202	100	100

Şekil 4.2’de görüldüğü üzere 29 yaş ve altı araştırma görevlileri %44,9, 30 yaş ve üzeri araştırma görevlileri ise %55,1’lik bir paya sahiptir. Çalışmamızın örnekleminde yer alan araştırma görevlilerinin en küçük yaşta olanı 24, en büyük olanı 40 yaşındadır ve ortalama yaşları 30’dur.

Şekil 4.2: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı



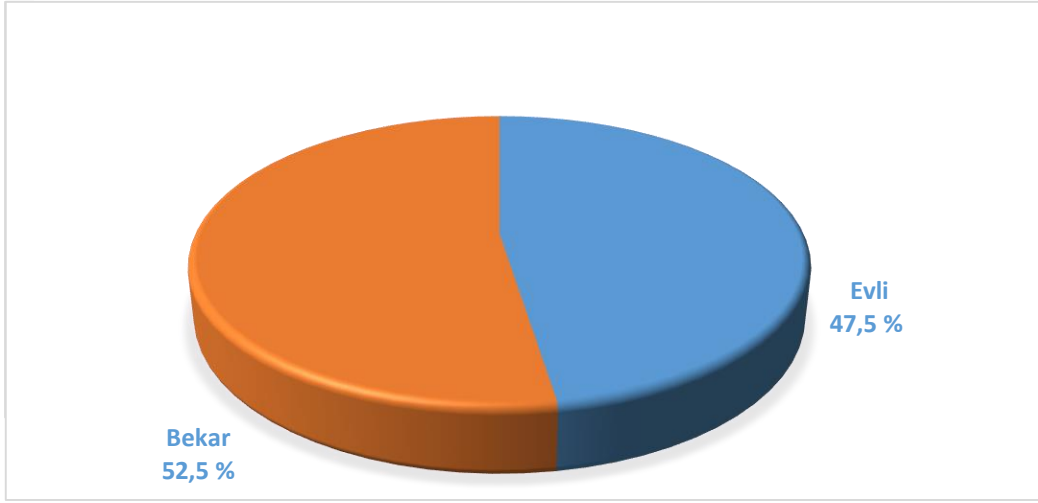
Tablo 4.6 incelendiğinde; araştırmaya katılan bekar araştırma görevlilerinin sayısı 106, evli araştırma görevlilerinin sayısı ise 96 'dır.

Tablo 4.6: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde
Bekar	106	52,5
Evli	96	47,5
Toplam	202	100

Şekil 4.3'te görüldüğü üzere bekar araştırma görevlileri %52,5, evli araştırma görevlileri ise %47,5' lik bir paya sahiptir. Verilere bakıldığında araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni duruma göre dağılımı büyük bir farklılık göstermemektedir.

Şekil 4.3: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı



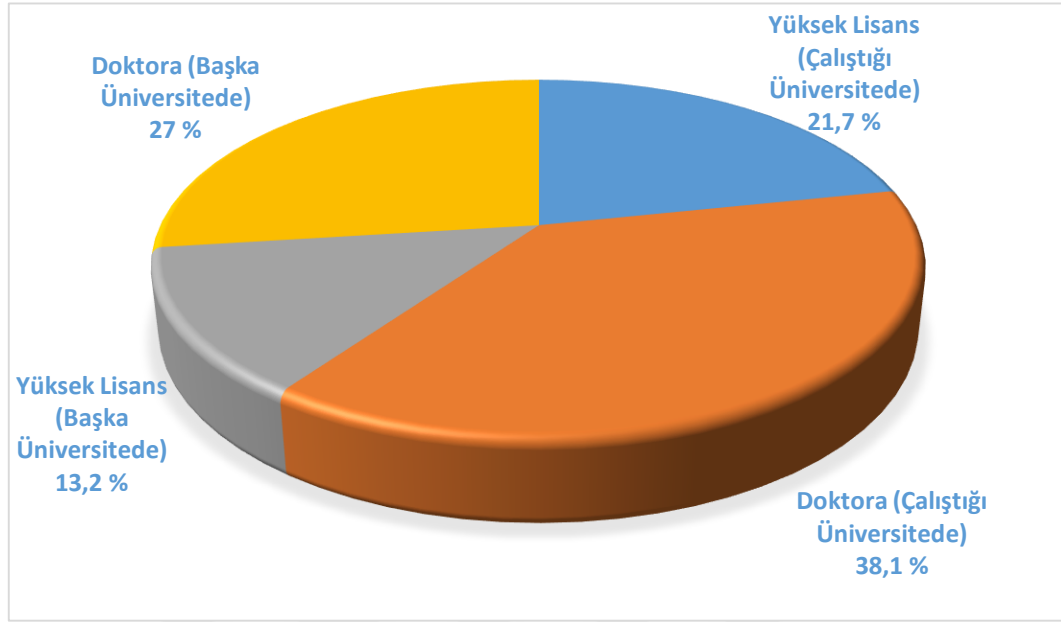
Tablo 4.7 incelendiğinde; araştırmaya katılan araştırma görevlilerinde yüksek lisansını çalıştığı üniversitede yapanların sayısı 41, yüksek lisansını başka bir üniversitede yapanların sayısı 25, doktorasını çalıştığı üniversitede yapanların sayısı 72 son olarak doktorasını başka bir üniversitede yapanların sayısı 51'dir. 13 araştırma görevlisinin yüksek lisans veya doktora yapmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.7: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde
Yüksek Lisans (Çalıştığı üniversitede)	41	20,3	21,7
Doktora (Çalıştığı üniversitede)	72	35,6	38,1
Yüksek Lisans (Başka Üniversitede)	25	12,4	13,2
Doktora(Başka Üniversitede)	51	25,2	27
Yanıtlanmayan	13	6,4	
Toplam	202	100	100

Veriler yüzdelerle ifade edildiğinde Şekil 4.4'te görüleceği üzere ankete katılan araştırma görevlilerinden yüksek lisansını çalıştığı üniversitede yapanların yüzdesi % 21,7, yüksek lisansını başka bir üniversitede yapanların yüzdesi 13,2, doktorasını çalıştığı üniversitede yapanların yüzdesi % 38,1 son olarak doktorasını başka bir üniversitede yapanların yüzdesi % 27'dir.

Şekil 4.4: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



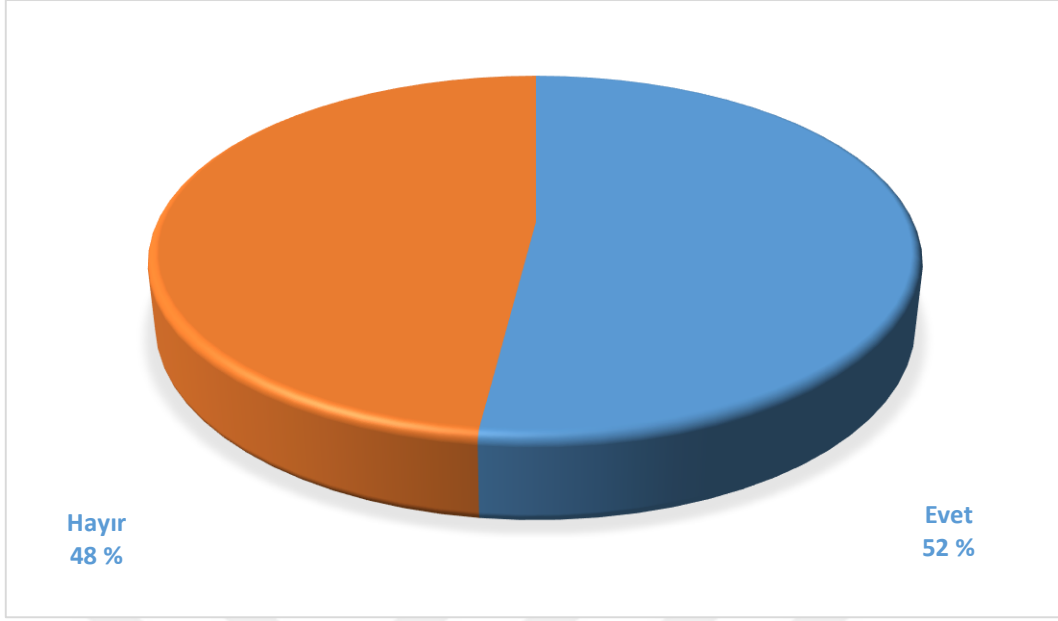
Tablo 4.8 incelendiğinde; araştırmaya katılan araştırma görevlilerine sorulan “Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir” sorusuna “evet” şeklinde yanıtlayanların sayısı 105, “hayır” şeklinde yanıtlayan araştırma görevlilerinin sayısı ise 97 ‘dir. Veriler yüzdelerle ifade edildiğinde

Tablo 4.8: Örneklemin Kongre Destek Algısı Durumuna Göre Dağılımı

	Sıklık	Yüzde
Evet	105	52
Hayır	97	48
Toplam	202	100

Şekil 4.5’te görüleceği üzere araştırmaya katılan araştırma görevlilerinden “kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir” sorusuna “evet” şeklinde yanıtlayanlar % 52, “hayır” şeklinde yanıtlayanlar % 48’lik paya sahiptir.

Şekil 4.5: Örneklemin Kongre Destek Algısı Durumuna Göre Dağılımı

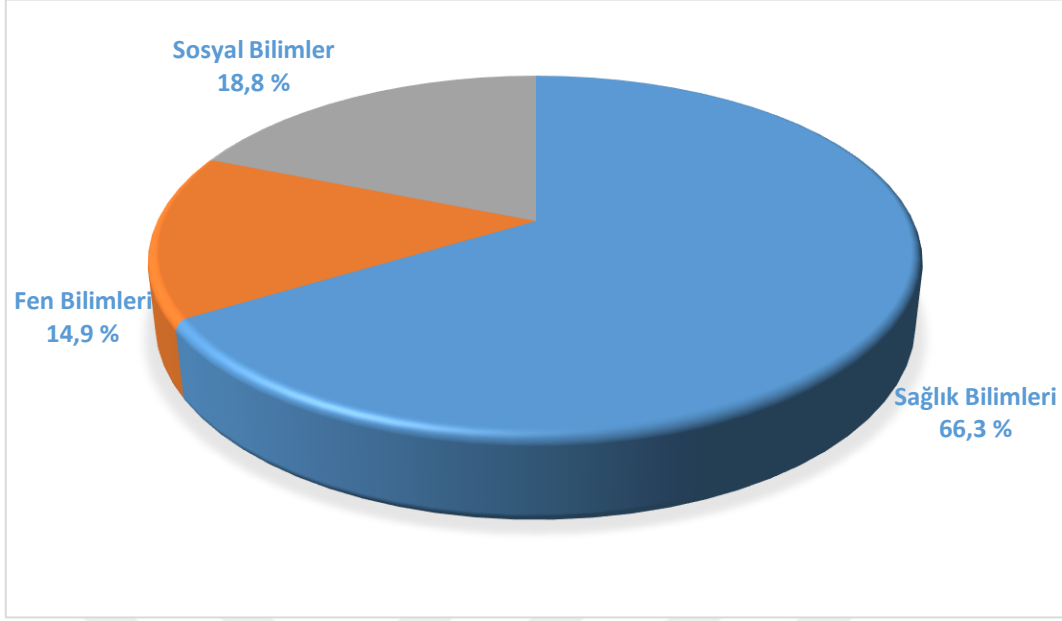


Tablo 4.9 incelendiğinde; araştırmaya veri sağlayan araştırma görevlilerinden Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı fakültelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin sayısı 134, Fen Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı fakültelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin sayısı 30, Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı birimlerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin sayısı ise 38'dir. Şekil 4.6'da görüleceği üzere Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı fakültelerde görev yapmakta olan araştırma görevlileri % 66,3'lük, Fen Bilimleri Enstitüsü'ne bağlı fakültelerde görev yapmakta olan araştırma görevlileri % 14,9, Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı birimlerde görev yapmakta olan araştırma görevlileri % 18,8'lik paya sahiptir.

Tablo 4.9: Örneklemin Bağlı Olunan Enstitüye Göre Dağılımı

Bağlı Olunan Enstitü	Sıklık	Yüzde
Sağlık Bilimleri	134	66,3
Fen Bilimleri	30	14,9
Sosyal Bilimler	38	18,8
Toplam	202	100

Şekil 4.6: Örneklemin Bağlı Olunan Enstitüye Göre Dağılımı



Araştırmadan elde edilen demografik bulgulara göre; araştırma görevlilerinin ortalama yaşı 30 olup, 24 yaş altı ve 40 yaş üzeri araştırma görevlisi bulunmamaktadır. Veri toplanan araştırma görevlileri grubunun yaş açısından aktif çalışma yılları içinde olduğu görülmektedir. Ortalama yaşın 30' un olduğu göz önünde bulundurularak yaş değişkeni, 29 yaş ve altı ve 30 yaş üzeri olmak üzere ikili grup şeklinde kategorize edilmiştir. Araştırmaya katılan erkek araştırma görevlilerinin sayısı kadın araştırma görevlilerinin sayısına göre daha yüksektir. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin çoğunun bekâr olduğu tespit edilmiştir. Demografik bulgular bize araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin çoğunun doktora yapıyor olduğunu ve eğitim hayatlarına da akademik görevlerini sürdürdükleri üniversitelerinde devam ediyor olduğu sonucunu vermiştir. Olası bir kongre katılımı söz konusu olduğunda kurumlarının destek olacağı düşüncesine sahip olan araştırma görevlisi sayısı çoğunluktadır.

4.2. Tanımlayıcı İstatistikler

İstatistiksel çalışmalarda verilerin nasıl bir dağılıma sahip olduğu oldukça önemlidir. Çünkü analiz sonuçlarının sağlıklı bir biçimde yorumlanabilmesi için dağılımın normal ya da normale yakın olması kabul görmektedir (Kalaycı, 2008:53). İstatistiksel analizlere başlamadan önce verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla ortalama, medyan, mod, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri tespit edilmektedir. Çok değişkenli normalliğin

incelenmesi için betimsel yöntemler olarak çok değişkenli çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılabilir (Demir ve Saatçioğlu, 2016:134). Çarpıklık değeri, bir frekans dağılımının simetriden sapmasını belirleyen ölçüttür (Yamak ve Köseoğlu, 2008:59). Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,96 ile +1,96 arasında değer alması verilerin normal dağılıma uygun olduğu şeklinde kabul görmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013:131). Bu amaçla verilerin incelenen ortalama, medyan, mod, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerlerine ilişkin bilgiler Tablo 4.10’da yer verilmiştir.

Tablo 4.10: Değişkenlere Ait Temel İstatistikler

Değişkenlere Ait Temel İstatistikler	DDK	GT	GD	AD	GF	E
Ortalama	3,0743	3,1700	2,9629	3,2574	2,9142	3,1180
Medyan	3,3333	3,3333	3,0000	3,4000	3,0000	3,3333
Mod	4,0000	2,6700	4,0000	4,0000	3,0000	4,0000
Standart Sapma	1,0401	0,9505	1,0858	0,8264	0,8551	0,7870
Çarpıklık	-0,332	-0,191	-0,254	-0,546	-0,237	-0,609
Basıklık	-0,841	-0,199	-0,881	-0,087	-0,599	0,036

Stanford Presentizm ve Algılanan Örgütsel Destek ölçeklerinin alt boyutları için hesaplanan Ortalama Çıkarılan Varyans, Cronbach Alpha, Kompozit Güvenilirlik değerleri Tablo 4.11’ de gösterilmiştir. Yakınsak geçerlilik değişkenlere ilişkin ifadelerin birbirleriyle ve oluşturdukları faktör ile ilişkili olduklarını ifade etmektedir. AVE değeri “Ortalama Açıklanan Varyans (Average Variance Extracted)”ın kısaltması olup, yakınsak geçerlilik için, ölçeğe ilişkin tüm kompozit güvenilirlik değerlerinin AVE değerlerinden büyük olması ve AVE değerinin de 0,50’den büyük olması beklenmektedir (Yaşlıoğlu, 2017:82). Değişkenlere ait Cronbach Alpha değerlerinin ve kompozit güvenilirlik değerlerinin 0,80 üzerinde olması güvenilirlik ve geçerlilik sorunu olmadığını ifade etmektedir (Hair vd., 2014:123).

Tablo 4.11: Ortalama Çıkarılan Varyans (AVE), Cronbach Alpha, Kompozit Güvenilirlik ve Yapılar Arası Korelasyon Matrisi

	AVE	(α)	CR	DDK	GT	GD	AD	GF	E
DDK	0,635	0,838	0,839	0,797					
GT	0,587	0,804	0,808	-0,223	0,766				
GD	0,747	0,844	0,854	-0,163	-0,186	0,864			
AD	0,557	0,855	0,861	0,113	-0,263	0,576	0,747		
GF	0,677	0,809	0,862	-0,003	-0,126	0,464	0,693	0,823	
E	0,563	0,887	0,885	-0,018	-0,193	0,552	0,839	0,781	0,750

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere araştırma görevlilerinin Presenteizm seviyelerini ölçmeye yönelik Stanford Presenteizm Ölçeği ifadelerinden en yüksek puan ortalamasını katılımcılar “Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.” (3,376) ifadesine vermişlerdir. Öte yandan en düşük ortalama puanı ise “Sağlık sorunlarıma rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.” (2,881) ifadesi almıştır.

Tablo 4.12: Presenteizm Ölçeği İfadeleri ve Tanımlayıcı İstatistikleri

İfade	\bar{X}	N	Std. Sapma
Dikkat Dağınıklığından Kaçınma			
1.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	2,990	202	1,254
3.Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	3,270	202	1,176
4.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	2,960	202	1,158
Görevi Tamamlama			
2.Sağlık sorunlarıma rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	2,881	202	1,1178
5.Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	3,253	202	1,1244
6.Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	3,376	202	1,1228

Tablo 4.13: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İfadeleri ve Tanımlayıcı İstatistikleri

İfade	\bar{x}	N	Std. Sapma
Görev Dağılımı			
1.Görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklerime uygun olarak yapılır.	3,04	202	1,134
2.Görev dağılımı yapılırken, adil bir şekilde davranılmaktadır.	2,88	202	1,199
Akademik Danışmanlık			
4.Kişisel ve mesleki yeterliklerimi geliştirmede bana yardımcı olacak öğretim üyeleri vardır.	3,27	202	1,083
5.Akademik etkinliklere katılabilmem için, öğretim üyeleri beni teşvik etmektedir.	3,18	202	1,05
7.Kariyer gelişimim için üstlerim, yol göstermekte ve rehberlik etmektedir.	3,30	202	1,042
8.Üstlerimin, gelecekte burada öğretim üyesi olmamdan memnun olacaklarını düşünüyorum.	3,25	202	1,046
9.Tezimle ilgili çalışmalarım, danışmanım dışındaki öğretim elemanlarından rahatlıkla yardım alabilirim.	3,29	202	0,967
Gelişme Fırsatı			
10.Akademik etkinliklerde ve kurslarda öğrenmiş olduğum yeni bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtabilmem için fırsat sağlanır.	3,30	202	0,942
11.Bana sağlanan kariyer olanaklarını yeterli buluyorum.	2,70	202	1,033
12.Bana güvenli bir gelecek sağlandığını düşünüyorum.	2,75	202	1,037
Etkileşim			
13.Üstlerim huzurlu ve mutlu olabilmem için, ellerinden geldiğince yardımcı olurlar.	3,12	202	0,977
14.Çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterilir.	3,12	202	0,914
15.Görevime uyum sağlayabilmem için bana yardımcı olunur.	3,35	202	0,898
16.Otonomi ve saygınlık ihtiyacımı karşılayabilecek düzeyde davranışlar sergilenir.	3,04	202	1,026
17.Üstlerim, işimden memnun olup olmadığım ile ilgili görüşlerimi alırlar.	2,88	202	1,091
19.Fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	3,19	202	0,985

Tablo 4.13’de görüldüğü üzere araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarını ölçmeye yönelik Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ifadelerinden en yüksek puan ortalamasını katılımcılar “*Görevime uyum sağlayabilmem için bana yardımcı olunur.*” (3,35) ifadesine vermişlerdir. Öte yandan en düşük ortalama

puanı ise “*Bana sağlanan kariyer olanaklarını yeterli buluyorum.*”(2,70) ifadesi almıştır.

4.3. Karşılaştırmalı İstatistiksel Analiz Sonuçları

4.3.1. Presenteizm Ölçeği Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Ankette yer alan bağımsız değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, kongre destek algısı değişkenlerinin, Presenteizm Ölçeği'nin “Dikkat Dağımlığından Kaçınma” ve “Görevi Tamamlama” alt boyutlarına etkisi bağımsız iki grup t testi ile; eğitim durumu ve bağlı olunan enstitü değişkenlerinin Presenteizm Ölçeği'nin “Dikkat Dağımlığından Kaçınma” ve “Görevi Tamamlama” alt boyutlarına etkisi One-Way ANOVA testi ile $p < 0,05$ anlamlılık düzeylerinde araştırılmıştır.

Presenteizm Ölçeği'nin alt boyutlarından ilki olan Dikkat Dağımlığından Kaçınma alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.14'de yer verilmiştir.

Tablo 4.14: Presenteizm Ölçeği'nin Dikkat Dağımlığından Kaçınma Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		\bar{x}	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,2109	1,04030
	Erkek	2,9455	1,02831
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,1515	0,93315
	30 Yaş ve üzeri	3,0062	1,13289
Medeni Durum	Bekar	3,1289	1,02722
	Evli	3,0139	1,05622
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	3,0569	0,99695
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	3,0231	1,04713
	Yüksek lisans(Başka Üniversitede)	3,1067	0,99406
	Doktora (Başka Üniversitede)	3,0980	1,11014
Kongre Destek Algısı	Evet	2,9619	0,99498
	Hayır	3,1959	1,07879
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	3,1070	1,01912
	Fen Bilimleri	2,8778	0,98059
	Sosyal Bilimler	3,1140	1,16319

Tablo 4.15’de gösterilen t testi ve One-Way ANOVA testi sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kongre destek algısı ve bağlı olunan enstitü değişkenleriyle Presenteeim Ölçeği’nin “Dikkat Dağımlığından Kaçınma” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.15: Presenteeizm Ölçeği’nin Dikkat Dağımlığından Kaçınma Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Presenteeizm Ölçeği	Dikkat Dağımlığından Kaçınma		
	F	t	P
Değişkenler			
Cinsiyet	0,061	-1,823	0,070
Yaş	5,637	0,985	0,326
Medeni durum	0,188	0,784	0,434
Eğitim Durumu	0,069		0,977
Kongre Destek Algısı	0,168	-1,604	0,110
Bağlı Olunan Enstitü	0,627		0,535

Presenteeizm Ölçeği’nin alt boyutlarından ikincisi olan Görevi Tamamlama alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.16’da yer verilmiştir.

Tablo 4.16: Presenteeizm Ölçeği’nin Görevi Tamamlama Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		\bar{x}	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,3163	0,88305
	Erkek	3,0321	0,99461
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,2992	0,87835
	30 Yaş ve üzeri	3,0617	1,01202
Medeni Durum	Bekar	3,1887	0,87411
	Evli	3,1493	1,03265
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	3,3333	0,94575
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	2,9907	1,01163
	Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	3,4800	0,67412
	Doktora (Başka Üniversitede)	3,1895	0,94341
Kongre Destek Algısı	Evet	3,3048	0,81926
	Hayır	3,0241	1,05984
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	3,1592	0,95313
	Fen Bilimleri	2,9111	0,87945
	Sosyal Bilimler	3,4123	0,95054

Tablo 4.17’de gösterilen t testi ve One-Way ANOVA testi sonuçlarına göre yaş, medeni durum, eğitim durumu ve bağlı olunan enstitü değişkenleriyle Presenteeim Ölçeği’nin “Görevi Tamamlama” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.17: Presenteeizm Ölçeği’nin Görevi Tamamlama Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One-Way ANOVA Testi Sonuçları

Presenteeizm Ölçeği	Görevi Tamamlama		
	F	t	P
Değişkenler			
Cinsiyet	1,484	-2,143	0,033*
Yaş	0,74	1,733	0,085
Medeni durum	4,126	0,291	0,771
Eğitim Durumu	2,181		0,092
Kongre Destek Algısı	6,513	2,094	0,038*
Bağlı Olunan Enstitü	2,388		0,094

Normal dağılım sergileyen iki farklı anakütleden seçilen birbirinden bağımsız iki grup arasındaki farklılar incelenirken t- testi kullanılmaktadır (Coşkun vd., 2015:189). Öte yandan cinsiyet ($p=0,033$) ve kongre destek algısı ($p=0,038$) değişkenleriyle Presenteeim Ölçeği’nin “Görevi Tamamlama” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Tablo 4.18’de gösterilen analiz sonuçlarına göre kadın katılımcıların görevi tamamlama $X_{ort} = 3.3163$ iken erkek katılımcıların $X_{ort} = 3.0321$ ’dir. Kadın araştırma görevlilerinin görevi tamamlama düzeyleri erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Araştırma görevlilerine yöneltilen ankette birinci bölümde yer alan “Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir” ifadesinin araştırma görevlileri tarafından “evet” ya da “hayır” şeklinde cevaplanması istenmiştir. Tablo 4.18 de gösterilen t testi sonuçlarına göre “evet” yanıtını veren katılımcıların görevi tamamlama $X_{ort} = 3.3048$ iken “hayır” yanıtını veren katılımcıların $X_{ort} = 3.0241$ ’dir. Kongre destek algısına sahip olan araştırma görevlilerinin görevi tamamlama algıları kongre destek algısına sahip olmayan araştırma görevlilerine göre daha yüksektir. Bu sonuca göre cinsiyet ve kongre destek algısı değişkenlerinin Presenteeim Ölçeği’nin “Görevi Tamamlama” boyutu ile ilişkili faktörler olduğu söylenebilir.

Tablo 4.18: Görevi Tamamlama Alt Boyutunun Cinsiyet ve Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Kadın	98	3,3163	0,88305	-2,143	200	0,033	-0,28428	1,484
Erkek	104	3,0321	0,99461					
Kongre Destek Algısı								
Evet	105	3,3048	0,81926	2,094	180,475	0,038	0,28071	6,513
Hayır	97	3,0241	1,05984					

4.3.2. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Boyutlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından ilki olan Görev Dağılımı alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.19'da yer verilmiştir.

Tablo 4.19: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği' nin Görev Dağılımı Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		\bar{x}	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,0561	0,99970
	Erkek	2,8750	1,15907
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,0795	1,02241
	30 Yaş ve üzeri	2,8935	1,10659
Medeni Durum	Bekar	3,0849	1,02463
	Evli	2,8281	1,13978
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	3,1463	0,88913
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	2,7222	1,10978
	Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	3,4800	1,09430
	Doktora (Başka Üniversitede)	2,9216	1,10622
Kongre Destek Algısı	Evet	3,2333	0,98074
	Hayır	2,6701	1,12242
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	2,9590	1,07789
	Fen Bilimleri	3,0500	1,03682
	Sosyal Bilimler	2,9079	1,17321

Örneklemede yer alan katılımcıların demografik bilgilerinin algılanan örgütsel destek düzeylerini anlamlı bir şekilde etkileyip etkilemediğini ölçmek amacıyla t-testi ve One-way ANOVA analizi uygulanmıştır. Ankette yer alan bağımsız değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, kongre destek algısı değişkenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından olan "Görev Dağılımı", "Akademik Danışmanlık", "Gelişme fırsatı" ve "Etkileşim" alt boyutlarına etkisi bağımsız iki grup t testi ile eğitim durumu ve bağlı olunan enstitü değişkenlerinin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından olan "Görev Dağılımı", "Akademik Danışmanlık", "Gelişme fırsatı" ve "Etkileşim" alt boyutlarına etkisi One-Way ANOVA testi ile $p < 0,05$ anlamlılık düzeylerinde araştırılmıştır.

Tablo 4.20'de gösterilen sonuçlara göre ilgili değişkenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum ve bağlı olunan enstitü değişkenleriyle Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Görev Dağılımı" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan kongre destek algısı değişkeni ($p=0,000$), ve eğitim durumu ($p=0,014$) değişkeni ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Görev Dağılımı" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.20: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Görev Dağılımı Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları

AÖD Ölçeği	Görev Dağılımı		
	F	t	P
Değişkenler			
Cinsiyet	4,719	-1,191	0,235
Yaş	1,266	1,211	0,227
Medeni durum	1,561	1,686	0,093
Eğitim Durumu	3,634		0,014*
Kongre Destek Algısı	3,503	3,805	0,000*
Bağlı Olunan Enstitü	0,145		0,865

Tablo 4.21'de gösterilen analiz sonuçlarına göre kongre destek algısını ölçmek amacıyla cevaplanması istenen "Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkânlar dâhilinde üniversitem beni destekleyecektir" ifadesine "evet" yanıtını veren katılımcıların görevi tamamlama $X_{ort} = 3,2333$ iken "hayır" yanıtını veren katılımcıların $X_{ort} = 2,6701$ 'dir. Kongre destek algısına

sahip olan araştırma görevlilerinin görev dağılımı algıları kongre destek algısına sahip olmayan araştırma görevlilerine göre daha yüksektir. Bu sonuca göre kongre destek algısının algılanan örgütsel Destek Ölçeği'nin “Görev Dağılımı” boyutu ile ilişkili bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.21: Görev Dağılımı Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Kongre Destek Algısı	N	\bar{X}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Evet	105	3,2333	0,98074	3,805	200	0,000*	0,56323	3,503
Hayır	97	2,6701	1,12242					

İkiden fazla grubun karşılaştırılmasında one-way ANOVA testi kullanılmıştır. Anova testinde analiz sonucunda ortaya çıkan farklılıkların daha sağlıklı yorumlanabilmesi için Çoklu Karşılaştırma Testlerinden “Tukey” testinden yararlanılmıştır. Tablo 4.22’de gösterilen analiz sonuçlarına göre çalıştığı üniversitede yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=3,1463$, çalıştığı üniversitede doktora yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=2,7222$, başka bir üniversitede yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=3,4800$ ve başka bir üniversitede doktora yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=2,9216$ ’dır. Başka bir üniversitede yüksek lisans yapan akademisyenlerin görev dağılımı algıları çalıştığı üniversitede doktora yapan araştırma görevlilerinden daha yüksektir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından ikincisi olan Akademik Danışmanlık alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.23’de yer verilmiştir.

Tablo 4.22: Görev Dağılımı Alt Boyutunun Eğitim Durumuna Göre Farklılaşması

Tanımlayıcı İstatistikler						
Eğitim durumu			N	\bar{X}	Standart Sapma	
Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)			41	3,1463	0,88913	
Doktora (Çalıştığım Üniversitede)			72	2,7222	1,10978	
Yüksek lisans(Başka Üniversitede)			25	3,4800	1,09430	
Doktora (Başka Üniversitede)			51	2,9216	1,10622	
ANOVA		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
	Gruplar Arası	12,317	3	4,106	3,634	0,014
	Gruplar İçi	208,993	185	1,130		
	Toplam	221,31	188			
Çoklu Karşılaştırmalar (Tukey Testi Sonuçları)	Eğitim Durumu (I)	Eğitim Durumu (J)	(I-J)	P		
	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	0,42412	0,177		
		Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	-0,33366	0,604		
		Doktora (Başka Üniversitede)	0,22477	0,745		
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	-0,42412	0,177		
		Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	-0,75778	0,013*		
		Doktora (Başka Üniversitede)	-0,19935	0,735		
	Yüksek Lisans (Başka Üniversitede)	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	0,33366	0,604		
		Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	0,75778	0,013*		
		Doktora (Başka Üniversitede)	0,55843	0,141		
	Doktora (Başka Üniversitede)	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	-0,22477	0,745		
		Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	0,19935	0,735		
		Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	-0,55843	0,141		
	Levene İstatistiği		df1	df2	p.	
	1,986		3	185	0,118	

Tablo 4.23: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Akademik Danışmanlık Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		\bar{x}	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,4592	0,69651
	Erkek	3,0673	0,89469
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,4250	0,75434
	30 Yaş ve üzeri	3,1204	0,86205
Medeni Durum	Bekar	3,3113	0,78659
	Evli	3,1979	0,86839
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	3,3415	0,71867
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	3,1972	0,86072
	Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	3,4720	0,77002
	Doktora (Başka Üniversitede)	3,2314	0,82595
Kongre Destek Algısı	Evet	3,4152	0,74715
	Hayır	3,0866	0,87650
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	3,3254	0,78775
	Fen Bilimleri	3,3400	0,91448
	Sosyal Bilimler	2,9526	0,84012

Tablo 4.24'de gösterilen sonuçlara göre demografik değişkenlerden, medeni durum ve eğitim durumuyla Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Akademik Danışmanlık" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Tablo 4.24: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Akademik Danışmanlık Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları

AÖD Ölçeği	Akademik Danışmanlık		
Değişkenler	F	t	P
Cinsiyet	10638	-3,485	0,001*
Yaş	3,245	2,601	0,010*
Medeni durum	0,996	0,974	0,331
Eğitim Durumu	0,854		0,466
Kongre Destek Algısı	2,258	2,875	0,004*
Bağlı Olunan Enstitü	3,259		0,040*

Öte yandan cinsiyet (p=0,001), yaş (p=0,010), kongre destek algısı (p=0,004) ve bağlı olunan enstitü (p=0,040) değişkenleriyle ile Algılanan Örgütsel Destek

Ölçeği'nin "Akademik Danışmanlık" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.25'te gösterilen analiz sonuçlarına göre kadın katılımcıların akademik danışmanlık Xort = 3.4592 iken erkek katılımcıların Xort = 3.0673. Kadın araştırma görevlilerinin akademik danışmanlık algıları erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.25: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	\bar{x}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Kadın	98	3,4592	0,69651	-3,485	193,224	0,001	-0,39188	10,638
Erkek	104	3,0673	0,89469					

Tablo 4.26'da gösterilen analiz sonuçlarına göre 29 yaş ve altı katılımcıların akademik danışmanlık Xort = 3.4250 iken 30 yaş ve üzeri katılımcıların Xort = 3.1204'tür. 29 yaş ve altı araştırma görevlilerinin akademik danışmanlık algıları 30 yaş ve üzeri araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.26: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Yaşa Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Yaş	N	\bar{x}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
29 Yaş ve Altı	88	3,4250	0,75434	2,601	194	0,10	0,30463	3,245
30 Yaş ve Üzeri	108	3,1204	0,86205					

Tablo 4.27'de gösterilen analiz sonuçlarına göre kongre destek algısını ölçmek amacıyla cevaplanması istenen "Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir" ifadesine "evet" yanıtını veren katılımcıların Xort = 3,4152 iken "hayır" yanıtını veren katılımcıların Xort = 3,0866'dır. Kongre destek algısına sahip olan araştırma görevlilerinin akademik danışmanlık algıları kongre destek algısına sahip olmayan araştırma görevlilerine göre daha yüksektir. Bu sonuca göre kongre destek algısının

algılanan örgütsel Destek Ölçeği'nin "Akademik Danışmanlık" boyutu ile ilişkili bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.27: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İst.
Kongre Destek Algısı	N	\bar{x}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Evet	105	3,4152	0,74715	2,875	200	0,004	0,32864	2,258
Hayır	97	3,0866	0,87650					

Tablo 4.28'de gösterilen analiz sonuçlarına göre Sağlık Bilimleri Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=3,3254$, Fen Bilimleri Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=3,3440$ ve Sosyal Bilimler Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=2,9526$ 'dır. Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı olan fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin Akademik Danışmanlık algısı Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin Akademik Danışmanlık algısına göre daha yüksektir.

Tablo 4.28: Akademik Danışmanlık Alt Boyutunun Bağlı Olunan Enstitü Durumuna Göre Farklılaşması

Bağlı Olunan Enstitü Durumu		N	\bar{x}	S. Sapma		
Sağlık Bilimleri Enstitüsü		134	3,3254	0,78775		
Fen Bilimleri Enstitüsü		30	3,3400	0,91448		
Sosyal Bilimler Enstitüsü		38	2,9526	0,84012		
ANOVA		Kareler Top.	S.Derecesi	Kareler Ort.	F	P
	Gruplar Arası	4,353	2	2,177	3,259	0,040
	Gruplar İçi	132,900	199	0,668		
	Toplam					
TUKEY TESTİ	Enstitü Durumu (I)		Enstitü Durumu (J)		(I-J)	P
	Sağlık Bilimleri		Fen Bilimleri		-0,01463	0,996
			Sosyal Bilimler		0,37274	0,037*
	Fen Bilimleri		Sağlık Bilimleri		0,01463	0,996
			Sosyal Bilimler		0,38737	0,130
	Sosyal Bilimler		Sağlık Bilimleri		-0,37274	0,037*
Fen Bilimleri			-0,38737	0,130		
Levene İstatistiği		df1	df2	p.		
1,336		2	199	0,265		

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından üçüncüsü olan Gelişme Fırsatı alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.29'da yer verilmiştir.

Tablo 4.29: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Gelişme Fırsatı Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		Ortalama	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,0510	0,81699
	Erkek	2,7853	0,87383
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,0303	0,82372
	30 Yaş ve üzeri	2,8333	0,85925
Medeni Durum	Bekar	2,9591	0,80304
	Evli	2,8646	0,91073
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	2,9512	0,83187
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	2,8843	0,78356
	Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	3,1467	0,84481
	Doktora (Başka Üniversitede)	2,8954	0,90797
Kongre Destek Algısı	Evet	3,1143	0,81234
	Hayır	2,6976	0,85131
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	2,9925	0,79731
	Fen Bilimleri	2,8778	0,88134
	Sosyal Bilimler	2,6667	0,99549

Tablo 4.30'da gösterilen sonuçlara göre demografik değişkenlerden, yaş, medeni durum ve eğitim durumu ve bağlı olunan enstitüyle Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Gelişme Fırsatı" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan cinsiyet ($p=0,027$) ve kongre destek algısı ($p=0,000$) değişkenleriyle ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Gelişme Fırsatı" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.30: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Gelişme Fırsatı Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları

AÖD Ölçeği	Akademik Danışmanlık		
Değişkenler	F	t	P
Cinsiyet	0,983	-2,229	0,027*
Yaş	0,117	1,626	0,106
Medeni durum	1,817	0,784	0,434
Eğitim Durumu	0,664		0,575
Kongre Destek Algısı	0,353	3,559	0,000*
Bağlı Olunan Enstitü	2,208		0,113

Tablo 4.31’de gösterilen analiz sonuçlarına göre kadın katılımcıların $X_{ort} = 3.0510$ iken erkek katılımcıların $X_{ort} = 2.7853$ ’tür. Kadın araştırma görevlilerinin gelişme fırsatı algıları erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.31: Gelişme Fırsatı Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Cinsiyet	N	\bar{X}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Kadın	98	3,0510	0,81699	-2,229	200	0,027	-0,26576	0,983
Erkek	104	2,7853	0,87383					

Tablo 4.32’de gösterilen analiz sonuçlarına göre kongre destek algısını ölçmek amacıyla cevaplanması istenen “Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir” ifadesine “evet” yanıtını veren katılımcıların $X_{ort} = 3,1143$ iken “hayır” yanıtını veren katılımcıların $X_{ort} = 2,6976$ ’dır. Kongre destek algısına sahip olan araştırma görevlilerinin gelişme fırsatı algıları kongre destek algısına sahip olmayan araştırma görevlilerine göre daha yüksektir. Bu sonuca göre kongre destek algısının algılanan örgütsel Destek Ölçeği’nin “Gelişme Fırsatı” boyutu ile ilişkili bir faktör olduğu söylenebilir.

Tablo 4.32: Gelişme Fırsatı Alt Boyutunun Kongre Destek Algısına Göre Farklılaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Kongre Destek Algısı	N	\bar{X}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
Evvet	105	3,1143	0,81234	3,559	200	0,000	0,41669	0,353
Hayır	97	2,6976	0,85131					

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin alt boyutlarından dördüncüsü olan Etkileşim alt boyutuna ait ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4.33'de yer verilmiştir.

Tablo 4.33: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Etkileşim Alt Boyutu Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Demografik Değişken		\bar{X}	Standart Sapma
Cinsiyet	Kadın	3,2347	0,74337
	Erkek	3,0080	0,81431
Yaş	29 Yaş ve Altı	3,3201	0,68099
	30 Yaş ve üzeri	3,0093	0,79909
Medeni Durum	Bekar	3,2044	0,73401
	Evli	3,0226	0,83513
Eğitim Durumu	Yüksek lisans (Çalıştığım Üniversitede)	3,1911	0,74308
	Doktora (Çalıştığım Üniversitede)	3,0556	0,72026
	Yüksek lisans (Başka Üniversitede)	3,3600	0,72278
	Doktora (Başka Üniversitede)	3,1046	0,82392
Kongre Destek Algısı	Evvet	3,1952	0,76077
	Hayır	3,0344	0,81007
Bağlı Olunan Enstitü	Sağlık Bilimleri	3,2201	0,72709
	Fen Bilimleri	2,9833	0,83775
	Sosyal Bilimler	2,8640	0,89195

Tablo 4.34'de gösterilen sonuçlara göre demografik değişkenlerden, medeni durum, eğitim durumu ve kongre destek algısı değişkenleriyle Algılanan Örgütsel

Destek Ölçeği'nin "Etkileşim" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Öte yandan cinsiyet ($p=0,040$), yaş ($p=0,004$) ve bağlı olunan enstitü ($p=0,028$) değişkenleriyle ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin "Etkileşim" boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 4.34: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği'nin Etkileşim Alt Boyutuna İlişkin t Testi ve One- Way ANOVA Testi Sonuçları

AÖD Ölçeği	Akademik Danışmanlık		
	F	t	P
Cinsiyet	0,796	-2,062	0,040*
Yaş	1,637	2,892	0,004*
Medeni durum	0,781	1,647	0,101
Eğitim Durumu	1,108		0,347
Kongre Destek Algısı	0,215	1,456	0,147
Bağlı Olunan Enstitü	3,640		0,028*

Tablo 4.35'te gösterilen analiz sonuçlarına göre kadın katılımcıların $X_{ort} = 3.2347$ iken erkek katılımcıların $X_{ort} = 3.0080$. Kadın araştırma görevlilerinin etkileşim düzeyleri erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.35: Etkileşim Alt Boyutunun Cinsiyete Göre Farklılaşması

t Testi							
Cinsiyet	N	\bar{x}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı
Kadın	98	3,2347	0,74337	-2,062	200	0,040	-0,22668
Erkek	104	3,0080	0,81431				

Tablo 4.36'da gösterilen analiz sonuçlarına göre 29 yaş ve altı katılımcıların $X_{ort} = 3.3201$ iken 30 yaş ve üzeri katılımcıların $X_{ort} = 3.0093$ 'tür. 29 yaş ve altı araştırma görevlilerinin etkileşim düzeyleri 30 yaş ve üzeri araştırma görevlilerine göre daha yüksektir.

Tablo 4.36: Etkileşim Alt Boyutunun Yaşa Göre Farklaşması

t Testi								Levene İstatistiği
Yaş	N	\bar{x}	Standart Sapma	t	sd	P	Ortalama Farkı	F
29 Yaş ve Altı	88	3,3201	0,68099	2,892	194	0,004	0,31082	1,637
30 Yaş ve Üzeri	108	3,0093	0,79909					

Tablo 4.37’de gösterilen analiz sonuçlarına göre Sağlık Bilimleri Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=3,2201$, Fen Bilimleri Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=2,9833$ ve Sosyal Bilimler Enstitüsü fakültelerinde görev yapan araştırma görevlilerinin ortalaması $X_{ort}=2,8640$ ’dır. Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı olan fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin Etkileşim düzeyi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin Etkileşim düzeyine göre daha yüksektir.

Tablo 4.37: Etkileşim Alt Boyutunun Bağlı Olunan Enstitü Durumuna Göre Farklaşması

Tanımlayıcı İstatistikler						
Bağlı Olunan Enstitü Durumu			N	\bar{x}	Standart Sapma	
Sağlık Bilimleri Enstitüsü			134	3,2201	0,72709	
Fen Bilimleri Enstitüsü			30	2,9833	0,83775	
Sosyal Bilimler Enstitüsü			38	2,8640	0,89195	
ANOVA		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
	Gruplar Arası	4,393	2	2,197	3,640	0,028
	Gruplar İçi	120,100	199	604		
	Toplam	124,494	201			
TUKEY SONUÇLARI	Enstitü Durumu (I)		Enstitü Durumu (J)		(I-J)	P
	Sağlık Bilimleri		Fen Bilimleri		0,23682	0,289
			Sosyal Bilimler		0,35611	0,036
	Fen Bilimleri		Sağlık Bilimleri		-0,23682	0,289
			Sosyal Bilimler		0,11930	0,804
	Sosyal Bilimler		Sağlık Bilimleri		-0,35611	0,036
Fen Bilimleri			-0,11930	0,804		
Levene İstatistiği			df1	df2	p.	
0,617			2	199	0,541	

4.4. Değişkenler Arası Korelasyon Analizi Sonuçları

4.4.1. Presenteizmin Dikkat Dağımlığından Kaçınma Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 4.38’de görüldüğü üzere, yapılan korelasyon analizi sonucunda Presenteizm Ölçeği’nin “Dikkat Dağımlığından Kaçınma” boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin Görev Dağılımı, Akademik Danışmanlık, Gelişme Fırsatı ve Etkileşim boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.38: Presenteizm'in Dikkat Dağımlığından Kaçınma Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	DDK	GD	AD	GF	E
Pearson Correlation	1	-0,136	0,085	-0,003	-0,037
P (p)		0,054	0,229	0,962	0,604
N	202	202	202	202	202

4.4.2. Presenteizmin Görevi Tamamlama Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 4.39’da görüldüğü üzere, yapılan korelasyon analizi sonucunda Presenteizm Ölçeği’nin “Görevi Tamamlama” boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin “Görev Dağılımı”, “Gelişme Fırsatı”ve “Etkileşim” boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öte yandan Presenteizm Ölçeği’nin “Görevi Tamamlama” boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin “Akademik Danışmanlık” boyutu arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. ($r=0,227$). (**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.)

Tablo 4.39: Presenteizm'in Görevi Tamamlama Alt Boyutu ile Algılanan Örgütsel Destek Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	GT	GD	AD	GF	E
Pearson Correlation	1	0,107	0,227**	0,128	0,132
P		0,131	0,001	0,070	0,061
N	202	202	202	202	202

Bu durumda çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin yüksek ya da düşük olmasının presenteizm sorunu yaşamaya neden olmadığı söylenebilmektedir. Presenteizm sorunu yaşayan çalışanları örgütsel destek algısı yüksek ya da düşük çalışanlar olarak sınıflandırmak doğru bir sınıflama şekli olmamaktadır.

4.5. Çalışmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Tablo 4.27: Araştırmaya Ait Hipotez Sonuçları

	İfade	Açıklama
H1	Araştırma görevlilerinin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile presenteizm düzeyleri arasında negatif bir ilişki vardır.	KISMEN KABUL
H2a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri cinsiyet gruplarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H2b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları cinsiyet gruplarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H3a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır	RED
H3b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır	KABUL
H4a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H4b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları medeni durumlarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H5a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H5b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları eğitim durumlarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H6a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri kongre destek algı durumlarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL
H6b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları kongre destek algı durumlarına göre farklılaşmaktadır	KABUL
H7a	Araştırma görevlilerinin presenteizm düzeyleri bağlı oldukları enstitü durumlarına göre farklılaşmaktadır.	RED
H7b	Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları bağlı oldukları enstitü durumlarına göre farklılaşmaktadır.	KABUL

Çalışmanın H1 hipotezinde araştırma görevlileri tarafından algılanan örgütsel desteğin, presentizm üzerinde negatif etkisi olabileceği öngörülmüştür. Yapılan korelasyon analizi sonucunda presentizmin “Görevi Tamamlama” boyutu ile algılanan örgütsel desteğin “ Akademik Danışmanlık” boyutu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu anlamda H1 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Çalışmanın H2a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H2b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının cinsiyet gruplarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H3a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın H3b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H4a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın H4b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın H5a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan ANOVA testi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın H5b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan ANOVA testi sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H6a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin kongre destek algı durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H6b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının kongre destek algı durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan t- testi analizleri sonucunda kabul edilmiştir.

Çalışmanın H7a hipotezinde araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinin bağlı oldukları enstitü durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan ANOVA testi sonucunda reddedilmiştir.

Çalışmanın H7b hipotezinde araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarının bağlı oldukları enstitü durumlarına göre farklılık gösterdiği yapılan ANOVA testi sonucunda kabul edilmiştir.

SONUÇ

Araştırma kapsamında, öncelikli olarak araştırma görevlilerinin, presentizm ve örgütsel destek algıları durumlarını belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin demografik özelliklerine göre presentizm ve algılanan örgütsel destek düzeylerinde farklılık olup olmadığının belirlenmesi çalışmanın ikincil bir amacı haline gelmiştir.

Araştırma kapsamında ele alınan presentizm ve algılanan örgütsel destek kavramlarının kuramsal yapıları irdelenmiştir. Presentizmin nedenleri, sonuçları, maliyeti, yol açtığı sorunlar ve presentizm ile mücadele önerileri işveren ve işgören perspektifinden ele alınmıştır. Aynı paralelde algılanan örgütsel destek kavramının önemine, algılanan örgütsel destek kavramını etkileyen bireysel, yönetsel ve örgütsel faktörlere, algılanan örgütsel desteğin sonuçlarına araştırmanın literatür kısmında yer verilmiştir.

Araştırma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapmakta olan araştırma görevlileri üzerinde birincil veri türü olan anket yöntemi uygulanarak yapılmıştır. Uygulanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, çalışanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 adet ifadeye yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırma görevlilerinin görüşleri Koopman ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve kısa formu 6 ifadeden oluşan orijinali "Stanford Presenteeism Scale" olan "Stanford Presentizm Ölçeği" (SP 6) ile ölçülmüştür. Üçüncü bölümde araştırma görevlilerinin görüşleri Kalağan (2009:203) tarafından geliştirilen ve bazı ifadelerin çıkartılması ile 16 maddeden oluşan "Algılanan Örgütsel Destek Envanteri" kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Her iki ölçek de 5 aralıklı Likert tipinde ölçeklerdir.

Ankette yer alan bağımsız değişkenlerden medeni durumun hem presentizmin hem de algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarını etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin, ankete katkı sağlayan araştırma görevlilerinin işleri ile özel hayatları arasındaki dengeyi iyi kurmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Cinsiyet değişkeni, araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerini yalnızca görevi tamamlama boyutunda etkilemektedir. Araştırma verilerine göre, kadın araştırma görevlilerinin presentizm sorunu ile

erkek araştırma görevlilerine göre daha fazla karşı karşıya gelmektedir. Bu sonuç Gustafsson vd. (2016:6) ile Böckerman ve Laukkanen (2009:1011)' in de araştırma bulguları ile benzerlik göstermiştir. Cinsiyet değişkeninin, araştırma görevlilerinde algılanan örgütsel desteği görev dağılımı boyutunda etkilemeyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan cinsiyetin, akademik danışmanlık, gelişme fırsatı ve etkileşim boyutları açısından anlamlı farklılığa sebep olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütsel destek algıları aynı şekilde kadın araştırma görevlilerinde erkek araştırma görevlilerine göre daha yüksek çıkmıştır. Öte yandan Yoshimura (2003:61)'nin araştırma bulgularında kadın veya erkek çalışan olmanın algılanan örgütsel destek düzeyleri üzerinde herhangi anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna varılmıştır.

Yaş kategorik değişkeni presentizm için herhangi bir anlamlı farklılık yaratmamıştır. Bu sonuçlar Aronsson ve Gustafsson'un (2005:964) yapmış oldukları araştırma sonuçları ile benzer şekilde çıkmıştır. Yalnız algılanan örgütsel destek açısından bakıldığında akademik danışmanlık ve etkileşim boyutlarında yaş kategorik değişkeninin anlamlı bir farklılığa neden olduğu görülmektedir. Ankete katılan araştırma görevlilerinin yaş ortalamalarının 30 olduğu göz önüne alındığında, genç araştırma görevlilerinin (29 yaş ve altı), yaşça büyük (30 yaş ve üzeri) olan araştırma görevlilerine göre daha fazla örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Yoshimura (2003:63)'nin araştırma bulguları ile benzer çıkarken; Yoshimura (2003:63)'nin araştırma bulgularında ise yaşça büyük çalışanların genç olanlara oranla daha düşük düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada farklı sonuçlar elde edilmesinin nedeni 29 yaş ve altı araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurumdan örgütsel destek anlamındaki beklentilerinin daha yüksek olmasından kaynaklı olabilir.

Yüksek lisans veya doktorasını, çalıştığı üniversitede veya başka bir üniversitede yapıyor olması araştırma görevlilerinin presentizm düzeylerinde anlamlı bir farklılığa neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan eğitim durumu algılan örgütsel desteğin görev dağılımı boyutunu etkileyen bir faktör olduğu analiz sonuçlarına göre tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre başka bir üniversitede yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin görev dağılımı algısı en yüksek, çalıştığı üniversitede doktora yapan araştırma görevlilerinin görev dağılımı

algısı en düşük düzeyde çıkmıştır. Bunun nedeni, danışmanı çalıştığı üniversitede olan araştırma görevlilerinin görev tanımlarının net olmayışını düşünmelerinden kaynaklanabilir.

Kongre destek algısı değişkeni presenteeizmin dikkat dağınıklığından kaçınma boyutu için anlamlı bir farklılık yaratmış olmamasına rağmen, görevi tamamlama boyutunda anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır. Algılanan örgütsel destek düzeyi için de araştırma görevlilerinin kongre desteği algıları görev dağılımı, akademik danışmanlık ve gelişme fırsatı boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmıştır, etkileşim boyutunda herhangi bir farklılığa neden olmamıştır. Anketi yanıtlayan araştırma görevlilerinden “Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkânlar dâhilinde üniversitem beni destekleyecektir” ifadesini “evet” şeklinde yanıtlayanların “hayır” şeklinde yanıtlayanlara oranla daha yüksek düzeyde örgütsel destek algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin, araştırma görevlilerinin yöneticilerine ve örgütlerine karşı duydukları aidiyet hissinden kaynaklılığı düşünülmüştür.

Bağlı olunan enstitü değişkeni presenteeizm için anlamlı bir farklılık yaratmıyor olmasına rağmen algılanan örgütsel desteğin akademik danışmanlık ve etkileşim boyutlarında anlamlı bir farklılık yaratmıştır. Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı olan fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı fakültelerde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel destek algılarına göre daha yüksek çıkmıştır.

Bu çalışma örgütsel davranış yazınına, presenteeizm ve algılanan örgütsel destek kavramlarını etkileyen değişkenleri inceleyen öncül çalışmalardan birisi olmayı amaçlamıştır. Ancak bu çalışmanın bazı sınırlamaları da mevcuttur. Birincisi bu araştırmanın kapsamı Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi araştırma görevlileri ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma evreni düşünüldüğünde, anketin uygulandığı üniversitenin Anadolu’da bir üniversite olması nedeniyle büyük şehir üniversitelerinde yapılacak araştırmalarda farklı sonuçların çıkabileceği öngörülebilmektedir. Küçük bir örneklemeden elde edilen verilere dayalı analiz sonuçlarını tüm akademik personele genellemek uygun bir yaklaşım olarak kabul görmeyebilir. İkincisi araştırmaya konu olan araştırma görevlilerinin büyük bir çoğunluğunu oluşturan tıp fakültesinde görev yapmakta olan asistanların yoğun iş

yükleri sebebiyle anketi cevaplamaya yeterli zaman ayıramamalarıdır. Son olarak araştırma bir devlet üniversitesinde yapıldığı için vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle yapıldığında farklı sonuçlara ulaşılabilir. Bu bağlamda araştırma görevlilerinin aynı zamanda birer kamu çalışanı olması örgütsel destek algılarını da vakıf üniversitelerine kıyasla ayırt edici kıldığı düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırma evreninin kapsamı genişletilerek farklı bir çalışma tasarlanabilir.



KAYNAKÇA

- Akalm, Çisil (2006); ”*Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz Saygı*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akın, Mahmut (2008); “Örgütsel Destek, Sosyal Destek ve İş/Aile Çatışmalarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 25, s. 141-170.
- Ardıç, Kadir ve Sema Polatçı (2008); ”Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s. 69-96.
- Arslaner, Ebru (2015); “*Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme*”, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aronsson, Gunnar ve Klas Gustafsson (2005); “Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research”, *JOEM*, Cilt 47, Sayı 9, s. 958-966.
- Aronsson, Gunnar, Klas Gustafson ve Margaretta Dallner (2000); ”Sick But Yet at Work: An Empirical Study of Sickness Presenteeism”, *Journal of Epidemiology and Community Health*, Cilt 54, Sayı 7, s. 502-509.
- Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit (2010); “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları Ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi Journal of Entrepreneurship and Development*, Cilt 5, Sayı 1, s. 29-44.
- Baker-McCleary, Denise, Kay Greasley, Jeremy Dale, Frances Griffith (2010); “Absence Management and Presenteeism: The Pressures on Employees to Attend Work and the Impact of Attendance on Performance”, *Human Resource Management Journal*, Cilt 20, Sayı: 3, s. 311-328.
- Bal, Feride (2014); “*Presenteeizm ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ ile İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Balcı, Oktay (2016); ”*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteeizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, İsmet Anık (2012); ”*Presenteeism (İşte Var Olamama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Beğenirbaş, Memduh ve Abdullah Çalışkan (2014); "Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü", *Business and Economics Research Journal*, Cilt 5, Sayı 2, s. 109-127.
- Blau, Peter Michael (1964); *Exchange and Power in Social Life*, New York, Wiley.
- Boylu, Yasin, Erol Günay ve Ebru Arslaner (2014); "Non-Work Related Presenteeism and Work-Family Conflict: A Study on Hospitality Business Workers", *II International Conference on Family and Society*, Barcelona.
- Bozkurt, Fatma (2007); "*Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma*", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Böckerman, Petri ve Erkki Laukkanen (2009); "Presenteeism in Finland: Determinants By Gender and The Sector of Economy", *Ege Academic Review*, Cilt 3, Sayı 9, s. 1007-1016.
- Burke, Ronald J. (2003); "Nursing staff attitudes following restructuring: the role of perceived organizational support, restructuring processes and stressors", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Cilt 23, Sayı 8/9, s. 129-157.
- Burton, Wayne N., Daniel J. Conti, Chin-Yu Chen, Alyssa B. Schultz ve Dee W. Edington (1999); "The Role of Health Risk Factors and Disease on Worker Productivity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt 41, Sayı 10, s. 863-877.
- Can, Halil, Öznur Aşan ve Eren Miski Aydın (2006); *Örgütsel Davranış*, Arıkan Yayınevi, İstanbul.
- Canbek, Mustafa (2017); "*Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının, İşten ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Duygusal Zekanın Düzenleyici Rolü*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Cancelliere, Carol, J David Cassidy, Carlo Ammendolia ve Pierre Côté (2011); "Are Workplace Health Promotion Programs Effective at Improving Presenteeism in Workers? A Systematic Review and Best Evidence Synthesis of the Literature", *BMC Public Health*, Cilt 11, Sayı 395, s. 1-11.
- Clayton, Susan (2000); *Yönetim (Supervision)*, (Çev.: Mehmet Zaman), Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Collins, Alison M. ve Susan Cartwright (2012); "Why come into work ill? Individual and Organizational Factors Underlying Presenteeism", *Employee Relations*, Cilt 34, Sayı 4, s. 429-442.
- Cooper, Cary L. (1998); "The Changing Nature of Work," *Community Work and Family*, Cilt 1, Sayı 3, s. 313-317.
- Cooper, Cary (2011); "Presenteeism is More Costly Than Absenteeism," *HR Magazine*, <https://www.hr magazine.co.uk/article-details/presenteeism-is-more-costly-than-absenteeism>, (Erişim Tarihi: 10.04.2019).

- Coşkun, Özlem (2012); “İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi,” Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Coşkun, Recai, Remzi Altunışık, Serkan Bayraktaroğlu ve Engin Yıldırım (2015); *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Kitabevi, İstanbul.
- Cullen, John ve Andrew McLaughlin (2006); “What drives the persistence of presenteeism as a managerial value in hotels?: Observations noted during an Irish work-life balance research Project”, *Hospitality Management*, Cilt 25, Sayı 3, s. 510-516.
- Çakır, Sema (2017); “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Destek ile Sosyal Kaytarma Davranış Düzeylerine İlişkin Görüşleri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çetin, Fatih, Köksal Hazır ve H. Nejat Basım, (2013); “Destekleyici Örgüt Kültürü İle Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 31, Sayı 1, s. 31-52.
- Çiftçi, Birgül (2010); “İşte Var Ol(ama) Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt 1, Sayı 24, s. 153-174.
- Çoban, Ömer ve Serhat Harman (2012); “Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 17, Sayı 23, s. 157-178.
- Çöp, Serdar (2015); “Lider-Üye Etkileşim Algısı ile Örgütsel Sessizlik Davranışı Algısı Arasında Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Aracılık Rolü: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- D’Abate, Caroline P. ve Erik R. Eddy (2007); “Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct”, *Human Resource Development Quarterly*, Cilt 18, Sayı 3, s. 361-383.
- De Beer, Leon T. (2014); “The Effect of Presenteeism-Related Health Conditions on Employee Work Engagement Levels: A comparison between groups”, *Journal Of Human Resource Management*, Cilt 12, Sayı 1, s. 1-8.
- Demir, Ergül ve Özkan Saatçioğlu (2016); “Uluslararası Dergilerde Yayımlanan Eğitim Araştırmalarının Normallik Varsayımları Açısından İncelenmesi”, *Curr Res Educ*, Cilt 2, Sayı 3, s. 130-148.
- Eder, Paul ve Robert Eisenberger (2008); “Perceived Organizational Support: Reducing the Negative Influence of Coworker Withdrawal Behavior”, *Journal of Management*, Cilt 34, Sayı 1, s. 55-68.
- Eisenberger, Robert, Robin Huntingon, Steven Hutchison ve Debora Sowa (1986); “Perceived Organizational Support”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt 71, Sayı 3, s. 500-507.

- Eisenberger, Robert, Jim Cummings, Stephen Armeli ve Patrick Lynch (1997); "Perceived Organizational Support Discretionary Treatment And Job Satisfaction", *Journal Of Applied Psychology*, Cilt 82, Sayı 5, s.812- 820.
- Elstad, Jon Ivar ve Mia Vabø (2008); "Job Stress, Sickness Absence and Sickness Presenteeism in Nordic Elderly Care", *Scandinavian Journal of Public Health*, Sayı 36, s. 467-474.
- Erdil, Oya, Halit Keskin, Salih Zeki İmamoğlu ve Serhat Erat (2004); "Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 17-26.
- Eren, Erol (2014); *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Eroğlu, Kemal (2004); "Örgüt Kültürünün Çalışanların İş Doyumuna Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Field, Andy (2009); *Discovering Statistics Using SPSS*, SAGE Publications Inc, Thousand Oaks, California.
- Firms, Ian, Anthony Travaglione ve Grant O'Neill (2006); "Absenteeism in Times of Rapid Organizational Change", *Strategic Change*, Cilt 15, Sayı 3, s.113-128.
- Giray, Muazzez Deniz ve Deniz N. Şahin (2012); "Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt 15, Sayı 30, s. 1-9.
- Gouldner, Alvin W. (1960); "The Norm Of Reciprocity: A Preliminary Statement", *American Sociological Review*, Cilt 25, Sayı 2, s. 161-178.
- Gökçe, Asiye Toker (2008); *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Göksel, Aykut ve Belgin Aydın (2012); "Lider-Üye Etkileşimi Düzeyinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 247-271.
- Gustafsson, Sendén Marie, Karin Schenck Gustafsson ve Ann Fridner (2016); "Gender Differences in Reasons for Sickness Presenteeism - A Study Among GPs in a Swedish Health Care Organization", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt 28, Sayı 50, s. 1-7.
- Güçlü, Nezahat (2003); "Örgüt Kültürü", *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, s. 147-159.
- Gül, Hasan, Ercan Oktay ve Hakan Gökçe (2008); "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Uluslar Arası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Akademik Bakış*, Sayı 15, s. 1-11.

- Gürbüz, Rüveyde (2012); "Algılanan Örgütsel Destek Ve Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gürbüz, Sait (2006); "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, 48-75.
- Hair, Joseph F. Jr., William C. Black, Barry J. Babbın, Rolph E. Anderson (2014); *Pearson New International Edition*, Seventh Edition, Pearson Education Limited, England.
- Halis, Muhsin ve Özlem Yaşar Uğurlu (2008); "Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi", "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 10, Sayı 2, s. 101-123.
- Hansen, Claus D. ve Johan H. Andersen (2008); "Going ill to Work-What Personal Circumstances, Attitudes and Work-related Factors are Associated With Sickness Presenteeism", *Social Science and Medicine*, Cilt 67, Sayı 6, s. 956-964.
- Hasanoğlu, Mürteza (2004); "Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi", *Sayıştay Dergisi*, Sayı 52, s. 43-60.
- Hemp, Paul (2004); "Presenteeism: At Work But Out of It", *Harvard Business Review*, Cilt 82, No 10, s. 49-58.
- İçerli, Leyla (2010); "Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, s. 67-92.
- İslamoğlu, Ahmet Hamdi ve Ümit Alniaçık (2013); *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- İşcan, Ömer Faruk ve Canan Nur Karabey (2007); "Örgüt İklimi ve Yeniliğe Destek Algısı Arasındaki İlişki", *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 103-116.
- Johns, Gary (2010); "Presenteeism in the workplace: A Review and research agenda", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 31, Sayı 4, s. 519-542.
- Kahn, William A. (1990); "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, Cilt 33, Sayı 4, s. 692-724.
- Kalağan, Gamze (2009); "Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Kalaycı, Şeref (2008); *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kandemir, Aysun (2014); "Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Karanika, Maria Murray, Halley M. Pontes, Mark D. Griffiths ve Caroline Biron (2015); "Sickness Presenteeism Determines Job Satisfaction via Affective – Motivational States", *Social Science & Medicine*, Sayı 139, s. 100-106.
- Kestek, Simge Balım (2016); "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Kuşadası'ndaki 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Değerlendirme", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Koçoğlu, Merve (2007); "İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kompier, Michiel .A.J., Geurts, Sabine A.E., Robert W.M. Grundemann, Peter Vink ve Peter G.W. Smulders (1998); "Cases in Stress Prevention: The Success of a Participative and Stepwise Approach", *Stress Medicin*, Sayı 14, s. 155- 168.
- Koopman, Cheryl, Kenneth R. Pelletier, James F. Murray Claire E. Sharda, Marc L. Berger, Robin S. Turpin, Paul Hackleman, Pamela Gibson, Danielle M. Holmes ve Talor Bendel (2002); "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *JOEM*, Cilt 44, Sayı 1, s. 14-20.
- Kraimer, Maria L. ve Sandy J. Wayne (2004); "An Examination of Perceived Organizational Support as a Multidimensional Construct in the Context of an Expatriate Assignment", *Journal of Management*, Cilt 30, Sayı 2,s. 209-237.
- Küçüközkan, Yasemin (2015); "Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s. 86-115.
- Letvak, Susan A., Christopher J. Ruhm ve Sat N. Gupta (2012); "Nurses Presenteeism and Its Effects on Self-reported Quality of Care and Costs", *American Journal of Nursing*, Cilt 112, Sayı 2, s. 30-37.
- Levin, Jodie Epstein (2005); "Presenteeism and Paid Sick Days", *Center for Law and Social Policy*.
- Loeppke, Ronald (2008); "The Value of Health and The Power of Prevention", *International Journal of Workplace Health Management*, Cilt 1, Sayı 2, s. 95-108.
- MacGregor, James. N., J. Barton Cunningham ve Natasha Caverley (2008); "Factors in Absenteeism and Presenteeism: Life Events and Health Events", *Management Research News*, Cilt 31, Sayı 8, s. 607-615.
- Martinez Luis F. ve Aristides Isidoro Ferreira (2012); "Presenteeism and Burnout Among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools", *The International Journal of Human Resource Management*, Cilt 23, Sayı 20, s. 4380–4390.

- Martinez Luis F. ve Aristides Isidoro Ferreira (2012); "Sick at Work: Presenteeism among Nurses in a Portuguese Public Hospital", *Stress and Health, Cilt 28*, Sayı 4, s. 297-304.
- Medibank, P. (2011); "Sick at Work, The Cost of Presenteeism to Your Business and the Economy", *Part Of The Medibank Research Series*, s. 1-11.
- Meerding, Willem-Jan, W. Ijzelenberg, M. A. Koopmanschap, Johan L. Severens ve A. Burdorf (2005); "Health Problems Lead to Considerable Productivity Loss at Work Among Workers with High Physical Load Jobs", *Journal of Clinical Epidemiology, Cilt 58*, Sayı 5, s. 517-523.
- Michalos, Alex C. (2014); *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*, Springer, Dordrecht.
- Middaugh, Donna J. (2006); "Presenteeism: Sick and Tired at Work", *Medsurg Nursing, Cilt 15*, Sayı 2, s. 172-185.
- Milano, Carol (2005); "Being there: Can coming to Work Be a Risk", *Risk Management, Cilt 52*, Sayı 11, s. 30-35.
- Nagata, Tomohisa, Koji Mori, Makoto Ohtani, Masako Nagata, Shigeyuki Kajiki, Yoshihisa Fujino, Shinya Matsuda ve Ronald Loeppke (2018); "Total Health-Related Costs Due to Absenteeism, Presenteeism, and Medical and Pharmaceutical Expenses in Japanese Employers", *JOEM, Cilt 60*, sayı 5, s. 273-280.
- Nicholson, Nigel ve Gary Johns (1985); "The Absence Culture and the Psychological Contract – Who's in Control of Absence ?", *Academy of Management Review, Cilt 10*, Sayı 3, s. 397-407.
- Odom, Randall, Randy Boxx ve Mark G. Dunn (1990); "Organizational Cultures, Commitment, Satisfaction and Cohesion", *Public Productivity and Management Review, Cilt 14*, Sayı 2, s. 157-168.
- Osif, Bonnie A. (2008); "Workaholism", *Library Administration & Management, Cilt 22*, Sayı 3, s. 155–160.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003); "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18*, Sayı 2, s. 113 -130.
- Özdevecioğlu, Mahmut, Kadir Ardıç ve Seher Ulu (2016); "Kişilik Özelliklerinin Presenteeizm (Hastayken İşte Olma Hali) Üzerindeki Etkileri", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 47*, s. 167–181.
- Özek, Bahar Yakut (2016); "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Örgütsel Destek ile Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özkan, Çiğdem (2017); "Algılanan Örgütsel Desteğin, Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma," Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Pedersen, Kjeld Møller ve Kristian Skagen (2014); "The Economics of Presenteeism: A Discrete Choice & Count Model Framework", Department of Business and Economics, University of Southern Denmark, Denmark.
- Pfeifer, Christian (2010); "Impact of Wages and Job Levels on Worker Absenteeism", *International Journal of Manpower*, Cilt 31, Sayı 1, s. 59-72.
- Poms, Laura Wheeler (2012); "Presenteeism: The Dark Side of Employee Attendance", Yayınlanmamış Doktora Tezi, George Mason University, Virginia.
- Prater, Tammy ve Kim Smith (2011); "Underlying Factors Contributing To Presenteeism And Absenteeism", *Journal of Business & Economics Research*, Cilt 9, Sayı 6, s. 1-14.
- Quazi, Hesan (2013); *Presenteeism The Invisible Cost to Organization*, Palgrave, Macmillan.
- Rhoades, Linda ve Robert Eisenberger (2002); "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 87, Sayı 4, s. 698-714.
- Rogerson, William Tunstall (2005); "Absenteeism and Presenteeism as Related to Self-reported Health Status and Health Beliefs of Tennessee Safety and Health Professionals, Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Tennessee, ABD.
- Sabuncuoğlu, Ebru Tolay (2007); "Eğitim, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 613-628.
- Saruhan, Şadi Can ve Müge Leyla Yıldız (2012); *İnsan Kaynakları Yönetimi Teori ve Uygulama*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Scandura, Terri A., George B. Graen ve Michael A. Novak (1986); "When Managers Decide Not to Decide Autocratically: An Investigation of Leader-Member Exchange and Decision Influence", *Journal Of Applied Pyschology*, Cilt 71, Sayı 4, s. 579-584.
- Schein, Edgar H. (2009); *Corporate Culture, Jossey-Bass Publlisher*, San Francisco.
- Selçuk, Gülsevinç (2003); "Örgütsel desteğin Çalışanların Tutumlarına Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Shamansky, Sherry L. (2002); "Presenteeism... Or When Being There is not Being There", *Public Health Nursing*, Cilt 19, Sayı 2, s. 79-80.
- Simpson, Ruth (1998); "Presenteeism, power and Organizational change: Long hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers", *British Journal of Management*, Cilt 9, s. 37-50.
- Škerjanc, Alenka ve Metoda Dodic Fikfak (2015); "Sickness Presence and Stressful Life Events of Health Care Workers", *Cent Eur J Public Health*, Cilt 23, Sayı 3, s. 240-243.
- Stamper, C. L. ve M.C. Johlke (2003); "The Impact Of Perceived Organizational Support on The Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes", *Journal of Management*, Cilt 29, Sayı 4, s. 569-588.
- Şahin, Dilek (2015); " *Presenteeism (İşte Var Olamama) ile Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Şimşek, M. Şerif, Adnan Çelik ve Tahir Akgemci (2014); *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya.
- Tabachnick, Barbara G., ve Linda S. Fidell (2013); *Using Multivariate Statistics*, Pearson Education, United States.
- Thomas, Linda Thiede ve Daniel C. Ganster (1995); "Impact Of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective", *Journal of Applied Psychology*, Cilt 80, Sayı 1, s. 6-15.
- Torlak, N. Gökhan (2008); *Organizasyon Teorileri*, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Trayambak, Shruti, Pranab Kumar ve A.N Jha (2012); "A Conceptual Study on Role Stressors, Their Impact and Strategies to Manage Role Stressors", *Journal of Business and Management*, Cilt 4, Sayı 1, s. 44-48.
- Turuñ, Ömer ve Mazlum Çelik (2010); "Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 17, Sayı 2, s. 183-206.
- Turuñ, Ömer ve Mazlum Çelik (2010); "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, s. 209-232.
- Tutar, Hasan (2004); "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenler ve Sonuçları", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s. 101-128.
- Tütüncü, Özkan ve Mahmut Demir (2003); "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 146-169.

- Uygun, Akyay ve Işıl Cankül (2017); "Presenteeisme Kavramsal Bakış", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt 5, Sayı 46, s. 78-96.
- Villegas, Almudena Sa'nchez, Estefania Toledo, Jokin de Irala, Miguel Ruiz-Canela, Jorge Pla-Vidal ve Miguel A Martí'nez-Gonza'lez (2011); "Fast-Food and Commercial Baked Goods Consumption and The Risk Of Depression", *Public Health Nutrition*, Cilt 15, Sayı 3, s. 424-432.
- Yalçın, Azmi (1993); "Yöneticilikten Etkin Liderliğe", *İktisat ve İş Dünyası*, (Der.:Mustafa Özel), İz Yayıncılık, İstanbul, s. 52-62.
- Yalım, Deniz (2005); "Hastayız Yine de Ofisteyiz", *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, (Editor Deniz Yalım), Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Yamak, Rahmi ve Mustafa Köseoğlu (2008); *Uygulamalı İstatistik ve Ekonometri*, Celepler Matbaacılık, Trabzon.
- Yang, Tianan, Yu-Ming Shen, Mingjing Zhu, Yuanling Liu, Jianwei Deng, Qian Chen ve Lai-Chu See (2016); "Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Cilt 13, Sayı 1, s. 1- 15.
- Yaşlıoğlu, Murat M. (2017); "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt/Sayı 26, s. 74-85.
- Yazgan İnanç, Banu ve Eşef Ercüment Yerlikaya (2017); *Kişilik Kuramları*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Yoon, Jeongkoo ve Jun- Cheol Lim (1999); "Organizational Support in The Workplace: The Case of Korean Hospital Employees", *Human Relations*, Cilt 52, Sayı 7, s. 923-945.
- Yoshimura, Kari Emi (2003); "Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent To Leave: Group Differences", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, North Carolina State University, Raleigh.
- Yüksekyıldız, Hatice Yılmaz (2012); "Vardiya Zabıtlarının Yorgunluk ve Uykusuzluk Hallerinin EEG ve Köprüüstü Simülatör Yardımı ile Belirlenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Yürür, Şenay (2005); "Ödüllendirme Sistemleri ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Wan, Howe Chern, Downey Luke A. ve Con Stough (2014); "Understanding Non-Work Presenteeism: Relationships Between Emotional Intelligence, Boredom, Procrastination and Job Stres", *Personality and Individual Differences*, Cilt 65, s. 86-90.

Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., Patten, Scott (2010); “Workplace Characteristics, Depression, and Health-Related Presenteeism in a General Population Sample”, *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Cilt 52, Sayı 8, s. 836-842.

Watkins, Allen (1995);” Communication Concepts Related to Perceived Organizational Support”, *Western Journal of Communication*, Cilt 59, Sayı 4, s. 326-347.

Weyman, Andrew, Pamela Meadows ve Alan Buckingham (2013); “Extending Working Life,” Annex 6: Audit of Research Relating to Impacts on NHS Employees, England.

Willingham, Jacqueline G., (2008); “ Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity”, *Benefits & Compensation Digest*, Cilt 45, Sayı 12, s. 11-14.



EKLER

Ek 1. Anket Formu

Bu anket formu Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan **"Araştırma Görevlilerinin Presenteizm Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki"** başlıklı yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız bizim için önemlidir. Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Danışman

Yüksek Lisans Öğrencisi

Prof. Dr. Ahmet Ferda Çakmak

Elif Pınar Uçar

BÖLÜM I

Lütfen aşağıdaki sorulara size en uygun seçeneği seçerek yanıtlayınız.

KİŞİSEL BİLGİLER					
1	Cinsiyetiniz	Erkek <input type="checkbox"/>	Kadın <input type="checkbox"/>		
2	Yaşınız				
3	Medeni Durumunuz	Bekar <input type="checkbox"/>	Evli <input type="checkbox"/>		
4	Yüksek lisans veya doktora yapıyor musunuz?	Yüksek Lisans (Kendi Üniversitemde) <input type="checkbox"/>	Doktora (Kendi Üniversitemde) <input type="checkbox"/>	Yüksek Lisans (Başka Üniversitede) <input type="checkbox"/>	Doktora (Başka Üniversitede) <input type="checkbox"/>
5	Kongre katılımı konusunda destek talebinde bulunursam eldeki imkanlar dahilinde üniversitem beni destekleyecektir.	Evet <input type="checkbox"/>	Hayır <input type="checkbox"/>		

1	2	3	4	5
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

BÖLÜM II

STANFORD PRESENTEİZM (İŞTE VAR OLAMAMA) ÖLÇEĞİ

SORU NO	Açıklama: Aşağıda yer alan soruları; geçtiğimiz bir ay içerisinde, kendinizi fiziksel veya ruhsal açıdan iyi hissetmediğiniz buna rağmen işinize geldiğiniz bir günü düşünerek çarpı işareti (X) ile yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sağlık sorunlarımdan dolayı *, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	()	()	()	()	()
2	Sağlık sorunlarıma rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	()	()	()	()	()
3	Sağlık sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	()	()	()	()	()
4	Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	()	()	()	()	()
5	Sağlık sorunlarıma rağmen * , mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	()	()	()	()	()
6	Sağlık sorunlarıma rağmen* , kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	()	()	()	()	()

*Maddelerdeki sağlık sorunlarımdan dolayı ifadeleri; sırt ağrısı, kardiyovasküler problem, karın ağrısı, kronik rahatsızlıklar, grip veya diğer benzer durumları temsil etmektedir.

ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

SORU NO	Açıklama: Aşağıda araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
ÇALIŞTIĞIM KURUMDA;						
1	Görev dağılımı kişisel ve mesleki yeterliklerime uygun olarak yapılır.	()	()	()	()	()
2	Görev dağılımı yapılırken, adil bir şekilde davranılmaktadır.	()	()	()	()	()
3	Mesleki gelişimimi engelleyecek angarya işler verilmez.	()	()	()	()	()
4	Kişisel ve mesleki yeterliklerimi geliştirmede bana yardımcı olacak öğretim üyeleri vardır.	()	()	()	()	()
5	Akademik etkinliklere katılabilmem için, öğretim üyeleri beni teşvik etmektedir.	()	()	()	()	()
6	Danışmanım dışında başka öğretim üyeleri ile bilimsel çalışma yapmam hoş karşılanmaz .	()	()	()	()	()
7	Kariyer gelişimim için üstlerim, yol göstermekte ve rehberlik etmektedir.	()	()	()	()	()
8	Üstlerimin, gelecekte burada öğretim üyesi olmamdan memnun olacaklarını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
9	Tezimle ilgili çalışmalarında, danışmanım dışındaki öğretim elemanlarından rahatlıkla yardım alabilirim.	()	()	()	()	()
10	Akademik etkinliklerde ve kurslarda öğrenmiş olduğum yeni bilgi ve becerileri uygulamaya yansıtabilmem için fırsat sağlanır.	()	()	()	()	()
11	Bana sağlanan kariyer olanaklarını yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
12	Bana güvenli bir gelecek sağlandığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
13	Üstlerim huzurlu ve mutlu olabilmem için, ellerinden geldiğince yardımcı olurlar.	()	()	()	()	()
14	Çalışanlar arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde çaba gösterilir.	()	()	()	()	()
15	Görevime uyum sağlayabilmem için bana yardımcı olunur.	()	()	()	()	()
16	Otonomi ve saygınlık ihtiyacımı karşılayabilecek düzeyde davranışlar sergilenir.	()	()	()	()	()
17	Üstlerim, işimden memnun olup olmadığımı ile ilgili görüşlerimi alırlar.	()	()	()	()	()
18	Çalışanlar, birbirleriyle dostça ve sıcak ilişkiler içerisindedir.	()	()	()	()	()
19	Fikirlerim ve önerilerim dikkate alınır.	()	()	()	()	()
20	Kişisel bir problemden kaynaklanan devamsızlığıma anlayış gösterilir.	()	()	()	()	()
21	Benim alanımda olan art niyetsiz bir hata (kanunen cezai yaptırım bulunmamak kaydı ile) affedilir.	()	()	()	()	()
22	İşteki başarımla gurur duyulur.	()	()	()	()	()
23	Eğer işimi zamanında bitiremezsem, bu durum anlayışla karşılanır.	()	()	()	()	()

Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı?

.....

.....

.....

Anketimize Katılım Gösterdiğiniz için Teşekkür Ederiz...

Ek 2. Etik Kurul Onay Belgesi

Kayıt Tarihi: 06.11.2018

Protokol No: 440

30/11/2018



T.C

BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Araştırma Görevlilerinin Presenteeism Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Ahmet Ferda Çakmak
KARAR:	Uygun

ETİK KURUL ÜYELERİ

- 1- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE (Başkan)
- 2- Doç. Dr. Ayça DEMİR (Başkan Yrd.)
- 3- Doç. Dr. Ali ARSLAN (Başkan Yrd.)
- 4- Prof. Dr. Mehmet Ali KURÇER
- 5- Doç. Dr. Hasan MEYDAN
- 6- Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM
- 7- Dr. Öğr. Üyesi Elif DİRİMEŞE

İMZA









29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.

Ek 3. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nden Alınan İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 25/12/2018-61302



T.C.
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 46148110/104.01.03/
Konu : Anket Çalışması-Elif Pınar UÇAR

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 24.12.2018 tarih ve 61121 sayılı yazınız.

İlgi yazınız incelenmiş olup, Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Elif Pınar UÇAR'ın "Araştırma Görevlilerinin Presenteeism Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasının yapılması Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Kemal BÜYÜKGÜZEL
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Rektörlüğü 67100 Zonguldak Ayrıntılı bilgi için irtibat: A.DEMİRCAN
Tel : (0372) 257 29 78 Faks: (0372) 257 31 76
E-Posta : oird@beun.edu.tr Elektronik eş: http://w3.beun.edu.tr/

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği İzin Belgesi

Pınar Uçar <elifpinar.ucar@gmail.com>

15:57 (1 saat önce)



Alıcı: gamzekasalak, gamzekalagan

Merhaba,

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde işletme bölümü tezli yüksek lisans öğrencisi olarak üniversitemiz bünyesinde "Araştırma Görevlilerinin Presenteeism Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki" üzerine tbr araştırma yapıyorum .Anketimde izninizle geliştirmiş olduğunuz "Algılanan Örgütsel Destek" ölçeğinize yer vermek istiyorum. Şimdiden geri dönüşünüz için teşekkür ederim .İyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,

Elif Pınar Uçar

Gamze Kasalak

17:27 (13 dakika önce)



Alıcı: ben

Sayın Uçar,
Geliştirdiğim Örgütsel Destek Ölçeğini kullanabilirsiniz.
Dr. Gamze Kasalak

17 Oca 2019 Per 15:57 tarihinde Pınar Uçar <elifpinar.ucar@gmail.com> şunu yazdı:



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Elif Pınar Uçar

Doğum Tarihi ve Yeri: 15.02.1987 – Kdz. Ereğli/ Zonguldak

Medeni Durumu: Evli

E-posta: elifpinar.ucar@gmail.com

Eğitim Durumu

2005: İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İngilizce İktisat.

2015: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans.

Yabancı Dil: İngilizce