



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**PRESENTEİZM'İN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE
ETKİSİ**

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

Hakan ÇELİK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğretim Üyesi Rabia SOHBET

Gaziantep
2018



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**PRESENTEİZM'İN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE
ETKİSİ**

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
(HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI)

Hakan ÇELİK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğretim Üyesi Rabia SOHBET

Gaziantep
2018

T.C
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PRESENTEİZM'İN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ

Hakan ÇELİK

Tez Savunma Tarihi: 02.07.2018
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Mehmet TARAKÇIOĞLU
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tez çalışmasının bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Zeynep GÜNGÖRMÜŞ
Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Rabia SOHBET
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

İmzası

Prof. Dr. Necdet AYTAÇ
Prof. Dr. Birgül ÖZÇIRPICI
Dr. Öğr. Üyesi Rabia SOHBET

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Hakan ÇELİK
Temmuz 2018

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca yoğun çalışmalarına rağmen bana her zaman rehberlik eden, desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimlerini her daim paylaşan değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Rabia SOHBET'e,

Çalışmaya katılmayı kabul eden hastane ve fabrika işçilerine,

Beni bugünlere getiren, her adımında yanımda olan sevgili aileme,

Çalışmam süresince benden sabır ve desteklerini esirgemeyen eşim Ceren ÇELİK'e verdikleri destek ve gösterdikleri sabır için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hakan ÇELİK
Gaziantep/ 2018

İÇİNDEKİLER	Sayfa No
TEŞEKKÜR.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	iii
TABLolar DİZİNİ.....	iv
ÖZET.....	1
ABSTRACT.....	2
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
2.GENEL BİLGİLER.....	4
A Presenteizm	4
A.1. Presenteizm Doğuşu ve Önemi.....	4
A.2. Presenteizm Tanımı.....	4
A.3 Presenteizm İle İlgili Kavramlar.....	5
A.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Presenteizm.....	6
A.5. Presenteizm ve Örgüt.....	7
A.6. Presenteizm Nedenleri.....	7
A.7. Presenteizm'in Neden Olduğu Hastalıklar.....	12
A.8. Presenteizm'in Sonuçları.....	14
A.9. Presenteizm İle Mücadele Etme Yöntemleri.....	14
A.10. Türkiye ve Presenteizm.....	16
B İş Doyumu.....	17
B.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı.....	17
B.2. İş Doyumu Önemi.....	18
B.3. İş Doyum Teorileri.....	18
B.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	23
B.5. İş Doyumunun Sonuçları.....	27
C Tükenmişlik.....	29
C.1. Tükenmişlik Kavramı ,Tanımı ve Gelişim Süreci.....	29
C.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları.....	29
C.3. Tükenmişlik Belirtileri.....	30
C.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.....	31
C.5. Tükenmişlik İle Mücadele Etme Yöntemleri.....	33
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	35
3.1. Araştırmanın Tipi.....	35
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman.....	35
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	35
3.4. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları.....	35
3.5. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi.....	38
3.6. Araştırmanın Etik İlkeleri.....	38
3.7. Araştırmanın Sınırlılığı.....	38
4. BULGULAR.....	39
5. TARTIŞMA.....	49
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	57
6.1 Sonuçlar.....	57
6.2 Öneriler.....	59
7. KAYNAKLAR.....	60
8. EKLER.....	70
9. ÖZGEÇMİŞ.....	79

KISALTMALAR DİZİNİ

- Dk** : Dakika
DT : Duygusal Tükenme
ERG : Existance, Relatedness, Growth
ID : İş Doyumu
KİV-6 : Kendini İşe Verememe
Max : Maksimum
Min : Minumum
MTE : Maslach Tükenmişlik Envanteri
MTÖ : Maslach Tükenmişlk Ölçeği
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SPS-34 : Stanford Presenteeism Scale

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa No
Tablo 1: Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	39
Tablo 2: Çalışanların Yaş, Baktığı Kişi Sayısı ve Çalışma Yılı Özellikleri.....	39
Tablo 3: Çalışanların Çalışma Yaşamı Özellikleri.....	40
Tablo 4: Çalışanların Sosyal Hayatı Özellikleri.....	40
Tablo 5: Çalışanların Sağlık Özellikleri.....	40
Tablo 6: Çalışanların Presenteizm Özellikleri.....	41
Tablo 7: Çalışanlar'da Presenteizm Kaynaklarına Ait Özellikler.....	41
Tablo 8: Çalışanların Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeğine Göre Presenteizm Düzeyleri.....	42
Tablo 9: Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğine Göre İş Doyum Düzeyleri.....	42
Tablo 10: Çalışanların Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.....	42
Tablo 11: Çalışanların KİV-6 Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri.....	43
Tablo 12: Çalışanların KİV-6 Ölçeği Frekans Analizi.....	43
Tablo 13: Presenteizm'in Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Eksikliğine Etkisi.....	44
Tablo 14: Kronik Hastalığa Göre Dışsal Doyum, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Dağılımı.....	44
Tablo 15: Strese Göre İş Doyumu, İçsel ve Dışsal Doyum Dağılımı.....	44
Tablo 16: Presenteizm'in İçsel Doyum ve Dışsal Doyuma Etkisi.....	45
Tablo 17: Yaşa Göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Eksikliği Dağılımı.....	45
Tablo 18: Eğitim, Medeni Duruma Göre Dışsal Doyum, Kişisel Başarı Eksikliği Dağılımı.....	46
Tablo 19: Çalışma Yerine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, İş Doyumu ve Dışsal Doyum Dağılımı.....	46
Tablo 20: Uyku Problemine Göre İş Doyumu ve Dışsal Doyum Dağılımı.....	47
Tablo 21: Presenteizm Yaşama Durumuna Göre İş Doyumu ve Duyarsızlaşma Dağılımı.....	47
Tablo 22: Çalışma Yılına Göre Duygusal Tükenme Dağılımı.....	47
Tablo 23: Strese Göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma.....	48
Tablo 24: Tatil Yapabilme Durumuna Göre İçsel Doyum Dağılımı.....	48

ÖZET

PRESENTEİZM'İN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNE ETKİSİ

Hakan ÇELİK

Yüksek Lisans Tezi, Hemşirelik Anabilim Dalı
Halk Sağlığı Hemşireliği Yüksek Lisans Programı
Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Rabia SOHBET
Temmuz 2018, 79 sayfa

Presenteizm (İşte var olamama) sorunu çalışanların iş doyumunu, tükenmişlik düzeyleri ile yakından ilişkilidir. İş doyumunu, çalışanların iş ile ilgili deneyimleri sonucunda edindikleri olumlu hislerdir. Tükenmişlik “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” olarak tanımlanmıştır. Çalışmanın temel amacı, presenteizm nedenlerini, sonuçlarını, mücadele etme yöntemlerini saptamak ve presenteizm ile iş doyumunu, tükenmişlik düzeyi arasındaki etkileşimin belirlenmesidir.

Bu araştırma Haziran-Aralık 2016 tarihleri arasında Gaziantep Üniversitesi Hastanesi, Gaziantep Dilek Halı Fabrikası ve Melike İplik Fabrikasında çalışan 415 işçiye uygulanmıştır. Araştırmada Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota Doyum Ölçeği ve Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan çalışanların; %65,8'inin geliri giderinden az, %35,4'ünün çalışma yılının 1-5 arası olduğu, %77,1'inin tatil yapamadığı, %53,3'ünün stresli yaşantısı olduğu, %34,2'sinin geçtiğimiz ay içerisinde presenteizm ile karşılaştığı ve yaşanan presenteizm sonucunda çalışanların %29,4'ünün motivasyonda azalma yaşadığı, presenteizm ile mücadele yöntemi olarak çalışanların %43,4'ünün yaşamak için çalışmak felsefesine başvurduğu tespit edilmiştir. Presenteizm'e sebep olan sorunların başında aşırı iş yükü, iş doyum eksikliği ve ekonomik sorunlar gelmektedir. Presenteizm ile iş doyumunu ve duyarsızlaşma arasında ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Presenteizm yaşayan işçiler, presenteizm yaşamayan işçilere göre daha çok duyarsızlaşma ve daha az iş doyumunu yaşamaktadır.

Araştırmaya katılan işçilerin presenteizm'in kaynakları, sonuçları ve presenteizm ile mücadele etme yöntemleri konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadığı gözlemlenmiştir. Presenteizm sonucu örgüt içi verimliliğin artmasında, insan kaynaklarına önemli görevler düşmektedir. İşletmelerin etkin insan kaynakları yönetimi, çalışan sağlığını koruyan adımları ve çalışan memnuniyetini ön planda tutan uygulamaları ile bu sorunların önüne geçmesi mümkündür.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, İş Doyumu, Tükenmişlik, İşte Var olamama

ABSTRACT

THE EFFECTS OF PRESENTEEISM TO JOB SATISFACTION AND JOB BURNOUT

Hakan ÇELİK

Master Thesis, Department of Nursing,
Public Health Nursing Master's Program
Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Rabia SOHBET
July 2018, 79 page

Presenteeism is closely related to the job satisfaction and job burnout levels of workers. Job satisfaction is the positive feeling that workers with their experience. Job burnout has been described as "the breakdown of a professional workers original meaning and purpose, and the fact that he is no longer interested in the people he serves". The main aim of the study is to determine the reasons of presenteeism, presenteeisms results, methods of prevent to presenteeism, the interaction between presenteeism and job satisfaction, job burnout level.

This research was conducted with Gaziantep University Hospital, Gaziantep Dilek Carpet Factory and Melike Yarn Fabric between June-December 2016 and 415 workers. The study used the Maslach Burnout Scale, the Minnesota Satisfaction Scale, and the Stanford Presenteeism Scale.

Workers participating in the research; 65.8% of them were less than the income expense, 35.4% of them were working 1-5 years, 77.1% were not able to work on holiday, 53.3% were stressful, 34.2% in the past month of presenteeism. And 29.4% of the people who live as a result of presenting are experiencing a decrease in motivation, and 43.4% of those who work as a prevent to presenteeism have applied to the philosophy of working to live. Major problems that cause presenteeism are work load, lack of job satisfaction and economic problems. Presenteeism has a relationship with job satisfaction and desensitisation ($p < 0.05$). The workers who have presenteeism have less job satisfaction and more desensitisation compare to the workers who don't have presenteeism.

It was observed that the workers who participated in the research did not have as much knowledge about presenteeisms cause, results and methods of to prevent presenteeism. Human resources have important responsibilities with increasing of inter-organization productivity based on presenteeism. It is possible for businesses to overcome these problems through effective human resource management, steps that protect employee health and practices that keep employee satisfaction.

Key words: Presenteeism, job satisfaction, job burnout, absence of employee

1-GİRİŞ ve AMAÇ

Presenteizm kısa tanımıyla, çalışanların iş yerinde bulunmasına rağmen tam anlamıyla performanslarını sergileyememeleridir. Globalleşme gün geçtikçe hızını arttırmaktadır. Dünyanın herhangi bir yerinde meydana gelen bir sorun evrensel boyut kazanmaktadır. Presenteizm, kavramı buna örnek verilebilir. Türkiye’de bu kavram henüz tam anlamıyla tanınmamaktadır. Ülkemizde presenteizm’i engellemek adına gerek teorik gerekse pratik uygulama ve çalışmalar yer almamaktadır. Sadece uluslararası şirketler presenteizm kavramının önemine varmışlardır. Presenteizm ile ilgili yapılan uygulamalar bu şirketlerde yaygınlaşmıştır. Presenteizm’in ortaya çıkmasındaki temel faktör sadece iş görenler değildir. İş görenler, çevresindeki kişilerin rahatsızlığı durumunda da presenteizm ile karşı karşıya kalmaktadırlar (1). Presenteizm sorunu kurum içerisinde birçok çalışanda görülmekle birlikte, demografik özelliklere göre düzeyi farklılık göstermektedir. Bireysel düzeyde, kadınlar, çocuk sahibi çalışanlar, düşük ücretle çalışanlar, hasta çalışanlar ve bunların yaşadıkları sorunların düzeyi, yüksek presenteizm nedenleri olarak ifade edilebilmektedir (2). İş yükü ve sorumlulukları fazla olan bireylerde işe bağlı olarak psikolojik sorunlar nedeniyle presenteizm daha fazla yaşanmaktadır. Özellikle stres faktörünün baskın olduğu işlerde presenteizm’in görülmesi daha yaygındır(1). Günümüzde iş görenlere verilen ödemelerden sonra işletmelerdeki en önemli gider sağlık ve tedavi masraflarıdır (3). Buna bağlı olarak örgütler, iş görenlerin çeşitli sağlık sorunlarının artmasından dolayı yaşadıkları üretim kaybı ve tedavi masrafları nedeniyle presenteizm’in önemini daha da iyi anlamaya başlamışlardır(4).

Artan rekabet ortamı ve yaşanan teknolojik gelişmeler kurumların rekabet avantajı elde etmesinde ve hedeflerine ulaşmasında verimliliği çok önemli bir durum olarak karşımıza çıkartmaktadır. İş görenlerin sağlık sorunu yaşamalarına rağmen işyerine gelmeleri şeklinde kabul edilebilecek olan presenteizm büyük ölçüde verimlilik kaybına neden olmaktadır. Bundan dolayı verimlilik kaybını azaltmak, rekabet avantajını elde etmek ve işletmenin üretimini sürdürebilmesi için presenteizme neden olan faktörlerin bilinmesi ve presenteizm ile mücadele etme tekniklerinin oluşturulması son derece önemlidir(5). Her ne kadar presenteizm evrensel düzeyde çalışan verimliliğini etkileyen bir durum olsa da ulusal düzeyde presenteizm sorununa yönelik adımların neredeyse hiç atılmadığı söylenebilir. Presenteizm (İşte var olamama) problemi iş görenlerin iş doyumunu, yaşam doyumunu, tükenmişlik düzeyleri, fiziksel ve ruhsal iyilik hali ile yakından ilişkilidir. İşletmelerde iş görenin presenteizm sorunu tespit edilirken, bu sorunla iş görenlerin yaşam doyumunu, tükenmişlik düzeyleri, iş doyumunu, fiziksel ve ruhsal iyilik hali arasında bir etkileşim kurulmalıdır.

Bundan dolayı araştırmamızın amacı araştırmamıza katılan işçilerin presenteizm nedenlerini, sonuçlarını, presenteizm ile mücadele etme yöntemlerini tespit etmek ve işçilerin presenteizm düzeylerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisini araştırmaktır.

2-GENEL BİLGİLER

A.Presenteizm

A.1. Presenteizm'in Doğuşu ve Önemi

Örgütler açısından özellikle son çeyrek yüzyılda önemli bir sorun olarak kabul edilen presenteizm, daha eskiye dayanan bir geçmişe sahiptir. “presenteizm” kavramı ilk olarak 1892 yılında Oxford Online İngilizce Sözlüğü’nde yer aldığı “The Amerikan Claimant” adlı kitapta Mark Twain öne sürmüştür (6). Presenteizm daha sonra “Everybody’s Business”, “The National Liquor Review”, “Contemporary Unionism” 1948’de zaman zaman yer bulmuştur(7). 1970’li yıllarda presenteizm devamsızlık kavramıyla hemen hemen aynı anlamda kullanıldıysa da 1980’lerden itibaren kavramlar arası farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır(6). Örgütsel yönetim konusunda önemli bir isim olan Cary Cooper 1996 yılında “presenteizm” kavramını net olarak tanımlamıştır. Bu tarihe kadar kavram araştırılmışsa da devamsızlıkla birlikte incelemeye tabi tutulmuştur. Oysaki Cooper ve daha sonraki araştırmalar ve görüşler presenteizm’in devamsızlıktan farklı bir yapısı olduğunu ortaya koymuşlardır(8).

Presenteizm ilk ortaya çıktığı dönemlerde iş görenlerin fazla saat ve iş güvencesi olmadan çalışması olarak yorumlanırken, günümüzde birçok araştırmada kavramlar presenteizm’e sebep olan kaynaklar olarak ele alınmaktadır(5).

Türkiye’de de presenteizm kavramı yeni tartışılmaya başlanmış ve kendini işe verememe, işte ol(ama)ma ya da işkoliklik şeklinde tanımlanmıştır. Çalışmamızda durumu en iyi şekilde tanımladığı düşünülerek “kendini işe verememe” olarak kullanılmasına karar verilmiştir(9).

A.2. Presenteizm'in Tanımı

Presenteizm kavramının farklı araştırmacılar tarafından yapılmış birçok tanımı mevcuttur. Kökeni prensence (hazır bulunma, var olma, orada bulunma) kelimesinden türetilen, İngilizce’de presenteizm olarak ifade edilen bu kavram; dilimizde işte, örgütte varol(ama)ma kavramlarıyla ifade edilmektedir. Presenteizm kavramının kelime anlamı ise; görünürde yani fiziksel olarak var olma, bulunma, işte var ol(ama)ma durumuna işaret etmektedir(10). Yani kişinin kendisinin işte olmasına karşın, düşüncelerinin farklı âlemlerde olması, bunun sonucunda ise işgörenin örgüte daha az katılım göstermesi, iş performansını gösterememe durumudur(11).

Bazı presenteizm tanımları aşağıdaki gibidir:

- a) Çalışanın devamsızlığın tam tersi, işe katılması(12).
- b) Çalışanın işe hastayken yüksek katılım göstermesi(6).
- c) Çalışanın çalışma saatlerini yükseltmesi böylece kendini yorgun hissettiğinde dinleme zamanı kullanmasını sağlaması(13).
- d) Çalışanın sağlıklı olmamasına rağmen, devamsızlık yapmaması(14).

A.3. Presenteizm İle İlgili Kavramlar

Örgütlerde çok yönlü bir etkisi olan, gün geçtikçe önemi daha iyi anlaşılan ve etkilerinin daha fazla arttığı presenteizmin, dilimizde tek bir kelime ile ifade edilebilmesi zordur. İfade edilebilmesi güç ve anlaşılması zor olan bu olgu, yazında pek çok kavramla ilişkilendirilmektedir. Devamsızlık, depresyon, verimlilik, stres, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi gibi temel kavramlar, presenteizmle yakından ilişkili olan kavramların başında gelmektedir.

Presenteizm ve Stres: Çalışanda stres işe gidememe durumunun yanı sıra işte var olamama (Presenteizm) sorununun olma ihtimalini de düşündürür. Psikolojikmen hasta olduğu halde, çalışanın işine devam etmesinin nedeni işe gitmezse, işin devamsızlığını düşünmesi ve diğer iş arkadaşlarıyla işe gitmediği için tepkilere sebep olabileceğini düşünmesidir(2).

Stres sadece devamsızlık sonucunu ortaya koymaz, aynı zamanda presenteizm sonucunu da yaratır (15). Stres içindeki çalışanın hasta olmasına rağmen işe gitmesinin bir sebebi işten ayrılması durumunda işin gerçekleşmeyecek olmasıdır. İş arkadaşlarıyla işe gelmemesi durumunda sorunlar yaşayabilecek olması da bir başka sebeptir(16). Bir diğer sebep de işten ayrıldığı günlerde o günler için ücret alamayacak olmasıdır(17).

Presenteizm ve Tükenmişlik: Bireyin beden ve psikolojikmen kendini yorgun hissetmesi (enerji tükenmesi) tükenmişlik olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik, bireyin (çalıştığı iş ortamı ile çalışanın kaynaşması durumu) açısından ele alınarak hem çalışan, hem de işvereni etkileyen olumsuzluklar ve bu sorunların onarılmasını içeren bir konudur(18).

Shirom ve Melamed' e göre tükenmişlik stresi artırıcı etki yapmaktadır. Bu etki kronik sağlık bozuklukları oluşturur. Presenteizmle ilgili amprik bir çalışma yapılmamasına rağmen, presenteizm ve stres tükenmişlik sendromuna öncülük eder(19).

Presenteizm ve İş Devamsızlık: Uzun yıllar devamsızlık kavramı ile presenteizm kavramı birbiriyle benzer kavramlar gibi nitelendirildiyse de önemli farklılıklara sahiptir. En önemli fark devamsızlık iş yerine gelmeyen çalışandan bahseden açık bir kavramken, presenteizm işyerinde var olup yeterli performans gösteremeyen çalışanla ilgili bir kavramdır(2).

Presenteizme göre devamsızlık yapan çalışanların yarattığı potansiyel kaybı azaltmak daha kolaydır. Bazı araştırmacılar hasta olmasına rağmen çalışanın işe neden geldiğini araştırmaktadır. Gerçekten birçok araştırmada düşük seviyede gerçekleşen devamsızlık oranı şaşırtıcı bir şekilde presenteizme göre daha düşük hastalık ve daha sağlıklı iş gücünü göstermektedir(15). Bu açıdan bakıldığında işverenler hasta olan çalışanın iyileşene kadar örgütte var olmamasını üretim açısından daha olumlu bulabilmektedirler. Fakat işin yapılmasındaki bazı gereklilikler (çalışanın işinin başkası tarafından yapılamaması, diğer iş arkadaşlarının işe gelmeyen çalışana olumsuz tutumu, işlerin yetiştirilmesi için çalışanın varlığının gerekmesi v.b.) çalışan ve de işverenleri çalışanların örgütte bulunması konusunda zorlamaktadırlar(2).

Presenteizm ve Depresyon: Dünya Sağlık Örgütü depresyonu, günümüzde ve gelecekte yeryüzünde çoğalan ve herkesi etkileyen küresel bir sorun olarak ele almaktadır. Depresyon rahatsızlığı yaşayan çalışanlarda yapılan incelemede, depresyonda olan çalışanların, sağlıklı olan çalışanlara göre yedi kat daha fazla iş gücünün düşük olduğu saptanmıştır. Depresyon, bireysel olarak çalışanın iş gücünü olumsuz yönde etkilediği gibi, şirket bünyesindeki grup halindeki işlerde, diğer çalışanlarında performansını olumsuz etkilemektedir. Amerika'da depresyona giren çalışanları ele alan incelemelerde; kurumlarda Presenteizm sorunu odaklı görülen depresyon rahatsızlığının şirkete zararı 44 milyon dolardır ve bu miktarın gün geçtikçe çoğaldığı gözlemlenmiştir(20).

Presenteizm ve İş Yaşam Dengesi: Kurumlarda iş faktörünün yoğunluğu presenteizm durumunun var olmasına zemin hazırlamaktadır. İş yoğunluğu ve bu yoğunluktan dolayı oluşan baskı çalışanın sağlık sorunu olduğu halde işe gitmesi ile sonuçlanır. Sonuç olarak iş hayatı ile sosyal hayat arasındaki dengeyi oluşturamamakta etken; yapılan işi istenildiği süre içerisinde yapamama, yapılan işin çalışana ağır gelmesi, istenilen sonuca ulaşmakta zorluk yaşanması, çalışandaki aşırı sorumluluk duygusu, diğer çalışanlardan daha az iş üretmek gibi sebepler presenteizm'in ortaya çıkmasında etkindir(21).

Presenteizm ve Verimlilik: Sağlık problemleri yaşamasına rağmen, çeşitli sebeplerden dolayı işinin başında bulunan çalışanın iş performansında ve verimliliğinde düşüşler meydana gelmektedir. Yaşanan dikkatsizlikler ve bunların sonucu iş kazalarına, ürün standardında çeşitli sorun ve aksaklıklara neden olmakta, örgütlere ek maliyetler yaratmaktadır. Bazı durumlarda ise yaşanan presenteizmin, devamsızlıktan daha maliyetli olduğu belirlenmiştir. Presenteizm maliyetleri, bazı sağlık sorunlarının tedavi masrafını geçmektedir(22).

A.4. İnsan Kaynakları Yönetiminde Presenteizm

Çeşitli ürünlerin imalatı ve halka sunulması için oluşturulmuş teşkilata işletme denilmektedir. Bir işletmenin hedeflediği başarıyı elde edebilmesi için, o teşkilatın üretimini en iyi kalitede sunabilmesi önemlidir. Çağımızda kurumlar arası yarışta üretim kalitesi oldukça önemlidir. Üretime etki eden en önemli öge insandır. Bu nedenle kurumlarda çalıştırılan insanlarda en üstün performansı alabilmek o kurumun insan kaynaklarına bağlıdır(1).

İşte var olamama durumunu ortadan kaldırma ve en aza indirgemedeki şirket yöneticilerinden ziyade insan kaynakları bölümüne daha fazla iş düşmektedir. Ülkemizde faaliyet gösteren kurumlarda insan kaynakları, istenilen noktaya gelememiştir. İşte var olamama durumu şirketlere olumsuz yönde giderlere sebebiyet verdiği için şirket bünyesinde yer alan insan kaynakları kurumunun tedbirler alması şarttır(21).

A.5. Presenteizm ve Örgüt

Presenteizm olgusu, Türkiye başta olmak üzere tüm dünyada bir sorun olarak iş piyasalarını tehdit etmektedir. Buna karşın, tüm dünyada presenteizmden kaynaklanan sorunlara karşı oluşmuş bir bilinçten söz edilememektedir. Örgütlerde esnek çalışma koşulları, motivasyon artırıcı eğitimler ya da sağlık sorunlarına karşı çeşitli uygulamalar ile presenteizm sorunu aşılmalıdır(20). Presenteizm örgüt açısından üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır. Açık bir sistem olan örgüt dışarıdan gelen her türlü etkiden etkilenebileceği gibi kendi içindeki her türlü etki örgütü etkilemektedir. Presenteizm açık bir sistem olan örgüt içinde birçok faktörle desteklenebilir ya da yok edilebilir. Bu doğrultuda yönetim tarzı ve örgütün kendi kültürü presenteizmin ortadan kaldırılması adına incelenmesi gerekli kavramlardır(2).

Presenteizm'in Örgüt Açısından Zararları: Presenteizm, örgütler için çözümü oldukça güç bir durum olarak görülmektedir. Üretime hasta olduğu halde katılan çalışanın yarattığı kaybın ölçülmesi özellikle hizmet sektörü gibi sektörlerde oldukça zordur. Sorunun çözülmesine verilen zararın ne olduğunun tespiti ile başlanmalıdır. Presenteizm'in örgütlere verdiği zararlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Hasta olmasına rağmen işinin başında bulunmak ve diğer çalışanları olumsuz etkilemek,
- İşin zarar görmesi,
- Üretim sayısının azalması,
- İletişimin zarar görmesi,
- Tüm üretim ve performansın olumsuz etkilenmesi,
- İşin yapılışının yavaşlaması,
- İşin tekrar edilmesi ve zaman kaybı,
- Hiçbir şey yapamamak ya da verilen görevleri yerine getirememek,
- Aktif çalışanı kaybetmek vb. zararları doğurmaktadır(23).

Presenteizm sorunu, sadece Türkiye için değil tüm dünya ülkelerindeki kurumlar için tehdit unsurudur. Fakat dünya genelinde presenteizm sorununa karşı kesin bir düşünceye varılmamıştır. Kurumlarda hafifletici çalışma saatleri, başarıya teşvik amaçlı eğitimler ve sağlık sorunlarına yönelik çalışmalar ile presenteizm sorununa çözüm aranmalıdır(21).

A.6. Presenteizm'in Nedenleri

Örgütsel verimliliğin azalmasına sebep olan ve büyük bir maliyet unsur oluşturan presenteizm'in nedenleri ve çözüm önerilerini işin gereğinden, iş ortamından, kişisel ve çevresel faktörlerden kaynaklı olmak üzere 4 ayrı ana başlıklar altında sınıflandırmak mümkündür(1).

İşin Gereğinden Kaynaklanan Nedenler

Fazla Çalışma ve Aşırı İş Yükü: Fazla mesai ile birlikte işlerin aksamayıp kısa dönemde ilerlemesine rağmen çalışılan fazla mesainin maliyeti ve sonrası oluşan performans

kaybı sebebi ile uzun vadede yüksek verimlilik beklenmesi imkansızdır. İşletmeler ihtiyaç duydukları işgücünü almak yerine çalışanlarına fazla sorumluluk vererek ihtiyaçlarını çözmeye çalışmaktadır. Bunun sonucunda işçiler fazla iş yükü altında yıpranmaktadır. Fazla sorumluluk altında ezilen işçilerde bedensel ve ruhsal sorunlar ortaya çıkmaktadır(9).

Kısa vadede fazla çalışma işverenler için bir çözüm olarak görülse de uzun vadede bir çözüm olmaktan çıkıp verim kaybına neden olan etmen haline gelmektedir. Çünkü fazla çalışma çalışanlarda presentizm sorununa neden olmaktadır(1)

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Rol çatışması yaşayan çalışanlar, özel hayatları ve iş hayatları arasında denge kuramayı yoğun stres altına gireceklerdir. Bu da çalışanların hem özel hayatlarında hem iş hayatlarında mutlu olmalarına engel olarak presentizm sorunu yaşamalarına neden olacaktır. Rol belirsizliği basit anlamda eksik tanımlanmış görevdir(24).

Kendisinden ne beklediğini tam olarak kavrayamayan çalışanlar, yaptıkları işten emin olmayarak ve kendilerine güven duymayarak işlerini yapacakları için psikolojik anlamda kendilerini rahat hissetmeleri oldukça zordur. Bu nedenle çalışanlar görev ve yetki alanları ile kendilerinden ne beklediği işe başlarken net bir şekilde ifade edilmelidir. Burada asıl sorumluluk yöneticilere ve işverenlere düşmektedir. Çalışanlara görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmelidir. Aksi takdirde bu belirsizlikler çalışanların psikolojik sorunlar yaşamalarına neden olacaktır(25)

İnsiyatif ve Görevlendirme: Çalışanlar insiyatif kullanamadıkları ya da görev ile sorumluluklarını doğru öğrenmediklerinde yaşamış oldukları çıkmaz ve görevini gerçekleştirememenin verdiği huzursuzlukla problem yaşarlar. Bu nedenle, çalışanlar presentizm ile karşılaşacaklardır(1)

İstihdam: Çalışmalarda iş güvencesinin kendine işe vermeyi nasıl etkileyeceği hakkında çeşitli görüşler olmasına rağmen genel geçici ve sözleşmeli çalışanların hastayken işe gelmeye kalıcı çalışanlardan daha meyilli oldukları yönünde olduğu ifade edilmektedir. Ancak yapılan çalışmaların çoğunda işe devamsızlık nedenlerinin incelenmesi bu konuda net konuşmayı güçleştiriyor(26).

İş Ortamından Kaynaklanan Nedenler: İşçilerin, vakitlerinin büyük bir kısmını işletmede geçirdiği göz önüne alındığında çalışma ortamının önemi net bir şekilde dikkat çekmektedir. İş ortamındaki ses, hijyen, ergonomik koşullar, kimyasal alanlar, yorucu görevler, mesleki hastalıklar, bulaşıcı hastalıklar gibi faktörler işçinin sağlığını olumsuz etkilemektedir. İsviçre’de yapılan bir araştırmada çalışma ortamı koşullarının işte var olamama durumunu tetiklediği ortaya çıkmıştır(27). İş ortamından ve koşullarından kaynaklanan presentizm nedenleri aşağıda sıralanmıştır(25).

Yapılan İş ve Çalışma Ortamı: Yapılan iş ve çalışma ortamı işçi sağlığı açısından bazı riskler barındırmaktadır. Yöneticilerin ya da işverenlerin amacı bu tehditleri ortadan kaldırmak olmalıdır. Bu bağlamda çalışma ortamı ergonomik koşullara uygun olarak düzenlenmelidir.

Yapılan araştırmalar çalışılan ortamın sıcak, soğuk, gürültü ve tehlikeli olması gibi fiziki koşulların presenteizmi tetiklediğini ortaya koymaktadır(27).

Örgüt Kültürü: Örgüt içinde; belirsizlik, işçilere gereken saygıyı gösterememe, haklarını koruyamama gibi durumların yoğun olması neticesinde çalışan sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkar. Eğer örgütlerde, örgütsel kültür tam anlamıyla oluşmamış ise presenteizm ile karşılaşılması kaçınılmazdır. Çalışanın örgüt kültürünü benimseyememesi de fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Örgüt kültürü, tüm çalışanlar tarafından benimsenebilecek değerleri ve normları içermelidir(25).

Yönetim ve Liderlik Tarzı: Yönetim, başkaları aracılığı ile iş görmektir. Yönetim ancak birden çok bireyin varlığı ile ortaya çıkan bir faaliyettir (28).

Liderlikten yoksun yöneticiler, çalışanlara ve örgütlere fayda yerine zarar vermektedirler. Yöneticiler başarıya ulaşmak için yönetim biçimlerini lider yöneticilik kavramı üzerine yapılandırmalıdır(29).

İş Tatmini: Çalışanların işyerlerindeki istek, arzu ve beklentileri ile elde ettikleri örtüştüğü takdirde iş tatmini ortaya çıkar. Beklentileri karşılanamayan işçinin verimli çalışması da beklenemez(1).

İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: Çalışanların sağlıklarını tehdit eden bu olumsuzlukların başında iş kazaları ve meslek hastalıkları gelmektedir. İş kazası plansız bir şekilde bilinmeyen bir zamanda kontrolsüz olarak ortaya çıkan ve çevresine zarar verebilecek olaylardır. Meslek hastalıkları ise işyerinde gerçekleşen iş kazası neticesinde işçinin bedenen veya ruhen zarar görmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Meslek hastalıkları, geri dönüşümü olmayan zararlar ve iş göremezliğe yol açan durumlara neden olmaktadır(30).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'nun 2015 yılı istatistiklerindeki verilere göre 241567 tane iş kazası, 510 tane meslek hastalığı tespit edilmiştir. Gerçekleşen kaza ve hastalıklar neticesinde 1219 erkek ve 33 kadın hayatını kaybetmiştir(31).

Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing): Mobbing, alışanların karşılaştıkları olumsuz davranışlar nedeniyle kendilerini baskı altında hissetmeleri, birtakım zorlayıcı eylemlere maruz bırakılmaları ile ifade edilebilecek psikolojik tacizdir(32).

Organizasyonlara düşen en önemli sorumluluksa şiddetin nedenlerini anlamak, azaltmak ve tamamıyla ortadan kaldırmak ve tekrarını engellemektir. Çünkü şiddete uğrayan kişilerde hem bedenen hem de ruhsal açıdan rahatsızlıklar görülecektir. Bu da presenteizm ile sonuçlanacaktır(1).

Kişisel Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler

Cinsiyet: Günümüzde kadınlar, erkeklerle birlikte çalışma yaşamında yer almaktadır. Kadınlar ev kadınlığı, eř ve annelik rollerinin yanında kendilerine farklı roller edinmektedirler. Toplumun her kesiminde kadınlar, çalışma yaşamının her kademesinde yer almak için çalışmaktadır. Erkek ve kadın arasındaki eşitlik hala tam anlamıyla oluşmamıştır. Kadınlar artık

kendilerini gerçekleştirme süreci içinde, güçlerini ve tek başlarına ayakta kalabileceklerini çevrelerine ispatlamak çabasındadırlar. Toplumsal ve çevresel baskılar sonucunda kadınlar, iş ve ev ortamı arasında sıkışmaktadır. Hem evlerini hem de işlerini ihmal etmek istemediklerinden rol çatışması yaşamakta, bu birbirine zıt iki rol ise iş tatminsizliğine neden olmaktadır(33,34).

İş-Yaşam Dengesi ve Aile: Çalışanların iş ve aile sorumlulukları arasındaki iş-yaşam dengesini kurabilmeleri son derece zor olabilir. Her ikisinin de birbirinden bağımsız ve ters talepleri ortaya çıkabilir ve bu talepler karşısında dengeyi kurmak oldukça zordur. Her bireyin, ailelerine karşı gerçekleştirmeleri gereken sorumlulukları vardır. Günün büyük bir kısmını işyerinde geçirmek zorunda olan çalışanlar, ailelerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar ve bunun huzursuzluğu özel yaşamlarına olumsuz yönde yansıdığı gibi çalışma hayatını da etkilemektedir. Akli ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmekte olan çalışanlardan etkin performans beklenemez. Eğer çalışanlar için bu yardım edememe ve ilgilenememe süreci devam ederse, ruhsal açıdan rahatsızlıklar belirecektir(34).

Kariyer Yapamamak: İşçinin başarısı değerlendirildiğinde yükselme olanaklarının kısıtlı olması veya terfide adil davranılmaması gibi faktörler kariyer geliştirme önüne geçmektedir. Kariyer planlaması kişilerin kendilerini gerçekleştirmeleri adına önemli bir kavramdır. Kişiler, bundan tatmin olamadıklarında, stresle karşılaşacaklardır. Bu da presentizm'e sebep olacaktır(1).

Eğitim Durumu: İşçinin öğrenim düzeyinin artışına paralel olarak bedensel hastalıklar sonucu oluşan presentizm'de azalma yaşanmaktadır.

Düşük öğrenim düzeyindeki işçiler, bilgi gerektirmeyen, zor ve yorucu işlerde değerlendirilmektedirler. Efor gerektiren bu görevler uzun vadede bıkkınlığa yol açmakta, fiziksel rahatsızlıkları arttırmakta ve işçinin kurum hedeflerinden uzaklaşmasına yatkınlık oluşturmaktadır. Öğrenim düzeyi düşük işçilerin geçici işlerde daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları da unutulmamalıdır. Bu nedenle kendini işe verememe nedenlerini belirlemede dikkate alınması gereken bir diğer önemli unsur da eğitim durumudur(35).

Yaş ve Hizmet Süresi: Yaş, kişilerin davranışlarını etkileyen faktörlerin başında gelir. Kişinin düşünceleri, davranışları yaşları itibarıyla şekillenir ve birey her yaşta farklı davranışlar sergiler(27). Yaşın artması ile hizmet yılı artan çalışanlarında örgüte bağlılığın artmasına karşın ileri yaşın getirdiği rahatsızlıkların artması nedeniyle presentizm de artış olmaktadır(1).

İşkoliklik: Kendini işe verememe ile karşılaşmanın bir nedeni de çalışanların sadece işlerini düşünmeleri ve yalnızca işlerine odaklanmaları, yani işkolikliklerdir. İşkolik çalışanlar, fazladan yapması gereken işler olmamasına rağmen, fazla mesaiye kalıp çalışırlar, kendilerine ayrılan ara ve izin haklarını iyi değerlendirmezler bunun neticesinde yeterince istirahat edemeyen çalışanlarda sağlık sorunlarının görülmesi kaçınılmaz olmaktadır(9).

Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlik sendromu ile presentizm sorunu arasında bir etkileşim bulunmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışan, işine konsantre olmakta sorun yaşayacak ve fiziken orada olması hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Kısacası tükenmişlik sendromu nedeniyle presentizm sorunu yaşanacaktır(25).

Depresyon: Depresyon daha önceden alarak yapılan aktivitelere karşı soğukluk hissetme ve hayattan zevk alamama neticesinde ortaya çıkar. Bu olumsuz duygular zamanla kişinin yaşamına, ilişkilerine yansiyarak coşkusunun düşmesine sebep olabilir(36).

Depresyon konusunda eğitilmiş bir yönetim ve ekip hem bu rahatsızlığı fark etmek hem de iyileşme sürecinde önemli bir rol oynamalıdır. Şirketler Presentizm'in kaynağı olan tıpkı stresle mücadelede alacakları tedbirleri depresyonla mücadelede de almalıdırlar(1).

Stres: İş stresi sağlık sorunlarına neden olabileceği gibi ortaya çıkan birçok sağlık sorunu da iş stresine neden olabilir. İş stresi ve iş stresinden kaynaklanan sağlık sorunları işyerinde kişinin sorumluluklarını yapamaması, dikkat ve konsantrasyon güçlüğü, motivasyon kaybı nedeniyle verimlilikte azalma, daha fazla hata yapma, kişiler arası ilişkilerde sorunlar yaşama gibi hem bireyi hem de işyerini olumsuz etkiler. Bu olumsuz durum bir kısır döngü şeklinde sürüp gidebilir. Sebep sonuç ilişkisi içinde birbirini olumsuz etkileyen bu iki durum iş stresini önleyici çalışmalar kapsamında ele alınmalıdır(37).

Çevresel Faktörlerden Kaynaklanan Nedenler

Ekonomik Sorunlar, Siyasi ve Politik Belirsizlikler: Para ekonomik yönden, bir motivasyon unsuru olarak önemi kabullenilmiş bir gerçektir. Yaşam için gereken geçim kaynağıdır ve çalışma için temel özendiricidir. Çalışanların kazançları onların konumlarının bir göstergesidir. Kişiler kazançları doğrultusunda yaşamaktadır ve ona göre çevre edinmektedirler. Kişilerin gelirleri doğrultusunda insanlarla olan temasları ve sosyal yaşamları zenginleşir. Maaş yetersizliği beraberinde kişisel sorunları getirir. Bu sorun kişilerin dolaylı yolla da olsa yakın çevrelerini etkiler. Kişiler hak ettikleri ücreti almak isterler ve bununla temel ihtiyaçlarını dahil karşılayamadıklarında problemler yaşarlar. Ruhsal ve bedensel rahatsızlıklar doğurur ve eğer ekonomik anlamda birey sıkıntı yaşar bu rahatsızlıkları tedavi edebilmek için yeterli imkanı olamaz. Tüm bunlar presentizm'i tetikleyen faktörlerdendir(1).

Çevre ve Trafik Sorunu: İşletmenin bulunduğu şehirde, trafiğin yoğun, gürültünün çok ve kirliliğin yüksek olması önemli stres kaynağıdır. Kent merkezlerinde, ulaşım sorunlarının çözümü için, bu alanda gerekli yatırımların yapılmasına, hükümetlerin ve yerel yönetimlerin ciddi politikalarına ihtiyaç vardır(1).

Çevre Bakanlığı, Yerel Yönetimler ve Sivil Toplum Örgütleri, çevrenin korunmasına ilişkin bilinçlendirilme ve eğitim politikalarında etkin çalışmalar yapmalıdırlar. Kişiler, kontrolü altında olmayan bu durum karşısında çaresizlerdir. Kentin kalabalık oluşundan kaynaklanan gecikmeler de kişilerin ruh sağlıklarını etkileyeceğinden presentizm'e sebep olur(1).

A.7. Presenteizm'in Neden Olduğu Hastalıklar

Presenteizm'in asıl nedeni, kişilerin yaşadıkları gerek psikolojik gerekse fiziksel anlamda karşılaştıkları tüm bu rahatsızlıklardır. Presenteizm'i önemli kılan asıl etmen çalışanların hastalanması sonucu presenteizm ile karşılaşmaları, aynı zamanda gerek iş hayatlarında gerekse özel hayatlarında yaşadıkları olumsuzluklar sonucu presenteizm ile karşılaşmalarıdır. Yani, presenteizm çalışanlarda meydana gelen rahatsızlıkların hem sebebi hem de sonucudur. Bazı hastalıklar vardır ki bunlar presenteizm'i daha fazla tetiklerler. Çünkü baş ve eklem ağrıları, tansiyon, grip, kalp rahatsızlıkları ve ruhsal rahatsızlıklar hemen hemen herkesin karşılaştığı rahatsızlıklardandır. Dolayısıyla, presenteizm'e sebep olan en genel rahatsızlıkların, neden kaynaklandıklarını ve çözüm önerilerini incelemek gerekmektedir(1).

Hayati Tehlike Arz Eden Rahatsızlıklar

Kalp Rahatsızlıkları: Kalp rahatsızlıklarından korunmak için bireysel olarak alınabilecek önlemlerin yanı sıra şirketlere de sorumluluklar düşmektedir. Yoğun iş temposunda çalışan yöneticiler iş stresi nedeniyle çok fazla sigara içmekte ve düzenli beslenememektedirler. Bu kişiler her zaman kalp krizi riski taşımaktadırlar. Dolayısıyla işverenler herhangi bir olası risk durumu için gerekli önlemleri almalıdır. Aksi takdirde iş gücü kaybından dolayı şirketlere büyük zarar vermesi kaçınılmazdır(1).

Kanser:Kanserle mücadelede bireysel alınabilecek önlemleri şirketler de desteklemelidirler. Özellikle kimyasal maddelerle çalışan işçiler için önemli tedbirler alınmalıdır. Çalışanlara stresten uzak bir atmosfer yaratılmalıdır. Kanser sadece rahatsızlanan kişiyi etkilemekle kalmaz. Bunu öğrenen diğer çalışanlar psikolojik anlamda olumsuz yönde etkileneceklerdir. Dolayısıyla şirketler özellikle sağlık konusunda gerekli tedbirler ve önlemler almalıdırlar(1).

Süreklilik Arz Eden Rahatsızlıklar

Diyabet: İnsan bedeninde insülin yapımı durunca veya olan insülin etkin kullanılmayınca kan içerisinde glukoz miktarı artış gösterir. Bu duruma diyabet yada toplum dilinde şeker hastalığı denir. Diyabete bağlı olarak kişide aşırı susama, idrara çıkma ve acıkma gibi belirtiler görülür. Bu rahatsızlıklar çalışanların günlük işlerini aksatmasına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla, rahatsızlığı nedeniyle çalışanlar etkin bir şekilde çalışamazlar, bu da presenteizm'i beraberinde getirir(1).

Yüksek Tansiyon: Kişilerin kan basınçları onların tansiyonlarının göstergesidir. Kandaki basıncın göstergesine göre bu rahatsızlık yüksek ya da düşük tansiyon olarak adlandırılır. İş hayatında kişilerin tansiyonunun yükselten en önemli etmen strestir. Çalışanlar için stresten uzak durabileceği ortamlar oluşturulmalıdır ve onlara stresle başa çıkma yöntemleri geliştirme konusunda yardımcı olunmalıdır. Ayrıca çalışanlar düzenli sağlık kontrolünden geçirilerek tedbirler önceden alınmalıdır. Aksi takdirde çalışanlarda presenteizm kaynaklı performans düşüklüğüne bağlı olarak verimde azalma yaşanması kaçınılmazdır(1).

Alerji: Alerjik hastalıklar, kişinin performansını yakından etkileyerek ve normal yaşamını kısıtlayarak iş gücü kaybına sebebiyet vermektedir. Ayrıca alerjik hastalıklar sadece kişilerin vücudunda tepki oluşturmakla kalmaz. Aynı zamanda onların psikolojilerini etkilemektedir. Burada işveren ve yöneticilere sorumluluk düşmektedir. Alerjik reaksiyonları tetikleyen etmenler çalışma ortamlarından mümkün olduğunca arındırılmalıdır ve çalışanların sağlıkları güvence altına alınmalıdır(1).

Akut Rahatsızlıklar ve Sağlığı Etkileyen Diğer Bedensel Koşullar

Solunum Yolları Enfeksiyonu: Solunum yollarında oluşan rahatsızlıklar solunum yolu enfeksiyonlarıdır. Solunum yolu hastalıklarında riski artıran bazı faktörler söz konusudur. Klimalar önemli risk faktörleri arasındadır. İş gereği seyahat etmek zorunda kalan meslek gruplarında bu risk yüksektir. Örneğin, gerek yabancı bölge ve ülkelere gitmek zorunda olan kişiler yapılan seyahatlerde o bölgedeki virüslerin alınmasına sebep olabilir(1).

Uykusuzluk: Uykusuzluk, iş hayatını olumsuz etkilemektedir. Uykusuzluğun en ağır sonucu işgücü kaybıdır. Çalışanlar işlerine tam anlamıyla konsantre olamazlar. Bu da çalışanlarda iş kazasına neden olmaktadır. Uykusuz kalan bireylerde sinirlilik, gerginlik, dikkatsizlik, konuşmada ve algıda bozukluklar görülmektedir. Uykusuzluk, çalışanların ruh ve beden sağlığını olumsuz etkileyerek çalışanlarda presenteizm'in görülmesinde sebep olmaktadır(1).

Diğer Rahatsızlıklar

Eklemler Rahatsızlıkları: Boyun, kollar ve belde ağrı ve hareket kısıtlanması ile seyreden rahatsızlıklar eklem hastalıklarıdır. Bu hastalıkların genel nedeni masa, bilgisayar başında ve ayakta uzun süreli çalışmadır. Son yıllarda bilgisayar kullanımının artması verimliliği olumlu yönde etkilemesine rağmen, çalışanların sağlığını olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar eklem rahatsızlıklarıyla mücadele yolları hakkında bilinçlendirilmelidir. Masalarda oturuş, bilgisayar kullanırken oturma pozisyonu, bilgisayarın yeri ve doğru kullanım şekli, vücudu doğru kullanma ve gün içerisinde olan hareketsizliğe karşı bazı egzersizler gibi konular hakkında çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Eklem rahatsızlıklarında meydana gelen şiddetli ağrıların yanında kişilerin psikolojileri bu ağrılardan dolayı olumsuz yönde etkilenecektir. Dolayısıyla bu ağrılar, aynı zamanda ruhsal rahatsızlıklara sebep verebilir(1).

Baş ağrısı ve Migren: Baş ağrısı nedeni ne olursa olsun hemen hemen herkesin sıklıkla karşılaştıkları rahatsızlıkların başında yer alır. Migren ise bu ağrıların kronikleştiği durumda meydana gelir. Baş ağrıları ve migren atakları sıkça sabahları görülür. Yöneticiler, çalışma saatlerini ihtiyaca göre düzenlemelidirler. Özellikle sabah saatlerinde iş yoğunluğu azaltılarak öğlen saatlerine doğru verimin artması sağlanmalıdır(1).

A.8. Presenteizm'in Sonuçları

Çalışanlarda görülen sağlık sorunları neticesinde presenteizm'in literatürde, özellikle verimlilikte azalma olarak kullanıldığı görülmektedir. Presenteizm'in sonuçlarını sadece verimlilikle ilişkilendirmek doğru değildir. Verimlilik dışındaki sonuçları; performans düşüklüğü, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik ve işe devamsızlıktır(38).

Performans Düşüklüğü: Şirketler çalışanlarının göstermiş olduğu başarı doğrultusunda ayakta kalırlar. Sağlık sorunları çalışmalarını, hedef ve amaçlarına ulaşmalarını engelleyecektir. Çalışan sağlığının bozulması durumunda performans da düşüş olacak ve örgüt içi verimlilik de azalacaktır(35).

Motivasyonda Azalma: Motivasyon insanda öğrenme, bir şey yapma, harekete geçme isteğinin uyanmasıdır. Motivasyon, kişilerin hem beden hem de ruh sağlığını olumlu yönde etkileyecektir. Klasik yönetim anlayışında çalışanları motive etmenin genel bir modelle çözülebileceği inancı vardı. Bugün yöneticiler başarılı olabilmek için öncelikle insana değer verilmesi gerektiğinin farkına varmışlardır(39) .

Memnuniyetsizlik: Çalışanları memnun etmek işletmelerin en önemli sorunlarının başında gelir. Çalışanların memnun kılınması ile işçi, işverenin kendisine değer verdiğini düşünecek ve işletmesine sadık ve kurumun hedeflerini gözetten bir birey olarak hizmet vermeye devam edecektir. İş ortamından ve çalışma koşullarından memnun olan bireyde presenteizm daha az görülecektir(1).

İşe Devamsızlık(Absenteeism): Devamsızlığa yol açan kurumsal ve toplumsal faktörler beraberinde çalışanlarda presenteizm'in ortaya çıkmasına neden olan faktörleri içermektedir. Bunlardan da anlaşılacağı gibi presenteizm iş görende devamsızlığa yol açmaktadır. Çünkü fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları yaşayan iş görenler, belli bir zaman sonra işe devam edemez hale gelecekler ve devamsızlık yapacaklardır. Bu yüzden presenteizm belli bir süre sonra absenteeism (devamsızlık) halini alacaktır(5) .

A.9. Presenteizm İle Mücadele Etme Yöntemleri

Araştırmalar sonucu presenteizm'in, absenteeism ve kısa dönemsel iş görmezliğe oranla üretkenlik ve verimi daha fazla düşürmekte olduğu görülmektedir. Bu nedenle gerek çalışanlar, gerekse yöneticiler bu durum karşısında gerekli hassasiyeti göstermelidirler ve önlemler almalıdırlar(1).

Çalışanlar Açısından Presenteizm ile Mücadele Etme Yöntemleri

Sağlıklı Yaşamak: Kişilerin sağlıklıları her şeyin üstündedir. Sağlıklı yaşamak düzenli ve sağlıklı beslenme, yeterince uyku ve spor yapmayla başlar. Sağlıklı yaşam ve hastalıklara karşı mücadelenin en temelinde sağlıklı beslenme yatar. Kişiler sağlıklı olabilmek için yeterli miktarda protein, karbonhidrat, yağ, mineral ve vitamin almalıdırlar. Bazı hastalıklar genetik

olduğundan yapılabilecek bir şey yoktur. Fakat şeker, akciğer, kanser ve kalp gibi rahatsızlıklar doğru beslenme ile yenilebilir. Kişi sağlıklı olmadığı takdirde presenteizm ortaya çıkar.

Planlı Yaşamak: Kişiler zamanlarını etkin ve verimli bir şekilde kullanamamaktan şikayetçilerdir. Plansızlık ise en önemli zaman tuzağıdır. Plan yapıldığı takdirde zamanın etkin kullanılmamasından kaynaklanan problemler ortadan kalkmaktadır. Planlama zamanı değerlendirme sorularıyla başlar. Planlama yaparken en önemli dikkat edilmesi gereken nokta ise önceliklerin belirlenmesidir. Aylık, haftalık, günlük planları önem sırasına göre düzenlenmek ve uygulamak en iyi çözümdür. Her günün 10 dakikası günlük yapılması gereken işleri belirleyip, notlar alınıp ve bu planları uygulandığı takdirde zamanın yetmemesinden kaynaklanan şikayetlerde azalma yaşanır. Zaman kaybı strese yol açan en önemli faktörlerin başındadır. İyi organize edilmiş, planlanmış bir yaşam Presenteizm'e sebep olan etmenleri ortadan kaldıracaktır.

Zaman Yönetimi: Kişiler, günlük yapılması gereken tüm işleri iyi bir şekilde organize edip planladığı takdirde zamanının belirli bir kısmını ayırdığı önemsiz ayak işleri diye tanımlanan işlerden bir nevi uzaklaşmış olur. Böylece kişiler kendilerine vakit ayırmış olurlar. Bu da motivasyonlarını olumlu yönde etkilemekte, sonucunda ise performanslarında artış görülmektedir. Çalışanlar bu zaman aralıklarını tespit edip, ona göre planlar yaptıkları takdirde presenteizm'e bağlı performans düşüklüğünde azalış yaşanacaktır.

İş ve Ev Yaşantısındaki Sınırları Belirlemek: Kişiler zamanlarının büyük bir çoğunluğunu ev ile iş yerleri arasında geçirmektedirler. İki ayrı yaşam alanında dengeyi sağlayabilmek her iki alandaki sınırların kesin ve net çizilmesiyle mümkündür. Ev yaşantısının getirmiş olduğu sorunlar iş yerine taşınmamalı ve iş yerindeki sorunlar ise eve taşınmamalıdır. İş yerindeki sorumluluklar mesai saatleri dahilinde yapılmalıdır. Bu iki yaşantının birbiriyle çatışması sonucu çıkan problemler kişileri psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Bu da presenteizm'i tetiklemektedir.

Yaşamak İçin Çalışmak: Kişiler yaşamlarını sürdürebilmek, yaşam standartlarını yükseltebilmek için çalışmak zorundadırlar. Bu nedenle günlerinin büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmektedirler. Dolayısıyla kişiler hayatlarının her alanında her zaman her konuda ölçülü davranmalı ve dengeli olmalıdırlar. Çalışmak için yaşama felsefesinden uzak; yaşamak için çalışılmak felsefesini benimsemek gerekmektedir. Aksi halde kişiler mutsuz ve huzursuz olacaklarından yaşantılarını olumsuz etkileyecektir. Buda beraberinde presenteizm'i getirecektir(1).

Hayır Demeyi Öğrenmek: Her insanın değerlerine ve beklentilerine göre davranmaya çalışmak, yani herkesi memnun edebilmek imkansızdır. Kişilerin, iş yerlerinde kendi görev tanımları dışında kendilerine teklif edilen her türlü görev ve sorumlulukları yerine getirmesi imkansız olduğu gibi böyle bir çaba zaman ve enerji kaybına neden olur. Kişilerin başarıları arttıkça, onlardan beklenen yardım istekleri de artmaktadır. Kişilerin kendisine ait olmayan bu

sorumluluklardan uzaklaşabilmesi için en önemli yöntem hayır demeyi öğrenmeleridir. Hayır demek öğrenildiği takdirde kişiler kendi işlerini yapmak için gerekli olan zaman sıkıntısını yaşamayacaklardır ve bu da stresi ortadan kaldıracaktır. Böylece presenteeim'in sebep olacağı performans düşüklüğü giderilecektir(1).

İş Birliği ve Sosyal Destek: İşbirliği iki veya daha fazla kişi veya grubun ortak amaçlara ulaşmak üzere karşılıklı fayda sağlamak amacıyla bir şey üretmek veya yaratmak için birlikte çalışma sanatıdır. İşbirliği çalışanlar arasında iletişimi arttıracığı gibi, daha kısa zamanda işlerin sonlamasına neden olacaktır. Çalışanlar da meydana gelen bu sinerji sayesinde çalışanlar amaçlarına ulaşmada daha az performans sergileyeceklerdir ve iş akış sürecinde hızlanma yaşanacaktır. Bu da örgütsel verimliliği artıracaktır. Dolayısıyla çalışanlar yapılan işbirliği sayesinde daha az çalıştıklarından fiziksel/ruhsal açıdan yıpranmayacaklardır(1).

Presenteeizm'i önlemenin en etkin yollarından biri, yaşamın bütün alanlarında sosyal desteğe sahip olmaktır. Sosyal destek, bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisinde var olan ait olma, sevgi, takdir ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarının başka bireylerle, arkadaşları, ailesi, üstleri veya profesyonel danışmanlar vb. kurduğu etkileşim sonucunda tatmin edilmesi anlamına gelmektedir(40).

İşte varolamama durumunu önlemenin en etkili yöntemlerinden biri, hayatın tüm alanlarında sosyal desteğe sahip olmaktır. Çalışanların gerek iş yeri gerek ailelerinden gerekse dostlarından aldıkları her türlü destek, onları her açıdan motive edecektir. Dolayısıyla presenteeizm ile mücadelede sadece yöneticilere sorumluluk düşmemektedir. Kişilerin sosyal çevresi de mücadelenin bir parçası olmalıdırlar.

İnsan Kaynakları Yönetiminde Presenteeizm ile Mücadele Etme Yöntemleri: Çalışanlarla örgüt arasındaki bağı insan kaynakları departmanları sağlamaktadır. Dolayısıyla insan kaynakları departmanlarına her açıdan büyük sorumluluklar düşmektedir. İnsan kaynakları departmanları kendilerine düşen görevleri layıkıyla yerine getirdiği sürece örgüt genelinde yaşanabilecek sorunlar öncesinden önlenmiş olunur. İnsan kaynaklarının en önemli görevi işgören gücünü en etkin ve doğru şekilde kullanmaktır. Bu bağlamda İnsan kaynakları yönetimi Presenteeizm ile mücadeleyi öncelikli olarak örgüt kültürüne yansıtmalıdır(41).

A.10. Türkiye ve Presenteeizm

Ülkemizde Presenteeizm'i engellemek adına gerek teorik gerekse pratik uygulama ve çalışmalar yer almamaktadır. Motivasyonu arttırmak için kullanılan araçlar Presenteeizmle mücadelede de kullanılmaktadır. Fakat bu uygulamalar Presenteeizm kavramının farkındalığından yapılan uygulamalar değildir. Zaten bunlar, mevcut uygulamalardır. Presenteeizm için ayrı bir çalışma ya da uygulama örgütler bünyesinde yapılmamaktadır. Sadece uluslararası şirketler Presenteeizm kavramının önemine varmışlardır. Presenteeizm ile ilgili yapılan uygulamalar bu şirketlerde yaygınlaşmıştır(1).

Ülkemizde mevcut kanun ve yasalardaki yetersizlik sağlıkla ilgili problemlerde çözümsüzlüğü beraberinde getirmektedir. Sosyal Sigortalar Kanunumuzdaki eksiklikler giderilmedikçe Presenteizm'e çözüm bulmak imkansızlaşacaktır. Çünkü şirketler kanunlara aykırı işler yapamazlar(1).

Presenteizm, dünyanın yanı sıra Türkiye'de de son dönemlerde önemli bir sorun olarak iş yaşamını tehdit etmektedir. Ancak Türkiye'de, presenteizmin neden olduğu problemlerin çözümüne ilişkin bir bilincin oluştuğunu ileri sürmek oldukça zordur. Ülkemizde presenteizmin yaşanmasına engel olmak ya da etkilerinden daha az etkilenmek amacıyla; grip aşısı, sağlık sorunlarına yönelik uygulamalar, motivasyonu ve örgütsel bilinci artıracak eğitim ve seminerler, esnek çalışma saatleri, bütçe planlamaları gibi tedbirler alınmaktadır. Dünyada bu uygulamalar, sadece uluslararası ve kurumsal şirketlerde yaygınlık kazanmış durumdadır. Türkiye'de ise, yaşanan kriz ortamı nedeniyle önceliklerin tanımlanamaması, bu uygulamaların çok az sayıda şirket tarafından benimsenmesine neden olmaktadır. Şirketlerin küçülme politikaları izlemeleri, işgörenlerin örgütlerine karşı güven kaybı duymalarına neden olmaktadır. Bu durum da, örgütlerde baskı ortamının oluşmasının yanı sıra, çalışanların iş-yaşam dengesini kurmasını olanaksız kılarak, baskıcı bir ortamın oluşmasına neden olmaktadır(20).

B. İş Doyumu

İş doyumu sadece son yıllarda önemi artan bir konu değil, daha önceki yıllarda da üzerinde durulan bir konu olmuştur. İş doyumunun önemi 1930'lu yılların başında anlaşılmıştır. Bu yıllardan sonrada endüstri, sanayi ve örgüt davranışçılarının sıklıkla kullandığı ve üzerinde durduğu bir kavram olmuştur(42).

B.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı

Geleneksel yönetimin insanı önemsemeyen çözümlerinin iş dünyasında aşırı büyümeden kaynaklı 1929 Dünya Ekonomik Krizinde yaşanan işsizlik ve yaşam koşullarındaki zorluklara çare olamadığı görülmüştür. Kriz sonrası, Harvard Üniversitesi psikologları Elton Mayo ve arkadaşları tarafından Chicago'nun Hawthorne kasabesindeki Western Elektrik şirketinde 5 yıl süren araştırmaları neticesinde (1930) geliştirilen "insan ilişkileri kuramı" sayesinde iş görenleri makine değil insan olarak gören ve örgütlerin maddi, teknik ve sosyal ilişkilerden oluşan bir yapı olduğunu ileri süren görüşler ortaya çıkmıştır(43).

Yönetim alanında bugün geline nokta, iş göreni daha iyi anlayan ve açıklayan modern yönetim kuramları içerisinde baş köşeye yerleşmiş iş doyumu kavramı, insan unsurunu asıl unsur olarak görerek yer bulmuştu (28).

İş görenlerin ulaştıkları ID, yaşamları açısından hem ekonomik hem de psikolojik kazançlarıdır(44). Bunun böyle olmasında, insanların günlük yaşamlarının önemli bir bölümünü iş yerlerinde geçirmeleri ve bu durumun da 20 veya 30 yıl sürdürmelerinin etkili olduğu

söylenbilir. ID akademik çalışmalar içinde en fazla incelenen konuların başında gelmiştir(28). Çalışanlar üzerinde önemli bir yeri olan iş doyumu hakkında literatürde birçok tanım yapılmıştır. Bunlardan bazıları;

- 1982 yılında Davis iş doyumunu, işin kapsamı ile çalışanın isteklerinin ve beklentilerinin denk olduğu zaman çalışanın işinden aldığı doyum olarak ifade etmiştir.
- Locke, iş doyumunu personelin işini veya çalışma ilişkisini olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak düşünmesi ve takdir etmesi olarak ifade etmiştir(45).
- Oshagbemi'ye göre iş doyumu, personelin görevlendirildiği işe karşı olan iş değeri ve o işten kazanımlarının etkileşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkan soyut cevaptır(44).
- Herzberg iş doyumunu, çalışanın işindeki azim, sorumluluk ve özerklik ile birebir ilişkili olduğunu belirtmiştir(46)

B.2. İş Doyumu Önemi

İş doyumu kavramı, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış, fakat asıl önemi 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır(47). İş doyumu 1930 yıllarında Elton Mayo'nun, Hawthorne deneyleriyle araştırmalara konu olmaya başlamıştır. İşletmelerin iş doyumu kavramını rekabet avantajı elde etmek için elindeki en önemli insan kaynağı olduğunu düşünmeleriyle literatürde yer almaya başlamıştır(48). Bundan dolayı içinde insan gücünü içeren tüm sektörler iş doyumu kavramını da içinde barındırmaktadır. Bu da iş doyumunun bir şirket için ne kadar önemli olduğunu açıkça ifade etmektedir(49).

Batıgün ve Şahin, (2006)'ya göre de iş doyumunun hem işçiler hem de işletmeler açısından önemli sonuçları vardır. Mesleki doyum yüksek olan işçiler görevlerini en iyi şekilde yapmak için çaba gösterirler. Mesleki doyumdaki azalmaya, işçinin hayatındaki tatsız olaylar, gündelik sorunlar ve kişisel problemler de eklenince işçide öfke, stres, kaygı bozukluğu gibi sorunlarda ortaya çıkmaktadır. Bu problemlerin iş ortamına yansımaları da ruhsal olarak geri çekilme, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar gibi sorunlar şeklinde kendini göstermektedir(50). Bunlarla beraber Luthans (1992) iş doyumu yüksek olan bir örgütün, verimliliğin de yüksek olmasının her zaman gözlemlenen bir durum olmayabileceğini vurgulamıştır. Bu bağlamda, iş doyumu çalışana etkilediği gibi sadece tek başına değil bir çok değişkene bağlı olarak verimlilikle karmaşık bir ilişki şeklinde karşımıza çıktığını belirtmiştir(51).

B.3. İş Doyumu Teorileri

İş doyumu konusundaki çalışmalar ilk defa 1920'li yıllarda başlamasına rağmen bu konudaki görüşlerin kuram olarak nitelendirilmesi Maslow'un (1943) ihtiyaçlar teorisine bağlı olarak gelişmiştir. Motivasyon teorileri, aynı zamanda iş doyumu teorileri olarak da kabul

edilmektedir. Çünkü güdülenmiş bireyin işten beklentisi ile elde edilen ödülün karşılaştırılması sonucu iş doyumuna ortaya çıkar(52).

Kapsam Teorileri: Kapsam teorilerinde temel olarak; eğer yönetici, bireyi belirli şekillerde davranmaya mecbur kılan faktörleri anlayabilirse çalışanları daha iyi yönetebileceği varsayılmaktadır. Böylece yöneticiler, çalışanları kurum hedefleri doğrultusunda davranmaya yönlendirebilir. Kapsam teorileri, bireylerin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa yöneltten faktörleri anlamaya önem vermektedir(28).

Kapsam kuramları çalışanın mesleki doyumuna sebep olan belirli çevresel ve bireysel faktörler üzerinde yoğunlaşır. Bu kuramların şu özellikleri ön plana aldıklarını görmekteyiz:

1. Bireyleri ihtiyaçları, dürtüleri, kanallar ve hedefler davranışı yönlendirmektedir.
2. Bireyin ihtiyaçları/dürtüleri bir dengesizlik hissedildiğinde aktif hale gelmektedir.
3. Bireyin ihtiyaçları ya da dürtüleri öncelik tanıyanını belirlemektedirler.
4. Bireyin bir ihtiyacı tatmin edildiğinde bu tatmin daha uzun zaman süresince motivasyonu sağlamamaktadır.
5. Bireylerin hepsi benzer ihtiyaç öncelikleri ve dürtülerini paylaşmaktadırlar(53).

Ayrıca kişinin, fizyolojik ve ruhsal yönden sürekli gelişen bir canlı olarak ele alan kapsam kuramı, kişinin gelişmesi, içsel yetenek ve kapasitesinin belirli tutum, algı, duygu, istek ve düşüncelere zemin oluşturacak rasyonel ve duygusal tarafları üzerinde durur(54).

Kapsam teorileri motivasyon teorilerinin ana hatlarını oluşturmaktadır. Özellikle bu bölümde incelenen Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi" ve Herzberg'in "çift faktör teorisi" ilk geliştirilen temel kuramlardır. Sonraki zamanlarda geliştirilen teoriler bu teorilerdeki eksikliklerin giderilmesini hedeflemişlerdir(55).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi: Maslow klinik çalışmaların sonucu olarak insanın ihtiyaçlarını beş başlıkta toplamıştır. Maslow, insan ihtiyaçlarının hepsi aynı önemde olmayıp aşağıdan yukarı olmak üzere bir hiyerarşik düzen içerisinde olduğunu belirtmektedir. Maslow'un temel insan ihtiyaçlarını dikkate alarak geliştirdiği teori, insanların fizyolojik ihtiyaçları, güvenlik ihtiyacı, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından oluşmaktadır(56).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Fizyolojik ihtiyaçlar, Maslow'un ihtiyaçlar teorisinin başlangıç noktasını ve temelini oluşturmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımına göre ilk olarak kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Bu ihtiyaçlar tüm insanlar ve diğer canlı organizmalar için geçerli ve doğuştan var olan evrensel niteliktedir. Beslenme, uyku, solunum, barınma vb. ihtiyaçlar bu grupta sayılabilir. Bu ihtiyaçlar birbirinden bağımsızdırlar. Bu ihtiyaçlar karşılanmadan bir üst grup ihtiyaçlarının doyurulmasına geçilememektedir(56).

Güvenlik İhtiyacı: Güvenlik ihtiyacı; insanların işinde, çevresinde ve toplumda kendilerini sağlam, bağlı ya da korunmuş hissetmeleri için gereklidir. Güvenlik ihtiyacı; belirsizlikten, endişeden ve korkudan uzak kalmak için bir örgüte, düzene ya da yasaya bağlı

olma ihtiyacı olarak tanımlanabilir. Örnek olarak çalışanların çeşitli tehlikelere karşı can güvenliği, sigorta ve emeklilik ihtiyaçları verilebilir. Bu ihtiyaçlar yeteri ölçüde karşılandıktan sonra diğer ihtiyaçlar belirlemeye başlamaktadır(56).

Ait olma ve Sevgi İhtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ortadan kaldırıldıktan sonra ait olma ve sevgi ihtiyaçları ortaya çıkmaya başlamaktadır. Burada sevgi gereksinimi karşılanmaması durumunda bireylerde mutsuzluk oluşacaktır. Kişinin yakın çevresinden başlayarak, arkadaşları ve aynı ortamda bulunduğu diğer bireyler tarafından değer görme, sevilme, kabul görme vb. gereksinimleri oluşur. Ait olma ve sevgi ihtiyacının giderilmesi bireyin bir kişiye, gruba ya da örgüte bağlılığını artırır. Örneğin örgüt yönetiminin düzenleyeceği gezi, yemek vb. sosyal faaliyetler çalışanların örgüte ait olma ve sevgi duygusunu artıracak ve örgüte bağlılık duygusunu pekiştirecektir(55, 57,58).

Saygınlık İhtiyacı: Sosyal bir varlık olan insan toplum içerisindeki yeri hakkında sürekli bir değerlendirme yapmaktadır. İnsan önce kendine duyduğu saygıyı değerlendirmekle başlar. Sonra başkalarının şahsına gösterdiği saygıyı düşünmekte ve toplum içerisindeki yerini belirlemeye çalışmaktadır. Başkalarından saygı görme değerleri; tanınma, prestij elde etme, statü elde etme, üstün olma gibi isteklerdir. Bu isteklerin doyumlanmaması durumunda, aşağılık hissine kapılma, zayıflık ve çaresizlik duyguları ortaya çıkar. Sonuç olarak bireyde öz güven azalması, cesaret kırılması ve başarı düşmesi görülebilir. Daha üst düzeydeki kendini gerçekleştirme ihtiyacının duyulması ancak saygı görme ihtiyacının giderilmesi ile mümkündür (56,59,60).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en üst aşamada kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunmaktadır. İnsanın kendini gerçekleştirme ihtiyacı, hiyerarşide yer alan diğer ihtiyaçların giderilmesi ile ortaya çıkmaktadır. Burada kişi, kendini geliştirme, öğrenme, kendini keşfetme ve yeteneklerini geliştirme gibi ihtiyaçlarını tatmin etmek istemektedir. Bu ihtiyacın duyulması, bireyin sosyal yaşamda yerini bulmuş ve diğer gereksinimlerini karşılamış olması anlamını taşımaktadır. Kendini gerçekleştiren insan, gerçeği daha iyi algılar ve hem kendini, hem başkalarını olduğu gibi kabul eder(60,61).

Bunlardan en üst basamakta yer alan kendini geliştirme ihtiyacı ile hemen alt basamağındaki saygı duyulma ihtiyacında iş doyum kavramı yer almaktadır. Çalışanın işinden zevk alması için işinde başarılı olması ve alt basamaklarında bulunan ihtiyaçların karşılanmış olması gerekmektedir. İşveren tarafından temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra iş gören işinde başarılı olmak ister ve bu yönde de kendini geliştirme çabalarında bulunur. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, alt kademelerden yukarıya doğru ilerler. Yeterli doyuma ulaşan bir ihtiyaç davranış güdüsü olma özelliğini yitirir ve üstteki ihtiyaçları giderme davranışları girişiminde bulunur(51,62). Bu kuram anlaşılması kolay ve sade olması nedeniyle en çok bilinen güdüleme teorisidir(28).

Maslow'un gereksinimler kuramı değişik açılardan eleştirilmiş ve uygunluğu üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bu araştırmaların sonucunda bir kısım araştırmacı bu yaklaşımı doğrularken bir kısmı da doğrulamamıştır. En önemli eleştiri bütün bireylerin ihtiyaçlarını aynı düzeni izleyen bir sistemin içine koymasıdır. Bir diğer eleştirisel bakış açısı ise alt basamaktaki ihtiyaçların gerçekleşebileceği, üst basamaktaki ihtiyaçların ise gerçekleşebilmesinin şüphe verici olduğudur(63).

Herzberg'in Çift Faktör Teorisi: Maslow'un motivasyon kuramında esas olan beş ihtiyaç basamağının varlığı ve buna göre bir kişinin bu ihtiyaçlarını ne ölçüde tatmin ettiği veya etmediği hususu önem taşımaktaydı. Herzberg ve arkadaşları Mausner, Synderman üniversite öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalar da güdülemede Herzberg modeli diye bilinen çift faktör kuramını geliştirmişlerdir. Herzberg Pittsburgh' da toplam 200 mühendis ve muhasebeciden oluşan bir grup üzerinde inceleme yapmıştır. Bunlara yöneltilen sorularda çalışma esnasında hoşnutluk derecesini yükselten ya da düşüren faktörler bulunmak istenmiştir. Herzberg araştırma verileri neticesinde bazı iş koşullarının eksikliği halinde çalışanı tam anlamıyla motive etmediği ileri sürmüştür. Ona göre, bir gelenek olarak iş koşulları, yönetim tarafından güdüleyici kabul edilmiştir. Gerçekte iş koşullarının bazıları iş doyumunu faktörleri olmaktan çok doyumsuzluk faktörleri olarak düşünölmelidir. Aynı zamanda bu faktörlere sağlık (hijyenik) faktörleri olarak tanımlamakta mümkündür(64).

McClelland'ın İçgüdü Kuramı: İçgüdü kuramı, David McClelland tarafından geliştirilmiştir. İnsan ihtiyaçlarını kendilerince üç grup altında incelemişlerdir. Başarma ihtiyacı, ilişki kurma (bağlılık) ve güçlü olma ihtiyacıdır. İnsanlar kendi alanlarında en iyi olma ve en iyiyi arama tutkusunun altında başarılı olma gereksinimi de bulunmaktadır(65).

Başarma ihtiyacı: Başarma gereksinimi güçlü olan insanlar kendilerine gayret gerektiren ve ulaşılması zor hedefler seçeceklerdir. Bunları gerçekleştirmek içinde gerekli bilgilere sahip olup yeteneklerini geliştirerek bunları kullanacak davranışı gösterecektir.

İlişki kurma (Bağlılık) ihtiyacı: Bu gereksinimi güçlü olan bireyler sosyal ilişkilere ve bir gruba dahil olmaya önem vereceklerdir.

Güç kazanma ihtiyacı: Güç kazanma ihtiyacı gereksinim duyan bireyler ise güç ve otorite kaynaklarını arttırma, sahip oldukları gücü koruma davranışları içerisinde oldukları gözlemlenebilir. Maslow'dan farklı bir bakış açısıyla duruma bakan McClelland, güdülerin öğrenme ile elde edileceğini ve böylelikle de bireylerin olgunluk çağında bile değişebileceğini belirtmiştir(66).

Alderfer'in ERG Teorisi: Alderfer'in ERG Teorisi, Alderfer'in, geliştirmiş olduğu kapsam teorilerindedir. Bu kuramda ihtiyaçlar üç düzeyde incelenir. Tütöncü ve Küçükusta bu teoriyle ilgili şu ifadelere yer vermişlerdir: "Teorisyen Aldelfer, insan ihtiyaçlarını başlıca üç gruba ayırmıştır. Var olma (Existance), Ait olma (Relatedness) ve Gelişme (Growth). Alderfer'e göre insan belli bir seviyedeki ihtiyacı karşılanmazsa alt seviyedeki ihtiyaçlarına dönecektir.

Maslow'un ortaya attığı 'doyumdan sonra bir üst basamağa geçilir' fikrinin oluşturduğu doyum-ilerleme kavramına Alderfer, doyumsuzluk sonucu ortaya çıkan hüsrana-gerileme kavramını da eklemiştir. Örneğin; gelişme ihtiyacı karşılanmayan bir kimse hüsrana uğrar ve bunun sonucunda ait olma ihtiyacında artış olur. Eğer ait olma ihtiyacı karşılanırsa tekrar gelişme ihtiyacı duyar.”

ERG Teorisine göre insan belli bir seviyedeki ihtiyaçlarını sıralamaya göre gerçekleştirecektir. Bazen insanlar ihtiyaçları doyurulmazsa hayal kırıklığı ve hüsrana uğrayabilmektedirler(67).

McGregor'ın (X) ve (Y) Teorisi: McGregor 1960'da Maslow'un kuramına dayanarak X kuramı(geleneksel yönetim-denetim kuramı) ile Y kuramı(bireysel- örgütsel amaçların kaynaştırılması) ismini verdiği iki kuramı öne sürmüştür. Kurama göre örgütlerde işçilerde kendilerini gerçekleştirmek, bir ürün ortaya koymak, anlamlı bir işte çalışmak, kendilerinde gizli olarak var olan yetenekleri kullanmak isterler(60).

Teoriye göre X teorisi olumsuz özellikleri, Y teorisi ise olumlu özellikleri ifade etmektedir. Genel olarak X teorisine göre çalışanlar işe karşı olumsuz düşünmektedirler ve çalışmaktan çok hoşlanmazlar, çalışanların işi aksatacağını düşünen teori yöneticilerin çalışanları için cezalandırıcı ve yönlendirici olmaları gerektiğini belirtmektedir(68).

Süreç Teorileri: Süreç teorileri, önceki teorilerden farklı olarak motivasyonla örgütsel amaçlar arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Örgütle ilgili bazı özellikler, iş özellikleri, performans, devam ve iş değiştirme gibi kişinin davranışsal tercihlerini tartışarak ihtiyacın çeşidini ya da niteliğini ortaya koyar. Bu bağlamda bunların doyurulmasını ve bireyin güdülenmesini anlatmaktan çok bireyin hangi amaçlarla ve nasıl güdülenebileceğini açıklamaktadır. Süreç teorilerinin ortak yanı ihtiyaçları, bireyleri davranışa yönlendiren faktörlerden sadece bir tanesi olarak kabul etmeleridir(69).

Süreç teorileri; Vroom'un beklenti teorisi, Lawler ve Porter'in geliştirilmiş beklenti teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi ve Locke'un amaç teorisinden oluşmaktadır(70).

Vroom'un Beklenti Teorisi: Vroom(1964)'un Beklenti Kuramı, kişiler belirli koşullar altında eğer bir davranış sergiliyorsa sonucunda kendisi için değerli bir beklentinin olduğu görülür(71). Beklenen büyüklük değeri insanı harekete geçiren gücün değerine eşittir. Maslow'da ihtiyaçlar davranışı şekillendirirken Vroom'da beklentiler davranışı harekete geçirmektedir.

İşgörenin güdülenebilmesi için görevi ile ilgili çabasının yüksek bir başarıya yol açacağına, elde edilen yüksek başarımın olumlu bir sonuç getireceğine inanır ve elde edilen sonuç işgörenin arzulanacağı ve cazip bulunduğu sonuç olması halinde işgören güdülenerek var gücü ile çalışacaktır. Vroom (1964)'un Beklenti Kuramının esaslarını kullanırken dikkat edilecek hususlar(28).

- Kişinin ne tür ve seviyede bir sonucu önemli gördüğü,

- Kişi için neyin değerli olduğu,
- Örgütün beklentisi ve başarı koşullarının ne olduğu
- Başarım ve ödül uyuşmasının ne olduğunun belirlenmesi ve
- İşgörenin beklentisi karşılandıkça güdülenmesi ve ID'si de artacaktır.

Sonuç olarak, işgörenlerin beklentileri onların yüksek başarıya güdülenmelerini sağlayacağından ID'ye daha kesin adımlarla ulaşacaklarını söylemek olasıdır. Beklentiler karşılanmadığı sürece işgörenlerin güdülenmesi gerçekleşmediği gibi, örgütlerde başarıyı teşvik edemediği için örgütsel başarımın gerçekleşmeyebileceği öngörülebilir(43).

Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Teorisi: Porter ve Lawler'ın beklenti kuramına göre, çalışanların iş doyumlarını büyük ölçüde örgütün adil olarak dağıttığı ödüller etkilemektedir. Çalışanlar örgütsel adalete çok önem vermekte ve yaptıkları işin karşılığında aynı işi yapan diğer çalışanlarla eşit ödüller aldıklarında, çalışanların adalet algısı yüksek olmaktadır. Bu yüksek adalet algısı da çalışanların iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Fakat, çalışan çabaları sonucu elde ettiği ödülü diğer çalışanların ödülleri ile kıyasladığında kendine haksızlık yapıldığını hissettiği durumda ise çalışanın iş doyumunu olumsuz olarak etkilenmektedir(72).

Adams'ın Eşitlik Teorisi: Stacy Adams'ın 1965 yılında geliştirdiği eşitlik kuramına göre, çalışanların iş doyumunu onların çalışma ortamlarında algıladıkları adalet duygusuna bağlıdır. Çalışanlar, aynı iş ortamında çalıştıkları diğer arkadaşları ile kendilerini örgüte yaptıkları hizmetler ve karşılığında elde ettikleri sonuçlar bakımından karşılaştırırlar. Bu karşılaştırma sonucu eşitlik olduğuna inanan çalışanlar iş doyumunu yaşarlarken, dengenin aleyhlerine bozulduğunu hisseden çalışanlar ise iş doyumsuzluğu yaşamaktadırlar(73).

Locke'un Amaç Teorisi: Locke, bireylerin amaçları uğruna bilinçli olarak eyleme katılacakları varsayımı üzerine bu teoriyi geliştirmiştir. Locke, iş görenlerin kendilerine emir verilsin veya verilmesin kendileri için amaç belirlediklerini kabul etmektedir. Bu teori Herzberg teorisine bir cevap niteliği taşımakta olup çalışanların gösterecekleri motivasyon ve performans ile belirlenen amaçların ulaşılabilirlik derecesi arasında bir ilişki olduğunu savunmaktadır(74). Bu teoriye göre bazı amaçlara sahip olmak performansı arttırmaktadır. Bu durum örgüt hedeflerinin gerçekleşmesi için yöneticilerin çalışanlar için amaç belirlemede etkin olmalarının önemini göstermektedir(75).

B.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler bireyin ve mesleğin demografik özelliklerinin toplamıdır. İş doyumunu, her çalışanda farklılık göstermektedir. Bireyin iş doyumunu; ihtiyaçlarının türüne, derecesine, süresine, işletmeden beklentilerinin niteliğine, işin kapsamına ve bunları

değerlendirmesinde ki yeterliliğine dayanır. Bütün bunlar iş doyumunda bireysel yani içsel farklılıkların oluşmasına sebep olur(76).

Kişisel faktörler bireyin dünyaya geldiği andan itibaren, çeşitli özelliklerinin yanı sıra hayatı boyunca yaşadıkları olumlu veya olumsuz deneyimlerle ilgilidir. Bunlar yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, iş deneyimi, hizmet süresi, duygusal zeka, yaşam doyumunu, motivasyon ve kişilik gibi etkenleri içerir(77).

Yaş: Aksayan, yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkiye vurgu yapmıştır: “Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır.” İş hayatına yeni atılmış çalışanın beklentileri uzun süredir çalışmakta olan kişilere göre daha fazladır fakat yaşı arttıkça daha gerçekçi düşünmeye başlamaktadır(78).

Cinsiyet: Kadın ve erkeklerin mesleki doyumunu ölçmeye yönelik yapılan araştırmalar da kayda değer farklılık bulunamamıştır. Bireylerin meslekten beklentileri, kadının annelik, erkeğin babalık rolleri mesleki doyum düzeyleri üzerinde etkiye yol açacaktır(78).

Medeni Durum: Evli çalışanların parasal yönden ödüllendirilmeleri iş doyum düzeylerinde farklılaşmalara neden olduğu gözlemlenmiştir (79). Bunu da evli olan insanların yaşamlarının daha düzenli olduğu düşünülmektedir. Bir kısım çalışan insanların işlerinde aldıkları doyum medeni durumları ile ilgilidir. Bazı çalışanlara göre evli olma belirli bir düzene sahip olma anlamı taşımaktadır. Bu gerekçeden dolayı da evli olan çalışanların işlerinden daha fazla doyum aldıklarını söylemek mümkündür. Bu görüşün tersi sonuçlarına da rastlamak mümkündür(77).

Eğitim Düzeyi: Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir”(80).

Meslek: Yapılan araştırmalarda mesleklerde saygınlık arttıkça iş doyumunun da arttığı gözlemlenmiştir. Silah, işçinin kabiliyetine uygun çalışması hususunda araştırmasında şu düşüncelere yer ayırmıştır: “İşletmelerde çalışanların işlerinde sağladıkları tatminin hangi düzeylerde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesinin büyük bir önemi vardır. Böylece, çalışanlar işgücü potansiyeli ve yeteneğine uygun bir üretim sektörü ve iş dalına yerleştirilerek üreticiliği ve yaratıcılığı maksimum düzeyde gerçekleştirilebilecektir. Bu tür bir uygulama ve yöneltme işletme örgütü çalışma ortamı uyumu-barışı ve çalışanların kişisel moral uyumlarının sağlanması açısından da önem kazanmaktadır”(80). Sonuç olarak çalışma

şartları ve ortamının işçi ile uyum halinde olması ve çalışanın ruh halinin iyi olması işin devamlılığı açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Tecrübe ve Aynı İşte Kalma Süresi: Uzun süre aynı branş yada sektörde çalışan işçilerin iş doyumları yüksek olmaktadır. Zaman içerisinde iş tecrübesinin artması sayesinde bu doyum daha da yükselmektedir. İş hayatına yeni atılım yapmış bir çalışanın hayalleri gerçeklerle ters düşmektedir. İş yerinde yeterince vakit geçirdikten sonra bu işçilerin görev yükselmesinin zorluğunu ve iş ortamı ile geçimsizliği görmeye başlamaktadır. İş hayatına uzun yıllarını vermiş kişiler mesleki doyumun zamana bağlı olduğuna ve ara ara ufak sorunları kabul etmeleri gerektiğini öğrenmelidirler(81).

Zeka ve Duygusal Zeka: Zeka, insanların tecrübelerinden kazandıkları deneyimlerinden bir şeyler öğrenme ve oluşan şartlara uyum sağlama kabiliyetidir(82). Bazı işlerde çalışanların zihinsel güç yerine bedensel güç kullanılması gerekmektedir. Sık sık tekrarlanan işlerde yani fabrika gibi işletmelerde alt birimlerdeki işler buna örnek olarak verilebilir. Zeka seviyesi yüksek olan bir çalışan bu tür işlerde çalıştığı zaman iş doyum düzeyi negatif yönde etkilenir. Bu tek düze yapılan işer zamanla çalışanın işinden sıkılmasına, işinde başarısız olmasına ve iş doyum düzeyinin düşmesine sebep olur(83). Bu nedenle de zeka, iş doyumunda önemli bir etkidir. Zeka seviyesi yüksek ya da düşük olan çalışanların iş doyum düzeylerinin normal zeka kapasitesindeki insanlardaki gibi olması beklenemez(84). Duygusal zekaya sahip olan bireyler duygularını kontrol altında tutabilirler. Duygularını koşullara göre şekillendirebilirler. Duygusal zekası yüksek personeller iş yaşamlarında gerekli yerde gereken kişiler ile sorunsuz bir iletişim kurabilirler. Çalışanlar işyerleri ile ilgili her türlü sorunlarını veya memnuniyetlerini rahatlıkla dile getirebildikleri zaman çalışanların işlerinden aldıkları doyumun daha yüksek olması beklenir(85,86).

Kişilik: İşçilerin kişilikleri çok farklı şekilde dağılmaktadır. Kimi işçiler yönetmek kimileri ise yönetilmek ister. Kimi işçiler zor, kimi işçiler ise kolay işleri sevmektedir. Bu ve buna benzer birçok durum iş alanlarında yaşanmaktadır. Burada örgüte önemli bir görev düşmektedir. Kişilerin kişilik hallerinin iş doyumlarını etkileyeceğini bilmeli ve bu yönde değerlendirmelerle iş dağılımı yapmaları örgüt çalışanlarının mesleki doyumunu arttıracaktır(81).

Çevresel ve Örgütsel Faktörler: Zamanının büyük bir parçasını iş ortamında tüketen bireylerin mesleki doyumlarının sağlanmasında örgütle alakalı olarak mesleğin şartları, örgüt içi disiplin, iş arkadaşları arasındaki iletişim, sosyal statü ve benzeri etkenler ciddi yer kaplamaktadır(87).

Ücret: Çalışanın istek ve ihtiyaçlarını karşılamaında önemli yere sahip olan ücret mesleki iş doyumunu da etkilemektedir. Çalışanın yüksek miktarda ücret alması mesleki doyumun artması için yetersiz kalmaktadır. İşçinin eline geçen para miktarının kendi hedefindeki para miktarına yakın olması mesleki doyumunu arttırmaktadır. Çalışanların

ücretlerinin dengesiz ve haksız şekilde dağıtılması örgütte iş doyumsuzluğuna yol açar. İşçi emeğinin karşılığını maaşında görmek ister. Bu emeklerin karşılığı doğru karşılandığı takdirde örgüt içi verimlilik artar(88).

Yükselme Olanığı: İşyerinde yükselme olanakları da iş doyumu üzerinde etkilidir. Bir üst göreve gelme daha çok sorumluluk yüklerken, kişinin kendi gelişimine ve sosyal hayatta edindiği saygıya olumlu anlamda etki etmektedir. İşyerinde terfi işçilerce farklı yorumlara açıktır. Bazı çalışanlar için yükselme durumu psikolojik bir kavram iken bazı işçiler için statü ve maddiyat demektir. Bu farklılık sayesinde bireylerce hissedilen iş doyumu da değişmektedir(89).

İşin Kendisi: Yapılan işin özelliklerinin mesleki doyuma etkisi olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. İşçinin mesleğini sevmesi ve benimsemesi önemlidir. İçindeki yetenekleri gösterebileceği ve kendini geliştirebileceği konumlarda çalışanlar faydalı olduklarını düşüneceklerdir. İş yerinde uzun süreli kalmaya şartlanmış bireylerin iş doyumu kısa süreliğine şartlanmış bireylerden daha yüksektir. Uzun süreli çalışacağını kabullenen birey için gelecek nettir ve belirsizlikleri azdır bu sayede çalışanın doyumu yüksek kalmaktadır(90).

Çalışma Koşulları: Çalışma koşullarının rahat ve güvenilir olması çalışanın iş hayatındaki tutum ve davranışlarını etkilemektedir. İş ortamının sağlıklı ve güvenilir koşullara sahip olması, çalışanın işi benimsemesini, kuruma olan bağlılığını, iş devamlılığını ve en önemlisi mesleki doyumunu önemli düzeyde etkilemektedir(91).

Yönetim: Bir örgütte yönetim, çalışanların iş doyum düzeylerini temel olarak iki yöntemle artırabilir. Birincisi iş gören merkezli olup yönetimin iş görenlerle yapıcı ve destekleyici ilişkiler geliştirilmesidir. Yönetimin çalışanların problemlerine karşı içtenlikle ilgi göstermesi ve işyerinde dostluk iklimi oluşturması, çalışanlarda olumlu tutumların ortaya çıkmasını sağlar ve böylece çalışanların işlerinde daha verimli çalışmalarını sağlanmış olur. İkincisi yönetimin karar verme sürecine işgörenlerin katılımlarını sağlamaktır. Bu sayede çalışanlar, kendi görüşlerine değer verildiğini düşünerek tanınma ve saygı duyulma ihtiyaçlarını tatmin etmiş olacaklardır(92,93).

Çalışma İlişkileri: Çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen örgütsel faktörlerden biri de çalışanların mesai arkadaşları ile olan ilişkileridir. Çalışma ilişkilerinin iş doyumuna katkısını çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı çalışma arkadaşları ile yapılan işin sonucunda ortaya çıkarılan ürünün vermiş olduğu mutluluk şeklinde tanımlanmaktadır. Bu memnuniyet, çalışanların iş doyum düzeylerini olumlu derecede etkiler(94).

Örgüt kültürü: 1990'lı yıllarda taşımacılık sektöründeki örgütlerde yapılan, iş görenlerin iş grup bağlılığı ve iş doyumu arasındaki ilişkilerinin incelendiği bir araştırmaya göre; bürokrasinin iş doyumu üzerinde çok etkili olmadığı saptanmıştır (95). Örgütün belirli bir kurala göre planlanması, örgüt çalışanlarının iş doyumunu artırır. Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf yanları, iş doyumu üzerinde doğrudan etkilidir(96).

B.5. İş Doyumunun Sonuçları

İşverenler örgüt içi verimliliğin artmasını sağlamak için çalışanlarını mutlu etmeye yönelik adımlar atmalı ve iş doyumunu artırmaları gerekmektedir. Örgütlerin amaçları doğrultusunda gerçekleştirmiş olduğu uygulamalarında iş doyumunun kişisel, örgütsel ve psikolojik sonuçları göz ardı edilmemeli(97).

İş Doyumunun Bireysel Sonuçları: Mesleki doyumunu etkileyen faktörler kişisel özelliklere göre değişiklik göstermektedir. Ömrünün büyük kısmını çalışma hayatına vermiş bireyler için mesleki doyumun sağlanması bireyin sağlığını ve özel hayatını ciddi anlamda etkilemektedir. Mesleki doyumunu yüksek olan bireyin işe karşı olan ilgisi mesleki doyumunu düşük bireyden daha fazladır(98).

Genel Yaşam Doyumuna Etkisi: Yaşam doyumunu ise kişinin iş hayatı dışında göstermiş olduğu duygusal tepkisi şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışma hayatının etkileri iş dışındaki yaşamı da etkilemektedir. Bu neden ile mesleki doyum kişinin yaşam doyumuyla birebir ilişkilidir. İş dışındaki yaşamında doyumunu olan birey, işinin kötüye gittiğini düşündüğünde mesleki doyumunu düşmektedir. Yaşam doyumunu işçinin arzu ve isteklerinin gerçek durum ile karşılaşmasında ortaya çıkan durumdur. Bireyin mesleki doyumunun iyi olması durumunda oluşan mutluluk motivasyon gibi hisler genel yaşam doyumunu da iyi anlamda etkilemektedir(99).

Yüksek Moral Sağlanması: Kendisi ile barışık ve mesleki doyumunu iyi olan bireyler diğer bireylere nazaren yüksek morale sahiptirler. Motivasyonu yüksek birey, enerjik ve heyecanlı bir şekilde görevlerini yerine getirmektedir. Bu çalışanlar kurumunun zor günlerine sabretmekte ve disiplin kurallarına daha çok uyum sağlamaktadır. Moral ve motivasyonu yüksek olan çalışanlar iş yerinin hedeflerine önem vererek amirlerinin talimatlarını dinleyerek uyum içinde çalışmakta ve yöneticisi tarafından takdir gören bu işçiler kuruma daha çok bağlılık göstererek çalışma hayatını devam ettirmektedir(90).

Fiziksel ve Ruh Sağlığına Etkisi: Çalışanların mesleki doyumunu ve genel sağlığı arasındaki ilişkiyi inceleyen uzmanlar, mesleki doyuma sahip kişilerin diğer kişilere kıyasla daha sağlıklı ve az stres ile yaşamlarını sürdürdüklerini ifade etmişlerdir. İş doyumunun az olması durumu kişilerin örgütlerden ayrılması, devamsızlık yapması ve tükenmişlik yaşamasına ortam hazırlar(100).

Davranış Biçimlerine Etkisi: Mesleki doyumsuzluk, işçinin meşgul olduğu iş hakkındaki şikayetleri ve bu duruma verdiği tepkinin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler mesleki doyumsuzluk yaşadıklarında yapıcı-yıkıcı, aktif-pasif şekilde tepkiler vermektedir. Mesleki doyumunu sağlanmayan işe son verme kararını da verebilir(101).

İş Doyumunun Örgütsel Sonuçları

Performans: Performans bir görevi yerine getirirken sarf edilen enerjidir. İşveren veya organizasyon tarafından ortaya konulan ürünün niteliği performansını ifade etmektedir. Mesleki

doyumunu yüksek bireyler örgüt içinde daha çok performans sarf etmekte ve örgüt hedeflerine önem vermektedir(102).

Verimlilik: İşçinin artan bilgi ve becerilerinin iş verimliliğini artırdığı gözlemlenmiştir. Kişi mesleğinden ne kadar memnun olursa işine olan bağlılığı bu oranda artacaktır. Örgütlerin çalışan bireylerini olumlu anlamda gözetecek uygulamaları verimliliği artıracaktır. İşçilerin bilgi ve birikimi ile uyumlu yerlerde zevk alarak çalışması verimliliği artıracaktır(97).

İşgücünün devredilmesi: Bir çok açıdan çalışan devrini azaltmak için, meselenin; çalışan boyutunda, meslek ve çalışma koşulları boyutunda ve kurum boyutunda teker teker irdelenmesi şarttır(103).

İşe devamsızlık: İş görenin, tatil ve izin zamanları haricinde çalışma saatleri içerisinde işinde olmaması olarak tanımlanmakta, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda devamsızlığın ve işten ayrılma oranının çok daha düşük olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konulmaktadır(104).

Sabotaj: Çalışanın mesleki doyumsuzluğuna bağlı olarak, kurumuna yönelik olumsuz duyguları, onun işini bir şekilde engellemesine, iş ortamına ait makine, alet vs. gibi şeylere zarar vermesine, kullanılmaz hale getirmesine, kurumsal hedefleri görmezden gelerek kurumun işleyişini bozmasına, işletmeye ait gizli bilgileri dışarı aktarmasına, işletme hakkında olumsuz söylentiler yaymasına, örgüt içinde politika yapmasına, örgüt dışındaki gruplara yönelerek onların normlarına uymasına, doyumsuzluğunun acısını bilinçli veya bilinçsiz olarak, kurumdan çıkarmasına sebep olabilmektedir. Hatta toplumun huzurunu, ekonomik gelişmeyi, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesine sebep olabilmektedir(98).

İş Doyumunun Psikolojik Sonuçları: Mesleki ilişkiler bir yandan da bireyin sosyal etkileşimlerini etkilemektedir. İş görenin mesleki doyumunun olmaması çalıştığı kuruma, kendisine ve sosyal hayatına yönelik iç dünyasında olumsuz hisler oluşmasına sebep olacaktır. Bunlar; işe ve kendine yabancılaşma, stres ve tükenme başta olmak üzere, yetersizlik duyguları, başkaları ile işbirliği sağlayamama, üretim hatalarında veya bireyin özel hayatındaki hatalarda artış, isabetsiz kararlar verme, verimsizlik, işini bırakma, işe devamsızlık, sorumluluk hissini zayıflaması, bıkkınlık, kavgacı ve saldırganca davranışlar şeklinde kendini gösteren ruhsal bozukluklar ve psikosomatik pek çok rahatsızlıklar (kişinin psikolojik rahatsızlığından etkilenerek ortaya çıkan fizyolojik bozukluklar ve hastalıklar) ortaya çıkabilecektir(67).

Mesleğine Yabancılaşma: Yabancılaşma duygusunu belirleyen en kritik nokta ise, çalışanın insan olarak ihtiyaçlarının farkına varması ve buna bağlı olarak çevreden beklenti içine girmesidir. Eğer ihtiyaçlarının karşılanmadığının farkında ve potansiyelinin bilincindeyse yabancılaşacak, bilincinde değilse kişi bu duyguyu hissetmeyecektir(105).

Stres: Çalışanların yaşadıkları stresle baş edebilmeleri ve güçlenebilmeleri için iş yerinde iş doyumsuzluğuna neden olan etmenlerin kaldırılıp, sosyal destek çalışmaları ile desteklenmeleri gerekmektedir(40).

Tükenme: Selye, organizmanın strese adaptasyon yeteneğinin sonsuz olmadığını, direnç aşamasında uyum sağlayamadığında tükenme aşamasına geçtiğini, ancak direnç aşamasında geçecek sürenin de kişiden kişiye değiştiğini bildirmektedir. Tükenme, bireyin yoğun performans sarf etmesi neticesinde görevini yerine getiremez bir duruma gelmesi ve duygusal anlamda kendisini tükenmiş hissetmesidir(106).

C. Tükenmişlik

İş yaşantısında sıkça karşılaşılan bir sağlık problemi olan tükenmişlik kavramını tanımlamak için birçok araştırma yapılmıştır. 20.yy da bu sağlık sorunuyla mücadele etmek için birçok tanımlama ve tükenmişlik modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller üzerinden araştırmalar yapılarak bu sağlık sorununu tetikleyen tüm faktörler araştırılıp en aza indirmeye çalışılmaktadır. Bu bölümde tükenmişlik kavramı ve bu sürece dahil olan tüm kavramlar, modeller, boyutları, belirti, neden, sonuç ve başa çıkma yöntemleri bahsedilmektedir.

C.1. Tükenmişlik Kavramının Tanımı ve Gelişim Süreci

Freudenberger ile 1974 yılında tanımı oluşturulan tükenmişlik, temel olarak kişinin enerjisinde ve performansında düşme, başarısızlık duygusu, bitkinlik ve karşılanamayan arzuların artması neticesinde ortaya çıkan tükenme hissi şeklinde tanımlanmıştır(107).

En çok bilinen ve kabul görmüş tükenmişlik tanımı, Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach'a (1981) göre tükenmişlik; sürekli diğer insanlarla çalışan, yoğun duygusal taleplerle karşılaşan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, işe, hayata ve insanlara karşı olumsuz tutumlarla dışavurumu ile oluşan bir hastalık tablosudur (108).

Maslach aynı zamanda tükenmişlik sendromuyla alakalı birçok araştırmanın ardından edindiği bulgularla yeni araştırmalara öncülük etmiştir. Bu araştırmalar sonucunda tükenmişliğin nasıl oluştuğuna, nedenlerine ve nasıl önleneceğine dair kapsamlı bilgiler sunmuştur. Maslach, tükenmişliğin aniden meydana gelmeyen bir durum olduğunu, ortaya çıkması için zaman geçmesi gerektiğini vurgulamıştır (108).

C.2. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Maslach ve Jackson, tükenmişliği; (1) Duygusal tükenme, (2) Duyarsızlaşma ve (3) Kişisel başarı duygusunun azalması şeklinde üç boyutlu bir yapı olarak ele almıştır. Bu boyutlar aşağıda açıklanmıştır(108).

Duygusal Tükenme: Kişinin diğer bireylerle yoğun etkileşimi neticesinde meydana gelen duygusal bitkinlik durumudur. Duygusal tükenme, zor bir içeriği olan tükenmişlik sendromunun en net haliyle fark edilebilen boyutudur(109).

Duyarsızlaşma: Kişinin hizmet verdiği ve bakımını gerçekleştirdiği kişilere karşı duygusuzlaşmasını ve tepkisiz kalmasını ifade etmektedir. Çalışan, hizmet sunduğu ortama karşı olumsuz, alaycı tutum ve hisler geliştirir(108). Kendisinden ve mesleğinden uzaklaşan bireyler, işe yönelik hedef ve coşkularını kaybederler(109).

Kişisel Başarı Duygusunun Azalması: Bu alt boyut, problemlerin üstesinden gelememe ve kendini güçsüz görme olarak açıklanabilir. Çalışanın yaşayacağı başarısızlık, kişide seilmeme, suçluluk ve benlik saygısını azaltacağından bireyi depresyona dahi sokabilir(110).

C.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Fiziksel Belirtiler: Freudenberger ve Richelson'a (1981) göre; genel olarak tükenmişlik içerisinde bulunan bireyler, iş yaşamının ilk dönemlerinde işlerine fazlaca düşkün, işlerini seven, kendilerini işe adanmış, mesai saatinin dışında da işe yönelik çalışmalarda bulunan, kendilerinden ve sosyal yaşamlarından ödün vererek yüksek performans göstermeye çalışan bireylerdir. Ancak bireylerin bünyeleri bu fazla çalışma karşısında yıpranmakta, bu bireylerin enerjisini tamamen tüketmekte ve fiziksel yönden önemli sorunlara yol açmaktadır(107).

Duygusal Belirtiler: Tükenmişliğin duygusal belirtilerini; depresif duygular içinde olma, bireyin kendisini destekten yoksun ve güvensiz hissetmesi, ev yaşamında dışarıya yansıtamadığı duygularının yoğunluğuyla sürekli tartışmaya hazır ve kızgın olması, günlük yaşamında sabırsız ve huzursuz olması sıralanabilir. Özetle duygusal belirtiler bireyin negatif yönlerindeki artış, pozitif yönlerinde ise azalış olarak kendisini göstermektedir. Duygusal belirtiler tükenmişliğin bir üst aşaması olarak görülebilir, birey başarısız olduğuna ve başarısının engellendiğine, emindir. Birey takdir görmediğine ve başarılı olamayacağına, işe yaramaz ve beceriksiz olduğuna bu duygulardan kurtulamayacağına inanmaktadır. Kişinin kendisiyle ilgili kabullendiği bu durumu değiştirmek ve bireyi bu durumdan kurtulabileceğine inandırmak oldukça zordur (107).

Zihinsel Belirtiler: Bireyin yukarıda belirttiğimiz işiyle ilgili negatif duyguları hayatının diğer bölümlerinde de yaşama karşı olumsuz tutum ve davranışlar geliştirmesiyle kendini göstermektedir. Sonuç olarak ise bireyde iş değiştirme, işine karşı ilgisiz davranma, işini gözden çıkarma gibi olumsuz tutumlar görülür(111).

Davranışsal Belirtiler: Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyin davranışları genel olarak; kendini agresif ve sinirli davranışlarla ortaya koyar, kendini bu olumsuz davranışlarla kanıtlama çabası içerisinde. Genellikle içine kapanır ya da çok seviyede iletişim kurar,

ağlama nöbetleri geçirir. Tükenen birey sosyal hayatında da şikayetçi bir yapıya bürünür, espri anlayışını kaybederek hiçbir ortamda mutlu olamayan biri haline gelir. Böylelikle zevk alabileceği tüm aktiviteleri bırakarak daha pasif aktivitelerle, örneğin televizyon seyretmek gibi, vakit geçirir. Davranışsal belirtilerin sonucunda ise bireyin iş değiştirme sıklığı artar. Genel olarak huzursuz davranışların etkisindedir. Bunların sonucu olarak ise kötü alışkanlıklar edinerek, sağlıksız bir yaşam sürmeye başlar. Aşırı çay-kahve, alkol, sigara tüketimi bunlara örnek verilebilir. Sağlık sorunları neticesinde ise; ilaç, sakinleştirici, uyuşturucu haplar gibi maddelerin kullanımı söz konusu olur(107).

Sosyal Belirtiler: Tükenmişliğin bir diğer belirtisi de sosyal belirtilerdir. Bu belirtinin daha sıklıkla iş ortamında görülmesi beklenir. Birey yaşadığı fiziksel ve psikolojik sorunlar nedeniyle kendini dış çevreden soyutlamıştır. Kalabalık içinde dahi kendini yalnız, diğer bireylerden kopmuş hisseder. Kendisiyle de barışık değildir ve kendisine karşıda yabancılaşmıştır. Bu boyut iş yaşamında yeterli rehberlik birimlerinin bulunmamasının bir sonucudur. İş yaşamından gerekli desteği almak birey için önemlidir(112).

C.4. Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler

Bireysel Faktörler: Tükenmişlik düzeyini etkileyen bireysel faktörler; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, motivasyon, kişilik, mesleki doyum, örgütsel destek, şeklinde ifade edilebilir. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır(113,114).

Yaş: Tükenmişliğin demografik değişkenlerle etkileşimi araştırıldığında en güçlü ilişki yaş faktörü ile olmuştur. Genç çalışanların, ileri yaştaki çalışanlara göre daha çok tükenme yaşadığı bulunmuştur(115).

Eğitim: Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, diğer bireylere kıyasla tükenmişlikleri yüksektir. Bunun altında yatan sebep eğitim seviyesi yükseldikçe artan sorumluluk ve beklentilerdir(115).

Cinsiyet: Cinsiyet demografik değişkenler arasında güçlü bir faktör olmamıştır. Birçok çalışmada cinsiyetlere göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Fakat son yıllarda yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere nazaren daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bunun altında yatan sebep olarak annelik rolü ve çalışma hayatını bir arada sürdürme çabası olduğu düşünülmektedir(115).

Medeni Durum: Medeni durum değişkeni araştırıldığında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bekâr erkeklerin evli olanlara göre tükenme riskleri daha fazla olmaktadır. Bir araştırmada bekar çalışanın tükenmişlik düzeyi boşanmış bireylerden yüksek çıkmıştır(115).

Örgütsel Faktörler: Tükenmişlik kavramının detaylı olarak incelemeye alındığı ilk yıllarda, tükenmişliğin bireysel faktörlerden kaynaklandığı açıklanmış, daha sonraları ise bireysel faktörlerden ziyade örgütsel alandaki faktörlerin daha etkili olduğu belirtilmiştir. Bireysel faktörlerin yanında bireyleri tükenmişliğe sürükleyen örgütsel faktörler, çalışma

hayatındaki çeşitli alanlara ayrılmış ve bu alanlarda görülen uyumsuzlukla sonuçlanabilecek olası tükenmişlik düzeyleri belirtilmiştir. Yapılan araştırmalara göre çalışma hayatındaki alanlar 6'ya ayrılmıştır(107).

İş Yükü: İş yükündeki artma duygusal tükenmeyle direk olarak bağlantılıdır. Yeterli zamanı ve desteği olmayan birey, duygusal tükenmeye maruz kalır(116). İş yükünün ağırlaşması çalışana her zaman daha fazla çalışması gerektiğini düşündürür. İşin beklentileriyle çalışanın kapasitesi arasında negatif bir bütünleşme oluşur. İş yükünün fazlalığı, bireyin çalışma hayatının yanında sosyal hayatını ve aile hayatını da olumsuz etkilemektedir. Örneğin; kişi işini bitirebilmek adına ailesiyle geçireceği veya tatile ayıracağı zamandan feragat etmek zorunda kalabilir(116).

Kontrol Eksikliği: Çalışan kişiyi olumsuz yönde etkileyen bir diğer alan ise kontrol eksikliğidir. Araştırmalar kontrol eksikliği ile yüksek düzeyde stresin bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışana deneyimlerini ve fikirlerini iş yerinde paylaşmasına fırsat verilmemesinden dolayı kaynaklanır. Çalışan kendisine fırsat verilmeyen iş yerinde sürekli gerilediğini hissedip, bir zaman sonra ayrılmak istediğini söyleyip işten çıkabilir(129).

Ödüller: Yapılan çalışmalar finansal, sosyal ve kurumsal alanlarda yetersiz ödüllendirmenin bulunduğu yerlerde çalışanların tükenmişliğe yatkın olduğunu açıklamaktadır. Ödüllendirmenin eksikliği maddiyatın yanında çoğu zaman manevi anlamda da ön plana çıkar. Özellikle de insana hizmet eden sektörlerde çalışan kişilere gelen hastalar (veya müşteriler, danışanlar) hasta olduklarından veya zor durumda olduklarından negatif enerjilerini çalışanlara yansıtırlar. İyileştikten sonra da hiçbir pozitif yaklaşımda bulunmadan çalışanları negatif duygularla baş başa bırakırlar. Görev yaptığı iş içerisinde pozitif ödüllendirme elde edemeyen kişiler ise tükenmeye daha yatkın hale gelirler(117).

Aidiyet: Tükenmişliğe sebep olan dördüncü alan ise aidiyet duygusudur. İnsanlar hayatları boyunca sosyal bir varlık oldukları için kendilerini daima bir topluma ait hissetme ihtiyacı duyarlar. Bu ihtiyaçtan dolayı çevrelerindeki diğer kişilerle devamlı iletişim halindedirler. Çalışma ortamında da kişi ve çalışma arkadaşlarının iletişimi, çalışanın motivasyonu açısından oldukça önemlidir. Birey ile çalıştığı ortamdaki kişiler açısından uyumsuzluklar oluştuğunda birey kendisini dışlanmış, yetersiz, başarısız ve yalnız hisseder. Büyük bir yalnızlıkla baş başa kalan kişi diğerleriyle çatışma haline girer (107). Bazı durumlarda ise tam tersine çalıştığı kişilerle daha iyi ilişkiler kurabilmek adına büyük bir çaba gösterir. Birey çalıştığı ortamdaki kişilerle uyum sağladığı zamanlarda sosyal desteği de beraberinde sağlamış olur, fakat uyumsuzluk devam ederse iş yerinde çalışanlar arasındaki düşmanlık artar ve yüksek seviyelerde tükenmişlik (veya stres) meydana gelir(117).

Adalet: Tükenmişlikte yeni bir alan olarak belirlenen adalet yeni bir faktör olarak yerini almaktadır. Kızgınlık ve düşmanlık genellikle adaletsizce yapılan muameleden meydana gelir(117). Örgütün çalışana uyguladığı adaletsiz tutum, kişinin kendisini diğer

çalışanlardan farklı ve daha vasıfsız hissetmesine neden olabilir. Örgüt bazı çalışanlara ayrıcalıklı davrandığı zamanlarda adaletten söz edilemez. Bireyin çalıştığı ortamda adaletsizliğin oluşturduğu tükenme iki şekilde kendisini göstermektedir. İlki adaletsizliğe uğramış kişinin duygusal anlamda çökmesi, ikincisi ise işine ve çalıştığı ortama karşı duyarsızlaşmasıdır(107).

Değerler: Altıncı alan hakkında çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Değerlerin çatışma durumu bireyin çalıştığı alandaki değerleriyle, örgütünkilerin birbirleriyle örtüşmemesi halinde meydana gelir. Birey ne yapması gerektiği ve ne yapmak istediği hakkında büyük bir karmaşa yaşar(117). Çalışma hayatında değerler, bireyin işle olan ilişkisini, performansını ve motivasyonunu önemli derecede etkileyecek bir yere sahiptir. Örgütün beklentileriyle çalışan birey arasında oluşan beklenti uyumsuzlukları tükenmişliği beraberinde getirir(116).

C.5. Tükenmişlik İle Mücadele Etme Yöntemleri

Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Bireysel tükenmişliğe karşı bu aşamada yapılması gerekenleri aşağıdaki şekilde özetlemek mümkündür;

- Tükenmişlik sendromu yaşayan birey inancını ve gücünü yitirmiştir. Bu nedenle; yeni bir bakış açısına ve de değerler bütününe ihtiyaç duymaktadır. Birey yeniden düşünce ve değer sıralamasını oluşturmalıdır.
- Bireyin işe alınmadan önce yapacağı işin zorluk ve risk derecesi konusunda tam olarak bilgilendirilmesi önemlidir.
- Bireyin tükenme konusunda bilgi sahibi olması, kendisindeki değişimleri daha önceden anlamasında ve gerekli önlemleri almasında erken davranmasını sağlayacaktır.
- Bireylerin duygularını ve içinde ki buldukları durumların zorluklarını paylaşmaları için gerekli ortamın hazırlanması ve bu konuda yardım almaları sağlanmalıdır.
- Bireyin belli sınırlara sahip olan bir insan olduğu gerçeğini unutmaması, gereksiz ve üstesinden gelemeyeceği sorumlulukların altına girmesi önlenmelidir.
- Bireyin iş dışındaki yaşamını de destekleyecek alanlar teşvik edilmeli, hobilere sahip olan ve sosyal çevresi geniş olan bireylerin tükenmeye karşı daha dayanıklı ve donanımlı olduğu unutulmamalıdır.
- Bireyin tatil gibi olanaklardan yararlanması teşvik edilebilir.
- İş ortamındaki rutinleri azaltarak, monotonluğun önüne geçilmelidir.
- İş sonrası dinlendirici aktivitelerle uğraşmak birey için yararlı olacaktır.
- Nefes alma, gevşeme gibi basit tekniklerle rahatlamak mümkündür, unutulmamalı.
- Bireyin yaşamında mizah ve espriye yer vermesi yararlı olacaktır(118).

Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Bu düzeyde ilk farkındalık tükenmişliğin birey kökenli olduğu yönündedir. Bu nedenle de ilk olarak alınan önlem

bireyin işten çıkarılması olmuştur. Ancak sonraları bireyi tükenmişliğe asıl neden olan değişkenlerin bireyin kendisinden çok, iş ve mesleki koşullardan kaynaklandığı saptanmıştır. Örgütsel kaynaklı olan tükenmişliğin önlenmesinde ve verimliliğin artırılmasındaki ana etmen çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve de çalışma refahının yükseltilerek bireyin işle bütünleşmesinin sağlanmasıdır. İşletmeler tükenmişlik ile başa çıkamazlarsa çok daha yüksek maliyetlere katlanmak durumunda kalabilirler. Bu nedenle çalışma hayatındaki uyumsuzlukların belirlenerek, bunların ortadan kaldırılması, bireyde aidiyet duygusunun oluşturulması, enerjisinin yükseltilmesi bu yolla da verimlilik ve etkinliğinin artırılması gerekmektedir(107). Çalışanların örgütsel adaletin yokluğu yönündeki algının yol açabileceği tükenmişliği önlemek gerekmektedir. Çalışanların olumlu örgütsel adalet algısı geliştirmelerini sağlayacak önlemleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- İş ortamında doğru iletişime önem verilmeli,
- Çalışanlara rehberlik edilerek psikolojik yönden destek alması sağlanmalı, bunun için kurs ve seminer düzenlenmeli,
- İş ortamındaki işleyişin genel ve herkese eşit olduğu, özelleştirilmesi algısı oluşturulmalı,
- İş ortamındaki adaletin her yönüyle adil olduğu inancının sağlanması gerekmektedir. Bunun için ise, ücret, terfi, ikramiye, iş dağılımı, ast-üst ilişkilerinde saygı ve güvenin eşit olmasına dikkat edilmelidir. İş ortamındaki adalet algısı çalışanın örgüt ile özdeşleşerek belirlenen hedeflere ulaşmada daha istekli olmasını sağlayacaktır,
- Tükenmişliğe neden olan etmenlerin doğru olarak tespiti, iş ortamındaki adalet algısının zedelenmesinin önlenmesine önem verilmelidir,
- Örgüt içindeki ödüllendirme sisteminin adaletli olması, çalışanın çabasının karşılığını tam olarak aldığı kanaatinde olması sağlanmalıdır. Emek-fayda eşitliğinin sağlanması yönünde örgütsel önlemler alınmalıdır(119).

İş Arkadaşları Düzeyinde Yapılması Gerekenler: Tükenmişliğin önlenmesi amacıyla, çalışma arkadaşları düzeyinde alınması gereken önlemleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür;

- Çalışma arkadaşlarının bazı zamanlarda iş dışındaki konular hakkında konuşmaları konusunda izin verilmeli,
- Takım olma bilinci oluşturulmalı ve eşit iş yükü dağılımı sağlanmalı,
- Takım halinde çalışmanın getirdiği problemlerin sürekli hale gelmesi önlenmeli, alınacak çözüm önlemleri geciktirilmemeli,
- İş ortamında karşılaşılan sorunların çözümünde mümkün olduğunca ortak karar alınması yolu tercih edilmeli,
- Daha kıdemli olan çalışanların meslekte yeni olan bireylere model olabilecek donanımda olmaları sağlanmalıdır(118).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, Presenteizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisini belirlemek amacıyla kesitsel tanımlayıcı türde yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma verileri Haziran-Aralık 2016 tarihleri arasında, Gaziantep Üniversitesi Hastanesi, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde hizmet vermekte olan Dilek Halı Fabrikası ve Melike İplik Fabrikasından yazılı kurum izni alınarak toplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; Gaziantep Üniversitesi Hastanesi temizlik ve hasta bakım personeli(n=500), Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde hizmet vermekte olan Dilek Halı Fabrikası işçileri(n=205) ve Melike İplik Fabrikası işçileri(n=210) oluşturmaktadır. Çalışan işçilerin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak süre, maliyet, iş yoğunluğu gibi engellerden çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 524 işçiye anket uygulanmıştır. Çoklu işaretleme, sayfa atlama, eksik işaretleme gibi hatalardan dolayı hastane personeline ait 150, dilek halı fabrikası işçilerine ait 150, melike iplik fabrikası işçilerine ait 115 adet form olmak üzere toplamda 415 adet form analiz için uygun görülmüş ve örneklem olarak değerlendirilmiştir.

3.4. Araştırmadaki Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında çalışanların tanıtıcı özelliklerini ve presenteizme ait bilgi ve tecrübelerini ölçen anket formu(Ek1), presenteizm düzeyini için Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği (KİV-6)(Ek2), iş doyumu için Minnesota İş Doyum Ölçeği(Ek3), tükenmişlik için Maslach Tükenmişlik Ölçeği(Ek4) kullanılmıştır.

Çalışanların tanıtıcı özellikleri ve presenteizme bilgi ve tecrübelerini ölçen anket formu: İşçilerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, sosyal güvence, doğum yeri, en çok yaşadığı yer, ev sahibi olma durumu, bakmakla sorumlu olduğu kişi sayısı, bakmakla sorumlu olduğu kişilerde hastalık durumu, aylık kazancı, işyerine ulaşım şekli, tatil yapabilme, sosyal etkinlik, kronik hastalık, uyku, stres, çalışma yılı, çalışma şeklini ölçen 20 soru, presenteizm ile karşılaşma, presenteizme sebep olanlar, presenteizm bağlı ortaya çıkan hastalıklar, presenteizm'in iş hayatına etkisi, presenteizm ile mücadele etme yöntemlerini değerlendirmeye yönelik 8 soru olmak üzere; toplam 28 soru bulunmaktadır.

Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği (KİV-6): Stanford Presenteizm Ölçeği Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesi tarafından geliştirilmiştir. KİV-6'da sağlık ve kendini işe verememe ölçümüne destek veren altı temel öge belirlenmiştir. Ölçekte çalışanın iş amaçlarına ulaşması ve başarılı olabilmesi için mevcut fiziksel ve/veya psikolojik sorunların üstesinden gelme, iş stresiyle başa çıkmak için algı, odaklama ve enerji düzeylerinin değerlendirmesi yapılmaktadır. Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği-6'nın Değerlendirmesi 5'li Likert tipi puanlama yapılmıştır.

Ölçekteki 1, 3 ve 4 numaralı maddeler ters puanlanırken 2, 5 ve 6 numaralı sorular düz puanlanmıştır(120).

Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği-6 Turpin tarafından yapılan analizlerde iç tutarlılığı (Cronbach alfa) 0.80 bulunurken, Coopmans yaptığı çalışmada 0.76, çalışmamızda iç tutarlılık 0.482 bulunmuştur. Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği-6'de kendini işe verememe ile ilgili verileri toplamada kullanılabilir bir ölçektir. Altı madde içermesi nedeniyle kullanıcılar tarafından kolaylıkla doldurulmaktadır(121).

KİV-6 toplam puanı 6-30 arasında olabilir. Düşük puanlar düşük başarıyı, yüksek puanlar yüksek başarıyı gösterir. Çalışmamızda KİV-6 puanları 5 grup üzerinden 6-10, 11-15, 16-20, 21-25, 26-30 puan aralıklarında değerlendirilmiştir. 6-10 arası puan en yüksek kendini işe verememeyi, 26-30 arası puanlar en düşük kendini işe verememeyi göstermektedir(120).

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin 20 sorudan oluşan kısa formu kullanılmıştır. Ölçek Weiss, Dawis, England ve Lofquist (1967:1-2) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe çevirisi, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan 1985'te yapmıştır cronbach alfa 0.77, çalışmamızda cronbach alfa 0.86, içsel doyum için 0.78 ve dışsal doyum için 0.76 olarak bulunmuştur. Ölçek, kuramsal temelini 1959 Herzberg'in çift faktör teorisinden alıp içsel ve dışsal doyum boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutların açıklaması şu şekildedir:

İçsel doyum: Herzberg'in çift faktör teorisinde motivasyon faktörleri olarak nitelendirilen; saygınlık, başarı, sorumluluklar ve işin kendisi gibi işin içsel özelliğine ait unsurlardan kaynaklanan doyumdur. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Ayrıca içsel doyum değişkenlerinden elde edilen puanlar toplanarak 12'ye bölüldüğünde içsel doyum puanı elde edilmektedir.

Dışsal doyum: Herzberg'in çift faktör teorisinde hijyen faktörleri olarak nitelendirilen; ücret, yönetim politikası, iş ilişkileri ve iş koşulları gibi işin çevresine ait unsurlardan kaynaklanan doyumdur. 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı sorulardan oluşmaktadır. Değişkenlerin toplamın 8'e bölünerek dışsal doyum düzeyini belirlemektedir. Tüm değişkenlere verilen cevapların puanları toplanarak 20'ye bölüldüğünde genel iş doyum değeri elde edilir(121).

Ölçekte beşli likert türünden 20 soru bulunmaktadır. "çok memnunum" seçeneği beş puan, "memnunum" dört puan, "kararsızım" üç puan, "memnun değilim" iki puan ve "hiç memnun değilim" seçeneği bir puandır(49). Bu ölçekten alınabilecek en düşük puanlar; İçsel doyum puanı:1, Dışsal doyum puanı:1, Genel doyum puanı:1'dir. Alınabilecek en yüksek doyum puanları; İçsel doyum puanı:5, Dışsal doyum puanı:5, Genel doyum puanı:5'dir. İş doyumunu ölçeğinden alınan puan ortalamalarının 3 olması iş doyumunun nötr olduğunu, 3'den az olması iş doyumunu düşüklüğünü, 3'den yüksek olması iş doyumunu yüksekliğini ifade etmektedir(122).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonunda envanterin üç alt

boyutu için Cronbach Alfa katsayıları duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.65 ve kişisel başarı hissi azalması için 0.72 olarak bulunmuştur. Ergin tarafından yapılan güvenilirlik çalışmalarında tükenmişliğin üç alt boyutu için iç tutarlılık katsayıları; 0.83, 0.65, 0.72 ve tekrar/tekrar test katsayıları 0.83, 0.72, 0.67 olarak hesaplanmıştır(153). Çalışmamızda duygusal tükenme 0.74, duyarsızlaşma 0.66 ve kişisel başarı hissi azalması 0.61 bulunmuştur. Orijinal formundaki 7 basamaklı yanıt seçenekleri, Türkçe uyarlamasında 5 basamaklı yanıt seçenekleri olarak düzenlenmiştir(123). İşçilere yapılan bu araştırmada 5 seçenekli form kullanılmıştır. MTE, 22 madde ve üç alt ölçekten oluşan bir ölçme aracıdır. Bu alt ölçekler; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır.

Duygusal Tükenme; Duygusal enerjinin boşalması olarak gelişen yorgunluk, bitkinlik ve aşırı yüklenilmiş olma durumlarını tanımlar ve 9 maddeden (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. maddeler) oluşur(124).

Duyarsızlaşma; Kişinin iş ortamında hizmet verdiği kişilere karşı duygudan yoksun bir şekilde davranması olarak tanımlanır ve 5 maddeden (5, 10,11, 15 ve 22. maddeler) oluşur.

Kişisel Başarı eksikliği; İşyerinde çalışanın başarı duygusunda meydana gelen azalma ifade edilir ve 8 maddeden (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler) oluşmaktadır(109).

Ölçekte yapılan puanlama sonucunda toplam puan ve alt boyut puanları elde edilmektedir. MTÖ'yü oluşturan üç alt boyutun puanları her madde için 0-4 puan arasında değerlendirilmektedir. Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Bu çalışmada kişisel başarı alt boyutunun puanlaması, analiz ve yorumda kolaylık sağlaması için ters yönde yapılmış ve 'kişisel başarı eksikliği' ifadesi kullanılmıştır. Buna göre, kişisel başarı alt boyutundan alınan yüksek puanlar yüksek tükenmişlik göstergesi olarak kabul edilmiştir. Tükenmişlik tek bir puan ile ifade edilmemekte, her bir katılımcının üç alt ölçekten aldıkları puanlar ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Buna göre, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarından alınan yüksek puanlar, tükenmişliğin yüksek olduğunu; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt ölçeklerinden alınan düşük puanlar, tükenmişliğin düşük olduğunu; her üç alt ölçekten alınan puanların orta düzeyde olması, tükenmişliğin orta düzeyde yaşandığını ifade etmektedir (125). Duygusal tükenme alt ölçeğinden alınan puanlar toplamı ; 0-11 arasında düşük, 12-17 arasında orta, 18 ve üzeri yüksek düzeyde tükenmişliği gösterir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinden alınan puanlar toplamı; 0-5 arasında düşük, 6-9 arasında orta, 10 ve üzeri yüksek düzeyde tükenmişliği gösterir. Kişisel başarı eksikliği alt ölçeğinden alınan puanlar toplamı; 0-21 arasında düşük, 22-25 arasında orta, 26 ve üzeri ise yüksek düzeyde tükenmişliği gösterir(126).

Araştırma verileri Haziran-Aralık 2016 tarihleri arasında, Gaziantep Üniversitesi Hastanesi, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde hizmet vermekte olan Dilek Halı Fabrikası ve Melike İplik Fabrikasında çalışan işçilere yüz yüze görüşme tekniği ile toplanmıştır. Her anket formunun uygulanması 25-30 dk arasında sürmüştür.

3.5. Araştırmanın Verilerinin Değerlendirilmesi

Verilerin kodlanması ve değerlendirmesi bilgisayar ortamında SPSS 24.00 paket programında yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin araştırılmasında Cronbach's alpha katsayısından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların tanıtıcı özellikleri, presentizm düzeyleri, iş doyumunu düzeyleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri ölçmek için ki kare testi, tanıtıcı ve presentizm'e ait bilgi ve tecrübeler için sayı ve yüzdeler kullanılmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırma için Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 30.05.2016 tarihinde 2016/173 numaralı karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Araştırma için Gaziantep Üniversitesi Hastanesi, Gaziantep Organize Sanayi Bölgesinde hizmet vermekte olan Dilek Halı Fabrikası ve Melike İplik Fabrikasından yazılı olarak izinler alınmıştır(Ek5, Ek6, Ek7).

Araştırma kapsamına alınan tüm işçilere araştırmanın amacı ve önemi hakkında gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra katılmak isteyen işçilerden sözlü onam alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlılığı

Araştırma 2016 Haziran-Aralık tarihleri arasında Gaziantep Üniversitesi Hastanesi temizlik ve hasta bakıcı personeli(n=150), Dilek Halı Fabrikası işçileri(n=150) ve Melike İplik Fabrikası işçileri(n=115) ile sınırlıdır.

Araştırmaya katılan işçilerin eğitim düzeylerinin düşük olması ve kurumları tarafından meslek ve iş hayatlarına ilişkin eğitici politikaların az olması, çalışmaya ait kavramların anlaşılmasında bir kısıtlılık kaynağı olarak görülmüştür.

Araştırmaya katılan işçinin iş yükünün çok ve dinlenme süresinin az olmasından kaynaklı olarak anketimize ayırdığı sürenin ve dikkatinin kısıtlı olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan işçinin anket sorularına verecekleri cevaplar neticesinde iş güvencesinin elinden alınacağını düşünmesi katılımında bir kısıtlılık olmuştur.

İnsan üzerine yapılan tüm deneysel çalışmalarda bir kısıt olarak karşımıza çıkan örneklem grubunun anket uygulaması esnasında bulunduğu ruh hali ve demografik faktörlerin etkileri bu akademik çalışmanın kısıtlarındandır.

4-BULGULAR

Tablo 1: Çalışanların Sosyo- Demografik Özellikleri

Yaş	Sayı	%
0-21	13	3,1
22-31	137	33,0
32-41	178	42,9
42-65	87	21,0
Cinsiyet		
Erkek	403	97,1
Kadın	12	2,9
Eğitim düzeyi		
Okur-yazar değil	10	2,4
Okur-yazar	16	3,9
İlkokul mezunu	145	34,9
Ortaokul mezunu	106	25,5
Lise mezunu	123	29,6
Üniversite mezunu	15	3,7
Medeni durum		
Evli	358	86,3
Bekar	57	13,7
Doğum yeri		
Gaziantep	316	76,1
Gaziantep dışı	99	23,9
En çok yaşanan şehir		
Gaziantep	385	94,7
Gaziantep dışı	30	5,3
Ev sahibi- kiracı		
Ev sahibi	186	44,8
Kiracı	229	55,2
Aylık kazanç		
Gelir giderden az	273	65,8
Gelir gidere denk	109	26,2
Gelir giderden fazla	33	8,0
Baktığımız kişi sayısı		
Cevapsız	15	3,6
1-3	131	31,6
4-7	259	62,4
8-18	10	2,4
Baktığımız kişilerde hastalık		
Evet	98	23,6
Hayır	317	76,4
Toplam	415	100,0

Tablo 1’ de çalışanların; %33,0’ı 22-31, %42,9’u 32-41, %21,0’ı 42-65 yaş aralığında; %97,1’i erkek, %34,9’u ilkokul, %25,5’i ortaokul, %29,6’sı lise mezunu ve %86,3’ü evlidir. Çalışanların; %76,1’i Gaziantep doğumlu %94,7’si en çok yaşadığı şehir Gaziantep, %44,8’i ev sahibi olduğu; çalışanların %65,8’inin gelirinin giderinden az olduğu, %31,6’sının 1-3 arası kişiye baktığı, %62,4’ünün 4-7 arası kişiye baktığı, %76,4’ünün baktığı kişilerde hastalık olmadığı saptanmıştır.

Tablo 2: Çalışanların Yaş, Baktığı Kişi Sayısı ve Çalışma Yılı Özellikleri

	Ortalama	Max.	Min.
Yaş	34,75	65	18
Baktığı Kişi Sayısı	4,03	18	1
Çalışma Yılı	10,52	35	1

Tablo 2’de çalışanların; yaş ortalamasının 34,75, baktığı kişi sayısı ortalamasının 4,03, çalışma yılı ortalamasının 10,52 olduğu görülmüştür.

Tablo 3: Çalışanların Çalışma Yaşamı Özellikleri

Çalışma yılı	Sayı	%
1-5	147	35,4
6-10	110	26,5
11-20	104	25,1
21-35	54	13,0
Çalışma şekli		
Sürekli gündüz	111	26,7
Sürekli gece	20	4,9
Vardiyalı	284	68,4
İşyerine ulaşım şekli		
Yürüyerek	44	10,6
Servis aracı ile	259	62,4
Toplu taşıma aracı ile	96	23,1
Kendi aracım ile	16	3,9
Sertifikaya sahip olma durumu		
Evet	194	46,7
Hayır	221	53,3
Toplam	415	100,0

Tablo 3’de çalışanların; %35,4’ünün çalışma yılı 1-5 arası, %26,5’inin çalışma yılı 6-10 arası, %25,1’inin çalışma yılı 11-20 arası olduğu; %26,7’sinin sürekli gündüz, %4,9’unun sürekli gece, %68,4’ünün vardiyalı olduğu; %10,6’sının işyerine yürüyerek, %62,4’ü servis aracı %23,1’i toplu taşıma aracı, %3,9’u kendi aracı ile olduğu; %53,3’ünün sertifika sahibi olmadığı görülmüştür.

Tablo 4: Çalışanların Sosyal Hayat Özellikleri

Tatil yapabilmek	Sayı	%
Yapabiliyorum	95	22,9
Yapamıyorum	320	77,1
Sosyal etkinlik		
Yetersiz	291	70,1
Kısmen yeterli	102	24,6
Yeterli	22	5,3
Toplam	415	100,0

Tablo 4’de çalışanların; %77,1’inin tatil yapamadığı, %70,1’inin sosyal etkinlik durumu yetersiz, %5,3’ünün sosyal etkinlik durumu yeterli olduğu görülmüştür.

Tablo 5: Çalışanların Sağlık Özellikleri

Uyku problemi	Sayı	%
Uyku problemi yaşıyorum	110	26,5
Uyku problemi yaşamıyorum	305	73,5
Stresli yaşadığınız var mı		
Evet	221	53,3
Hayır	194	46,7
Kronik Hastalığınız varmı		
Evet	53	12,8
Hayır	362	87,2
Toplam	415	100,0

Tablo 5’de çalışanların, %73,5’inin uyku problemi yaşamadığı; %53,3’ünün stresli yaşadığı olduğu; %87,2’sinin kronik hastalığı olmadığı görülmüştür.

Tablo 6: Çalışanların Presenteizm Özellikleri

Presenteizm ile karşılaşma	Sayı	%
Cevapsız	15	3,6
Evet	142	34,2
Hayır	258	62,2
Presenteizm sonucu hastalık		
Cevapsız	65	15,7
Hayati tehlike arz eden	25	6,0
Sürekli rahatsızlık arz eden	26	6,3
Akut rahatsızlıklar	206	49,6
Diğer rahatsızlıklar	93	22,4
Presenteizm'in iş hayatına etkisi		
Cevapsız	86	20,7
Performans düşüklüğü	92	22,2
Motivasyonda azalma	122	29,4
Memnuniyetsizlik	95	22,9
İşe devamsızlık	20	4,8
Presenteizm ile mücadele yöntemi		
Cevapsızlar	32	7,7
Sağlıklı, planlı yaşıyorum	77	18,6
İş ve ev yaşantısı sınırları belirleme	77	18,6
Yaşamak için çalışıyorum	180	43,4
İş birliği ve sosyal destek alıyorum	17	4,0
Hayır demeyi başarıyorum	32	7,7
Toplam	415	100,0

Tablo 6'da çalışanların; %34,2'sinin presenteizm ile karşılaştığı, presenteizm sonucu %6,0'ının rahatsızlık, %6,3'ünün sürekli rahatsızlık %49,6'sının akut rahatsızlık geçirdiği görülmüştür. Çalışanlarda presenteizm'in iş hayatına etkileri; performans düşüklüğü %22,2, motivasyonda azalma %29,4, memnuniyetsizlik %22,9, işe devamsızlık %4,8 görülmüştür. Çalışanların %18,6'sının sağlıklı ve planlı yaşamak, %18,6'sının iş ve ev yaşantısı sınırlarını belirlemek, %43,4'ünün yaşamak için çalışmak, %4,0'ının iş birliği ve sosyal destek almak, %7,7'sinin hayır demeyi başarmak yöntemiyle presenteizm ile mücadele ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 7: Çalışanlar'da Presenteizm Kaynaklarına Ait Özellikler

İşin gereğinden kaynaklı sorunlar	Sayı	%
Cevapsız	73	17,6
Fazla çalışma-aşırı iş yükü	169	40,7
Rol çatışması	52	12,5
Rol belirsizliği	84	20,2
İnsiyatif ve görevlendirilme	37	9,0
İş ortamından kaynaklı sorunlar		
Cevapsız	64	15,4
İş ortamı	128	30,8
Kötü yönetim ve Lider tarzı	64	15,4
İş tatmini	101	24,4
İş kazası ve meslek hastalığı	58	14,0
Kişisel kaynaklı sorunlar		
Cevapsız	44	10,6
İş yaşam ve aile dengesi	158	38,2
Kariyer yapamamak	82	19,8
Eğitim durumu	82	19,8
Yaş ve hizmet süresi	49	11,8
Çevresel kaynaklı sorunlar		
Cevapsız	51	12,2
Ekonomik sorunlar	309	74,5
Siyasi, politik belirsizlikler	24	5,8
Çevre-Trafik sorunu	31	7,5
Toplam	415	100,0

Tablo 7’de çalışanlarda presentizm’e sebep olan işin gereği kaynaklı sorunların %40,7’si fazla çalışma ve aşırı iş yükü, %12,5’i rol çatışması, %20,2’si rol belirsizliği, %9’u inisiyatif ve görevlendirmedir. Çalışanlarda presentizm’e sebep olan iş ortamından kaynaklı sorunların; %30,8’i iş ortamı, %15,4’ü kötü yönetim ve liderlik tarzı, %24,4’ü iş tatmini, %14,0’ı iş kazası ve mesleki hastalık şeklindedir. Çalışanlarda presentizm’e sebep olan kişisel kaynaklı sorunların; %38,2’si iş ve aile yaşamı dengesi sorunları, %19,8’i kariyer yapamama, %19,8’i eğitim durumu, %11,8’i yaş ve hizmet süresi şeklindedir. Çalışanlarda presentizm’e sebep olan çevresel kaynaklı sorunların oranları; %74,5’i ekonomik sorunlar, %5,8’i siyasi, politik belirsizlikler, %7,5’i çevre ve trafik sorunları şeklindedir.

Tablo 8: Çalışanların Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeğine Göre Presentizm Düzeyleri

	Çok Düşük		Düşük		Orta		Yüksek		Çok Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Presentizm	13	3,1	94	22,7	208	50,1	82	19,8	18	4,3

Tablo 8’de çalışanların % 50,1’i orta düzeyde presentizm yaşamaktadır.

Tablo 9: Çalışanların Minnesota İş Doyum Ölçeğine Göre İş Doyum Düzeyleri

	Düşük İş Doymu		Nötr		Yüksek İş Doymu	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İş Doymu	143	34,4	12	2,9	260	62,7
İçsel Doym	123	29,7	15	3,6	277	66,7
Dışsal Doym	177	42,7	30	7,2	208	50,1

Tablo 9’da çalışanların; %62,7’si yüksek iş doymu, % 66,7’si yüksek içsel doym, % 50,1’i yüksek dışsal doym yaşamaktadır.

Tablo 10: Çalışanların Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Göre Tükenmişlik Düzeyleri

	Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Duygusal Tükenme	97	23,4	135	32,5	183	44,1
Duyarsızlaşma	154	37,1	144	34,7	117	28,2
Kişisel Başarı eksikliği	397	95,7	14	3,3	4	1,0

Tablo 10’da çalışanların; %44,1’ i yüksek düzeyde duygusal tükenme, %37,1’i düşük düzeyde duyarsızlaşma, %95,7’si düşük düzeyde kişisel başarı eksikliği yaşamaktadır.

Tablo 11: Çalışanların KIV-6 Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikleri

İfadeler	Alfa katsayısı	Ortalama	Standart sapma
	0,482		
İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu.		31735	1,25254
Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.		3,1735	1,28114
Sağlık problemlerim nedeni ile yaptığım işten zevk alamadım.		2,8506	1,30656
Sağlık problemlerim nedeni ile işimde bazı görevleri bitirebilme konusunda kendimi umutsuz hissettim.		3,1205	1,26832
İş sırasında, sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki hedeflere ulaşabildim.		3,0554	1,20759
Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.		2,6337	1,24366

Tablo 11’de çalışanların KIV-6 ölçeğine ilişkin değerlendirmeleri Alfa katsayısı, ortalama ve standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Buna göre; “İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu.” ve “Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.” ifadesi en yüksek ortalamaya, “Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.” ifadesi en düşük ortalamaya sahip ifadelerdir.

Tablo 12: Çalışanların KIV-6 Ölçeği Frekans Analizi

KIV-6	N	SEÇENEKLER									
		Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum	
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu.	415	35	8,4	115	27,7	83	20,0	107	25,8	75	18,1
Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.	415	51	12,3	86	20,7	89	21,4	118	28,4	71	17,2
Sağlık problemlerim nedeni ile yaptığım işten zevk alamadım.	415	68	16,4	131	31,6	65	15,7	97	23,3	54	13,0
Sağlık problemlerim nedeni ile işimde bazı görevleri bitirebilme konusunda kendimi umutsuz hissettim.	415	52	12,5	93	22,5	85	20,5	123	29,6	62	14,9
İş sırasında, sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki hedeflere ulaşabildim.	415	48	11,6	98	23,6	101	24,3	119	28,7	49	11,8
Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.	415	85	20,5	130	31,3	91	21,9	70	16,9	39	9,4

Tablo12’de çalışanlar; 1.Soruya %27,7 “Katılmıyorum”, 2.Soruya %28,4 “Katılıyorum”, 3. Soruya %31,6 “ Katılmıyorum”, 4. Soruya %29,6 “Katılıyorum”, 5. Soruya %28,7 “ Katılıyorum”, 6. Soruya %31,3 “ Katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 13: Presenteizm'in Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Eksikliğine Etkisi

KİV-6	Duygusal Tükenme						Duyarsızlaşma						Kişisel Başarı Eksikliği					
	Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
6-10	5	38,5	2	15,4	6	46,2	4	30,8	7	53,8	2	15,4	12	92,3	0	0,0	1	7,7
11-15	15	16,0	34	36,2	45	47,9	20	21,3	40	42,6	34	36,2	89	94,7	3	3,2	2	2,1
16-20	50	24,0	67	32,2	91	43,8	80	38,5	72	34,6	56	26,9	197	94,7	10	4,8	1	0,5
21-25	20	24,4	28	34,1	34	41,5	38	46,3	24	29,3	20	24,4	81	98,8	1	1,2	0	0,0
26-30	7	78,9	4	22,2	7	38,9	12	66,7	1	5,6	5	27,8	18	100,0	0	0,0	0	0,0
Toplam	97	23,4	135	32,5	183	44,1	154	37,1	144	34,7	117	28,2	397	95,7	14	3,4	4	1,0
X²: 8,187 df: 8 p:0,415 Cramer's V: 0,099						X²: 24,281 df: 8 p:0,002 Cramer's V: 0,171						X²: 12,509 df: 8 p:0,130 Cramer's V: 0,123						

Tablo 13'de işçilerin presenteizm düzeyleri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Presenteizm düzeyi yüksek olan işçiler, presenteizm düzeyi düşük olan işçilere göre daha büyük oranda düşük duyarsızlaşma yaşamaktadır. İşçilerin presenteizm düzeyleri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme, kişisel başarı eksikliği arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır(p>0.05).

Tablo 14: Kronik Hastalığa Göre Dışsal Doym, Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Dağılımı

Kronik Hastalık Durumu	Dışsal Doym						Duygusal Tükenme						Duyarsızlaşma					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Var	26	49,1	8	15,1	19	35,8	7	13,2	13	24,5	33	62,3	15	28,3	15	28,3	23	43,4
Yok	151	41,7	22	6,1	189	52,2	90	24,9	122	33,7	150	41,4	139	38,4	129	35,6	94	26,0
Toplam	177	42,7	30	7,2	208	50,1	97	23,4	135	32,5	183	44,1	154	37,1	144	34,7	117	28,2
X²: 8,253 df: 2 p:0,016 Cramer's V: 0,141						X²: 8,430 df: 2 p:0,005 Cramer's V: 0,143						X²: 6,968 df: 2 p:0,005 Cramer's V: 0,130						

Tablo 14'de işçilerin kronik hastalık durumu ile Minnesota iş doym ölçeğinin alt boyutu dışsal doym arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur (p<0.05). Kronik hastalığı olan işçiler, olmayan işçilere göre daha az dışsal doym yaşamaktadır. İşçilerin kronik hastalık ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Kronik hastalığı olan işçiler, olmayan işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. İşçilerin kronik hastalık durumu ile Maslach tükenmişlik ölçeği alt boyutu duyarsızlaşma arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Kronik hastalığı olan işçiler, olmayan işçilere göre daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Tablo 15: Strese Göre İş Doymu, İçsel ve Dışsal Doym Dağılımı

Stres	İş Doymu						İçsel Doym						Dışsal Doym					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Var	91	41,2	6	2,7	124	56,1	80	36,2	10	4,5	131	59,3	108	48,9	23	10,4	90	40,7
Yok	52	26,8	6	3,1	136	70,1	43	22,2	5	2,6	146	75,3	69	35,6	7	3,6	118	60,8
Toplam	143	34,5	12	2,9	260	62,7	123	29,6	15	3,6	277	66,7	177	42,7	40	7,2	208	50,1
X²: 9,474 df: 2 p:0,009 Cramer's V: 0,151						X²: 11,903 df: 2 p:0,003 Cramer's V: 0,169						X²: 19,221 df: 2 p:0,000 Cramer's V: 0,215						

Tablo 15’de işçilerin stresi ile Minnesota genel iş doyumunda istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşamayan işçiler, stres yaşayan işçilere göre daha çok genel iş doyumunu yaşamaktadır. İşçilerin stresi ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu içsel doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşamayan işçiler, stres yaşayan işçilere göre daha çok içsel doyum yaşamaktadır. İşçilerin stresi ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan dışsal doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşamayan işçiler, stres yaşayan işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşamaktadır.

Tablo 16: Presenteizm’in İçsel Doyum ve Dışsal Doyuma Etkisi

KİV-6	İçsel Doyum						Dışsal Doyum					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
6-10	3	23,1	0	0,0	10	76,9	6	46,2	0	0,0	7	53,8
11-15	36	38,3	2	2,1	56	59,6	48	51,1	8	8,5	38	40,4
16-20	64	30,8	10	4,8	134	64,4	94	45,2	17	8,2	97	46,6
21-25	17	20,7	2	2,4	63	76,8	24	29,3	5	6,1	53	64,6
26-30	3	16,7	1	5,6	14	77,8	5	27,8	0	0,0	13	72,2
Toplam	123	29,6	15	3,6	277	66,7	177	42,2	30	7,2	208	50,1
X²: 10,910 df: 8 p:0,207 Cramer’s V: 0,115						X²: 16,649 df: 8 p:0,034 Cramer’s V: 0,142						

Tablo 16’da işçilerin presenteizm düzeyleri ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu dışsal doyum düzeyleri arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Presenteizm düzeyi yüksek olan işçiler daha yüksek dışsal doyum yaşamaktadır. Presenteizm düzeyleri ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır($p>0.05$).

Tablo 17: Yaş Göre Duygusal Tükenme ve Kişisel Başarı Eksikliği Dağılımı

Yaş	Duygusal Tükenme						Kişisel Başarı Eksikliği					
	Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
0-21	7	53,8	3	23,1	3	23,1	10	76,9	2	15,4	1	7,7
22-31	31	22,6	54	39,4	52	38,0	129	94,2	8	5,8	0	0,0
32-41	35	19,7	53	29,8	90	50,6	173	97,2	3	1,7	2	1,1
42-65	24	27,6	25	28,7	38	43,7	85	97,7	1	1,1	1	1,1
Toplam	97	23,4	135	32,5	183	44,1	397	95,7	14	3,4	4	1,0
X²: 14,225 df: 6 p: 0,027 Cramer’s V: 0,185						X²: 18,904 df: 6 p: 0,004 Cramer’s V: 0,151						

Tablo 17’de işçilerin yaşı ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). 42-65 yaş arası işçiler, 0-21 yaş arasındaki işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. İşçilerin yaşı ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu kişisel başarı eksikliği arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). 42-65 yaş arası işçiler, 0-21 yaş arasındaki işçilere göre daha az kişisel başarı eksikliği yaşamaktadır.

Tablo 18: Eğitim, Medeni Duruma Göre Dışsal Doyum, Kişisel Başarı Eksikliği Dağılımı

Eğitim Düzeyi	Dışsal Doyum					
	Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okur-yazar değil	4	2,3	1	3,3	5	2,4
Okur-yazar	9	5,1	0	0,0	7	3,4
İlkokul mezunu	60	33,9	4	13,3	81	38,9
Ortaokul mezunu	38	21,5	6	20,0	62	29,8
Lise mezunu	56	31,6	18	60,0	49	23,6
Üniversite mezunu	10	5,6	1	3,3	4	1,9
Toplam	177	42,7	30	7,2	208	50,1
X²: 25,958 df: 10 p:0,004 Cramer's V: 0,177						
Medeni Durum	Kişisel Başarı Eksikliği					
	Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evli	347	96,9	9	2,5	2	0,6
Bekar	50	87,7	5	8,8	2	3,5
Toplam	397	95,7	14	3,4	4	1,0
X²: 10,584 df: 2 p:0,005 Cramer's V: 0,160						

Tablo 18'de işçilerin eğitim düzeyi ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu dışsal doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). İlkokul mezunu işçiler, üniversite mezunu işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşamaktadır. İşçilerin medeni ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu kişisel başarı eksikliği arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Bekar işçiler, evli işçilere göre daha çok kişisel başarı eksikliği yaşamaktadır

Tablo 19: Çalışma Yeriine Göre Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, İş Doyumu ve Dışsal Doyum Dağılımı

Çalışma Yeri	Duygusal Tükenme						Duyarsızlaşma					
	Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hastane	25	16,7	46	30,7	79	52,7	44	29,3	57	38,0	49	32,7
Fabrika	72	27,2	89	33,6	104	39,2	110	41,5	87	32,8	68	25,7
Toplam	97	23,4	135	32,5	183	44,1	154	37,1	144	34,7	117	28,2
X²: 8,684 df: 2 p:0,013 Cramer's V: 0,145						X²: 6,232 df: 2 p:0,044 Cramer's V: 0,123						
Çalışma Yeri	İş Doyumu						Dışsal Doyum					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Hastane	70	46,7	5	3,3	75	50,0	84	56,0	17	11,3	49	32,7
Fabrika	73	27,5	7	2,6	185	69,8	93	35,1	13	4,9	159	60,0
Toplam	143	34,5	12	2,9	260	62,7	177	42,7	30	7,2	208	50,1
X²: 16,320 df: 2 p:0,000 Cramer's V:0,198						X²: 29,567 df: 2 p:0,000 Cramer's V: 0,267						

Tablo 19'da işçilerin çalışma yeri ile Minnesota genel iş doyumunda istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Fabrikada çalışan işçiler, hastanede çalışan işçilere göre daha çok iş doyumunu yaşamaktadır. İşçilerin çalışma yeri ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu dışsal doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Fabrikada çalışan işçiler, hastanede çalışan işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşamaktadır. İşçilerin çalışma yeri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Hastanede çalışan işçiler, fabrikada çalışan işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. İşçilerin çalışma yeri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Hastanede çalışan işçiler, fabrikada çalışan işçilere göre daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Tablo 20: Uyku Problemine Göre İş Doymu ve Dışsal Doym Dağılımı

Uyku Problemi	İş Doymu						Dışsal Doym					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Var	50	45,5	4	3,6	56	50,9	61	55,5	9	8,2	40	36,4
Yok	93	30,5	8	2,6	204	66,9	116	38,0	21	6,9	168	55,1
Toplam	143	34,5	12	2,9	260	62,7	177	42,7	30	7,2	208	50,1
X²: 8,833 df: 2 p:0,012 Cramer's V: 0,146						X²: 11,593 df: 2 p:0,003 Cramer's V: 0,167						

Tablo 20'de işçilerin uyku problemi ile Minnesota genel iş doymu arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Uyku problemi olmayan işçiler olanlara göre daha çok iş doymu yaşamaktadır. İşçilerin uyku problemi ile Minnesota iş doym ölçeğinin alt boyutu dışsal doym arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Uyku problemi olmayan işçiler, olan işçilere göre daha çok dışsal doym yaşamaktadır.

Tablo 21: Presenteizm Yaşama Durumuna Göre İş Doymu ve Duyarsızlaşma Dağılımı

Presenteizm Yaşama Durumu	İş Doymu						Duyarsızlaşma					
	Düşük		Nötr		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Cevapsız	6	40,0	2	13,3	7	46,7	4	26,7	5	33,3	6	40,0
Evet	59	41,5	4	2,8	79	55,6	38	26,8	55	38,7	49	34,5
Hayır	78	30,2	6	2,3	174	67,4	112	43,4	84	32,6	62	24,0
Toplam	143	34,5	12	2,9	260	62,7	154	37,1	144	34,7	117	28,2
X²: 12,160 df: 46 p:0,016 Cramer's V: 0,121						X²: 12,649 df: 4 p:0,013 Cramer's V: 0,175						

Tablo 21'de işçilerin presenteizm yaşama durumu ile Minnesota iş doymu arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Presenteizm yaşamayan işçiler, yaşayan işçilere göre daha çok iş doymu yaşamaktadır. İşçilerin presenteizm yaşama ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Presenteizm yaşayan işçiler, yaşamayan işçilerden daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Tablo 22: Çalışma Yılına Göre Duygusal Tükenme Dağılımı

Çalışma Yılı	Duygusal Tükenme					
	Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
1-5	46	31,3	56	38,1	45	30,6
6-10	23	20,9	32	29,1	55	50,0
11-20	17	16,3	27	26,0	60	57,7
21-35	11	20,4	20	37,0	23	42,6
Toplam	97	23,4	135	32,5	183	44,1
X²: 21,470 df: 6 p:0,002 Cramer's V: 0,227						

Tablo 22'de işçilerin çalışma yılı ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur(p<0.05). Çalışma yılı yüksek olan işçiler, düşük olanlara göre daha yüksek duygusal tükenme yaşamaktadır.

Tablo 23: Strese Göre Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma Dağılımı

Stres	Duygusal Tükenme						Duyarsızlaşma					
	Düşük		Orta		Yüksek		Düşük		Orta		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Var	37	16,7	68	30,8	116	52,5	69	31,2	78	35,3	74	33,5
Yok	60	30,9	67	34,5	67	34,5	85	43,8	66	34,0	43	22,2
Toplam	97	23,4	135	32,5	183	44,1	154	37,1	144	34,7	117	28,2
X²: 16,896 df: 2 p:0,000Cramer's V: 0,202							X²: 9,158 df: 2 p:0,010Cramer's V: 0,149					

Tablo 23'de işçilerin stresi ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşayan işçiler yaşamayanlara göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. İşçilerin stresi ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Stres yaşayan işçiler, yaşamayanlara göre daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Tablo 24: Tatil Yapabilme Durumuna Göre İçsel Doyum Dağılımı

Tatil Yapabilme Durumu	İçsel Doyum					
	Düşük		Nötr		Yüksek	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	21	22,1	1	1,1	73	76,8
Hayır	102	31,9	14	4,4	204	63,8
Toplam	123	29,6	15	3,6	277	66,7
X²: 6,477 df: 2 p:0,039 Cramer's V: 0,125						

Tablo 24'de işçilerin tatil yapabilme ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu içsel doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Tatil yapabilen işçiler, yapamayan işçilere göre daha çok içsel doyum yaşamaktadır.

5. TARTIŞMA

Çalışanların gündelik ve mesleki hayatlarının bir parçası haline gelen presentizm kavramı ve bunun neticesinde çalışanda oluşan verimsizlik, işe devamsızlık, memnuniyetsizlik, sağlık sorunları gibi durumların örgütler düzeyinde maddi zarara sebebiyet verdiği görülmektedir. Bu durumun yaşanmasına yol açan faktörlerin başında işyeri ortamı, çalışanın özel hayatı ve çalışma sistemine ilişkin pek çok etken vardır. Presentizm'in sonuçları sadece gizli bir verimlilik kaybı ile sınırlı olmayan aynı zamanda çalışanların sağlık ve iş güvenliğini etkilemekte olan bir durum olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konmuştur. Presentizm'in iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu kesitsel tanımlayıcı araştırmanın verileri, literatür taraması neticesinde elde edilen bulgularla tartışılmıştır.

Hizmet sektöründeki bir lojistik şirket çalışanlarına uygulanan araştırmada, katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde; %49,75'inin 31-40 yaş aralığında çıktığı gözlemlenirken(43); araştırmamızda %42,92'sinin 32-41 yaş aralığında olması literatür ile benzerlik göstermektedir(Tablo 1). Fabrikaların; az zamanda çok hizmet, seri üretim, kaliteli ürün, nitelikli eleman politikaları ve sağlıklı insan gücü gerektiren çalışma şartlarının işçi alımında etkin rol oynadığı, bu amaç ile nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyan kurum ve kuruluşlarda orta yaş çalışanların hizmet verdiği söylenebilir.

İstanbul ili ilkokul öğretmenlerine uygulanan bir araştırmada araştırmaya katılan 565 kişinin %49'u kadın (n=277) iken(127); bizim yapmış olduğumuz çalışmada bu oran %2,9 (n=12) olarak tespit edilmiştir(Tablo 1). Araştırmamıza benzer çalışmalarda Canpolat'ın 2006'da Kocaeli'nde yaptığı çalışmada çalışanların %95.7'si erkektir(128). Yine Kaya'nın 2011 yılında Ilıca Şeker Fabrikasında yapmış olduğu çalışmada çalışanların %93.9'unun erkek olduğu belirtilmiştir(129). Akbulut'un Ankara da işçilere yapmış olduğu çalışmada çalışanların %98'inin erkek olduğu saptanmıştır(130). Bu anlamlı ve ciddi düzeyde farklılığın temelinde fabrikaların nitelikli işgücüne ihtiyaç duyması, fabrika koşullarının kadınlara uygun olmaması, kadının annelik rolü ve ilkokul düzeyinde eğitim veren kurumlara kadın öğretmenlerin daha çok başvurması olduğu söylenebilir.

Bankacılık sektöründe yapılan bir çalışmada bulgular incelendiğinde çalışanların;%71,8' inin lisans mezunu olduğu gözlemlenirken(131); bizim yapmış olduğumuz çalışmada bu oran % 3,6 olarak tespit edilmiştir(Tablo 1). Bu önemli farklılığın temelinde; fabrikaların daha çok iş gücü ve performans dayalı hizmet sunmasının işçi alımında eğitim düzeyini önemsiz kıldığı, eğitim seviyesi düşük insanların kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektör de iş bulabilme imkanının az olması, bankacılık sektörünün de sayısal zeka ve sosyal iletişime bağlı hizmet sunması olduğu düşünülebilir.

Özel'in Ankara ilinde bulunan dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışanlara uygulanan anketi ile katılımcıların %58,2 oranında evli olduğunu tespit etmiştir(132). Canpolat çalışmasında işçilerin %59.4'ü evli olduğunu belirtilmiştir(128). Akbulut'un Ankara

da işçilere yapmış olduğu çalışmada çalışanların %95'i evli olarak belirtilmiştir(130). Erkan'ın 2001 yılında temizlik işçilerine yapmış olduğu çalışmada işçilerin %95.3'ünün evli olduğu görülmektedir(133). Bizim yaptığımız çalışmada çalışanların; %86,3'ünün evli olduğu görülmüştür(Tablo 1). Erkan ve Akbulut'un çalışmasıyla bizim çalışmamız evli olma durumu oranı bakımından benzerlik gösterse de; çalışmamızda evli olma durumunun Özel ve Canpolat'ın çalışmasından daha yüksek oranda olduğu görülmektedir Bu anlamlı farklılığın temelinde araştırmamızda yer alan çalışanların %97'sinin 22 yaş üzerinde olması, güneydoğu bölgesinde ailelerin çocuklarını erken yaşta iş hayatına atılmaları konusunda teşvik etmeleri ve bu doğrultuda ailenin genç bireyleri evliliğe yönlendirilmesi, bölgeler arası sosyo-kültürel farklılıkların başında gelerek, çalışma yapılan kişilerin medeni durumu üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

Akdeniz üniversitesi hastanesinde yapılan çalışmada çalışmaya katılan laboratuvar teknikerlerinin; %67,3' ünün gelirinin giderden az olduğu tespit edilmiştir(78). İlhan'ın 2005 yılında temizlik işçilerine yaptığı çalışmada işçilerin %92.2'sinin geliri giderinden az olduğu ve çalışan işçilerin %62'sinde ekonomik sıkıntıların olduğu belirtilmiştir(134). Araştırmamızda çalışanların; %65,8'inin geliri giderinden az olması sonucuna ulaşılmıştır(Tablo 1). Her ne kadar maaşları arasında ciddi farklılıklar olsa da, çalışanların geliri arttıkça giderinin artacağı, elde edilen gelir doğrultusunda alacağı üründe kalitenin buna bağlı olarak fiyatının artması neticesinde geliri yüksek ve geliri düşük çalışanların gelir ve gider dengelerinde benzerlik yaşadığı söylenebilir.

Akdeniz üniversitesi hastanesinde yapılan çalışmada çalışmaya katılan laboratuvar teknikerlerinin; %88'i gündüz mesaisinde çalışıyor iken(78); yapmış olduğumuz çalışmada çalışanların; %26,7'si sürekli gündüz mesaisinde çalışmaktadır(Tablo 3). Kurum politikaları gereği sağlık hizmetinin verildiği kurumlarda hastalara randevulu ve planlı olarak sunulan hizmetin daha çok gündüz vakti olması, kar amacı güden fabrika gibi kurumların ise global rekabet ortamında kısa zamanda çok hizmet politikaları, 24 saatlik zaman diliminde çalışanın etkin ve verimli şekilde kullanılması nedeniyle işçilerin genel olarak vardiyalı olarak çalıştırılması bu anlamlı farklılığın zeminini oluşturduğu söylenebilir.

Kaya'nın 2011 yılında şeker fabrikası işçilerine yapmış olduğu çalışmasında işçilerin %30,5'inin 1-5 yıl arası çalışma geçmişine sahip olduğunu belirtmiştir(129). Bizim araştırmamızda işçilerin %35,4'ünün 1-5 yıllık çalışma geçmişine sahip olduğu saptanmıştır(Tablo 3). Araştırmamız, Kaya'nın 2011 yılında işçiler üzerine yaptığı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Fabrikaların nitelikli, genç ve sağlıklı insan gücüne ihtiyaç duymasının işçi yaş aralığında etkin rol aldığı söylenebilir.

Pala ve arkadaşları kronik hastalığı olan işçilerin oranını %15,1 olarak saptamıştır(135). Fazlıoğlu ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada işçilerin %16,5 oranında kronik hastalık olduğu bulgusuna ulaşırken(136), Petrol iş araştırmamızda kronik hastalığı olan işçilerin oranı %16,5

Olarak bulmuştur(137). Yapmış olduğumuz araştırmada bu oran %12,8 olarak tespit edilmiştir(Tablo5). Araştırmamızda çalışan işçilerin genç ve orta yaş aralığında olmasının, işçilerde görülen kronik hastalık durumunun literatürle benzerlik göstermesinde etkili olduğu söylenebilir. Çalışma şartları, iş yükü ve üretim sürecinin var olan kronik hastalık komplikasyonlarında artışa sebep olabileceği göz ardı edilmemelidir.

Özkurt, çalışma hayatında tükenmişlik konulu araştırmasına katılan hemşirelerin “stres yaşama” değişkenini incelediğinde; %99,5’inin stres yaşadığı belirtilirken(138); yapmış olduğumuz araştırmada çalışanların; %53,3’ü stresli bir yaşantılarının olduğunu ifade etmiştir(Tablo5). Hemşirelerin insanlarla birebir hizmet veren bir meslek olması, insan sağlığında sorumluluk sahibi olmaları, aşırı iş yükü gibi birçok sebepten ötürü işçilere göre daha stresli bir çalışma hayatına sahip oldukları düşünülmektedir.

Özkurt, çalışma hayatında tükenmişlik konulu araştırmasına katılan hemşirelerin “tatile çıkma” değişkenini incelediğinde çalışanların; %21,9’u hiç tatile çıkmadıklarını ifade ederken(138); yapmış olduğumuz araştırmada çalışanların; %77,1’inin tatil yapamadığı tespit edilmiştir(Tablo 4). Devlet memurlarının özlük haklarının ve ekonomik durumlarının işçilerden daha iyi olması, fabrika işçilerinin ekonomik durumlarının düşük düzeyde seyretmesinden dolayı yıllık izin haklarını genel olarak en masrafsız şekilde geçirmeleri veya ek gelir elde etme yöntemi olarak değerlendirmelerinin, bu farklılığın asıl temellerini oluşturduğu söylenebilir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerindeki etkisini ölçmek üzere Mersinde bir sanayi kuruluşunda yapılan araştırmaya katılan çalışanların; %24,3’ünün evi kira iken(139); Gaziantep ilinde gerçekleştirmiş olduğumuz araştırma sonuçlarımızda çalışanların; %55,2’si kirada oturmaktadır(Tablo1). Mersin ilinin refah düzeyinin yüksek olması, son yıllarda Suriye’de gerçekleşen iç savaş neticesinde Suriyeli sığınmacıların Gaziantep’e göç etmesi, artan nüfus artışı ile beraber hayatın pahalılaşması işçilerin ev alacak güce ulaşmasını engellemiştir. Ev almakta zorlanan çalışanlar kiracı olmak zorunda kalmıştır. Yaşanan bu olumsuzlukların bu farklılığın temelini oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmamıza katılan çalışanlardan 258 kişi son bir ay içerisinde presentizm ile karşılaşmadığını belirtirken, 65 kişi de presentizm sonucu ortaya çıkan hastalıklar sorusuna cevap vermemiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere presentizm geçirmedim diyenlerin sayısı 258 iken, presentizm sonucu hastalık yaşayanlara yönelik sorulan soruya cevap vermeyenlerin sayısı 65’dir(Tablo6). Aradaki bu 197 kişinin presentizm yaşadığı fakat bu kavrama ait bilgisi olmadığı söylenebilir. Çalışanların farkında olmadan yaşadığı işte var olamama süreci kurum içinde işgücü kaybı, hizmet hızında yavaşlama, gizli verimlilik kaybına zemin hazırladığı, bunun yanın da presentizm geçirdiğini fark edemeyen çalışanın, iş doyumunda azalma ve ruhsal anlamda tükenme yaşadığı söylenebilir.

Araştırmamızda çalışanların KİV-6’yı oluşturan maddelere verdikleri yanıtlara ilişkin tanımlayıcı istatistiklerde “İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu.” ve

“Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip iken(Tablo11); Ankara’da başbakanlığa bağlı bir genel müdürlük ve bir belediyeye bağlı çeşitli birimler de gerçekleştirilen, iki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesini ölçen araştırmada “İş sırasında, sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki hedeflere ulaşabildim.” ve “Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.” İfadesi en yüksek ortalamaya sahiptir(120). Sorulara verilen cevapların ortalama değerlerini etkileyen durumun başında bizim yapmış olduğumuz çalışmanın fabrika işçilerine, Ankara ilinde yapılan araştırma verilerinin ise kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı birimlerde çalışan çalışanlardan elde edilmesi, çalışma koşulları, şehirlerarası sosyo-kültürel farklılıkların olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda presentizm’in çalışanların iş hayatına etkilerinde; %29,4 düzeyinde motivasyonda azalma, %22,2 düzeyinde performansta azalma, %22,9 düzeyinde memnuniyetsizlik tespit edilmiş olup(Tablo 6) bunun yanı sıra çalışanların %34,4’ünde düşük iş doyumunu(Tablo9), %37,1’inde düşük duyarsızlaşma yaşandığı gözlemlenmiştir(Tablo10). Presentizm sonucu oluşan memnuniyetsizlik, motivasyon ve performansta azalma durumu çalışanın ruhsal ve fiziksel sağlığını etkileyerek ilerleyen dönemlerde çalışan iş doyumunun azalmasında ve mesleki tükenmişliğinin artışında etkin rol aldığı söylenebilir.

Araştırmamızda presentizm’e sebep olan, işin gereği kaynaklı sorunların başında %40,7 oranı ile fazla çalışma ve aşırı iş yükü gelmektedir(Tablo7). Son dönemlerde ülke gündemi ve ekonomisinin, işletmeler üzerindeki olumsuz etkisi ile işverenin zarar etmemek ve kurumlarını ayakta tutmak adına yapmış olduğu politikalarından biri olan, işçi sayısında azalmaya gidilerek işçinin en etkin şekilde kullanılması, işçinin aşırı iş yükü ile fazla çalışmasına, iş görende presentizm artışına neden olduğu söylenebilir.

Araştırmamızda presentizm’e sebep olan, iş ortamı kaynaklı sorunların başında %24,3 oranı ile iş tatmini gelmektedir(Tablo7). Buna paralel olarak çalışanların %34,4’ünün de düşük iş doyumunu yaşadığı gözlemlenmiştir(Tablo9). Çalışanların; ekonomik sorunları, baktığı kişi sayısının çokluğu, evlilik hayatının getirmiş olduğu sorumlulukları, fazla çalışmaları, aşırı iş yükü, sosyal etkinliklerinin az olması ve tatil yapabilme durumlarının iş doyumunda azalmaya ve buna bağlı olarak presentizm yaşamasında artışa zemin hazırladığı söylenebilir.

Araştırmamızda presentizm’e sebep olan, kişisel kaynaklı sorunların başında %38,1 oranı ile iş, yaşam ve aile dengesi gelmektedir(Tablo7). Çalışanların büyük bir kısmının evli, gelir-gider dengesizliğine bağlı olarak ekonomik sorun yaşıyor ve bakmakla sorumlu olduğu kişi sayısının yüksek olması aileye, aşırı iş yükü ve fazla çalışıyor olması da iş hayatına yönelik sorumluluklarını arttırmaktadır. İş ve aile hayatında artan bu sorumlulukların, bireyin iş ve aile dengesinde zorluklara ve buna bağlı olarak işçinin presentizm yaşamasına zemin oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmamızda çalışanların %43,4'ünün yaşamak için çalışıyorum felsefesini benimseyerek presentizm ile mücadele ettiği gözlemlenmiştir(Tablo6). Bireyin bakmakla sorumlu olduğu kişilerin fazlalığı ve yaşadığı ekonomik sorunlarının, bireyde yaşamını sürdürmek için çalışması gerektiği düşüncesini ön plana çıkartarak, bu felsefenin presentizm ile mücadele etme yöntemi olarak kullanılmasına zemin oluşturduğu söylenebilir.

Coşkun'un "İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırmasında belediye çalışanlarının; %34,9'unun orta, %23,8'inin yüksek düzeyde presentizm yaşadığı tespit edilirken(120); yapmış olduğumuz araştırmada işçilerin %50,1'i orta, %19,8'i yüksek düzeyde presentizm yaşadığı tespit edilmiştir(Tablo8). Araştırmamızdaki işçilerin presentizm yaşama düzeyleri literatür ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmamızda işçilerin eğitim düzeyi ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan dışsal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur($p<0.05$). İlkokul mezunu işçiler, üniversite mezunu işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşamaktadır(Tablo18). Sarıtaş'ın 2015 yılında İzmir büyükşehir belediyesi itfaiye çalışanları üzerine yapılan araştırmasında dışsal doyum açısından eğitim düzeyi grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur($p<0.005$). Eğitim düzeyi yükseldikçe dışsal doyumun azaldığını tespit etmiştir(140). Sever'in 2017 yılında sanayi sektörü üzerine yapmış olduğu araştırmasında eğitim düzeyinin dışsal doyum üzerine etkisi olduğunu tespit etmiştir ($p=0.049<0.05$). Lise mezunu işçilerin iş doyumlarının üniversite mezunu işçilerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir(141). Araştırma verimiz, literatür ile benzerlik göstermektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin iş ortamında daha fazla sorumluluk almaları ve iş ile ilgili beklentilerinin daha yüksek olması gibi faktörler eğitim düzeyinin artışıyla azalan dışsal doyum için temel oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmamızda işçilerin tatil yapabilme ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan içsel doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur ($p<0.05$). Tatil yapabilen işçiler, yapamayan işçilere göre daha çok içsel doyum yaşamaktadır(Tablo24). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmada; alınan ücret, ihtiyaçlarını giderebilme ve sosyal etkinliklere katılabilme durumu ile iş doyumunu arasında yapılan analizler sonucunda tüm değişkenler ile iş doyumunu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir($p<0.05$). Aldığı ücreti yüksek bulanların iş doyumunu, ücretini düşük bulanlara göre yüksek çıkmıştır. İhtiyaçlarını giderebilme gücü yüksek olanların, giderme gücü düşük olanlara göre daha çok iş doyumunu yaşadığı ve sosyal etkinliklere katılanların iş doyumunun daha yüksek olduğu tespit edilmiştir(142). Verilerimiz literatür ile benzerlik göstermektedir. Her şeyin olduğu gibi insanların da yıpranma payı vardır. Yapılan araştırmalar ise tatil sonrasında bireyler de stresin azaldığını, bedensel ağrıların azaldığını ve iş yerine özlemin oluştuğunu vurgulamaktadır. Çalışanların kendilerini yenileyebilmeleri, beden ve ruhlarını stresten arındırarak iş hayatında

verimli olabilmeleri için tatilin şart olduğunu düşünmelerinin bu sonucun temelinde etkin rol aldığı söylenebilir.

Araştırmamızda işçilerin çalışma yeri ile Minnesota genel iş doyumu ve alt boyutu olan dışsal doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Fabrikada çalışan işçiler, hastanede çalışan işçilere göre daha çok iş doyumu ve dışsal doyum yaşamaktadır(Tablo19). Bunun yanı sıra işçilerin çalışma yeri ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Hastanede çalışan işçiler, fabrikada çalışan işçilere göre daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır(Tablo19). Sanayi sektörünün 4 ana alt sektörüne (Ana Metal, Otomotiv, Kimya ve Elektronik) yönelik yapılan araştırma sonucunda sektörler arasında iş doyumu düzeyi açısından anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). İş doyumunun alt boyutları arasında da sektör değişkenine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir(141). 2015 yılında konaklama işletmesi çalışanlarına yapılan bir araştırma sonucunda çalıştığı departman farklı olan gruplar arasında iş doyum puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0.05$). Çalışma departmanı mutfak olanların iş doyum puanı ortalaması en düşük, teknik olanların ise en yüksektir(132). İnsan ile direk iletişim kurarak hizmet sunan sektörlerde çalışan her personelin müşteri odaklı çalışması esaslı bir şarttır. Sağlık hizmeti sunan kurumlar tarafından çalışanlarına yüklenmiş olan müşterilerin isteklerini karşılama, problemlerini çözüme ve onları mutlu etme görevlerinin uzun vadede çalışan üzerinde tükenmişlik, stres ve memnuniyetsizlik oluşturmasının bu anlamlı farklılığın temelinde etkin rol aldığı söylenebilir.

Araştırmamızda işçilerin stresi ile Minnesota genel iş doyumu ve iş doyumunun alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşamayan işçiler, stres yaşayan işçilere göre daha çok genel iş doyumu, içsel doyum ve dışsal doyum yaşamaktadır(Tablo15). 2016 yılında örgütsel stresin çalışan iş doyumuna etkisini araştıran çalışma da; şirket çalışanlarının yapılan işin özelliğinden kaynaklanan stres düzeyleri ile iş doyumunun işin niteliği faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur($p<0.05$). Çalışanların yapılan işin özelliklerinden kaynaklanan stres düzeyleri arttıkça işin niteliğinden duydukları iş doyum düzeyleri azalmaktadır(143). Stresin sonucunda bireyin üretkenliğinin azalması, hiçbir şeyden zevk alamaması, yakın ilişkiler kuramaması, huysuzluk yaşaması, kaygı hissetmesi ve buna benzer olumsuz sonuçların bu anlamlı farklılığın oluşumunda etkin rol aldığı söylenebilir.

Araştırmamızda işçilerin uyku problemi ile Minnesota genel iş doyumu ve alt boyutu olan dışsal doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Uyku problemi olmayan işçiler, uyku problemi olan işçilere göre daha çok iş doyumu ve dışsal doyum yaşamaktadır(Tablo20). 2011 yılında Bakırköy Prof. Dr. Mazhar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumu ve etkileyen

faktörlerini inceleyen çalışmada uyku problemi ile genel iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Uyku problemi olmayan çalışanların, uyku problemi olan çalışanlara göre daha yüksek genel iş doyumu yaşadığı tespit edilmiştir(144). Uyku bir yenilenme, tamir, bakım ve onarım sürecidir. Düzenli uyumanın faydalarına değinecek olursak; odaklanmayı kolaylaştırma, öğrenmeyi çabuklaştırma, performansı yükseltme, beden sağlığını koruma, bireyi dinç kılma, hafızayı güçlendirme, beyni dinlendirme gibi birçok faydasının sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmamızda işçilerin presentizm yaşama ile Minnesota genel iş doyumu arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Presentizm yaşamayan işçiler, presentizm yaşayan işçilere göre daha çok iş doyumu yaşamaktadır(Tablo 21). Presentizm sonucunda işçide gelişen; performans düşüklüğü, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik gibi sorunların bu anlamlı farklılığın oluşumunda etkin rol aldığı söylenebilir(38).

Araştırmamızda işçilerin kronik hastalık ile Minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu dışsal doyum arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Kronik hastalığı olan işçiler, olmayan işçilere göre daha az dışsal doyum yaşamaktadır(Tablo14). İş gücü ve performans odaklı hizmet veren sektörlerde çalışan bireylerin yaşamış olduğu hastalıklar, işçinin yapmış olduğu hizmette aksaklıkları, yavaşlamayı, devamsızlık ve işgücü kaybını beraberinde getirmektedir. Mevcut olan hastalık ve engel durumlarının ömür boyu sürecek olması çalışanın hayattaki amaç ve hedeflerinde büyük bir engel olarak varlığını göstermektedir. Yaşanan bu kronik hastalıklar neticesinde işçinin işten aldığı doyumun azalması ve ruhsal olarak çökme hali kaçınılmazdır.

Araştırmamızda işçilerin yaşı ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ve kişisel başarı eksikliği arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). 42-65 yaş arası işçiler, 0-21 yaş arasındaki işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşarken, 42-65 yaş arası işçilerin, 0-21 yaş arasındaki işçilere göre daha az kişisel başarı eksikliği yaşadığı tespit edilmiştir(Tablo17). 2011'de Alanya' da banka çalışanları üzerine yapılan incelemede çalışanların duyarsızlaşma ve düşük başarı hislerinin yaş arttıkça azaldığı tespit edilmiştir($p<0.05$)(145). Araştırma verilerimiz literatür ile benzerlik göstermektedir. Bireyin yaşı ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olduğu birçok çalışmada ispatlanmıştır. Çalışma hayatına atılan genç bireylerin iş hayatına yönelik yüksek beklenti halinde olmaları ve bu beklentilerin zaman ile gerçekleşmemesi durumunda mutsuzluk, tükenmişlik ve doyumсузлук yaşamaları kaçınılmazdır. Hizmet sektöründe çalışan bireyler yaşları ilerledikçe daha anlayışlı, sabırlı, olgun, doyum sahibi ve tükenme sürecine karşı dirençli çalışanlar haline gelmektedir. Yaşı ilerleyen çalışan zaman içinde iş ve özel hayatı ile ilgili daha çok tecrübe sahibi olmakta bunun neticesinde daha az kişisel başarı eksikliği yaşamakta iken artan yaşın ve yükselen çalışma yıllarının sonucunda sorumlulukları artan bireyin duygusal tükenme yaşaması kaçınılmaz bir son olmaktadır.

Araştırmamızda işçilerin stresi ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Stres yaşayan işçiler, stres yaşamayanlara göre daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır(Tablo23). Çalışma hayatında tükenmişlik üzerine yapılan araştırmaya katılan hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin “işlerinde stres yaşama” değişkenine bağlı tükenmişliğin her üç alt boyutunda da istatistiksel anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır($p<0.05$). Stres yaşayan hemşirelerin, stres yaşamayan hemşirelere göre daha yüksek oranda duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliği yaşadığı tespit edilmiştir(138). Araştırma verimiz literatür ile benzerlik göstermektedir. Stresin artışına bağlı bireyde; hastalık riski, iş doyumsuzluğu, öfke, yanlış kararlar, memnuniyetsizlik, huysuzluk, endişe, kaygı, kötü alışkanlıklara meyil gibi bireyin hayatını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyen sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Stres sonrası gelişen bu sonuçların çalışan bireyin duyarsızlaşma ve kişisel başarı eksikliğinde etkili olduğu söylenebilir.

İşçilerin çalışma yılı ile Maslach tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme arasında istatistiksel anlamlı zayıf ilişki bulunmuştur($p<0.05$). Çalışma yılı yüksek olan işçiler, düşük işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır(Tablo22). Uzun süreli çalışma hayatı insan bedeninde kronik hastalıklar, depresyon, stres, bıkkınlık hali, algı bozukluğu gibi ruhsal ve fiziksel hastalıkları getirmektedir. İşçinin tüm bu problemler eşliğinde hayatını idame ettirebilmek ve kendisine düşen sorumlulukları yerine getirebilmek için çalışma hayatını sürdürmesinin işçide duygusal tükenme artışına sebep olduğu söylenebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. SONUÇLAR

Araştırmaya katılan çalışanların büyük kısmı erkek, evli ve Gaziantep doğumludur. Çalışan bireylerin yaklaşık yarısı ev sahibi, her üç çalışandan ikisinin geliri giderinden az, 30 yaş üstü ve 4-7 arası kişiye bakmakla sorumludur. Çalışanların; %35,4'ünün çalışma yılı 1-5 arası olduğu, %68,4'ünün vardiyalı çalıştığı, %62,4'ü servis aracı ile işe geldiği, %53,3'ünün sertifika sahibi olmadığı, büyük kısmının tatil yapamadığı, sosyal etkinlik durumunun yetersiz olduğu, uyku problemi yaşadığı, stresli yaşantısı olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan her üç çalışandan birinin presentizm ile karşılaştığı, presentizm sonucu her iki işçiden birinde akut rahatsızlıklar geliştiği, presentizm sonucunda işçinin iş hayatında motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik, performans düşüklüğü ve işe devamsızlık yaptığı görülmüştür. presentizm ile mücadele yöntemine yaklaşık her iki işçiden biri yaşamak için çalışmak felsefesini benimseyerek hareket ettiğini belirtmiştir. Çalışanlarda fazla çalışma ve aşırı iş yükünün, mutsuz iş ortamı, iş ve aile dengesi, ekonomik sorunlarının presentizm'e sebep olan başlıca kaynaklar olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların %50,1'i orta düzeyde presentizm, %62,7'si yüksek iş doyum, % 66,7'si yüksek içsel doyum, % 50,1'i yüksek dışsal doyum, %44,1' i yüksek düzeyde duygusal tükenme, %37,1'i düşük düzeyde duyarsızlaşma,%95,7'si düşük düzeyde kişisel başarı eksikliği yaşamaktadır.

Çalışanların “İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu.” ve “Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim.” ifadesi en yüksek ortalama, “Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.” ifadesi en düşük ortalama sahip ifadelerdir.

Yaş artışıyla beraber çalışanların kişisel başarı eksikliklerinde azalma, duygusal tükenmelerinde artış tespit edilmiştir. İlkokul mezunu işçilerin, üniversite mezunu işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşadığı, bekar işçilerin evli işçilere göre daha çok kişisel başarı eksikliği yaşadığı belirlenmiştir. Kronik hastalığa sahip işçilerin, kronik hastalığı olmayan işçilere göre daha az dışsal doyum, daha çok duygusal tükenme ve daha çok duyarsızlaşma yaşadığı gözlemlenmiştir. Uyku problemi olmayan işçilerin genel iş doyum ve dışsal doyumlarının, uyku problemi olan işçilere göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Stres yaşayan işçilerin genel iş, dışsal ve içsel doyumlarının, stres yaşamayan işçilere göre düşük olduğu, stres yaşayan işçilerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin, stres yaşamayan işçilere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Tatil yapabilen işçilerin yapamayanlara göre daha çok içsel doyum, çalışma yılı yüksek olan işçiler düşük olan işçilere göre daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. Baktığı kişi sayısı 4-7 arasında olan işçiler, kişi sayısı 1-3 arasında olan işçilerden daha düşük düzeyde kişisel başarı eksikliği yaşadığı belirlenmiştir. Presentizm yaşamayan işçiler, yaşayan işçilerden daha yüksek genel iş doyumuna sahiptir. Presentizm yaşayan işçiler, yaşamayan işçilerden daha çok duyarsızlaşma yaşamaktadır.

Fabrikada çalışan işçiler, hastanede çalışan işçilere göre daha çok genel iş doyumunu ve dışsal doyum yaşamaktadır. Hastanede çalışan işçiler, fabrikada çalışan işçilere göre daha çok duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamaktadır. Presenteizm düzeyi yüksek olan işçiler düzeyi düşük işçilere göre daha çok dışsal doyum yaşarken, daha az oranda da düşük düzey duyarsızlaşma yaşamaktadır.



6.2.ÖNERİLER

- ✓ Belirli periyotlarla işçilere hizmet içi eğitim verilerek işçi sağlığı ve yapılan işin verimliliğini yükseltilmeli,
- ✓ İşçiler presentizm, iş doyumunu ve tükenmişlik sorunları ile nasıl mücadele etmeleri gerektiği konusunda bilgilendirilmeli,
- ✓ İşveren, çalışanın kendini işe verememe, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik belirtilerini düzenli aralıklarla takip etmeli ve bu sorunların çalışanına ve kurumuna zarar vermemesi için gerekli önlemleri alınmalı,
- ✓ İşveren, çalışanına rahat ve mutlu çalışma ortamı sağlamalı,
- ✓ Örgütler işçiye yapabileceği kadar iş yükleyerek çalışanın beden ve ruhen tükenmesinin önüne geçmeli,
- ✓ İşçiler yeteneklerini gösterebileceği alanlarda çalıştırılmalı,
- ✓ Çalışanların terfilerinde adaletli davranılarak, işçinin örgüte güveni ve katılımı sağlanmalı,
- ✓ Gelir-gider dengesizliği yaşayan işçiler için kurum tarafından maaş düzenlemesi yapılmalı,
- ✓ İşçinin ailesi ve kendisine vakit ayırabileceği şekilde mesai listesi ayarlanmalı,
- ✓ İşletme çalışanları için, tatil ve sosyal etkinlik desteklemesi ve bayram da prim verme gibi uygulamaları hayata geçirmeli,
- ✓ İnsan kaynakları, ayın elemanını seçmek gibi uygulamaları hayata sokarak çalışanın ödüllendirmeli ve örgüte bağlılığını arttırmalı,
- ✓ İşveren ve amirler, hizmetin sağlandığı alanlarda dolaşarak çalışanlarını takdir etmeli,
- ✓ İşveren çalışanlarında yaş artışına bağlı oluşan duygusal tükenmenin önüne geçmek için çalışanlarının iş yükü ve mesai saatlerinde yapıcı düzenlemeye gitmeli,
- ✓ Okur-yazarlık seviyesi göz önüne alınarak kurum içi görevlendirme yapılmalı,
- ✓ Sağlık sorunu yaşayan çalışanların hastalıkları göz önüne alınarak çalışma alanı düzenlenmeli,
- ✓ Uyku problemi yaşayan çalışanların mesai saatleri düzenlenerek mesleki doyumları artırılmalı,
- ✓ Stres yaşayan çalışanlar için kurum işleyişi ve iş yükü ile alakalı stres faktörleri tespit edilip en aza indirilmeli,
- ✓ Kurumlar tarafınca çalışanların bakmakla sorumlu olduğu kişi sayıları tespit edilerek, bu çalışanlarına aile ve çocuk yardımı adı altında ek ödemeler yapılmalı,
- ✓ İnsan ile direk iletişim kurarak, müşteri memnuniyeti odaklı hizmet sunan kurumlar, tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu açısından yüksek riskli bir sektörde çalışan personellerine aşırı iş ve çalışma saati yüklemekten kaçınmalıdır.

7.KAYNAKLAR

1. Koçoğlu M., Can Mutlu E. İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. 2007, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
2. Özmen G., Koç U. Presenteeism İle Örgütsel Bağ İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. 2011, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
3. Schultz, Alyssa B. And Dee W. Edington. Employee Health And Presenteeism: A Systematic Review, Journal Of Occupational Rehabilitation. 2007; Cilt 17, Sayı 3, Ss. 547-579.
4. Caverley Natasha J., Barton Cunningham, James N. Macgregor. Sickness. Presenteeism, Sickness Absenteeism And Health Following Restructuring In A Public Service Organization, Journal Of Management Studies. 2007; C:44, S:2, Ss. 304-319.
5. Çoban Ö., Harman S. Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan yazın Taraması. Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 2012; 17(12): 157-178.
6. Johns G. Presenteeism In The Workplace: A Review And Research Agenda. Journal Of Organizational Behavior. 2012; Vol.31, S.519-542.
7. Pauly Mark V., Nicholson S., Polsky D., Berger M.L., Sharda C. Valuing Reductions In On-The-Job Illness: Presenteeism" From Managerial And Economic Perspectives. Health Economics. 2008; Vol. 17, S.469-485.
8. Cser J.R. Impact Of Participation In A Worksite Wellness Program On Presenteeism: A Quantitative Study Of Pennsylvania Workers. 2010, Capella University, Doktora Tezi, Minneapolis.
9. Günbeyi M., Gündoğdu T. Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. Doğuş Üniversitesi Dergisi. 2010; 11(1): 56-63.
10. Dewa C., Mcdaid D., Ettner S. An International Perspective On Worker Mental Health Problems: Who Bears The Burden And How Are Costs Addressed, The Canadian Journal Of Psychiatry, 2007; 52 (6).
11. Aydemir G. İık'da Önemli Bir Eğilim: Presenteeism", 2011; [Http://İkariyer.Blogspot.Com.Tr/2011/02/İıkda-Onemli-Bir-Egilim-Presenteeism.Html](http://İkariyer.Blogspot.Com.Tr/2011/02/İıkda-Onemli-Bir-Egilim-Presenteeism.Html), E.T: 18.05.2014.
12. Smith D.J. Absenteeism And Presenteeism In Industry. Archives Of Environmental Health. 1970; Vol.21, S.670-677.
13. Simpson R. 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. 1998; Vol.9, S.37-50.

14. Kivimaki M., Head J., Ferrie J., E Hemingway, H Shipley. Working While Ill As A Risk Factor For Serious Coronary Events: The Whitehall I Study. *American Journal Of Public Health*. 2005; Vol.95, S.98-102.
15. Biron C., Brun P., Ivers H., Cooper C.L. At Work But Ill. Psychosocial Work Environment And Well-Being Determinants Of Presenteeism Propensity. *Journal Of Public Mental Health*. 2006;5(4), 26-37.
16. Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M. Sick But Yet At Work. An Empirical Study Of Sickness Presenteeism. *Journal Of Epidemiology And Community Health*, 2000; No: 54, S.502-509.
17. Leineweber C., Westerlun H., Hagberg J., Svedberg P., Luokkala M., Alexanderson K. Sickness Presenteeism Among Swedish Police Officers. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 2011; Doi 10.1007/S10926-010-9249-1
18. Budak G., Surgevil O. Tükenmişlik Ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2005; C: 20, Sayı:2, S.95-108.
19. Demerouti E., Schaufeli W.B., Hox J. Present But Sick: A Three-Wave Study On Job Demands, Presenteeism And Burnout. *Career Development International*.2008; C: 14, No: 1, S.50-68.
20. Oruç Ş., Yıldırım M. H.Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, 2015, Aksaray Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray.
21. Bayar A., Can E.. Eğitim Kurumlarında Presenteeizm'in Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü. 2016, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
22. Mandıracıoğlu A. Presenteeizm Olgusu: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi. *Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı*. 2013; 3(2), 9-17.
23. Goetzel R.Z., Long, S.R., Ozminkowski R.J., Hawkins K., Wang S., Lynch W. Health, Absence, Disability, And Presenteeism Cost Estimates Of Certain Physical And Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*.2004; No: 46(4), S.398-41.
24. Şimşek Ş., Akgemci T., Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2010.
25. Anık Baysal İ., Baysal G., Aksu G., Aksu N. Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. 2012, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Aydın.
26. Çiftçi B. İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri.

- Çalışma Ve Toplum Dergisi. 2012; 1:153-174.
27. Dew K., Kefe V., Small K. Choosing To Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*. 2005; 60: 2273-2282.
28. Koçel T. İşletme Yöneticiliği: Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klâsik-Modern-Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar. 9. Basım, İstanbul: Beta Yayın, 2003: S.79-652.
29. Özsalmalı A.Y. Türkiye’de Kamu Yönetiminde Liderlik Ve Lider Yöneticilik. *Manas Sosyal Bilimler Dergisi*. 2005; 7(13):137-146.
30. Ceylan H. Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması. *International Journal Of Engineering Research And Development*.2005; 3(2):18-24.
31. [Http://Tuisag.Com/2015-Yili-İs-Kazasi-Meslek-Hastaliklari-İstatistikleri/](http://Tuisag.Com/2015-Yili-İs-Kazasi-Meslek-Hastaliklari-İstatistikleri/)
Erişim 12.01.2017
32. Özler E. D., Atalay G.C., Şahin M.D. Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2008; S. 22, Ss. 37-60.
33. Parlaktuna İ. Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2012; (4): 1217 – 1230.
34. Toksöz G. Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. 2012, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
35. Johns G. Geç Kalma, İşe Devamsızlık Ve İşten Ayrılma Psikolojisi, Anderson N, Öneş D.S., Sinangil Kepir H, Viswesvaran C. (Ed) Endüstri, İş Ve Örgüt Psikolojisi 2. Cilt Literatür Yayıncılık(B; 12), 2009.
36. Taycan O., Kutlu L., Çimen S., Aydın N. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon Ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 2006; 7:100-108
37. Soysal A. Farklı Sektörlerde Çalışan İş görenlerde Örgütsel Stres Kaynakları: Kahramanmaraş Ve Gaziantep’te Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2009; Y. C. 14(2): 333-359
38. Kessler C., Ames M., Hymel P.A. , Loeppke R. , Mckenas D.K. , Richling D. E. , Stang P.E., Ustun T. B. Using The World Health Organization Health And Work Performance Questionnaire (Hwpq) To Evaluate The Indirect Workplace Costs Of Illness *Joem* ,2004; 46(6): Suppl, S23-37.
39. Eroğlu F. Davranış Bilimleri. 8 Basım . İstanbul: Beta Basım Aş, 2007; S.377-384.
40. Ekinci H., Ekici S. İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *Cukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2003;C.27, S:1 110.

41. Sabuncuoğlu Z. İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları, 2000.
42. Ergin C. Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Dergisi. 1997; 12(39): 25-36.
43. Akkaya T., Staub S. Lider-Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Örgütsel İklimin Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Lojistik Şirket Uygulaması. 2015, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
44. Bakan İ., Büyükbeşe T. Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 2004; Sayı 7, 1-30.
45. Locke E.A. The Nature And Causes Of Job Satisfaction, Handbook Of Industrial And Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally, 1976.
46. Yıldırım Y. Sağlık Bakanlığına Bağlı Genel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerin İş Doyumu. 1999, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bilim Uzmanlığı Tezi, Ankara.
47. Eğinli A. Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. 2009; 23(3), 35-52.
48. Arslan B., Sarıtaş M. Hastane Yönetiminde Liderlik Ve İş Doyumu. 2015, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
49. Bora M.G, Hayran O.E. Bir Üniversite Hastanesi İdari Kadro Çalışanlarında İş Doyumu. 2016, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
50. Batıgün A.D, Şahin N. H. İş Stresi Ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik Ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi. 2006; 17(1), 32-45.
51. Luthans F. Organizational Behavior, Mc Graw Hill Company, New York, 1992.
52. Özgüven İ.E. Endüstri Psikolojisi, Ankara: Sistem Ofset, 2003; Ss.127-131.
53. Gülnar B. Örgütlerde İletişim Ve İş Doyumu. İstanbul: Literatürk Yayınları, 2007.
54. Önder S., Korkmaz A. Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri Ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri.2006, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
55. Robbins S.P. Organizational Behavior: Concepts, Controversies, And Applications. 4th Edition. Prentice-Hall, Englewood Cliffs. 1989; Pp.169- 175.
56. Maslow A.H.: Motivation And Personality. 2nd Edition, Harper & Row Publishers,1970; Pp.35-45.
57. Çetinkanat C. Örgütlerde Güdülenme Ve İş Doyumu, 1.Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık, 2000; Ss.2-28.
58. Greenberg J., Baron R.A. Behavior İn Organizations. 6th Edition. Prentice Hall Inc.1997;

- Pp.154-159.
59. Beck R.C. Motivation: Theories And Principles. 4th Edition. Prentice Hall.2000; P.402.
 60. Onaran O. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ankara: Sevinç Matbaası 1981; Ss.15-78
 61. Davis K. İşletmelerde İnsan Davranışı. Tosun, K. (Çev.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 5. Baskı, 1982; Ss.96-302.
 62. Robbins S., Coulter M. Management. (11 Th Edition). New Jersey: Prentice Hall, Pearson Education Inc, 2007.
 63. Can H., Kavuncubaşı S. İnsan Kaynakları Yönetimi. (5. Baskı) Ankara: Siyasal Kitabevi, 2005.
 64. Gökkaya C., Koç H. İş görenlerin Motivasyon Düzeyleri İle Müşterilerin Memnuniyet Algılarının Belirlenmesi: Zonguldak Ağız Ve Diş Sağlığı Merkezinde Bir Uygulama. 2012, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
 65. Eren E. Yönetim Ve Organizasyon “Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar”. (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 2011.
 66. Aydın M.: Çağdaş Eğitim Denetimi, Ankara: İm Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.S.1986.
 67. Şimşek M. Ş, Akgemici T, Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış, Ankara: Nobel Yayınları, 2007.
 68. Okumuş M. Öğretmenlerde Meslek Tatmini Ve İş Stresi, İstanbul: Özgü Yayıncılık, 2011.
 69. Öztürk M. İşletme Ve Yönetim, İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar. İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2003: Ss.288-292.
 70. Savaş A.C. İlköğretim Okul Müdürlerinin Duygusal Zekâ Ve Duygusal Emek Yeterliklerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2012.
 71. Karcıoğlu F., Akbaş S. İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. 2010; Cilt: 24, Sayı: 3, 139-161.
 72. Dalgan Z., Ensari H. Okul Öncesi Ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması. 1998, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
 73. Güney S. Yönetim Ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2011.
 74. Tietjen M.A., Myers R.M. Motivation And Job Satisfaction. Management Decision, 1998; 36(4):226-231.
 75. Aydın M. Eğitim Yönetimi. 6.Baskı, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi, 2000: S.100.
 76. Başaran İ. E. Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü.(3.Basım), Ankara: Siyasal Kitabevi, 2000.
 77. Kösel M., Yoğun A.E. Demografik Özellikler Kapsamında İş Doyumuna İlişkin

- Çalışanların Algısı: Sanayi İşletmesinde Bir Araştırma. 2015, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
78. Küçük S., Gezgin M.F. Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Laboratuvar Teknikerleri Örneği). 2015 Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
79. King M., Murray M., Atkinson T. Background Personality, Job Characteristics And Satisfaction With Work In A National Sample. Human Relations. 1982; 35(2), 119-133
80. Tütüncü Ö., Küçükusta D. Organizasyonlarda Bireyler: Tutum, Davranış Ve Motivasyon. 2008, 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, İzmir.
81. Erdoğan İ. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın Evleri, 1999.
82. Myers D.G. Exploring Psychology In Modules. (7. Edition), Worth Publishers, New York, 2008.
83. Özkalp E., Kırel Ç. Örgütsel Davranış. (Dördüncü Baskı), Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım, 2011.
84. Sevimli F., İşcan Ö.F. Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Akademik Bakış Dergisi. 2005; 5(1-2):55-64.
85. Büyükbayram A., Gürkan A. Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zeka Rolü. 2009, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Hemşirelik Programı Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
86. Orhan N., Öngel V. Bankacılık Sektöründe Duygusal Zekâ Ve Yenilikçi İş Davranışlarının İş Tatmini Üzerine Etkileri. 2012, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İşletme Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
87. Tengilimoğlu D. Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi. 2005; 11(5), 21-27.
88. Karakoç M., Ensari M.Ş. Hemşirelerde İş Doyumu Ve İşten Ayrılma Niyetinin Özel Ve Kamu Sektöründe Karşılaştırılması: Kadıköy İlçesindeki Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. 2016, Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
89. Derin N., Terakye G. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler. 2007, Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Psikiyatri Hemşirelik Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
90. Kaplan İ., Akgemci T. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi: Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama. 2011, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
91. Çakar S., Tunç A. Seyahat Acentelerinde Verimlilik - İş Tatmini İlişkisi, Gazi Üniversitesi,

- Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.
92. Ardıç K., Baş T. Kamu Ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmini Düzeyinin Karşılaştırılması, 2000, 1-8, Erişim: [Http://Www.Bilgiyonetimi.Org](http://www.bilgiyonetimi.org) (16.09.2010).
 93. Erdil O., Keskin H., İmamoğlu S.Z., Erat S. Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2004; 5(1):172.
 94. Çakar N. D., Yıldız S. Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Algılanan Örgütsel Destek Bir Ara Değişken mi?. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2009; 8(28):68-90.
 95. İşcan Ö.F., Timuroğlu M.K. Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi. 2007; 21 (1).
 96. Schwarz N., Clore G.L. Mood, Misattribution And Judgements Of Well Being: Informative And Directive Functions Of Affective States. Journal Of Personality And Social Psychology, 1993; 45, 513-523.
 97. Akbaş D., Gezgin M.F. Örgütsel Bağlılık Ve İş Doymu. 2015, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
 98. Akıncı Z. Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama" Akdeniz Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2002; S.4.
 99. Aykaç A., Bayat B. İş Doymununun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. 2010, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
 100. Mahmutoğlu A. Eğitim Kurumlarında Mutluluk Ve Başarının Temelleri İş Doymu Ve Kurumsal Bağlılık, Ankara, 2009.
 101. Tor S.S., Esengün K. Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler Ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama. 2011, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Karaman.
 102. Gür D, Tokat B. Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması. 2006, Dumlupınar Üniversitesi , Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.
 103. Meyer J.P., Allen N.J., Catherine S. Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test Of A Three-Component Conceptualization. Journal Of Applied Psychology. 1993; 4, 538-551.
 104. Shalley Christina E., Gilson Lucy, Blum Terry C. Matching Creativity requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions Toleave. Academy Of Management Journal. 2000; 43(2), 215-22.
 105. Telman N, Ünsal P. Çalışan Memnuniyeti, İstanbul: Epsilon Yayın Evi, 2004.
 106. Selye H. Stress Without Distress., J.B. Lippencott Comp. 1974; ppr 26-39.

107. Ardıç K., Polatçı S. Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009; 32, 21-46.
108. Maslach C., Jackson S. E. The Measurement Of Experienced Burnout. Journal Of Occupational Behaviour. 1981; 2, 99-113.
109. Gündüz B. İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2005; C.1, S.1, Ss.152-166.
110. Çavuşoğlu İ., Çetinkanat A.C. Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişki Bolu İli Örneği. 2005, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Bolu.
111. Kayhan C. Burnout Tükenmişlik Sendromu, www.psikolojikdanisma.net/ Burnout tükenmişliksendromu.htm, Erişim 24.03.2011
112. Soysal A. İş Yaşamında Tükenmişlik. 2011, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Kilis.
113. Izgar H. Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
114. Işıkhani V. Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları. Ankara: Sandal Yayınları, 2004.
115. Maslach C., Schaufeli W. B., Leiter M. P. Job Burnout. Annual Review Of Psychology , 2001; ppr: 397-422.
116. Leither M.P., Maslach C. Six Areas Of Worklife: A Model Of The Organizational Context Of Burnout. Journal Of Health And Human Services Administratio. 1999; 21, 472-489.
117. Maslach C. Burnout And Engagement İn The Workplace: New Perspectives. The European Health Psychologist. 2011; 13(3), 44-47.
118. Kaçmaz N. Tükenmişlik (Burnout) Sendromu, İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi. 2005; 68:29-32.
119. Yeniçeri Ö., Demirel Y., Seçkin Z. Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Karamanoğlu Mehmet Bey İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2011; Sayı: 16
120. Coşkun Ö., Akdur R. İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. 2012, Türkiye Cumhuriyeti Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
121. Çelebi B., Gezgin M.F. Çalışanlarda Tükenmişlik Ve İş Doyumu (Alanya Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği). 2014, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
122. Çetinkaya E. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin Geliştirilmesi Ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu İle İlişkisi. 2010, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
123. Cemaloğlu N., Kayabaşı Y. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetiminde

- Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2007; C.27, S. 2, Ss.123-155.
124. Üngüren E., Doğan H., Özmen M., Tekin Ö. A. Otel Çalışanlarının Tükenmişlik Ve İş Tatmini Düzeyleri İlişkisi. Yaşar Üniversitesi Dergisi. 2010; C. 17, S. 5, Ss.2922-2937.
125. Ergin C. Doktor Ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Kitabı, 1992; S.143-154. Ankara,
126. Avşaroğlu S., Deniz E., Kahraman A. Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005; Sayı: 14, S.115-129.
127. Balcı O., Ayrancı E. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler Ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) Ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği). 2016, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
128. Canpolat Ö., Aksayan S. Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler Ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres İle Baş Etmede Etkililiği. 2006, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
129. Kaya M. Ilica Şeker Fabrikası Çalışanlarının İş Memnuniyeti, Ergonomik Çalışma Koşulları Ve İş Stresi Yönünden İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi. 2015; 25: 2.
130. Akbulut T. İşçi Sağlığına Giriş, İşyeri Hekimliği Ders Notları, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayını, 2001; 6: 45.
131. Kılıç B., Öge H.S. İşyerinde Yalnızlık Ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. 2018, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
132. Özel N.K, Yazıcıoğlu İ. İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. 2015, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
133. Erkan N. Ergonomi, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, 2001; 373(6),264- 280.
134. İlhan N., Kurtcebe Ö., Durukan E., Koşar L. Temizlik İşçilerinin Sosyodemografik Özellikleri Ve Çalışma Koşulları İle İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Sıklığı. Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi. 2006; 20(6): 433-439.
135. Pala K., Nacar Küçük S., Türkan A., Akış N. Gemlik Sanayi Sitesinde Çalışan İşçilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi. 2001; 7: 37-41.
136. İzmir G., Fazlıoğlu A. İşyerindeki Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. 2011, III. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Bursa.
137. İşyerleri Çalışma Ortam Ve Koşulları, İşyerlerinde Tükenen Yaşam-2.2005, Petrol-İş

Sendikası Yayınları, 48.

138. Özkurt Y., Gezgin M.F. Çalışma Hayatında Tükenmişlik (Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Hemşireleri Örneği. 2014, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
139. Boymul E., Ozelturkay E.Y. İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bir Sanayi Kuruluşunda Alan Çalışması. 2015, Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin.
140. Sarıtaş Z., Kocakoç İ.D. İzmir Büyükşehir Belediyesi İtfaiye Çalışanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Analizi. 2015, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
141. Sever E., Telman N. Personel Güçlendirme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide, İş Doyumunun Ara Değişken Rolü: Sanayi Sektöründe Bir Araştırma. 2017, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
142. Çukur Y., Saldamlı A. Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumu İlişkisi İstanbul İtfaiyesi Örneği. 2017, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
143. Turan T., Tengilimoğlu D. Örgütsel Stresin Çalışan İş Doyumuna Etkisi “Hıltı İnşaat Malzemeleri Tic. A. Ş. Örneği”. 2016, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
144. Ural G., Öztürk A. Prof. Dr. Mazhar Osman Bakırköy Ruh Sağlığı Ve Sinir Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler. 2011, Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Kayseri.
145. Sat S., Ay Ü. Örgütsel Ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya'da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. 2011, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

8.EKLER

EK 1.Tanıttıcı Özellikleri ve Presenteizm'e Ait Bilgi Ve Tecrübeleri Ölçen Anket Formu

1. Yaşınız ?
2. Cinsiyetiniz nedir? A) Erkek B) Bayan
3. Eğitim düzeyiniz nedir? A) Okur yazar değil B) Okur yazar C) İlkokul mezunu D) Ortaokul mezunu E) Üniversite mezunu
4. Medeni durumunuz nedir? A)Evlili B) Bekar
5. Sosyal güvenceniz nedir? A) Sgk B) Yeşil kart C) Özel sigorta
- 6.Doğum yeriniz neresi?
- 7.En çok yaşadığınız şehir neresi?
8. Ev Sahibi misiniz yoksa kiracı mısınız? A) Ev sahibi B) Kiracı
9. Meslek ile ilgili sertifikanız var mı? A) Evet B) Hayır
10. Bakmakla sorumlu olduğunuz kişi sayısı nedir?.....
11. Bakmakla sorumlu olduğunuz kişilerde sağlık problemi var mı? A) Evet B) Hayır
12. Aylık kazancınızın durumu nedir? A) Gelir gidere az B) Gelir gidere denk C) Gelir giderden fazla
13. İşyerinize ulaşım şekliniz nedir? A)Yürüyerek B) Servis aracıyla C) Toplu taşıma aracıyla D) Kendi aracılımla
14. Tatil yapabilme durumunuz nedir? A) Yapabiliyorum B) Yapamıyorum
15. Sosyal etkinliklere katılabilme durumunuz nedir? A) Yetersiz B) Kısmen Yeterli C) Yeterli
16. Kronik bir rahatsızlığınız var mı A) Evet **varsa nedir?** B) Hayır
17. Uyku probleminiz var mı? A) Evet B) Hayır
18. Stresli bir yaşantınız var mı? A) Evet B) Hayır
19. Meslekte çalışma yılınız nedir?.....
- 20.Çalışma şekliniz nedir? A) Sürekli gündüz B) Sürekli Gece C) Vardiyalı
Yapılan araştırmalarda **presenteeism**, rahatsız olan çalışanın evde kalması gerekirken işe gitmesi sonucunda düşük performansla çalışması, hastalığı diğer çalışma arkadaşlarına geçirmesi, işyerinde moral ve motivasyon düzeyini düşürmesi olarak tanımlanmıştır.
21. Geçtiğimiz ay içerisinde'de yukarıdaki tanıma uygun bir durumla karşılaştınız mı? A)Evet B) Hayır
22. İşin gereğinden kaynaklanan sorunlardan hangisi sizde Presenteeisme sebep olmuştur?
A) Fazla Çalışma ve Aşırı İş Yükü B) Rol Çatışması C) Rol Belirsizliği D) İniyatif ve Görevlendirme
23. İş ortamından kaynaklanan sorunlardan hangisi sizde Presenteeisme sebep olmuştur?
A) İş Ortamı B) Kötü Yönetim ve Lider Tarzı C)İş Tatmini D) İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları
24. Kişisel Kaynaklı sorunlardan hangisi sizde Presenteeisme sebep olmuştur?
A) İş Yasam Dengesi ve Aile B) Kariyer Yapamamak C) Eğitim Durumu D) Yaş ve Hizmet Süresi
25. Çevresel Faktörler hangisi sizde Presenteeisme sebep olmuştur?
A)Ekonomik Sorunlar B)Siyasi, Politik Belirsizlikler C)Çevre-Trafik Sorunu
26. Presenteeism durumunun sizde ortaya çıkardığı hastalıklar nelerdir?
A) Hayati Tehlike Arz Eden Rahatsızlıklar (Kalp Rahatsızlıkları, Kanser vb)
B) Süreklilik Arz Eden Rahatsızlıklar (Diyabet, Yüksek Tansiyon, Alerji vb)
C) Akut Rahatsızlıklar (Baş ağrısı, Uykusuzluk, Halsizlik, Solunum yolu enf. Vb)
D)Diğer Rahatsızlıklar (Eklem rahatsızlıkları, migren vb)
27. Presenteeism sonucu iş hayatınızda ne gelişti?
A)Performans Düşüklüğü
B)Motivasyonda Azalma
C)Memnuniyetsizlik
D)İşe Devamsızlık
- 28 .Presenteeism ile mücadele etme yönetiminiz nedir?
A) Sağlıklı , planlı yaşıyorum B)İş ve ev yaşantısındaki sınırlarımı belirliyorum C)Yaşamak için çalışıyorum
D) İş Birliği ve Sosyal destek alıyorum E) Hayır demeyi başarıyorum

EK 2. Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeği

Geçtiğimiz ay içerisinde iş deneyimlerinizi tarif ediniz. Bu deneyimler zaman zaman çevresel ve kişisel birçok etkenden etkilenmektedir. Geçtiğimiz ay içindeki iş deneyimlerinizi tarif eden ve etmeyen durumları lütfen işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İşimin stresini aşmak sağlık problemlerim nedeni ile zor oldu					
2. Sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki zor görevleri tamamlayabildim					
3. Sağlık problemlerim nedeni ile yaptığım işten zevk alamadım					
4. Sağlık problemlerim nedeni ile işimde bazı görevleri bitirebilme konusunda kendimi umutsuz hissettim.					
5. İş sırasında, sağlık problemlerim olmasına karşın işimdeki hedeflere ulaşabildim					
6. Sağlık problemlerim olmasına karşın işimi enerjik hissederek tamamlayabildim.					

EK 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyup cümlede belirtilen yönden işinizden ne derecede memnun olduğunuzu işaretleyin. Cevap verirken “bu yönden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorunuz.	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Şimdiki işimden “ beni her zaman memnun etmesi ”bakımından					
2. Şimdiki işimden “ tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından					
3. Şimdiki işimden “ ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından					
4. Şimdiki işimden “ toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından					
5. Şimdiki işimden “ yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı ” bakımından					
6. Şimdiki işimden “ yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından					
7. Şimdiki işimden “ vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım olması” bakımından					
8. Şimdiki işimden “ bana sabit bir iş sağlaması “ bakımından					
9. Şimdiki işimden “ başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi “ bakımından					
10. Şimdiki işimden “ kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından					
11. Şimdiki işimden “ kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından					
12. Şimdiki işimden “ iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından					
13. Şimdiki işimden “ yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret” bakımından					
14. Şimdiki işimden “ iş içinde terfi olanağımın olması ” bakımından					
15. Şimdiki işimden “ kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi “ bakımından					
16. Şimdiki işimden “ işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi bakımından					
17. Şimdiki işimden “ çalışma şartları” bakımından					
18. Şimdiki işimden “ çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından					
19. Şimdiki işimden “ yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından					
20. Şimdiki işimden “ yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından					


EK 4. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıda, kişilerin ruh durumlarını ifade ederken kullandıkları bazı cümleler verilmiştir. Lütfen her bir cümleyi dikkatle okuyarak hangi sıklıkta hissettiğinizi size uyan seçeneğe işaret koyarak belirtiniz.	Hiçbir zaman	Yılda birkaç kez	Ayda birkaç kez	Haftada birkaç kez	Her gün
1. "Kendini işimden duygusal olarak uzaklaşmış hissediyorum."					
2. "İşgününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum."					
3. "Sabah kalkıp yeni bir işgünü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum."					
4. "Hastalarımın pek çok şey hakkında neler hissettiklerini anlayabilirim."					
5. "Bazı hastalarım onlar sanki kişilikten yoksun bir objeymiş gibi davrandığını hissediyorum."					
6. "Bütün gün insanlarla çalışmak benim için gerçekten bir gerginliktir."					
7. "Hastalarımın sorunlarını etkili bir şekilde hallederim."					
8. "İşimin beni tükettiğini hissediyorum."					
9. "İşimle diğer insanların yaşamlarını olumlu yönde etkilediğimi hissediyorum."					
10. "Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı katılaştığımı hissediyorum."					
11. "Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum."					
12. "Kendimi çok enerjik hissediyorum."					
13. "İşimin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum."					
14. "İşimde gücümün üstünde çalıştığımı hissediyorum."					
15. "Bazı hastaların başına gelenler gerçekten umurumda değil."					
16. "Doğrudan insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor."					
17. "Hastalarımın rahat bir atmosferi kolayca sağlayabilirim."					
18. "Hastalarımınla yakın ilişki içinde çalıştıktan sonra kendimi ferahlamış hissediyorum."					
19. "Bu meslekte pek çok değerli işler başardım."					
20. "Kendimi çok çaresiz hissediyorum."					
21. "İşimde duygusal sorunları bir hayli soğukkanlılıkla hallederim."					
22. "Hastaların bazı problemleri için beni suçladıklarını hissediyorum."					

EK 5. Gaziantep Üniversitesi Şahinbey Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Kurum İzni

EVRAK TARİHİ VE SAYISI: 09/06/2016-21390

* B D 2 7 7 5 4 7 2 9 2 *

**T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesi
Başhekimliği**

Sayı :91786782/300/
Konu :Anket Çalışma İzni (Hakan ÇELİK)

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :06/06/2016 tarihli, 26884 sayılı ve "Anket Çalışma İzni (Hakan ÇELİK)" konulu yazı

Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrenciniz Hakan ÇELİK 'in "Presenteizm 'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi" konulu tez çalışmasını etik kurul onayı alındıktan sonra 06 Haziran- 31 Ağustos 2016 tarihleri arasında Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesi birimlerinde çalışan işçi kadrosuna yapması uygun görülmüştür.
Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Metin KILINÇ
Başhekim

Evrak Doğrulamak için : <http://193.140.136.124/enVision/Dogrula/8435A76>

Üniversite Bulvarı P.K. 27310 Şehitkamil / Gaziantep, TÜRKİYE Ayrıntılı bilgi için irtibat:
Tel: 0 (342) 360 12 00 Faks: 0 (342) 360 10 13
E-Posta: : bilgi@gantep.edu.tr Elektronik ağ:<http://www.gantep.edu.tr/>

1 / 1

EK 6. Dilek Halı Fabrikası Kurum İzni



03-06-2016

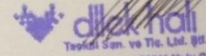
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Hemşireliği tezli yüksek lisans programı öğrencisi Hakan Çelik'in tezi ile ilgili anket çalışmasını 06 Haziran 2016 - 31 Ağustos 2016 tarihleri arasında fabrikamız çalışan işçilerine uygulayabilmesi hususunda herhangi bir engel bulunmamaktadır. Anket çalışmasının işletmemizde uygulanması kurumumuzca uygun görülmüştür.

BİLGİLERİNİZE

MEHMET ÖZDEMİR

FİNANS MÜDÜRÜ



2. Organize Sanayi Bölgesi 83211 Nolu Cd.
No: 4-5 Şehitkamil / GAZİANTEP
Tel.: 0.342 337 32 72 (3 Hat) • Fax: 0.342 337 32 76
Gaziantep V.D.: 297 002 1017

DİLEK HALI TEKS. SAN. ve TİC. LTD. ŞTİ.
2. Org. San. Böl. 83211 Nolu Cd. No: 4-5 Şehitkamil-GAZİANTEP
Tel.: 0.342 337 32 72 (3 Hat) • Fax: 0.342 337 32 76
Gaziantep V.D.: 297 002 1017 • Tic. Sic. No.: 15807
www.dilekhali.com • info@dilekhali.com

EK 7. Melike İplik Fabrikası Kurum İzni



24.12.2016

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Hemşirelik Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Hemşireliği tezli yüksek lisans programı
Öğrencisi Hakan Çelik'in tezi ile ilgili anket çalışmasını 26.12.2016-30.12.2016 tarihleri arasında
Fabrikamız çalışan işçilerine uygulayabilmesi hususunda herhangi bir engel bulunmamaktadır.
Anket çalışmasının işletmemizde uygulanması kurumumuzca uygun görülmüştür.

BİLGİLERİNİZE

ALPER YILDIZ

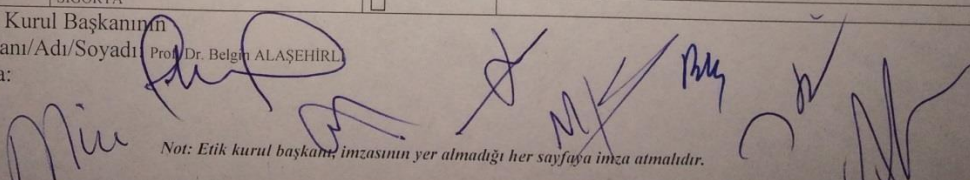
GENEL MÜDÜR

Melike Tekstil A.Ş.
Alper YILDIZ

Fabrika : 4. Organize Sanayi Bölgesi 83404 Nolu Cad.
No:17 27120 Şehitkamil / GAZİANTEP / TÜRKİYE
Tel.: +90 342 357 03 03 Pbx Fax : +90 342 357 03 09
Gazikent Vergi Dairesi : 614 054 4551 Tic. Sic. No: 22193
Şube : Buttim İş Merkezi A Blok Kat:2 No:330 BURSA / TÜRKİYE
Tel.: +90 224 211 48 30 Fax : +90 224 211 48 68
www.meliketekstil.com - e-mail : info@meliketekstil.com



EK 8. Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Karar Formu

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU					
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI		*Presenteizm'in İş Davumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*			
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU		173			
ETİK KURUL BİLGİLERİ	ETİK KURULUN ADI	Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu			
	AÇIK ADRESİ:	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi 2. Kat Şehitkamil/Gaziantep			
	TELEFON	0342 360 07 53 / 77704			
	FAKS	0342 360 39 27			
	E-POSTA	gaunetikkurul@gmail.com			
BAŞVURU BİLGİLERİ	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Yrd. Doç. Dr Rabia Sohbet			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Halk Sağlığı Hemşireliği A.D.			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Halk Sağlığı Hemşireliği A.D.			
	VARSA İDARI SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ				
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlemsel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>			
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>			
In vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları		<input type="checkbox"/>			
İlaç dışı klinik araştırma	<input type="checkbox"/>				
Diğer ise belirtiniz :					
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	
DEĞERLENDİRİLEN BELGELER	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili	
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
ERLENEN BELGELER	Belge Adı	Açıklama			
	SIGORTA	<input type="checkbox"/>			
Etik Kurul Başkanının Unvanı/Adı/Soyadı Prof. Dr. Belgin ALAŞEHİRLİ					
İmza: 					
Not: Etik kurul başkanı imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.					

EK 8. Gaziantep Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Karar Formu

GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU KARAR FORMU

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	'Presenteizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi'
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	173

KARAR BİLGİLERİ	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>
	İLAN	<input type="checkbox"/>
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>
	DiĞER:	<input type="checkbox"/>
Karar No:2016 /173		Tarih: 30.05.2016
Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gereke, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.		

KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI	İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:	Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
			E	K	E	H	E	H	
Prof. Dr.Belgin ALAŞEHİRLİ	FARMAKOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof.Dr. Mehmet KESKİN	PEDIATRI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr.Feridun IŞIK	GÖĞÜS CERRAHI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. İlker SEÇKİNER	ÜROLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Ramazan BAL	FİZYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Bünyamin KISACIK	İÇ HASTALIKLARI	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr.Yasemin ZER	MIKROBİYOLOJİ	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç.Dr.Seval KUL	BIYOİSTATİSTİK	Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Yrd. Doç. Dr Betül TAŞ	AĞIZ DIŞ ve ÇENE CERRAHİSİ	Gaziantep Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm.Dr. Cahide Elif ORHAN	FARMAKOLOJİ	Gaziantep İl Sağlık Müdürlüğü	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Eyüp ÇELİK	AVUKAT	Gaziantep Barosu	E x <input type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Irem ELBEYLİ	MİMAR	Gaziantep Büyükşehir Belediyesi	E <input type="checkbox"/>	K x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H x <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

*:Toplantıda Bulunma

Elden teslim aldım
Hakan Gelik

Etik Kurul Başkanının
Unvanı/Adı/Soyadı: Prof. Dr. Belgin ALAŞEHİRLİ
İmza:

Not: Etik kurul başkanı, imzasının yer almadığı her sayfaya imza atmalıdır.

9. ÖZGEÇMİŞ

1990 yılında Adıyaman’da doğan Hakan ÇELİK;

1997-2004 yılları arasında Adana’da İlköğretim eğitimini tamamladı.

2004-2007 yılları arasında Adana Emine Nabi Menemencioğlu Lisesi’nde öğrenimini tamamladı.

2009-2013 yılları arasında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde lisans öğrenimini tamamladı.

2013-2016 yılları arasında Gaziantep Üniversitesi Şahinbey Araştırma ve Uygulama Hastanesinde, 2016-2017 yılları arasında Gaziantep Dr. Ersin Aslan Eğitim ve Araştırma Hastanesi Mücahitler Ek binasında hemşire olarak görev yaptı, 2017 yılından bu yana da Adana Şehir Hastanesinde görev yapmaktadır.

Eylül 2014 tarihinde Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalında yüksek lisans programına başladı.

Akademik Çalışmalar

1. Sohbet R., Çelik H.: Presenteizm’in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi, III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi, (Sözel Sunum), Gaziantep, 2018

Katıldığı Kongreler

1. 10. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelik Öğrencileri Kongresi, Gaziantep, 2011
2. III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi, Gaziantep, 2018