

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**İŞGÖRENLERDE PRESENTEEİSM ALGISI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

KADİR UĞUR

İSTANBUL, 2017

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İŞGÖRENLERDE PRESENTEEİSM ALGISI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

KADİR UĞUR

Tez Danışmanı: Prof. Dr. ESİN CAN

İSTANBUL, 2017

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Tezin Adı : İşgörenlerde Presenteeism Algısı Üzerine Bir Araştırma
Öğrencinin Adı Soyadı : Kadir UĞUR
Tez Savunma Tarihi : 17 Mayıs 2017

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Yrd. Doç. Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Doç. Dr. Tunç BOZBURA
Program Koordinatör
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

 Jüri Üyeleri İmzalar

Tez Danışmanı-Prof. Dr. Esin CAN

Üye-Doç. Dr. Tunç BOZBURA

Üye-Doç. Dr. Pınar BÜYÜKBALCI

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmamın her anında yanımda olan güler yüzüyle desteğini esirgemeyen Sevgili Hocam Prof. Dr. Esin CAN' a ve anket kısmında benden yardımlarını esirgemeyen Kübra Taşkesen'e teşekkür ederim.

Özellikle bu süreçleri başarı ile geçmiş olan, bilgisini ve desteğini benden esirgemeyen Ayfer Bayar'a, Onur Nevşehir'e ve tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Son olarak, sabırlarını ve desteklerini esirgemeyen yöneticim Yüksel Baştürk'e, çalışma arkadaşlarıma ve aileme candan teşekkürlerimi sunarım

İstanbul, 2017

Kadir UĞUR

ÖZET

İŞGÖRENLERDE PRESENTEEİSM ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kadir UĞUR

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Esin CAN

Haziran, 2017, 40 Sayfa

Presenteeism, çalışanların fizyolojik ve psikolojik olarak kendilerini iyi hissetmemeleri durumunda yaşadıkları verimsizlik olarak tanımlanmaktadır. Presenteeism, çalışanların genel sağlığını olumsuz etkilemede ve işletmelerin maliyet kaybı yaşamalarına zemin hazırlamaktadır. İş verimliliği ile presenteeism arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. 2004' ten sonra bu konuyla ilgili ciddi çalışmalar yapılmıştır. Yapılan tüm çalışmaların ortak sonucu presenteeism sergileyen çalışanların performanslarında düşüş olduğu şeklindedir. Bu çalışmada presenteeism ile iş verimliliği arasındaki ilişki incelenmiştir.

Anahtar Kelime: Presenteeism, Verimlilik, İş Kaybı, Örgütsel Devamsızlık

ABSTRACT

A RESEARCH ABOUT PERCEPTION OF PRESENTEEISM FOR EMPLOYEES

Kadir UĞUR

Master'Degree in Human Resource Management

Thesis Advisor: Prof. Dr. Esin Can

June, 2017, 40 Page

Presenteeism is defined as inefficiency that employees experience when they do not feel well physiologically and psychologically. Presenteeism has many reasons. Presenteeism negatively affects the general health of employees and lays the groundwork for cost loss of businesses. There is a strong link between work efficiency and presenteeism. After 2004, serious work has been done on this topic. The common result of all the work done is that the performance of the employees exhibiting presenteeism is in decline. In this study, the relationship between presenteeism and work efficiency is examined.

Keywords: Presenteeism, Productivity, Job Loss, Organizational Absence.

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ.....	viii
1. GİRİŞ	1
2.KAVRAMSAL YAKLAŞIM	3
2.1. PRESENTEEİSM KAVRAMI.....	3
2.2. PRESENTEEİSMİN NEDENLERİ	4
2.2.1. Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu	6
2.2.2. İşsiz Kalma Korkusundan Kaynaklanan Presenteeism Sorunu	8
2.2.3. Sağlık Sorunlarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu	9
2.2.4. İş-Yaşam Rollerini Çatışması ve İşkolizmden Kaynaklanan Presenteeism Sorunu	11
3. PRESENTEEİSM VE İŞGÖREN VERİMLİLİĞİ	14
3.1. ABSENTEEİSM (İŞE DEVAMSIZLIK) SARMALINDA PRESENTEEİSM.....	14
3.2. PRESENTEEİSMİN SONUÇLARI	14
3.3. İŞTE PRESENTEEİSM SORUNU İÇİN İŞLETMELERE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	16
3.3.1. Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek	16
3.3.2. İşleri Yeniden Düzenlemek ve Yeni Çalışma Şekillerini Uygulamak	17
3.3.3. Örgütsel Sağlık Üzerinde Yoğunlaşmak ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini Uygulamak	19
3.3.4. İş-Yaşam Dengesi İçin Alınabilecek Önlemler ve Çalışan Destek Programı	20
4. ARAŞTIRMA	21
4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	21
4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNETİMİ.....	21
4.3. ÖRNEKLEM KÜTLESİ.....	21

4.4. VERİLERİ TOPLAMA	21
4.5. BULGULAR VE ANALİZ	21
5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....	37
KAYNAKÇA	39
EKLER.....	44



TABLO LİSTESİ

Tablo 4. 1. Demografik veriler.....	21
Tablo 4. 2. Öznel iyilik hali - betimleyici veriler.....	23
Tablo 4. 3. Ölçeklerin puan ortalamaları	24
Tablo 4. 4. Yaş dağılımına göre öznel iyilik hali puan ortalamaları (ortalama \pm standart sapma)	25
Tablo 4. 5. Yaş faktörü ile öznel iyilik halinin korelasyonu.....	25
Tablo 4. 6. Yaş değişkenine göre öznel iyilik hali puanları arasında ANOVA testi sonuçları	25
Tablo 4. 7. Eğitim düzeylerine göre öznel iyilik hali puan ortalamaları (ortalama \pm standart sapma).....	26
Tablo 4. 8. Öğrenim düzeyi ile öznel iyilik halinin korelasyonu.....	27
Tablo 4. 9. Eğitim düzeylerine göre öznel iyilik hali puanları arasında ANOVA testi sonuçları	27
Tablo 4. 10. İşte var olamamayı betimleyici istatistikler	28
Tablo 4. 11. İşte varolmamayı betimleyen faktörlerin puan ortalamaları.....	30
Tablo 4. 12. Yaş grupları ile çalışanın işte var olmama ilişkisi (ortalama \pm standart sapma).	31
Tablo 4. 13. Yaş faktörü ile çalışanın işte var olmama ilişkisi (korelasyonu).....	31
Tablo 4. 14. Yaş grupları ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi (ortalama \pm standart sapma).....	31
Tablo 4. 15. Yaş faktörü ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi (korelasyonu)	32
Tablo 4. 16. Yaş değişkenine göre presenteeism arasında ANOVA testi sonuçları	33
Tablo 4. 17: Eğitim düzeyi gruplarına göre çalışanın işte var olmama ilişkisi (ortalama \pm standart sapma).....	33
Tablo 4. 18. Eğitim düzeyi ile çalışanın işte var olmama ilişkisi	34
Tablo 4. 19. Eğitim düzeyi ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi.	34
Tablo 4. 20. Eğitim düzeyleri ile presenteeism arasındaki ilişki (ANOVA)	35
Tablo 4. 21. Presenteeism üzerine etkili faktörler açısından regresyon analizi sonuçları	36

1. GİRİŞ

Günümüzdeki işletmelerin birçoğu, küreselleşmenin ve diğer gelişmelerin, hem idari hem de yapısal değişikliklerin etkileri ile uğraşmak zorundadırlar. İşletmelerin karşılaştığı sorunlar da bu değişikliklere paralel olarak farklılık arz etmektedir. Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz dünyasında yaşayan insanlara üzerinde yapılan araştırmalar, iş dünyasındaki bu gelişmelere ışık tutmaktadır.

Meslek hayatında hem işveren hem de işgören açısından en büyük problemlerden biri de presenteeismdir. Presenteesim, işgörenlerin işlerini yapmalarını engelleyen sağlık problemlerine rağmen işlerinden vazgeçememeleri olarak tanımlanabilir.

Presenteesimin asıl kaynağı insan unsurudur. Bu noktada, işyerinde yoğun ilişkilerin olduğu ve insan ilişkilerinin yoğun olduğu işletmelerde bu duruma daha çok rastlanılmaktadır. Hasta iken işine devam eden bir çalışan, etkileşimde halinde olan diğer çalışanları ve müşterileri de etkileyebilir. Meslektaşlarına veya müşterilerine yaşadıkları hastalıkları enfekte olma olasılığı vardır. Diğer yandan; Bir çalışanın yaşadığı bir hastalık psikolojik durumunu etkileyebilir ve bu da müşterilerle kurulan ilişkilerde, müşteri memnuniyetsizliğine neden olabilir. Stresli çalışma ortamı, uzun çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma düzeni, insan ilişkilerinin yoğunlaşması nedeniyle presenteeism'i arttıran faktörler olarak görülebilir.

Literatürde presenteeism ile absenteeism birlikte genellikle ele alınmaktadır. Presenteeism ve verimlilik kaybı konusunda yapılan çalışmalarda oran olarak kesin bir görüş birliği olmamasına rağmen araştırmacılar, bu oranının örgütlerde devamsızlığa göre daha yüksek olduğunu kabul etmektedir. Bu nedenle presenteeismden kaynaklanan verimlilik kaybı maliyetlerinin örgütlerde devamsızlığa göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Özetle; Baskı altındaki kişilerin fiziksel olarak çalışamamaları nedeniyle performanslarında ve üretkenliklerinde bir azalma meydana gelmektedir. Yaşam doyumu oranı yüksek olan insanların, iş hayatlarında daha verimli oldukları söylenebilir. Buna ek olarak, iş doyumu yüksek olan çalışanlar yüksek örgütsel vatandaşlık davranışları sergilerler. Fiziksel iyiliğin yaşamdan elde edilen memnuniyeti arttırdığını söylemek mümkündür

Bu çalışmada dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş bölümüdür. Giriş bölümünde çalışmanın detayları ve kapsamı anlatılmıştır. İkinci bölümünde; kavramsal tanımlama üzerinde durulmuş ve konu teorik olarak ele alınmıştır. nc bölümde; presenteeism ve iş gören verimliliği anlatılmıştır. Dördüncü bölümde ise; araştırma verilerine verilmiştir. Presenteeism ile eğitim ve yaş arasındaki ilişki incelenmiştir.



2.KAVRAMSAL YAKLAŞIM

2.1. PRESENTEEİSM KAVRAMI

Presenteeism, farklı araştırmacılar tarafından araştırma konusu olmuş ve farklı şekillerde tanımlanmıştır. Presenteeism kavramı ilk olarak 1990'lı yılların ikinci yarısından sonra sağlık ve verimlilik alanında çalışmalar yapmış olan Cary Cooper'ın tanımlamasıyla literatüre girmiştir. (Yalın 2005: 380).

Cooper (1998: 314) çalışmasında presenteeismi; Karşı konulamaz düzeyde işçinin uzun vadeli çalışması veya çalışıyor gibi görünmesi şeklinde tanımlamıştır. Buna ek olarak, Schultz ve Edington (2007: 548) presenteeismi, sağlık sorunları nedeniyle iş performansındaki düşüş olarak tanımlamaktadırlar. Koopman ve diğ. (2002: 1) işgörenlerin çalışıyor oldukları önlenemeyen verimsizlik olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle presenteeism, herhangi bir iş garantisi olmadan fazladan çalışılan fazla mesai şeklinde tanımlanmaktadır (Çoban ve Harman 2012: 162).

Cooper (1998: 313) presenteeismi XX.'da toplumunun karakterini etkileyen önemli gelişmelere bağlamaktadır. Çünkü bu yüzyılda, dünyada yaşanan ekonomik durgunluk nedeniyle işletmelerin küçülmesi gerekliydi bu işçilerin işsiz kalmaları anlamına gelmekteydi. Bu durum işçilerin iş garantisi olmadan çalışmaya zorlamıştır. Aronsson ve diğ. (2000: 503) presenteeismi 1990'larda iş ortamının değişmesi ile çağdaş bir konu haline geldiğini belirtmektedirler.

Presenteeismi tetikleyen hastalıkların başında influenza ve soğuk algınlığı gibi bulaşıcı hastalıklar gelmektedir (Levin-Epstein, 2005: 1). Presenteeisme neden olan diğer rahatsızlıkları; uyku bozuklukları, hipertansiyon, çeşitli enfeksiyonlar, stres ve diyabetin (Caverley ve diğ., 2007: 314; Saarvala, 2006: 3) yanı sıra migren baş ağrısı, migren, boğaz ağrısı, sırt ve boğaz ağrısı, kas ağrısı, alerji, LevinEpstein, 2005: 3).şeklinde sıralamak mümkündür.MacGregor ve ark. (2008: 607) çalışmalarında stresli yaşamın presenteesime neden olan en etkileyici faktörler olarak bulmuştur.Aynı zamanda, Barnes ve diğ. (2008: 657), genel sağlık sorunlarında hangi problemlerin verimlilik üzerinde en fazla etkiye sahip olduğunu araştırmışlardır. Çalışmalarının sonunda,

depresyon ve stresin verimlilik üzerinde en etkili hastalılar olduğunu keşfetmişlerdir (Akt: Shepherd ve Harman 2012: 162).

Literatürde presenteeism, “sickness presence” ve “sickness presenteeism” şeklinde yer almaktadır. Bu kavramların tam Türkçe karşılığı bulunmamaktadır. Presenteeism hakkında çalışmalar çok derece sınırlıdır. Çünkü kavramın tam karşılığı olmamakla birlikte kapsamı üzerine fikir birliği bulunmamaktadır(Hansen ve diğ., 2008: 957). Buna ek olarak, presenteeism işletmelerde uzun süredir devam eden bir organizasyon problemi olmasına rağmen, özellikle 2004’ ten sonra ciddiye olarak ele alındığı görülmektedir.

Presenteeism, başarısız ve işsiz kalma korkusu nedeniyle düşük performans nedeniyle meydana gelen verimsizlik olarak tanımlanabilir. (Koçoğlu, 2007: 3). Diğer bir deyişle; Presenteeism bilişsel veya fiziksel olarak rahatsız olunmasına rağmen işe devam etme durumudur(Aydın Tükeltürk ve diğ. 2014: 282). İşçi, mesai saatleri dışında da birtakım görevleri yerine mecburiyetinde kendini hissediyorsa bu presenteeism varlığına işaret eder.

Yaşam Doyumu; Olumlu duygulara sahip olma ve motivasyon açısından kendini iyi hissetme durumudur (Özgen, 2012: 6). Yaşam doyumu, kişi tarafından seçilen ölçütlere göre yaşam kalitesinin genel bir değerlendirilmesi olarak kabul edilir (Tuzgöl Dost, 2007: 133). Yaşam veya iş memnuniyetinin doyuma ulaşmasındaki en kritik etken ise fiziksel iyilik halidir. Fiziksel sağlığın en ideal hali insanın kendisini iyi ve mutlu hissetmesi durumudur. Bununla birlikte, iş, aile ve yaşam koşulları gibi insanların kendilerini fiziksel refah olarak görmesi için yeterli olmayan faktörlerin bu sorunu da belirlediği unutulmamalıdır (Özen, 2010: 47). Bu yönüyle ele alındığında, pozitif düşünceler ve duygular yalnızca genel yaşamdan tatmin olmaz, aynı zamanda çalışma hayatında etkinlik kazandırır. Bu bakımdan, ruhsal refahın içeriğinin yaşamdan zevk, depresyon ve stresin yaşam üzerindeki etkisini kapsadığı vurgulanmalıdır (Akt: Demirbulat ve Bozok 2015: 9-10).

2.2. PRESENTEEİSMİN NEDENLERİ

Kişiler yaşadıkları fiziksel ya da zihinsel hastalıklarından dolayı presenteeism davranışı gösterebilmektedir. Presenteeismi meydana getiren 3 ana etkenden bahsetmek mümkündür. Bunlar; Zihinsel bozukluklar, iş ilişkisi ve aşırı iş. Fiziksel rahatsızlıklar,

kronik (düzenli) ve kronik olmayan bozukluklar olmak üzere iki gruba ayrılır. Zihinsel bozukluklar, insanların zihnini olumsuz etkileyen bozukluklardır. Stres ve depresyon bu bozuklukların başlangıcındadır(Demirbulat ve Bozok 2015: 8).

Bir kişinin sağlık sorunu oluştuğunda, çalışmaya gitmek veya gitmemek kararını alırken etkili olan bazı faktörler vardır. İş ile ilgili faktörler, cinsiyet, aile, hizmet süresi, çocuk, eğitim gibi faktörler en az sağlık sorunları kadar etkilidir.

Her şeyden önce, işin organizasyonu, çalışma hızı, sınırlar olmadan çalışma şekli, zaman baskısı, ve yetersiz kaynaklar gibi faktörler, presenteeismın tetikleyen diğer faktörler olarak düşünülebilir (Mandıracioğlu, 2013: 11) . Kadın meslekler erkek mesleklerine göre daha yoğun stres altındadır ve stres yüzünden sunum geliştirirler. Yine, kadınların meslekleri erkeklerin mesleklerine göre iş-aile dengesine daha duyarlıdır. Bu denge kurmaya çalışan kadın mesleğinin daha fazla presenteeism davranışı sergilediği görülmektedir (Özmen, 2011: 7).

Firms ve diğ. (2006), işini kaybetme korkusunu presenteeismın bir sebebi olarak görmektedirler. İşgörenler baskılarından ötürü işe gitme eğilimindedirler (Mandıracioğlu, 2013: 12) ve işyerinde devamsızlık sorunu azalmış olsa bile, presenteeismın yaşandığı söylenebilir.

Munir ve diğ. (2008), çalışanların hastalanmasına rağmen kendilerini iyi hissetmelerine ilişkin etkenleri araştırmışlardır. Pozisyon değişikliği, örgüt içi iletişim ve iş yerindeki işleyişin etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Diğer yandan; Presenteeisme neden olan etkinin ise, başkaları tarafından hastalığının öğrenmesinin iş kaybına yol açacağına olan korkusu olarak tanımlamışlardır. Hansen ve Andersen (2008), presenteeismi kişisel ve örgütsel nedenlere bağlı olarak yaşandığını belirtmektedirler. İşlerin zaman baskısı altında yapılması, işçilerin sürekli gözetim altında tutulması, meslektaşlarıyla ilgili meslek koşulları, iş garantisi güvencesi, fazla mesai, iş doyumu düzeyi ve işsizlik oranı gibi nedenleri de alt başlıklar olarak belirtmektedirler. (Demirbulat ve Bozok 2015: 9).

Presenteeismın nedenlerini farklı biçimlerde sınıflandırmak mümkündür. Bu alandaki çalışmalar incelendiğinde, bu sorunun esasen iki davranış biçiminden kaynaklandığı görülmektedir. Sorunun ortaya çıkmasını 1990'lı yıllarda aşırı çalışma süreleriyle ilişkilendiren örgütsel psikolog Cary Cooper, fazla mesai kavramının ve iş güvencesinin

olmamasının presenteeism'in etkisini artırdığına işaret etmektedir. Başka bir ifadeyle, Cooper presenteeism'in başlıca nedeni olarak işyerindeki baskı ortamını fazla mesai olarak görmektedir. Aynı zamanda, işçinin neden olduğu tedirginliğin ve işsizliğin 1990'dan sonra değiştiğini savunmaktadır. (Yalım, 2005: 381).

Bu çalışmada, presenteeisme etki eden bireysel ve örgütsel sebepler ele alınmıştır. Bu iki etken presenteeism'in ortaya çıkmasında etkin rol oynamaktadır. Mevcut nedenler incelendiğinde fiziksel ve psikolojik sağlık koşullarının çalışanların verimliliğini etkilediği görülmektedir. Ayrıca, mevcut nedenlerin birbiri ile karşılıklı olarak etkileşime girdiği düşünülen sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bu sorunun üstesinden gelmek için sorunun bütüncül bir biçimde ele alınması ve doğru teşhisi koymanın çok önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Presenteeism'in sadece tıbbi nedenleri bulunmamaktadır. Doğrudan sağlık sorunlarına ek olarak, sağlıkları hem çevresel hem de örgütsel etkenler çalışanların sağlıklarını olumsuz etkileyebilmekte. Tüm bu etmenler verimliliğin düşmesinde rol oynamaktadır. Çoğu zaman, bu nedenlerle karşılıklı bir neden-sonuç ilişkisi bulunmaktadır. Çalışma koşulları, işsizlik korkusu, doğrudan sağlık sorunları, iş-yaşam rolü ve iş hayatı arasındaki çatışmadır (Çiftçi, 2010: 157).bu nedenlerin bazılarıdır.

2.2.1. Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

İş doyumu, çalışma süreleri, çalışma tarzları ve yönetim şekilleri gibi organizasyonel faktörler çalışanların performansını doğrudan etkiler. Sağlıksız çalışma koşulları ve etkisiz çalışmaya neden olur (Edington, Schultz, 2008: 13). Buna ek olarak, tükenmişlik sendromu ve stresin çalışma koşullarından kaynaklanarak presenteeismi açığa çıkarttığı söylenebilir. Bunun için örgüt içi yaşanan stres ile presenteeism arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.

Bir işletmede çalışanlar en büyük sermayedir. Verimliliği etkileyen en büyük faktör, performanstır. Performansı etkileyen en büyük etken ise iş doyumudur. İş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemek için yapılan çalışmalar sonucunda; (Erdil ve diğerleri, 2004: 18-19), alınan ücretin, terfi şansının, kıdem, promosyonun iş doyumunu üzerinde etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, işletmelerin işyerinin maddi koşullarıyla

ilgili olarak insanlık onuruna layık bir şekilde psikolojik koşullarını düzenlemeleri temel bir sorumluluktur.

Nitekim, presenteeism özellikle kimi mesleklere daha yoğun hissedilmesinin, presenteeism doğrudan çalışma biçimiyle ilişkili olduğuna işaret etmektedir. Örnek olarak, Aronsson ve ark. tarafından yürütülen bir araştırmada, (2000: 506), presenteeism en yoğun olarak eğitim ve sağlık gibi alanlarda yaşandığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, yaşanan sağlık probleminin örgütsel devamsızlık olarak nitelendirilemeyeceği görülmektedir. Sonuç olarak, çalışanlar hem psikolojik hem de fiziksel acı çektiklerinde, işe devam etme zorunluluğu hissetmeleri presenteeism olarak tanımlanabilir.

Öte yandan, çalışma saatleri ile ilgili sorunlar doğrudan presenteeism ile ilgilidir. Nitekim uzun çalışma saatlerine ilişkin yönetmeliklerin çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğuracağı bilinmektedir. Bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalarda uzun çalışma saatlerinin bireyin üzerinde “yüksek tansiyon”, “kalp rahatsızlığı”, “kas sistemi rahatsızlığı”, “şeker hastalığı” gibi olumsuz sonuçlara neden olacağı tespit edilmiştir.

Özellikle gece ve vardiyalı olarak çalışanların sağlığı daha da olumsuz etkilenmektedir. Ritim bozukluklarına bağlı olarak stres ve yorgunluk artar. Bu da performansa olumsuz etki edebilmektedir (Dembe, 2009: 198).

Aynı zamanda uzun süre çalışma meslek kazalarını da sebebiyet verebilmektedir. İstenmeyen bu durum kişinin sağlığını etkileyerek stres düzeyini artıracaktır. Öte taraftan çalışanın fizyolojik ritmi bozulacağı için dikkat eksikliği kendini gösterecektir. Kısacası, gece ve uzun çalışanlarda presenteeism görünme olasılığı daha yüksektir (Çiftçi, 2010: 158).

Tekstil sektöründeki çalışanlara ilişkin diğer bir çalışmada (Erdil ve ark., 2004: 24), çalışma şartlarının ve yönetim biçimlerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmalar sonunda bağımsız değişkenler ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bundan hareketle, çalışma biçimleri ve yönetim şekillerinin iyileştirilmesi ile çalışanların takdir edilmesi, çalışanların iş doyumlarına olumlu katkı yaptığı söylenebilir. Tersine bir durumda ise çalışanların iş doyumları azalacak ve bu durum presenteeisme neden olacaktır.

Çalışanların çalışma performansını düşüren ve presenteeism davranışlarını ortaya çıkaran bir başka etken ise “tükenmişlik sendromu” dur. Tükenmişlik; “kronik yorgunluk”, “fiziksel tükenme”, çaresizlik, olumsuz benlik kavramının gelişimi ile iş, yaşam ve başkalarına karşı olumsuz tutumlarla kendini gösteren fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle tükenmişlik, bireyin çalışmasından duygusal uzaklaşma, kişisel başarı, düşük benlik saygısı ve azalmış duygusal kaynakları ifade eder (Barutçu ve Serinkan, 2008: 545).

Demerouti ve diğ. (2009: 54), çalışma şartlarının tükenmişlik yaratabileceğini belirtmişlerdir. Presenteeism, aynı zamanda ikili ilişkiler üzerinde negatif etkiler yaratmaktadır. Tükenmişlik ve presenteeism'in karşılıklı olarak birbirlerinin etkisini güçlendirdiği anlaşılmaktadır. Tükenmişliğin olumsuz etkileri kuruluşların yanı sıra tükenmenin olumsuz etkilerine de yansımaktadır. Bunlar; bireysel performanstaki düşüklük, yüksek emek devir hızı, düşük seviyedeki kurumsal başarı, düşük iş doyumu, artan sağlık maliyetleri, yaratıcılık ve problem çözme becerisinde bir azalma (Barutçu, Serinkan, 2008: 546) şeklinde ifade edilebilir.

Presenteeism'i tetikleyen faktörlerden biri, çalışanların içinde yaşadığı örgütsel katmandır. Stres örgütleri üzerindeki birçok olumsuz etkiye sebep olmaktadır. Çalışanların sağlığında meydana gelen bozulma ve performansın düşmesi en önemli etki olarak görülebilir. Bu alanla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında stresi tanımlamanın oldukça zor olduğu görülür. Araştırmacılar ve bilim insanlarına göre, genel olarak olumsuz bir durum olarak algılanan stres, bireyi tehdit eden çevresel özelliklerin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Açıkçası, stres, birey ve çevre arasında düşük bir korelasyon bulunmaktadır. (Aytaç, 2002).

2.2.2. İşsiz Kalma Korkusundan Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

İşgörenlerin bazıları, haklarını, mesleklerini kaybetmek veya terfi alamamak gibi bazı endişelerden dolayı hukuki haklarını kullanamadıkları görülmektedir. Bu tür davranışlar, özellikle işsizlik korkusu nedeniyle işsizliğin yoğun olduğu ekonomik kriz dönemlerinde daha yoğun yaşanmaktadır.

İş güvencesi ve işe bağlılık arasında negatif bir ilişki bulan araştırmalar, iş kaygısı olan kişilerin çalışmalarından daha az memnun olduklarını ve performanslarının da düşük

olduğu sonucuna varmışlardır. İş güvensizliğine maruz kalan bir çalışanın yaşamı boyunca planlama ve kontrol kaybı yaşadığı gözlemlenmektedir. İşgörenlerin taşımış oldukları geleceğe dönük bu kaygılar, performans ve verimlilik düzeylerini düşürmektedir(Çakır, 2007: 130).

Kaygı taşıyan bazı çalışanalarda fizyolojik belirtilere rastlamak mümkündür. Bu kaygılar gelecekte kalıcı hastalıkların gelişimi için temel oluşturabilirler. Bu belirtileri taşıyan çalışanalarda “hassasiyet”, “kararsızlık”, “yetersizlik” gözlemlenebilmektedir. (Aytaç ve Keser, 2002).

İş güvensinin olmaması ile işsizlikten kaynaklanan sorunlar benzerlik göstermektedir. İş güvencesizliğinden kaynaklanan bazı sağlık sorunları; “stres, kaygı”, “depresyon”, “öz-güven eksikliği”, şeklinde sıralamak mümkündür (Çakır, 2007: 131). Çalışanların iş güvencesi eksikliğinin olmayışı, sürekli endişe duymalarına neden olacağı açıktır. Bu durumda çalışanlar işlerine motive olamayacaklardır. Bu durum karşısında işverenlerin kaygı giderici yöntemler izlemeleri tavsiye edilmektedir.

2.2.3. Sağlık Sorunlarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

Genellikle işçilerin üretkenliğinin doğrudan sağlık durumuyla ilişkili olduğu kabul edilir. Bazı durumlarda bu ilişki çok açık bir şekilde görülebilir, çalışanların sağlık durumlarına etki eden bu faktörler işgörenin mesleki hayatlarına olumsuz sonuçlar doğurabilir. İşverenler tarafından bu faktörler minimize edilmelidir. Çalışanlar yaşam tarzı alışkanlıkları ve hem fiziksel hem de psikolojik olarak karşılaştıkları sağlık sorunları nedeniyle çeşitli sağlık riskleri ile karşı karşıyadırlar.

Çalışanların performanslarını etkileyen birçok fiziksel faktör bulunmaktadır. Bu araştırmada, bazı hastalıklar ve presenteeism arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. Hastalıkların presenteeismi tetiklediğine dair çalışmalar sınırlı olduğu için daha kesin sonuçlar için bu alandaki çalışmalar çoğaltılmalıdır (Çiftçi, 2010: 162).

Sağlıksal riskler 12 türden oluşmaktadır. Sekiz tanesi yaşam tarzıyla ilgilidir; Alkol kullanımı, kan basıncı, alkol kullanımı, fiziksel aktivite, uyuşturucu kullanımı, emniyet kemeri ve sigara. Dördü; İş doyumu, yaşam doyumu, sağlık algısı ve stres. Alerjiler, sırt ağrısı, astım, diyabet, artrit, kalp sorunları ve kanser olmak üzere sekiz ayrı tıbbi hastalık değerlendirilirler. Bunların dışında, çalışanların çok sık etkilendiği baş ağrıları

ile grifonun etkilerinin önemsiz olmadığı tahmin edilmektedir. Kışın influenza salgınları, sunumcu problemin ortaya çıkması için doğru ortamı sağlar. Grip yüzünden çalışmayanlara ek olarak grip durumunda influenza varlığının yol açtığı kayıp, enfekte olan veya iş ortamına gelen hasta kişiyi yaratan negatif atmosfere eklenir. Bu nedenle tamamı, çalışma ortamları, üretkenlik ve ekonomi üzerinde bütüncül olarak değerlendirildiğinde olumsuz bir etkiye sahiptir (Yalım, 2005: 382).

Türkiye özelinde görülen grip salgını nedeniyle, herhangi bir kurum içi önlem alınmadığı için çalışanların kendi önlemlerini alarak çalışmalarının başında olmaya çalıştıkları görülmektedir. Gripe ve baş ağrısına ek olarak, Kadınlarda görülen jinekolojik sebepler çalışma hayatlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle doğum önce ve sonrası yaşanan problemler ile diğer jinekolojik sorunlar hem fiziksel hem de psikolojik yan etkilere neden olmakta ve verimliliklerini düşürmektedir.

Alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi etkenler çalışanların verimliliklerini düşürebilmektedir. Bu tür zararlı alışkanlıklar kişilerin sağlığına negatif yönlü etki yaptığı için presenteeismi açığa çıkarabilir. Sigara içiminin sağlık üzerindeki etkisi, uzun vadede daha belirgin hale geldiğinden üzerinde yeterince düşünülüp çözümler üretilmediği görülmektedir. Buna ek olarak, bu bağımlılığın bir sonucu olarak ortaya çıkan stres ve gerginlik gibi sebeplerden ötürü çalışanlar hem fizyolojik hem de zihinsel olarak olumsuz etkilenebilirler.

Bugün ise günümüzde kurumların ağırlıklı olarak sigara içmeye odaklandıkları görülmektedir. Araştırma sonuçları, sigaranın hem sağlığı olumsuz etkilediği hem de gerçek zamanlı olarak çalışmakla geçirilen zamanı düşürdüğü için kurumların çalışanlarının sigarayı bırakmaları için teşvik edici yöntemler geliştirmelidirler. Son yıllarda ülkemizde kapalı alanlarda sigara içilmesinin yasaklanması bu yöntemlerden biridir. Yani, çalışanlar işyerinde sigara içmeye büyük zaman harcamaktadırlar. Öte yandan sigara alışkanlığı için ciddi çözümler üretilmediği sürece, sigarayı bırakan çalışanlar daha fazla baskı hissedecektir ve çalışmalarına gerekli özeni gösteremeyeceklerdir. Kapalı mekânlara getirilen yasağın problemi çözemediği ve presenteeismi daha görünür kıldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, firmaların kurumsal önlemleri almak için diğer önlemleri alması gerekmektedir (Farmer, 2010: 163).

2.2.4. İş-Yaşam Rollerini Çatışması ve İşkolizmden Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

Çalışanların iş rollerini ve yaşam rollerini dengede yerine getirememeleri işletme performansı üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. İş-yaşam dengesi kurmama sorunu doğrudan çalışma koşullarıyla bağlantılı gibi görünse de, bireysel çalışanların katılımına nedenler de bulunmaktadır. Bu nedenle, onu ayrı bir sebep olarak değerlendirmek daha faydalı olacaktır.

İş-yaşam dengesi kuramamaları özellikle kadınları etkilemektedir. Özellikle kadınlar arasında çalışan annelerin yaşadığı ikilemler de birçok psikolojik sıkıntıyı beraberinde getiriyor. Bir kadının geleneksel anne olma rolü, hasta olduğu zaman onunla birlikte olmasını gerektirir; ya da evde kendine ihtiyacı olan yakın bir akrabanın varlığı, kadının şüphe içinde hissetmesine neden olur. Bu duygularla yaşayan kadınların işyerindeyken tam kapasitede çalışmasını beklemek pek olası değildir. Aynı şekilde, evlilik sorunları veya maddi zorluklar evlilikleri olumsuz etkileyebilir. İş hayatında çatışma yaşananlar yoğun bir şekilde işe odaklanmak zorunda olan mesleklerde çalışırsa daha fazla etkilenebilirler (Farmer, 2010: 164).

Mesai saatlerinin aşağıya çekilmesiyle çalışanlar kendilerini yenileyebilecekler aynı zamanda arkadaşları veya aileleri ile çok fazla vakit geçirebileceklerdir. Bu nedenle, çalışma saatlerinin aşağıya çekilmesi çalışanlara kendilerine ve yakınlarına ek zaman ayırmaya olanağı tanıyacaktır. (Erdil ve ark., 2004: 19).

Örneğin fazla mesai veya uzun çalışma saatleri, insanların ailenize veya arkadaşlarına fazla zaman harcamamasına ve kendilerini yenilememelerine neden olabilir. Bu nedenle, nispeten kısa çalışma saatleri veya kısa çalışma günleri çalışanlara kendileri için daha fazla zaman ayırmalarına izin verecektir. (Erdil ve arkadaşları, 2004: 19).

Çalışanların çalışma yaşamındaki sorunlarını iş dışı yaşantılarına kaydırmak, çalışanların performansında bir düşüş görebilmek için psikolojisini olumsuz bir şekilde etkileyebilir. Ayrıca ailedeki finansal problemler, bağımlılık, boşanma veya diğer aile sorunları presenteeismi etkileyebilir (Middaugh, 2007: 172). MacGregor ve ark. Tarafından yürütülen araştırmaların sonuçlarına göre; (2008: 612), özel hayatta finansal problemler, evlilik sorunları ve aile yaşamı gibi pek çok olay hem devamsızlığa hem de

presenteeisme neden olmaktadır. Benzer şekilde, Aronsson ve arkadaşlarının araştırma sonuçlarına göre; (2000: 505), kadınlar erkeklerden daha fazla presenteeism eğilimi gösterirler ve çocuklar erkek olmayanlara göre daha fazla presenteeism davranışı sergilemektedirler. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların çalışma ve yaşam dengelerinin bozulmasına neden olan olaylar, çalışanların daha fazla presenteeism yapmalarına yol açmaktadır. Kadınların iş-yaşam dengesi kurmanın en zorlu nedeni, presenteeism sorununun neden daha fazla kadında görüldüğünün cevabıdır. Kısacası, iş-yaşam dengesi eksikliği, presenteeismi, stres, kaygı ve depresyon gibi gerçekleri beraberinde getiren bir alan olarak tanımlar. Bununla birlikte, iş yerinde olmak duygusu, çalışmada bıkkınlık ve motivasyon kaybı yaratabilir. (Yalın, 2005: 381).

Fizyolojik ve zihinsel olarak istekli olmamakla birlikte çalışanları iş ortamına yönlendiren farklı bir sebep ise iştir. Birçok ortak noktaya sahip olan işçiler, çalışma farklılıklardan dolayı farklı sorunlara ve sonuçlara neden olurlar. Genellikle, ilk işkolikleri düşük saygı ve güven gibi karamsar bir tecrübeye sahiptirler. Endişe, sağlık problemleri ile ailevi sorunlar bu durumu daha da yaşanır hale getirmektedir. Öte yandan, sürekli ve aşırı işler yaşam stresinin yanı sıra fiziksel ve zihinsel hastalıklara neden olabilir. Sinirlilik ve stresin hatalar ve iş kazaları zeminini hazırlayacağı söylenebilir.(Çakır, 2001: 61-64).

İşkoliklerin gerçekte iş ortamı ile iş dışı yaşam arasında dengeyi sağlamakta güçlük çeken insanlar olduğu anlaşılmaktadır. Çünkü iş rollerinde başka herhangi bir şeyden önce geldiğini düşünmektedirler sadece kendilerini işine odaklanmaktadır. Bu özellikle aile yaşamındaki özel sorunlar için uygun yaşam alanını hazırlayabilmektedir. Çalışanların genel özelliklerinden anlaşılacağı üzere çalışmalarını her şeyin üzerinde görmeleri çalışanların sağlıklarını olumsuz etkilenmesine neden olmakta aynı zamanda sağlıkları bozulsa bile işlerinden uzak durmaya istekli değildirler. Sonuç olarak presenteeism ortaya çıkabilmektedir.

2.3. PRESENTEEİSMİN ÖNEMİ

Günümüz işletmelerinin en önemli unsurunun insan unsurunu göz önüne alırsak, insandan kaynaklanan sorunların işletmeler için en önemli sorunlar olduğu söylenebilir. Presenteeism güncel bir sorundur, ancak yeni bir sorun değil. Bununla birlikte, örgütsel

devamsızlık oranları aŖađıya çekilmiş dahi olsa presenteeism sorunu halen devam etmektedir (Baysal ve diğerleri, 2014: 136).

Bunun sebebi presenteeism problemin neden olduğu maliyetlerin yeni bir farkındalığa ulaşmasıdır. Presenteeism problemi, öte yandan, çalışma hayatında giderek büyümekte olan problemler yaratmaktadır. Öte yandan, konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde, presenteeism problemin tüm yönlerinin tam olarak açıklanamayacağı görölmektedir (Çiftçi, 2010: 154).

Presenteeism, sorunu birçok disiplin için önemlidir. Ekonomistler, araştırmacılar ve sosyal politika yapıcılarını tarafından sağlık sorunları üzerine ayrıntılı analiz gerektiren bir sorun alanını olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla presenteeism bu alanlar için önemlidir. Taraflar, özellikle de insan kaynakları yönetimi ile ilgilenen kişiler, işletmelerde verimlilik kaybının önlenmesi açısından sıklıkla bu konuyu ele almaktadırlar (Koçoğlu, 2007).

3. PRESENTEEİSM VE İŞGÖREN VERİMLİLİĞİ

3.1. ABSENTEEİSM (İŞE DEVAMSIZLIK) SARMALINDA PRESENTEEİSM

Literatürde araştırmalarında mesleki devamsızlığın verimliliğin ve üretkenliğin düşmesinde rol oynadığı düşünülmektedir. Bu dönemde, örgütlerde maliyetlere bağlı olarak verimlilik kaybının belirlenmesi üzerinde daha fazla çalışma yapılmıştır (Çoban ve Harman, 2012: 164). Bugün bu anlayış çürütülmüş ve işçinin rahatsızlık duyduğu sürece çalışmada başarılı olamayacağı kanıtlanmış ve bu durum verimlilik kaybına yol açmaktadır. (Shepherd ve Harman, 2012: 165).

Buna ek olarak, hastalık nedeniyle düşük performansa sahip çalışanların, meslektaşlarının performansını çeşitli nedenlerle olumsuz etkileyebileceği olasılığı bulunmaktadır. Caverley ve diğ. (2007: 309), presenteeism ile örgüt içi devamsızlığın ilişkili olduğunu iddia etmektedirler.

İş yerinde işyerine yönelik tutum ve baskı, presenteeismde ortaya çıkışında etkili olan sebeplerden biridir (Munir ve ark., 2008: 1461). Örneklendirecek olursak hasta iken dahi işe gitme zorunluluğunun olması çalışanın presenteeism davranışlarında bulunmasına neden olacaktır.

3.2. PRESENTEEİSMİN SONUÇLARI

Presenteeismden etkilenen unsurları yani presenteeismde sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Koçoğlu, 2007):

- i. **Verimin Azalması:** Azalan verimlilik, yönetimin personelini yeterli derecede kullanamaması anlamına gelir. Günümüzün rekabet ortamında, verimsizlik, yöneticilerin asla kabul etmedikleri ve düzeltmeleri gereken bir koşuldur. Çalışanların düşük üretkenliğine neden olan en önemli etkenlerden biri de zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklarıdır. Yöneticilerin yetersiz kaldığı durumlarda verimsizliğe neden olan faktörleri işten uzaklaştırmak yerine araştırmak ve bu faktörleri önlemek için yapıcı önlemler almaları gerekir.
- ii. **Performans Yetersizliği:** Zihinsel ve fiziksel sorun yaşayan kişinin yaşamı ne olursa olsun başarı kesinlikle beklenemez. Rahatsızlıkları amaç ve hedeflerine ulaşmasını önleyecektir. Rahatsız olan kişiler görevleri doğru bir şekilde yerine

getiremezler. Fizyolojik, psikolojik veya sosyal problemleri olan çalışanların mesleklerine odaklanmaları çok mümkün görünmemektedir. Rahatsızlıklar çalışanların çalışma hızını ve yapılan işi azaltacaktır. Dolayısıyla, çalışanların performansının düşmesine neden olacaktır. Çalışanların zihinlerinde ve vücut sağlığında oluşan rahatsızlıklar, düşük performansa neden oldukları için örgütsel verimliliği düşüreceklerdir. Çalışanların bu saatlerde dinlenmelerinin sağlanması, düşük performansla çalışmamalarını sağlayacaktır.

- iii. Motivasyonunda Azalma:** Bir yöneticinin en önemli görevlerinden biri, motivasyon araçlarını kullanarak astların potansiyelini keşfetmektir. İyi motive olmuş bir çalışan, yaptığı işten, çevreden ve genel olarak ilişkilerinden hayatının her alanına sahiptir. Yüksek bir moral işçisinin beden sağlığı ve zihinsel sağlığı koruması çok daha kolay olacaktır. Aksi halde zihinsel hastalık öncelikle motivasyonsuz işgücünde gerçekleşir ve daha sonra ilerledikçe fiziksel rahatsızlıklar da görülebilir. Bu nedenle, yalnızca üretkenliğin kaybedilmesinin yanı sıra emek kaybına neden olan bir sürecin başlangıcı olabilir.
- iv. Çalışan Memnuniyetsizliği:** Çalışmaya ilişkin çeşitli nedenlerden dolayı çalışanların memnuniyetsizliği, etkin çalışmalarını engelleyecek ve etkinliklerini azaltacaktır. Eğer kesintisiz olarak çalışmazlarsa, işsiz kalacaklarını düşünmektedirler. Çalışanlarının memnun edilmesi, verimliliklerini artıracak ve buna bağlı olarak iş verimi artacak ayrıca işverenin kar maksimizasyonu artmış olacak.
- v. Devamsızlık:** Devamsızlığı tetikleyen kişisel, organizasyonel ve çevresel faktörler, çalışanlarda presenteeisme neden olan faktörleri de içerir. Sonuç olarak, çalışanlarda görülen presenteeism probleminden dolayı bir süre sonra devamsızlık artacaktır. Bunun nedeni, hem fiziksel hem de zihinsel olarak rahatsız olan çalışanların yaptıkları işi sahiplenememeleridir. Bu nedenle presenteeism problemi devamsızlık problemine dönüşecektir.
- vi. Mesleki devir hızındaki artış:** Yüksek mesleki dönüş hızı, işletme açısından olumsuz bir durum oluşturmaktadır. Yüksek devir hızı nedeniyle işletmelerin hedeflerine ulaşmasını engelleyecektir. Yukarıda belirtildiği gibi, çalışanlarda meydana gelen presenteeism, çalışanlarda örgütsel devamsızlık eğilimi gösterir hatta engellilik boyutunu da artırır. Bu sorunlar devir hızındaki artış olarak

yansıyacaktır. Mesleki devir hızındaki artış şirketlerin hedeflerinden uzaklaştıracak ve şirket imajını zedeleyecektir

3.3. İŞTE PRESENTEEİSM SORUNU İÇİN İŞLETMELERE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Presenteeism sorununun yalnızca çalışanların veya işletmelerin sorunu olmadığı için, bu sorunun çözümü hem tarafların hem de devletin sorumluluğu altındadır. Bununla birlikte, işletmelerin uygulayacağı çözümler, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak kendilerini rahat hissetmeleri açısından çok önemlidir. Bu işletmelerin çalışan verimliliğini artırmak için değil, çalışanlarla daha sağlıklı iletişim kurmaları için çok önemlidir. Bununla birlikte sendikalaşmanı, çalışanların kendileri için en iyi çalıştığı ortamı yaratmada önemli bir faktör olduğunu belirtmek gerekir. İş güvenliği ve gelecek kaygısı hissetmeksizin çalışabilmek için çalışanlar sendika güvenliğine ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca sendikalar sayesinde çalışanlar bireysel sözleşmelerde sağlanamayan toplu pazarlık anlaşmaları yoluyla sağlığa ilişkin güvenceyi daha kolay sağlayabilirler. Toplu sözleşmelere yapmak, rutin sağlık taramaları yapmak, hasta olduklarında işe gitmediklerinde kendilerini daha güvende hissedebileceklerdir. Bu bağlamda işletmelerin sendika örgütleri hakkındaki görüşlerini gözden geçirmesi gereklidir. Bu şekilde hem işveren hem de işgören, presenteeism problemini bu şekilde aşabilirler. Bu bağlamda sendikal anlamda alınacak tedbirler çözüm için zemin hazırlamış olacaktır. Günümüzde kurumların çözüme dönük politikaları devam etmektedir. Kurumların uygulayabilecekleri çözüm örneklerini şu şekilde sırlayabiliriz (Çiftçi, 2010: 165-166).

3.3.1. Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek

Her şeyden önce yöneticileri, işlerinde bir presenteeism sorunun olup olmadığını eleştirel olarak değerlendirmek yerine, bu durumun nedenini araştırmak ve bu konuda farkındalık yaratmaları gerekmektedir. Sağlık harcamalarının gerekliliğine inanmak ve sağlık çalışanlarının yatırımın önemli bir parçasını oluşturduğunu bilinçlendirmek bu nedenle işgörenlerin sağlığını önemsemek kurumun görevleri arasındadır. Bu açıdan, presenteeism probleminin varlığı ve nedenleri hakkında sorular içeren anketler, düzenlemekte fayda görülmektedir (Yalım, 2005: 384).

Buna ek olarak, çalışanların memnuniyet düzeyi, yöneticilerinden memnuniyetleri, şirkete olan bağlılıkları, şirketin geleceği ile ilgili düşüncelerini ölçmek için anketler büyük bir önem arz etmektedir. Diğer taraftan (Eren, 1989: 243) organizasyonel iklimin şekillendirilmesi, karar verme ve teşhis çözüm konusunda oldukça önemlidir. (Eren, 1989: 243).İşgörenlerin beklentilerinin karşılanması memnuniyeti arttıracaktır.

Presenteeism konusuyla ilgilenen bir alt birim oluşturulmalıdır işletmeler bünyesinde. Böyle bir birim insan kaynakları departmanları içerisinde oluşturulabilir. Örgüt içerisinde böyle bir birimin bulunması özellikle işgörenlerin zihinsel ve fiziksel problemlerini bir şekilde belirlemek, çözümleri organize etmek ve güven duygusunu tahsis etmek presenteeism probleminin üstesinden gelmenin ilk adımındır. Böylece sorunun tespit edilmesi ve giderilmesi için uygulanacak yöntemlerin belirlenmesi sağlanmış olur.

Örgüt kültürü, işçilerin endişelerinin ve korkularının ortadan kaldırılabileceği şekilde oluşturulmalıdır. Çalışanlara hasta olduklarında izinli olmaları ayrıcalığı tanımlanmalı ve korkularını gidermek için politikalar uygulanmalıdır. Bu durum presenteeism azaltılması için etkin bir etmendir. Çalışanların fiziksel olarak çalışma yeteneği kalmadığı durumlarda bunu yöneticileri ile rahatlıkla paylaşabilmeleri ve gerekli desteği alabilmelidirler. Çalışanlar ve işletmeler arasında güven oluşturulursa, çalışanların stresleri azaltılacaktır. Özellikle iş kaybı korkusu özel sektörde daha fazla yaşanmaktadır. Özel sektördeki rekabetin yüksek olması ve çalışanların yerinin kolayca doldurulacak olması bu kaygıyı daha hissedilir düzeyde yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Bundan dolayı özel sektörde yaşayanlar sorunlarını daha kısa sürede çözüp sağlıklı işçiler olarak mesleklerine dönme eğilimi göstermektedirler (Farmer, 2010: 166-167).

3.3.2. İşleri Yeniden Düzenlemek ve Yeni Çalışma Şekillerini Uygulamak

İşletmenin öz eleştirisi göz önüne alındığında, çalışanların sağlığını olumsuz şekilde etkileyen konular ve dolayısıyla üretkenlikleri dikkatle ele alınmalıdır. Fazla mesai süreleri ya da fazla iş miktarları için düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışmak isteyen işgörenler için uygun periyotlar ve şartlar düzenlenmelidir. Bu nedenle bu yöndeki alternatifler, özellikle iş-yaşam dengesi kurulmasında zorluk çeken ve bağımsız çalışmak isteyen çalışanlar açısından cazip olabilir. Küçük çocuklar ya da evde bakıma

muhtaç kadınlar için daha önemlidir. Çünkü bu durumda bazı insanlar fiziksel olarak evde iş ortamını yakalayabilirler. Zaman ve mekânları kendileri organize eden çalışanlar böylece çalışmak için en üretken zamanlarda kendilerini organize edebileceklerdir. Öte yandan sağlık problemlerinin çözüme kavuşturulmuş olur. Günümüz iş biçimleri genelde mekân ve zamandan bağımsız olarak gerçekleşen biçimlerini içerir. Örneğin; evi ofis gibi kullanma, çevrim içi çalışmalar, tele-iş yeni çalışma modelleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Çiftçi, 2010: 170).

Çalışmanın yeni yolları çalışanların aile sorumluluklarını iş sorumluluklarıyla dengelemeye yardımcı olur. Araştırmacıların birçoğunda, aileleri ile daha fazla zaman harcamak, aile sorumluluklarını yerine getirmek ve esnek çalışmanın tercih edilmesi için başlıca etkenlerdir (Çakır, 2005: 108). Bu şekilde günde bir saatten fazla çalışabilirler. Buna ek olarak zaman içinde ürettikleri sonuçlarda farklılaşmaktadır. (Demirbilek, 2007: 76).

Çevrim içi iş şekilleri; işyerinde yaşanan stres düzeyini, kişilerin kendi kontrollerini yapmalarını sağlayarak işyerinin ve zamanın arzulan şekilde belirlenmesine olanak sağlayarak azaltabilir. Bu çalışanların psikolojik ve fiziksel olarak olumlu bir şekilde etkilenme olasılığını artıracaktır. Geleneksel çalışma tarzlarıyla çalışırken fiziksel olarak çalışmak ve ruh hekimliği için uygun olmadığı işyerinde bulunma gereği nedeniyle, işyerinde çalışan ve kendi başına düşük verimlilikle çalışan kişi artık böyle bir baskı altına girmeyecektir Çalışma yerini ve zamanını kendisi belirleyecektir. Bununla birlikte uygulamaya konacak yeni çalışma biçimleri konusunda akılda tutulması gereken durumlar vardır. Onlara dikkat edilmemesi durumunda yeni çalışma biçimleri yeni sorunlara ve yeni presenteeism sorunlarına yol açabilir. Bunun gibi zaman ve mekân alanlarını esnek kılan iş türü, sadece bunu isteyenler için önerilmelidir. Bu bağlamda, çalışanları zorlamak için herhangi bir girişim yapılmamalıdır. Kısacası, çevrimiçi/online çalışanların çalışmalarının sonuçlarını dikkate alan bir değerlendirmeye tabi tutuldukları görülüyor. Bugün "özerk" ve "kendini denetleyen" duygular geliştiren ve "emir almadan" çalışmak isteyen "yaratıcı" bireyler, sanal iş aracılığıyla yüksek üretkenliğe sahip oluyorlar. Sahip olunan bu özerklik, iyi eğer iyi yönetilmezse disiplin problemini doğurabilir. İş hayatında güven ilişkilerinin bozulmamasını sağlamak için çalışanlar önceden belirlenecek belirli bir iş programına uyum sağlamalı ve mümkün olduğunca bu programın ötesine geçmemelidir. Bununla

birlikte, çalışanlar iyi organize olamaz iseler iş yükleri artacak ve daha çok çalışma zorunda kalacaklardır (Çiftçi, 2009: 69).

Bunların dışında disiplinli bir çalışma ortamına alışkın olan bireyler için evde çalışma modeli istenilen verimliliği ve üretkenliği getirmeyebilir. Çünkü bu tarz çalışma modelleri özerk odaklı olduğu için herhangi bir disiplin mekanizması bulunmamaktır.

3.3.3. Örgütsel Sağlık Üzerinde Yoğunlaşmak ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini Uygulamak

Örgütsel sağlık bir işletmeye yerleştirildiğinde presenteeism probleminin ortaya çıkma ihtimalinin daha düşük olması mümkündür. Çalışanın hem zihinsel hem de fiziksel özelliklerini dikkate alarak oluşturulan örgüt içi işleyiş biçiminin verimliliği arttıracığı düşünülmektedir.

İşletme içi iletişim kanalları veya işletmelerin uygulayabileceği sağlık önlemleri eğitim faaliyetleri yoluyla çalışana aktarılarak presenteeisme karşı bir direnç oluşturulabilir.

Günümüzde birçok hastalığın stresle ilişkili olduğu kabul edilmektedir. Bu nedenle stresle bireysel olarak nasıl başa çıkılacağı konusunda eğitim verilmelidir. Buna ek olarak stresi önüne geçebilmek için işletmedeki sorunlar teşhis edilmeli ayrıca çalışanı ve ailesini destekleyici politikalar uygulanmalıdır (Ekinci ve Ekici, 2003: 112).

Çalışanlardan hem iç hem de dışardan alınan profesyonel desteğe ek olarak çalışanlar stresle baş etmek için bireysel önlemler alabilirler. Nefes alıp verme egzersizi, spor aktiviteleri, uyku ve beslenme alışkanlıklarının periyodik olarak düzenlenmesi, stresle baş etmek için önemli adımlar olarak görülebilir.

İşletmeler tarafından organize edilecek sosyal faaliyetler örgütsel iklimi olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İl ziyaretleri, piknikler ve geziler bunlara örnek gösterilebilir. Maddi yük getiren, hiyerarşisinin hâkim olduğu ve samimiyetin olmadığı sosyal faaliyetler, çalışanlar üzerinde ayrı bir baskı oluşturabilmektedir. (Aksoy ve Kutluca, 2005: 482). İşverenler, iş yerinde mobbing, mesleki tükenmişlik gibi motivasyon engelleyici davranışlara karşı önleyici tedbirler almalıdırlar. Bu tip durumlar için uygun politikalar geliştirmelidirler, çalışanlarda bu tip durumlar karşısında yeni eylem davranışları geliştirmelidirler.

3.3.4. İş-Yaşam Dengesi İçin Alınabilecek Önlemler ve Çalışan Destek Programı

Çalışanların, hem kendileri için hem de aileleri için zaman ayırabilmeleri için desteklenmelidirler. Tüm bu amaçlara ulaşmak için, çalışanların çocukları için kreş ve gündüz bakımı gibi düzenlemeler yapılmalıdır. Çalışanlar herhangi bir sorunda iş yaşamında kullanabilecekleri önceden tanımlanmış izin süreleri oluşturmak da önemlidir. Çalışanların çalışma hayatının dışında aile üyeleriyle birlikte katıldığı kültürel ve sportif faaliyetlerin düzenlenmesi, hem iş-yaşam dengesi hem de fiziksel ve zihinsel sağlık konularında olumlu katkıda bulunacaktır. Çalışanların iş-yaşam dengelerini desteklemek için sanal büro imkânları sunmak özellikle yararlı olacaktır.

Uzun yıllar Avrupa ve ABD’ de yürürlükte olan ÇDP (Çalışan Destek Programı) son yıllarda bazı işletmeler tarafından Türkiye’de uygulanmaya başlandı. İşletmelere profesyonel destek sunmaktadır. ÇDP, işyerinde bireysel ve kurumsal hizmetlerin yerine getirilmesinde dışardan destek sunan bir programdır. Buradaki hedef üretkenlik ve performansı arttırmak ve işyerinde çalışanların memnuniyetini arttırmaktır.

ÇDP’de, temel ilkenin çalışanlara güven veren gizlilik olduğu bilinmektedir. Bu tür danışman hizmetleri veren programlar; yüz yüze, grup, çeşitli danışmanlık hizmetleri vermektedirler. Ayrıca internet üzerinden bilgi internet sitesinden sağlanmaktadır. Çalışanlara verilen hizmetler; psikolojik (depresyon gibi), panik atak, stres yönetimi, öfke kontrolü, anksiyete bozuklukları, evlilik sorunları, bağımlılık terapileri (sigara, alkol, uyuşturucu bağımlılığı vb.), Uyku bozuklukları gibi hizmetlerden oluşmaktadır. Çalışanlar, 7/24 hizmet veren ÇDP çağrı merkezi yardımıyla avukatlara, psikologlara, doktorlara ve finansal uzmanlara kolayca ulaşabilirler. Ülkemizde de bu alanda hizmet veren profesyonel firmalar bulunmaktadır (Çiftçi, 2010: 170).

Özellikle çalışanlar çok yoğun bir baskı altında çalışmaktadırlar. Bu baskıdan kendilerini sıyrıp işlerine verebilmeleri için gerekli siyasi ve sosyal önlemlerin alınması büyük bir önem arz etmektedir. İşverenler çalışanlarının performanslarını ve motivasyonlarını yükseltebilmek için çalışanlar ile işletme arasında duygusal bir bağ kurmalarını sağlamalıdır.

4. ARAŞTIRMA

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Günümüzde yoğunlaşan rekabet ortamı işgörenler üzerindeki baskıyı daha da arttırmaktadır. İşsiz kalma korkusuyla birçok çalışan iş yerinde karşılaşmış oldukları haksızlıklara karşı susmayı tercih etmektedirler. Bu durum presenteeism olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışma presenteeisme ışık tutmayı amaçlamaktadır.

4.2. ARAŞTIRMANIN YÖNETİMİ

Çalışmada tarama modeli ile deneme modeli birlikte kullanılmıştır. Bu yönü ile çalışma, belirli bir alanda yapıp birikmiş çalışmalar kronolojik bir sırayla ele alınmış, çalışmalar anlamlı bir şekilde sınıflandırılmış, avantajlı ve dezavantajlı yanları eleştirel bir şekilde ele alınmıştır. Uygulamada elde edilen sonuçlar alan yazındaki sonuçlarla karşılaştırılmıştır.

4.3. ÖRNEKLEM KÜTLESİ

Bu çalışma farklı yaş grupları ve eğitim düzeylerine sahip olan toplam 261 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir.

4.4. VERİLERİ TOPLAMA

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veriler SPSS' e girilmiştir. Daha sonra girdiler çıktılara dönüştürülüp analiz edilmiştir. Çalışmada “Likert Ölçeği” kullanılmıştır.

4.5. BULGULAR VE ANALİZ

Tablo 4. 1. Demografik veriler

Demografik Özellikler		Sayı	Yüzde (%)
Yaş	0-17	105	% 39.8
	18-37	97	% 36.7
	38-52	51	% 19.3

	53-71	8	% 3.0
	Belirtilmeyen	3	% 1.1
Cinsiyet	Erkek	145	% 54.9
	Kadın	116	% 43.9
	Belirtilmeyen	3	% 1.1
Medeni Durum	Evli	153	% 58
	Bekar	97	%36.7
	Dul	9	%3.4
	Belirtilmeyen	5	%1.9
Doğum Yeri	Akdeniz Bölgesi	12	% 4.5
	Doğu Anadolu Bölgesi	16	% 6.1
	Ege Bölgesi	29	% 11.0
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	10	% 3.8
	İç Anadolu bölgesi	68	% 25.8
	Karadeniz Bölgesi	44	% 16.7
	Marmara bölgesi	79	% 29.9
	Yurt Dışı	3	% 1.1
	Belirtilmeyen	3	%1.1
Öğrenim Düzeyi	İlkokul Mezunu	8	% 3.0
	Ortaokul Mezunu	27	% 10.2
	Meslek Lisesi Mezunu	16	% 6.1
	Lise Mezunu	100	% 37.9
	Meslek Yüksek Okulu Mezunu	8	% 3.0
	Üniversite Mezunu	74	% 28.0
	Yüksek Lisans Mezunu	28	% 10.6
	Belirtilmeyen	3	% 1.1
İşyeri Kıdemi	1 yıldan az	121	% 45.8
	1-5 yıl arası	51	% 19.3
	6-10 yıl arası	31	% 11.7
	11-15 yıl arası	17	% 6.4

	15 yıldan fazla	30	% 11.4
	Belirtilmeyen	14	% 5.3
İş Deneyimi	1 Yılda Az	87	% 33.0
	1-5 Yıl	33	% 12.5
	6-10 Yıl	39	% 14.8
	11-15 Yıl	32	% 12.1
	15 Yılda Fazla	59	% 22.3
	Belirtmeyen	14	% 5.3

Tablo 4. 2.Öznel iyilik hali - betimleyici veriler

Öznel İyilik Hali		Sayı	Yüzde (%)
Yaşam Doyumu			
Yaşamınızdan genel anlamda ne kadar memnunsunuz?	Çok memnunum.	42	% 15.9
	Memnunum.	143	% 54.2
	Az memnunum.	60	% 22.7
	Memnun değilim.	17	% 6.4
	Belirtmeyen.	2	% 0.8
Fiziksel İyilik Hali			
Fiziksel İyilik Hali - Yaşınızı göz önünde bulundurarak, fiziksel sağlık durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz?	Çok iyi.	76	% 28.8
	İyi.	158	% 59.8
	Kötü.	22	% 8.3
	Çok kötü.	5	% 1.9
	Belirtmeyen.	3	% 1.1
Ruhi/Duygusal İyilik Hali			
- Geçen bir yıl içinde iki hafta veya daha uzun süreyle; üzgün, hayattan zevk almayan ve depresif bir ruh hali içinde	Evet.	129	% 48.9
	Hayır.	99	% 37.5
	Emin değilim.	32	% 12.1
	Belirtmeyen.	4	% 1.5

olduğunuz ya da genelde ilgilendiğiniz, yaparken zevk aldığınız şeylere karşı ilgisizlik yaşadığınız oldu mu?			
- Geçen iki yıl içinde yaşamınızda her şey iyi gitmesine rağmen mutsuz veya depresyonda olduğunuzu düşündünüz mü?	Evet. Hayır. Emin değilim. Belirtmeyen.	104 120 37 3	% 39.4 % 45.5 % 14.0 % 1.1
- Geçtiğimiz yıl kendinizi depresyonda ve üzgün hissettiniz mi?	Evet. Hayır. Emin değilim. Belirtmeyen.	131 101 29 3	% 49.6 % 38.3 % 11.0 % 1.1
- Geçtiğimiz yıl stresin yaşamınız üzerinde ne kadar etkisi oldu?	Çok etkisi oldu. Etkisi oldu. Hiç etkisi olmadı. Emin değilim. Belirtmeyen	57 106 63 35 3	% 21.6 % 40.2 % 23.9 % 13.3 % 1.1

Tablo 4. 3. Ölçeklerin puan ortalamaları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma
Yaşam Doyumu	2.80	0.78
Fiziki İyilik Hali	3.17	0.65
Ruhi/Duygusal İyilik Hali	1.80	0.44

Tablo 4. 4.Yaş dağılımına göre öznel iyilik hali puan ortalamaları (ortalama ± standart sapma)

Ölçekler	0-17 yaş	18-37 yaş	38-52 yaş	53-71 yaş
Yaşam Doyumu	3.06±0.63	2.63±0.80	2.71±0.83	2.22±0.88
Fiziki İyilik Hali	3.21±0.78	3.13±0.53	3.36±0.55	3.0±0.53
Ruhi/Duygusal İyilik Hali	1.87±0.48	1.69±0.42	1.78±0.38	1.50±0.33

Yukarıdaki tabloda yaş dağılımına göre Öznel İyilik Halini yansıtan faktörlerin puan ortalamaları verilmiştir. Pearson korelasyon testi yapılan analizde (Aşağıdaki tablo) Yaş gruplarına göre, katılımcı yaşı yükseldikçe yaşam doyumu puanı azalmakta, Ruhsal/duygusal iyilik hali puanı azalmaktadır. Bu negatif yöndeki güçlü bağıntı istatistiksel olarak anlamlıdır (Sırasıyla $r=-0.246$, $p<0.001$ ve $r=-0.163$, $p<0.05$). Yaş ile fiziksel sağlık arasında ise pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4. 5.Yaş faktörü ile öznel iyilik halinin korelasyonu

	Yaş	Yaşam Doyumu	Fiziki İyilik Hali	Ruhi/Duygusal İyilik Hali
Yaş PearsonCorrelation	1	-,246**	,057	-,163**
Sig. (2-tailed)		,000	,356	,008
N	261	261	260	261

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4. 6. Yaş değişkenine göre öznel iyilik hali puanları arasında ANOVA testi sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Yaşam Doyumu	Gruplar arası	13.21	3	4.40	7.80	0.000	0-17 yaş grubu ile diğer üç grup
	Gruplar içi	145.02	257	0.56			
	Toplam	158	260				

Fiziksel iyilik hali	Gruplar arası	1,96	3	0,65	1.55	0.21	-
		107,92	256	0,42			
	Gruplar içi	109,88	259				
	Toplam						
Ruhi/duygusal iyilik hali	Gruplar arası	2.36	3	0.78	4.08	0.007	0-17 yaş grubu ile
		49.49	257	0.19			18-37 yaş grubu
	Gruplar içi	51.85	260				
	Toplam						

Gruplar arası homojen dağılımın değerlendirilmesi amacıyla Levene Testi uygulandığında homojen dağılım tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre öznel iyilik hali puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans sonucunda yaş gruplarına göre **Yaşam doyumu** puan ortalamaları açısından $F_{(3,257)}=7.80$ ve $p<0.001$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapıldığında 0-17 yaş grubu ile diğer üç yaş grubu arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. **Fiziksel iyilik hali** ile yaş grupları arasındaki farklılık incelendiğinde $F_{(3,256)}=7.80$ ve $p>0.05$ istatistiksel bir farklılık saptanmamıştır. Yaş gruplarına göre **Ruhi/duygusal iyilik hali** açısından $F_{(3,257)}=4.08$ ve $p<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapıldığında 0-17 yaş grubu ile 18-37 yaş grubu arasında farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 7. Eğitim düzeylerine göre öznel iyilik hali puan ortalamaları (ortalama \pm standart sapma)

Ölçekler	Yaşam Doyumu	Fiziki İyilik Hali	Ruhi/Duygusal İyilik Hali
İlkokul Mezunu	3,00 \pm 1,00	3,25 \pm 0,46	1,90 \pm 0,42
Ortaokul Mezunu	2,78 \pm 0,64	3,22 \pm 0,69	1,95 \pm 0,47
Meslek Lisesi Mezunu	2,69 \pm 0,60	3,13 \pm 1,02	2,01 \pm 0,47

Lise Mezunu	3,03±0,70	3,27±0,60	1,87±0,46
Meslek YO Mezunu	2,13±0,83	3,13±0,35	1,63±0,37
Üniversite Mezunu	2,61±0,85	2,99±0,65	1,68±0,39
Yüksek lisans Mezunu	2,71±0,76	3,21±0,56	1,65±0,36

Yukarıdaki tabloda öğrenim düzeyine göre göre Öznel İyilik Halini yansıtan faktörlerin puan ortalamaları verilmiştir. Pearson korelasyon testi yapılan analizde (Aşağıdaki tablo) öğrenim düzeylerine göre, öğrenim durumu arttıkça yaşam doyumu puanı, fiziksel sağlık durumu puanı ve Ruhsal/duygusal iyilik hali puanı azalmaktadır. Bu negatif yöndeki güçlü bağıntı yaşam doyumu ve ruhsal iyilik hali açısından istatistiksel olarak anlamlıdır (Sırasıyla $r=-0.131$, $p<0.05$ ve $r=-0.245$, $p<0.001$). Yaş ile fiziksel sağlık arasında ise pozitif yönde zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4. 8.Öğrenim düzeyi ile öznel iyilik halinin korelasyonu

		Yaşam Doyumu	Fiziki İyilik Hali	Ruhi/Duygusal İyilik Hali
Öğrenim Düzey	PearsonCorrelation	-,131*	-,100	-,245**
	P	,034	,108	,000
	N	261	260	261

Tablo 4. 9.Eğitim düzeylerine göre öznel iyilik hali puanları arasında ANOVA testi sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Yaşam Doyumu	Gruplar arası	12.40	6	2.06	3.56	0.002	Lise mezunu grup ile Üniversite
		147.23	254	0.58			
	Gruplar içi	159.64	260				

	Toplam						ve meslek YO. grubu arasında
Fiziksel iyilik hali	Gruplar arası	3.76	6	0.62	11.49	0.181	-
	Gruplar içi	106.12	254	0.41			
	Toplam	109.88	260				
Ruhi/duygusal iyilik hali	Gruplar arası	3.72	6	0.62	3.27	0.004	-
	Gruplar içi	48.13	254	0.19			
	Toplam	51.87	260				

Gruplar arası homojen dağılımın değerlendirilmesi amacıyla Levene Testi uygulandığında homojen dağılım tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına göre öznel iyilik hali puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans sonucunda eğitim durumlarına göre **Yaşam doyumu** puan ortalamaları açısından $F_{(6,254)}=3.56$ ve $p<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapıldığında Lise mezunu grup ile Üniversite ve Meslek YO. grubu arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. **Fiziksel iyilik hali** eğitim düzeylerine göre istatistiksel boyutta bir farklılık göstermemektedir $F_{(6,254)}=11.49$ ve $p>0.05$). **Ruhi/duygusal iyilik hali** açısından eğitim düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmasına ($F_{(6,254)}=3.27$ ve $p<0.05$) rağmen farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapıldığında üniversite mezunu grup ile lise ve Meslek lisesi mezunu grup arasında belirgin bir fark tespit edilmiştir. Çoklu karşılaştırma testinde bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (sırasıyla $p=0.098$ ve $p=0.091$).

Tablo 4. 10.İşte var olamamayı betimleyici istatistikler

Çalışanın İşte Var Olamaması	Sayı	Yüzde(%)
Son iki hafta içerisinde, fiziksel sağlık sorunları veya ruhsal problemlerinizi aşağıdaki faaliyetleri yapmanıza ne derecede engel oldu?		

İş gününün başlangıcında görevimi yerine getirmeye kolayca başladım.	Her zaman zor olmuştur (% 100).	32	% 12.3
	Arada bir zor olmuştur.	36	% 13.8
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	63	% 24.1
	Nadiren zor olmuştur.	74	% 28.4
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	50	% 19.2
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	6	% 2.3
	Belirtmeyen	3	% 1.1
İşyerine gelir gelmez işime başladım.	Her zaman zor olmuştur (% 100).	23	% 8.9
	Arada bir zor olmuştur.	38	% 14.7
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	47	% 18.1
	Nadiren zor olmuştur.	76	% 29.3
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	66	% 25.5
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	9	% 3.5
	Belirtmeyen	5	% 1.9
Son iki hafta içerisinde çalışırken; 15 dakikadan fazla sürelerle oturmak, ayakta durmak ya da sürekli olarak aynı pozisyonda kalmak sizin için ne kadar yapılabilir oldu?	Her zaman zor olmuştur (% 100).	29	% 11.1
	Arada bir zor olmuştur.	32	% 12.3
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	47	% 18.0
	Nadiren zor olmuştur.	79	% 30.3
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	57	% 21.8
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	17	% 6.5
	Belirtmeyen	3	% 1.1
Son iki hafta içerisinde çalışırken, sürekli olarak aynı hareketleri tekrarlamak sizin için ne kadar yapılabilir oldu?	Her zaman zor olmuştur (% 100).	23	% 8.8
	Arada bir zor olmuştur.	33	% 12.7
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	45	% 17.3
	Nadiren zor olmuştur.	85	% 32.7
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	59	% 22.7
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	15	% 5.8
	Belirtmeyen	4	% 1.5
Son iki hafta içerisinde fiziksel sağlık sorunlarıyla da ruhsal problemlerinizin varlığı işinize konsantre olmanızı ne oranda zorladı?	Her zaman zor olmuştur (% 100).	24	% 9.2
	Arada bir zor olmuştur.	33	% 12.7
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	55	% 21.2
	Nadiren zor olmuştur.	74	% 28.5
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	59	% 22.7
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	15	% 5.8

	Belirtmeyen	4	%1.5
Son iki hafta içerisinde fiziksel sağlık sorunlarıyla da ruhsal problemlerinizin varlığı, insanlarla yüz yüze iletişim kurmakta, toplantılarda veya telefon ile görüşmelerde ne oranda zorluk yarattı?	Her zaman zor olmuştur (% 100).	16	% 6.1
	Arada bir zor olmuştur.	40	% 15.3
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	48	% 18.3
	Nadiren zor olmuştur.	76	% 29.0
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	63	% 24.0
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	19	% 7.3
	Belirtmeyen	2	%0.8
Son iki hafta içerisinde fiziksel sağlık sorunları ya da ruhsal problemlerinizin varlığı aşağıdaki faaliyetleri yapmanıza ne oranda engel oldu?			
İş yükünü azaltmak	Her zaman zor olmuştur (% 100).	28	% 10.8
	Arada bir zor olmuştur.	33	% 12.7
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	52	% 20.0
	Nadiren zor olmuştur.	77	% 29.6
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	57	% 21.9
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	13	% 5.0
	Belirtmeyen	4	%1.5
İşi zamanında tamamlayabilmek	Her zaman zor olmuştur (% 100).	12	% 4.6
	Arada bir zor olmuştur.	30	% 11.6
	Bazı zamanlarda zor olmuştur. (% 50)	36	% 13.9
	Nadiren zor olmuştur.	76	% 29.3
	Hiç zor olmamıştır (% 0).	92	% 35.5
	Bu durum benim işim için geçerli değildir.	13	% 5.0
	Belirtmeyen	5	%1.9

Tablo 4. 11. İşte var olmamayı betimleyen faktörlerin puan ortalamaları

Ölçekler	Ortalama	Standart Sapma
İş başlangıcında göreve kolayca başlama	3.35	1.33
İşe hemen başlama	3.58	1.34
Sürekli aynı pozisyonda çalışmak	3.59	1.41
Sürekli olarak aynı hareketi tekrarlama	3.65	1.39
İşe konsantre olabilme	3.60	1.36
İletişim kurabilme	3.71	1.34
İş yükünü azaltmak	3.54	1.37
İşi zamanında tamamlayabilmek	3.95	1.25

Tablo 4. 12.Yaş grupları ile çalışanın işte var olmama ilişkisi (ortalama ± standart sapma).

Ölçekler	0-17 yaş	18-37 yaş	38-52 yaş	53-71 yaş
Ortalama Presenteeism puanı	3.57±0.80	3.45±0.99	4.00±0.88	3.73±0.69

Yukarıdaki tabloda yaş dağılımına ile Çalışanın işte var olmaması faktörlerinin puan ortalamaları verilmiştir. Pearson korelasyon testi yapılan analizde (Aşağıdaki tablo) Yaş gruplarına göre, katılımcı yaşı yükseldikçe işte var olmama durumu belirginleşmektedir. Bu pozitif yönde güçlü ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=0.133$, $p<0.05$).

Tablo 4. 13. Yaş faktörü ile çalışanın işte var olmama ilişkisi (korelasyonu)

	Yaş	Presenteeism puanı
Yaş	PearsonCorrelation	1
	Sig. (2-tailed)	,133*
	N	261

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4. 14.Yaş grupları ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi (ortalama ± standart sapma)

Ölçekler	0-17 yaş	18-37 yaş	38-52 yaş	53-71 yaş
İş başlangıcında göreve kolayca başlama	3.38±1.42	3.19±1.29	3.68±1.18	3.57±1.51
İşe hemen başlama	3.57±1.51	3.46±1.31	4.0±1.17	4.57±0.78
Sürekli aynı pozisyonda çalışmak	3.43±1.36	3.53±1.46	4.0±1.40	3.0±1.15
Sürekli olarak aynı hareketi tekrarlama	3.70±1.32	3.35±1.39	4.20±1.19	3.0±1.0
İşe konsantre olabilme	3.65±1.32	3.27±1.41	4.06±1.26	4.14±0.69

İletişim kurabilme	3.54±1.39	3.72±1.30	4.0±1.37	3.86±1.21
İş yükünü azaltmak	3.39±1.31	3.34±1.42	4.12±1.30	4.43±0.97
İşi zamanında tamamlayabilmek	4.02±1.34	3.74±1.25	4.08±1.17	4.29±0.48

Yukarıdaki tabloda yaş dağılımına ile Çalışanın işte var olmaması faktörlerinin puan ortalamaları verilmiştir. Pearson korelasyon testi yapılan analizde (Aşağıdaki tablo) Yaş gruplarına göre, katılımcı yaşı yükseldikçe katılımcıların işyerine gelir gelmez hemen işe başlama oranlarının ve yaş ilerledikçe iş yükünü azaltma yoluna daha çok gidildiği gösterilmektedir. Bu pozitif yönde güçlü ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (Sırasıyla $r=0.137$, $p<0.05$ ve $r=0.198$, $p<0.05$). İşte var olmamaya ait diğer faktörler ise yaş ile zayıf olarak ilişkili bulunmuştur.

Tablo 4. 15. Yaş faktörü ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi (korelasyonu)

		Yas
Yas	PearsonCorrelation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	261
gune_baslarken_gorevi_kolayca	PearsonCorrelation	,056
	Sig. (2-tailed)	,371
	N	260
ise_hemen_baslarim	PearsonCorrelation	,137*
	Sig. (2-tailed)	,028
	N	258
fiziksel_durus_degisikligi	PearsonCorrelation	,087
	Sig. (2-tailed)	,162
	N	260
ayni_hareketleri_tekrarlamak	PearsonCorrelation	,025
	Sig. (2-tailed)	,687
	N	259
saglik_problemleri_ise_konsatrasyon	PearsonCorrelation	,075
	Sig. (2-tailed)	,229
	N	259
saglik_problemleri_ise_iletisim	PearsonCorrelation	,117
	Sig. (2-tailed)	,059

	N	261
İş_yukunu_azaltmak	PearsonCorrelation	,198**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	259
İş_i_zamanında_tamamlayabilme_k	PearsonCorrelation	,015
	Sig. (2-tailed)	,812
	N	258

Tablo 4. 16. Yaş değişkenine göre presenteeism arasında ANOVA testi sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar arası	10.34	3	3.44	4.33	0.005	38-52 yaş grubu 0-17 ve 18-37 yaş grupları
Gruplar içi	204.34	257	0.79			
Toplam	214.69	260				

Gruplar arası homojen dağılımın değerlendirilmesi amacıyla Levene Testi uygulandığında homojen dağılım tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş gruplarına göre presenteeism puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans sonucunda yaş gruplarına göre presenteeism puan ortalamaları açısından $F_{(3,257)}=4.33$ ve $p<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey çoklu karşılaştırma testi yapıldığında 38-52 yaş grubu ile 0-17 yaş grubu ve 18-37 yaş grubu arasında farklılık olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 17:Eğitim düzeyi gruplarına göre çalışanın işte var olmama ilişkisi (ortalama ± standart sapma)

Ortalama Presenteeism puanı	
İlkokul Mezunu	4,06±0,83
Ortaokul Mezunu	3,57±0,99
Meslek Lisesi Mezunu	4,05±0,94
Lise Mezunu	3,70±0,83
Meslek YO Mezunu	4,04±0,55
Üniversite Mezunu	3,36±0,99
Yüksek lisans Mezunu	3,52±0,75

Yukarıdaki tabloda yaş eğitim düzeylerine göre grupların Çalışanın işte var olmaması faktörlerinin puan ortalamaları verilmiştir. Pearson korelasyon testi yapılan analizde (aşağıdaki tablo) öğrenim düzeyine göre göre, eğitim seviyesi yükseldikçe işte var

olmama durumu azalmaktadır. Bu negatif yönde güçlü ilişki, istatistiksel olarak anlamlıdır ($r=-1.51$, $p<0.05$).

Tablo 4. 18. Eğitim düzeyi ile çalışanın işte var olmama ilişkisi

Presenteeism puanı		
Öğrenim düzeyi	r	-,151*
	p	,015
	N	261

Pearson korelasyon testi yapılan analizde (Aşağıdaki tablo) Yaş gruplarına göre, katılımcı yaşı yükseldikçe katılımcıların işyerine gelir gelmez hemen işe başlama oranlarının ve yaş ilerledikçe iş yükünü azaltma yoluna daha çok gidildiği gösterilmektedir. Bu pozitif yönde güçlü ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır (Sırasıyla $r=0.137$, $p<0.05$ ve $r=0.198$, $p<0.05$). İşte var olmamaya ait diğer faktörler ise yaş ile zayıf olarak ilişkili bulunmuştur.

Tablo 4. 19. Eğitim düzeyi ile çalışanın işte var olmama faktörlerinin ayrıntılı ilişkisi

Öğrenim Düzeyi		
İş başlangıcında göreve kolayca başlama	r	,011
	p	,863
İşe hemen başlama	r	-,067
	p	,282
Sürekli aynı pozisyonda çalışmak	r	-,040
	p	,517
Sürekli olarak aynı hareketi tekrarlamak	r	-,093
	p	,134
İşe konsantre olabilme	r	-,206**
	p	,001
İletişim kurabilme	r	-,092
	p	,139
İş yükünü azaltmak	r	-,132*
	p	,034
İşi zamanında tamamlayabilmek	r	-,199**
	p	,001

Tablo 4. 20.Eğitim düzeyleri ile presenteeism arasındaki ilişki (ANOVA)

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar arası	11.89	6	1.98	2.48	0.024	
Gruplar içi	202.80	254	0.78			
Toplam	214.69	260				

Gruplar arası homojen dağılımın değerlendirilmesi amacıyla Levene Testi uygulandığında homojen dağılım tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim düzeyi gruplarına göre presenteeism puanlarının anlamlı bir Şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden parametrik bir test olan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans sonucunda yaş gruplarına göre presenteeism puan ortalamaları açısından $F_{(6,254)}=2.48$ ve $p<0.05$ istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek amacıyla Tukey oklu karşılaştırma testi yapıldığında Meslek lisesi mezunu olan grup ile niversite mezunu grup arasında belirgin bir farklılık ($p=0.082$) olmasına rağmen istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 4. 21. Presenteeism üzerine etkili faktörler açısından regresyon analizi sonuçları

Bağımsız değişkenler	Model
Sabit	2.19
(t ist.)	4.28
[p değeri]	0.000
Yaş	0.165
(t ist.)	1.59
[p değeri]	0.11
Cinsiyet	-0.137
(t ist.)	-0.11
[p değeri]	0.26
Medeni Durum	-0.13
(t ist.)	-0.99
[p değeri]	0.32
Doğum Yeri	0.05
(t ist.)	1.61
[p değeri]	0.10
Öğrenim Düzeyi	-1.11
(t ist.)	-3.01
[p değeri]	0.003
İşyeri Kıdemi	0.03
(t ist.)	0.71
[p değeri]	0.47
Toplam iş tecrübesi	0.065
(t ist.)	1.01
[p değeri]	0.31
Öznel iyilik hali	0.60
(t ist.)	4.41
[p değeri]	0.000

Presenteeism açısından çalışmada bağımsız faktörlerin etki gücüne birlikte bakmak amacıyla Çoklu linner regresyon analizi yapılmıştır. Öznel iyilik hali düzeyi ve Öğrenim düzeyi presenteeism üzerinde etkili bağımsız faktörler olarak bulunmuştur (sırasıyla $p < 0.001$ ve $p < 0.05$).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Son zamanlarda çalışanların sağlığına olan ilginin arttığı gözlemlenmektedir. Çalışanların sadece fiziksel sağlıkları değil, ayrıca zihinsel sağlıkları da giderek önem kazanmaktadır. Sağlık sorunları nedeniyle hem iş personeli hem de toplum olumsuz etkilenmektedir. Şirketteki sağlık koşullarının bir sonucu olarak verimsizlik göz ardı edilmeyen bir boyuta gelmiştir. Bununla birlikte, presenteeism'in çalışanlar üzerindeki etkisi halen araştırılmaktadır. Ortaya çıkan sorunlar, çalışmakta olan yaşamın geçici olarak dışlanmasına bağlı olarak ikilemlerin tersine eğilim göstermektedir. Üstelik işleyen varoluşun kalbi yalnızca firmalara değil işçiler açısından başarısız sonuçlar doğurmaktadır

Bu çalışmamızda 145'i erkek ve 116'ı kız olmak üzere toplamda 261 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Yaş gruplarına göre, katılımcı yaşı yükseldikçe yaşam doyumu puanı azalmakta, Ruhsal/duygusal iyilik hali puanında da azalma görülmektedir. Bu durum çalışanların yaşlarının ilerlemesiyle mesleki haz ve doyum katsayılarının azaldığına işaret etmektedir.

Eş değer ifadesiyle yaş sınırı yükseldikçe, çalışanların presenteeism davranışları sergileyebilecekleri görülmektedir ($r=0.133$, $p<0.05$). Bu durum iş yerinde çalışanların yaşa bağlı olarak performans ve verimlilik düzeylerinin düşebileceğine işaret etmektedir. Bu durumda çalışanlar arasında yaşı yüksek olanların iş yükünün hafifletilmesi düşünülebilir.

Eğitim ve öğretim seviyesi yükseldikçe presenteeism durumunun azaldığı tespit edilmiştir ($r=-1.51$, $p<0.05$). Eğitim düzeyinin presenteeisme başa çıkmada etkili olabileceği gerçeğinde hareketle kurum içi eğitim çalışmalarına önem verilmesi gerekmektedir.

Presenteeism davranışını azaltmak veya önlemek için, özellikle yetkililere önemli görevler düşer. Yetkililer, çalışanlarının presenteeism ile olan mücadelelerinin farkında olmalı ve buna dönük eylem planları oluşturmaları. İşgörenler hastalandıklarında hasta izni kullanmalı ne kendilerini yenilemeleri için gerekli süre kendilerine tanınmalıdır.

Mesai saatlerinin düzenlenmesi, presenteeismi önleme yolunda bir adım olabilir. Uzun çalışma saatlerinden kaçınarak, çalışanlar dinlendirilmeli ve kendileri için zaman tanınmalıdır. Bu çalışanların zihinsel sağlığına olumlu olarak katkıda bulunabilir.



KAYNAKÇA

Kitaplar

Çakır, Ö. (2005), *Yeni çalışma biçimleri ve işe ilişkin tutumlar*. Çalışma Yaşamında Dönüşümler (Örgütsel Bakış). Ed. Aşkın Keser, İkinci Basım. Nobel Yay., Ankara

Çakır, Ö. (2001), *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Seçkin Yay., Ankara.

Eren, E. (1998), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Genişletilmiş Beşinci Baskı. Beta Yay., İstanbul

Sürelî Yayınlar

- Aronsson, G. ve Klas, G., 2005, “SicknessPresenteeism: Prevalence, Attendance-PressureFactorsand An Outline of a Model forResearch”. *Journal of OccupationalandEnvironmentalMedicine*. Cilt **47**, Sayı 9, ss. 958-966.
- Aydın Tükeltürk, Ş., Şahin, D. ve Yılmaz, İ. A., 2014, Turizm İşletmelerinde Presenteeism (işte var olamama). in: Turizm İşletmelerinde Çalışan İlişkileri Yönetimi. Edited Ş. A. Tükeltürk, N. Ş. Perçin, B. Güzel. Detay Yayıncılık, Ankara, 281- 302.
- Aytaç, S. (2002), “İşyerinde Kronik Stres Kaynakları”, *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. **4**,1.
- Aytaç, S., Keser, A. (2002), “İşsizliğin Çalışan Birey Üzerindeki Etkisi: İşsizlik Kaygısı”. *İş,Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. **4**, 2.
- Barutçu, E.,Serinkan, C. (2008), “Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*. **8**, 2.
- Baysal, İ.A., Baysal, G., Aksu, G., Aksu, N.(2014).Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, *Electronic Journal of VocationalColleges* - Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı
- Cooper, Carry L. 1998, “TheChanging Nature of Work”. *CommunityWorkandFamily*. Cilt **1**, Sayı 3, ss. 313-317.
- Caverley, N., J., Cunningham, B. ve MacGregor, James N. (2007). “SicknessPresenteeism, SicknessAbsenteeismandHealthFollowingRestructuring in A Public Service Organization”, *Journal of Management Studies*. Cilt **44**, Sayı 2, ss. 304-319.
- Çakır, Ö. (2007) “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. **1**(12).

- Çiftçi, B. (2010), “İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”. *Çalışma ve Toplum*. **1**, 153-174
- Çiftçi, B. (2009), “Çalışma İlişkileri ve Güven”. *Finans Politik&Ekonomik Yorumlar Dergisi*. **46**, 530.
- Çoban, Ö. ve Harman, S.,(2012), Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Sayı: **12**, s.157-178.
- Dembe, Allard E. (2009), “EthicalIssuesRelatingtotheHealthEffects of LongWorkingHours”. *Journal of Business Ethics*. **84**.
- Demirbilek, S. (2007), “Sanal Çalışma Ekseninde Sanal İşgören”. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. **7**, 13.
- Demirbulat, Ö.G. ve Bozok, D., 2015, Presenteeism (İşte Var olamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. **16** (27): 7-13.
- Edington, Dee W.,Schultz, A.B. (2008). “The Total Value of Health: A Review of Literature”. *International Journal of WorkplaceHealth Management*”. **1**,1.
- Ekinci, H., ve Ekici, S. (2003), “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. **27**,1.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S.Z., Erat, S. (2004), “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkilere: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama” *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. **5**, 1.
- Hansen, C. D. ve Johan H. A., 2008, “GoingilltoWork- WhatPersonalCircumstances AttitudesandWork-relatedFactorsareAssociatedwithSicknessPresenteeism”. *SocialScienceandMedicine*. Cilt **67**, Sayı 6, ss. 956-964.

- Koopman, C., Kenneth R. P., James F. M., Claire E. S., Marc L. B., Robin S. T., Paul H., Pamela G., Danielle M. H. ve Talor B. (2002). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Cilt **44**, Sayı 1, ss. 1- 12.
- Lu, L., Peng, S., Lin, H. Y. ve Cooper, C. L. (2014), "Presenteeism and Health Over Time Among Chinese Employees: The Moderating Role of Self-efficacy". *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisation.*, **28**(2), 165-178
- Macgregor, James N., J.B. Cunningham, Caverley, N. (2008), "Factors in Absenteeism and Presenteeism: Life Events and Health Events". *Management Research News*. **31**, 8.
- Mandiracıoğlu, A. (2013), "Presentizm Olgusu". *Sosyal Güvenlik Dergisi*. **3**(2), 9-17.
- Middaugh, Dona J. (2007), "Presenteeism: Sick and Tired at Work". *Dermatology Nursing*. **19**, 2.
- Munir, F., Yarker J. ve Haslam, C. (2008). "Sickness Absence Management: Encouraging Attendance or Risk-taking Presenteeism in Employees with Chronic Illness?". *Disability and Rehabilitation*. Cilt **30**, Sayı 19, ss. 1461-1472.
- Schultz, Alyssa B. ve Dee W. Edington, 2007, "Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review". *Journal of Occupational Rehabilitation*. Cilt **17**, Sayı 3, ss. 547-579.

Diğer Yayınlar

Aksoy, A., Kutluca, F. (2005), “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Sosyal Siyaset Konferansları* (Turan Yazgan’a Armağan), İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yay., 49.Kitap, İstanbul.

Koçoğlu, M, (2007), İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul

Özmen, G.(2011), Presenteeism ile Örgütsel Bağ İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış *Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

Yıldırım, M. T.,Taşkan, D. ve Demirbilek, T. 2011. Çalışanın İşte Var Olamaması Üzerinde Öznel İyilik Halinin Etkisi. *17.Ulusal Ergonomi Kongresi*. 14-16 Ekim, Eskişehir

EKLER

