

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

PRESENTEEİSM (İŞTE VAR OLAMAMA) İLE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ömer KÖSE

İstanbul
Ocak, 2019

T.C.
İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ BİLİM DALI

PRESENTEEİSM (İŞTEVAR OLAMAMA) İLE ÖRGÜTSEL
ÖZDEŞLEŞME VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ömer KÖSE

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

İstanbul
Ocak, 2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN (Damışman)



Üye Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk ÖZBEK



Üye Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE



Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Ömer ÇAHA

Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

O. KÖSE

Ömer KÖSE

ÖNSÖZ

Tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Çetin'e, eğitim hayatımda ve kariyerimde yol kat etmemde büyük katkısı olan değerli hocam ve yöneticim Dr. Öğr. Üyesi Ömer Faruk Özbek'e şükranlarımı sunarım.

Hayatımın hiçbir evresinde benden desteklerini esirgemeyen kıymetli anneme, babama ve kardeşlerime teşekkür ederim.

Ömer KÖSE
İstanbul - 2019



ÖZET

PRESENTEEİSM (İŞTE VAR OLAMAMA) İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Tezi

Ömer KÖSE

Yüksek Lisans, İşletme Yönetimi

Tez danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ÇETİN

Ocak-2019

Çalışmada çalışanların gösterdiği presenteeism (işte var olamama) davranışının niteliği ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi amaçlanmıştır. Presenteeism kavramının farklı nedenlerinin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişliğe etkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkartıp çıkartmayacağı sorgulanmıştır. Araştırma İstanbul'da bulunan 3 vakıf üniversitesinde çalışan 196 idari personele anket uygulanarak yapılmıştır. Anketten elde edilen bulgular SPSS ve AMOS İstatistiksel Paket Programlarından faydalanılarak analiz edilmiş ve değişkenlerin birbiriyle olan ilişkileri yorumlanmıştır. Presenteeism davranışının nedenleri ile tükenmişliğin alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler yorumlanmıştır. Araştırma sonucunda presenteeism davranışının çalışanlar ve örgüt açısından her koşulda olumsuz sonuçlanmadığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda, presenteeism farklı nedenlerinin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik açısından farklı etkiler gösterdiği saptanmıştır. Presenteeism davranışının çalışanın işine bağlılık ve tutkunluk nedeninin örgütsel özdeşleşmeyi artırıcı, tükenmişliği ise azaltıcı rol oynadığı görülmüştür. Presenteeism normatif nedenleri örgütsel özdeşleşmeyi arttırmaktadır. Presenteeism iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal nedenleri ile tükenmişlik arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Presenteeism kurumsal nedenleri tükenmişliği arttırmaktadır. Presenteeism iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Presenteeism Nedenleri, Örgütsel Özdeşleşme, Tükenmişlik

ABSTRACT

THE ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESENTEEISM, ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND BURNOUT

Ömer KÖSE

Master, Business Administration

Thesis Advisor: Asst. Prof. Dr. Mehmet ÇETİN

January-2019

This study aims to analyze the relationship between the content of presenteeism behavior (non-existence at work), organizational identification and burnout syndrome. It was questioned whether the concept of Presenteeism would produce different results on the effects of organizational identification and burnout syndrome. The research was carried out by applying a questionnaire to 196 administrative staff working in 3 foundation universities in Istanbul. The findings obtained from the questionnaire were analyzed by using SPSS and AMOS Statistical Package Program and the relationships between the variables were interpreted. The relationship among the causes of presenteeism behavior and the sub-dimensions of burnout syndrome and organizational identification was interpreted. As a result of the study, it was found that the presenteeism behavior did not result in negative consequences in all circumstances for the employees and the organization. As a result of the study, it was determined that the different causes of presenteeism had different effects in terms of organizational identification and burnout syndrome. Engagement and commitment related reasons of Presenteeism behavior were found to contribute to organizational identification and to reduce burnout syndrome. The normative causes of presenteeism increase organizational identification. There was a positive and significant relationship between job security related and institutional reasons of presenteeism and burnout syndrome. The institutional reasons of Presenteeism increased burnout. Results indicated no significant relationship between the job security related and institutional reasons of Presenteeism and organizational identification.

Key Words: Presenteeism, Reasons for Presenteeism, Organizational Identification, Burnout Syndrome

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Önemi.....	2
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.4. Kuramsal Çerçeve	3
1.4.1. Herzberg Çift Faktör Teorisi.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR	7
2.1. Presenteeism'in Tanımı ve Önemi	7
2.2. Presenteeism'in Başlıca Kaynakları	9
2.2.1. İş Ortamı ve Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism.....	9
2.2.1.1. Örgüt Kültürü	9
2.2.1.2. Yönetim ve Liderlik Tarzı	10
2.2.1.3. İnisiyatif ve Görevlendirme.....	10
2.2.1.4. Yapılan İş ve Çalışma Ortamı	11
2.2.1.5. Fazla Çalışma ve Aşırı İş Yükü.....	12
2.2.1.6. İş Tatmini.....	12
2.2.1.7. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	13
2.2.1.8. Fiziksel veya Psikolojik Taciz.....	13
2.2.2. Kişisel Faktörlerden Kaynaklanan Presenteeism.....	14
2.2.2.1. Tükenmişlik Sendromu	14
2.2.2.2. Stres.....	15
2.2.2.3. Kişilik Yapısı	15

2.2.2.4.İşkolizm.....	16
2.2.2.5.Yaş ve Hizmet Süresi.....	16
2.2.2.6.İşsiz Kalma Korkusu.....	17
2.3.Presenteeism'in Sonuçları	19
2.4.Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Önemi	20
2.4.1.Sınıflandırma Teorisi ve Sosyal Kimlik	22
2.4.2.Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları	23
2.5.Tükenmişlik Kavramı ve Önemi.....	26
2.5.1.Tükenmişliğin Belirtileri.....	27
2.5.1.1.Psikolojik-Duygusal Belirtiler	28
2.5.1.2.Davranışsal Belirtiler	28
2.5.1.3.Fiziksel Belirtiler	29
2.6.Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri	29
2.7.Tükenmişliğin Sonuçları	31
2.8.Değişkenler Arası İlişkiler	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	34
3.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	34
3.2.Evren ve Örneklem.....	35
3.3.Araştırmada Kullanılan Ölçekler	35
3.3.1.Presenteeism'in Nedenleri Ölçeği	35
3.3.2.Tükenmişlik Ölçeği.....	36
3.3.3.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	36

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI.....	37
4.1.Kavramlar İçin Betimleyici İstatistikler	37
4.2.Katılımcıların Demografik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	37
4.3.Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	38
4.3.1.Tükenmişlik Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları.....	38
4.3.2.Presenteeism Nedenleri Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları	39
4.3.3.Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İçin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları ..	41

4.4.Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi.....	41
4.5.Presenteeism'in Nedenlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi	43
4.6.Presenteeism'in Nedenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi	44

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA.....	46
-------------------------------	-----------

KAYNAKÇA	50
-----------------------	-----------

EKLER.....	53
-------------------	-----------

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Kavramlar İçin Betimleyici İstatistikler	37
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler	38
Tablo 3. Tükenmişlik Değişkeninin Alt Boyutlarına ve İfadelerine İlişkin Katsayılar	39
Tablo 4. Presenteeism'in Nedenleri Değişkeninin Alt Boyutlarına ve İfadelerine İlişkin Katsayılar	40
Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme Değişkeninin İfadelerine İlişkin Katsayılar	41
Tablo 6. Ölçeklerin Uyum İndeksleri	41
Tablo 7. Absenteeism, Presenteeism, Tükenmişlik ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu.....	42
Tablo 8. Presenteeism'in Nedenlerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu	43
Tablo 9. Presenteeism'in Nedenlerine Bağlı Olarak Tükenmişlik Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu	43
Tablo 10. Presenteeism'in Özdeşleşme Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu..	44
Tablo 11. Presenteeism'in Nedenlerine Bağlı Olarak Özdeşleşme Üzerine Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu	45

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

İşletmelerin temelini oluşturan en önemli unsurlardan biri insan kaynağıdır. Bu yüzden insan kaynakları alanında, işletmelerin daha verimli olabilmesi ve sağlıklı iş gücünün oluşturulması adına çalışmalar yapılmaktadır. Çalışanların beden ve ruh sağlıkları, hem kendi verimlerini hem de iş ortamında bulunan diğer çalışanların sağlıklarını ve verimliliklerini etkilemektedir. Dolayısıyla çalışan sağlığı işletmeler açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışanın presenteeism davranışında bulunması, yapılan çalışmalarda birçok farklı isimle adlandırılmış ve henüz tam anlamıyla presenteeism kavramına ortak bir tanım bulunamamıştır. Ayrıca konuyla ilgili ülkemizde yapılan akademik çalışmalar oldukça sınırlı sayıdadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde, presenteeism kavramının daha çok çalışanın hasta olduğu halde işe gelmesi olarak adlandırıldığı ve ciddi maliyetleri olduğunun öne sürüldüğü görülmektedir (Koçoğlu, 2007). Bu çalışmada kavramın daha derinlemesine incelenmesi ve bireyin bu davranışı neden gerçekleştirdiğine bağlı olarak hem kendisi hem de işletme açısından nasıl sonuçlanacağını öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Çalışanın hasta olduğu halde işe gelmesinin işletmeler için oldukça maliyetli olduğu, iş güvenliği açısından büyük risk taşıdığı, görünmeyecek şekilde iş gücü kaybı olduğu, hastalıkların diğer çalışanlara bulaşma riski vb. gibi sonuçlar, yapılmış olan çalışmalarda ortaya konmuştur (Yıldız & Yıldız, 2013). Fakat presenteeism davranışının kendisinden daha çok buna neden olan faktörlere odaklanmak büyük önem taşımaktadır. Örneğin; yöneticisinin rahatsızlığı olduğuna inanmayacağını düşündüğü için hasta olduğu halde işe gelen bir çalışanın presenteeism davranışını önlemek için çalışana ya da sergilediği davranışa değil kurumdaki yöneticiye odaklanmak gerekebilir. Çünkü söz konusu yöneticinin yönetim biçimi sadece çalışanların hasta olduğu halde işe gelmelerine değil birçok olumsuz duruma yol açabilir. Dolayısıyla bu çalışma presenteeismi sadece bir neden olarak ele almayıp bir sonuç olarak da ele almakta ve presenteeismi tetikleyen nedenlere de odaklanılması gerektiğini öne sürmektedir.

1.1. Araştırmanın Amacı

İnsan kaynakları yönetiminin gelişimi ile birlikte, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları işletmeler açısından önem verilen konulardan biri haline gelmiştir. Dolayısıyla işletmeler için çalışanlarının sağlıklı olması, sağlıklı bir örgütün, bu da verimliliğin ve karlılığının artmasının habercisi niteliği taşımaktadır. Çalışan sağlığı ve kurumsal performans açısından özellikle son yıllarda önemi keşfedilen Presenteeism kavramı yüksek önem taşımaktadır. Bu çalışmada, hasta iken işe gelme davranışının (Presenteeism) nedenlerinin ve farklı Presenteeism nedenlerinin farklı olası sonuçlarının araştırılması amaçlanmaktadır. Tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları Presenteeism'in olası olumlu ve olumsuz sonucu olarak ele alınmış ve bu bağımlı değişkenlere Presenteeism'in nedenlerinin etkisi araştırılmıştır. Çalışma ile ayrıca, tükenmişlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi de araştırılmıştır. Presenteeism davranışının sonuçlarının, çalışanın bu davranışı hangi nedenlerle yaptığına bağlı olarak değişip değişmediğinin öğrenilmesi araştırmanın temel amacıdır.

1.2. Araştırmanın Önemi

Günümüz çalışma koşullarında işletme verimliliği açısından en önemli faktörlerden biri insandır. Her zaman sağlıklı çalışanlara sahip olmak isteyen işletmeler açısından, sağlıklı örgütlerin oluşturulabilmesi adına bu araştırmanın ışık tutar nitelikte olması hedeflenmektedir. Aynı zamanda hasta iken işe gelen bir çalışanın, bu davranışının nedenleri ve sonuçları daha derinlemesine inceleneceği için, bu çalışma işletme ve insan kaynakları yönetimi açısından oldukça önemlidir. Günümüzde işletmeler ve insan kaynakları yönetimi açısından presenteeism davranışı önem taşımaktadır ve araştırmalara konu olmaktadır. Özellikle Amerika'da ilk kez araştırmalara konu olan presenteeism davranışı son dönemlerde ülkemizde de araştırılmaktadır. Fakat yapılan çalışmalarda söz konusu davranışının nedenleri, sonuçları, başka kavramlarla ilişkileri ve mücadele yöntemleri dışında farklı bir bakış açısı henüz geliştirilememiştir. Presenteeism davranışının önemi işletmeler tarafından anlaşılmış olsa bile tamamen olumsuz bir tutum ile yaklaşmış ve kavramın nitelik ve nedenlerine göre olumlu bazı olası sonuçları da olabileceği göz ardı edilmiştir. Ülkemizde ve dünyada henüz presenteeism davranışının nedenine bağlı olarak sonucun olumlu ya da olumsuz

değişebileceğini araştıran yeterli çalışma ve literatür geliştirilmemiştir. Bu çalışmada presenteeismın nedenselliği ile ilgili derinlemesine bir bakış açısı ve hasta iken işe gelme davranışının nedenine bağlı olarak sonucun değişip değişmeyeceği incelenmiştir.

1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul'da bulunan üç farklı vakıf üniversitesinin idari çalışanlarını yansıtmaktadır. Dolayısıyla, farklı sektörler, farklı kurumlar veya farklı bölgelerdeki üniversiteler için yapılacak genellemelerin doğruluk payı sınırlıdır. Ayrıca araştırmaya katılanların sadece idari çalışanlar için yapılmış olması, başta akademisyenler olmak üzere diğer alanlarda çalışanlar adına yapılacak genellemelere sınırlılık getirmektedir.

1.4. Kuramsal Çerçeve

1.4.1. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Çalışmanın kuramsal çerçevesi Herzberg'in Çift Faktör Teorisi çerçevesinde geliştirilmiştir.

İnsanların bir örgütte bulunmasının ve emek vermesinin en önemli nedeni yaşamındaki gereksinimleri karşılamaktır. İş görenlerin çalışma nedeni, çalışmalarını nasıl gönüllü bir şekilde yapacakları, nasıl motive olacakları, iş ortamında ruh ve beden sağlıklarının nasıl daha iyi hale getirilebileceği, iş görenlerin çalışmalarını nasıl anlamlı bulacağı birçok araştırmaya konu olmuştur (Sağlam, 2007: 52).

Çalışanların ve işletmelerin başarılı olabilmeleri için gereken en önemli etmenlerden biri de motive olmuş çalışanlardır. İşverenlerin çalışanları motive etmeleri, işletmelerin birçok konuda başarıya ulaşmasını da beraberinde getirmektedir. Dolayısıyla çalışanların, işletmelerin başarı elde etmesi adına yönlendirildikleri bir iş ortamının oluşturulması, iş tatminlerini sağlayabilmeleri adına gereken motivasyon araçlarının araştırılması, geliştirilmesi ve uygulanması gerekmektedir (Tanrıverdi & Şahin, 2014: 132).

İnsanların neden çalıştıklarının öğrenilmesi amacıyla yapılan çalışmalarda motivasyon kuramları da ortaya çıkmaya başlamıştır. Kişilerin isteklerini, gereksinimlerini ve arzu ettiği şeyleri kapsayan, genel bir kavram olan motivasyon kavramı; kişi veya örgütü bir amaca yönelik harekete geçirmek için gösterilen çabaların toplamıdır. Motivasyon, belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek adına, bireylerin kendi arzu ve istekleriyle hareket etmeleri şeklinde de tanımlanabilir. Motive olmuş çalışanlarda gönüllülük, istek, heves ve bununla birlikte yapılan davranışlar sonrasında tatmin olma söz konusudur. Bununla birlikte işletmeler çalışanlarının yaptıkları işlere daha fazla katkıda bulunmaları adına fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasına katkıda bulunacak şekilde bir yönetim anlayışına sahip olmalıdırlar. (Kıdak & Aksaraylı, 2009: 77).

Motivasyon kuramının gelişiminde büyük katkısı bulunan çalışmacılardan biri de Fredric Herzberg olmuştur. Herzberg, Çift Etmen Kuramı olarak da adlandırılan bu kuramı 1950'li yıllarda Pittsburgh bölgesinde bulunan 9 şirketteki yaklaşık 200 muhasebeci ve mühendis ile görüşerek oluşturmuştur. Herzberg, katılımcılardan çalışmaları işlerde kendilerini motive olmuş ve doyum hissettikleri zamanları, ayrıca bunun tam tersi durumu hissettikleri zamanları hatırlamalarını ve detaylı bir şekilde tarif etmelerini istemiştir. Kayda alınan cevapların içerik analizine sokulmasıyla elde edilen sonuçta, çalışanların iş tatmini ve tatminsizlikleriyle ilgili iki farklı boyutun varlığı saptanmıştır (Özer & Topaloğlu, 2008).

Herzberg ve arkadaşlarının, çalışanların iş tutumlarına dair yaptıkları araştırmaya göre, bireyin işine yönelik olumlu tutum sergilemesine neden olan etmenlerle olumsuz tutum sergilemesine neden olan etmenlerin birbirinden farklı olduğu hipotezini geliştirmişlerdir. İddia etikleri hipotez, çalışanda iş doyumunu hissi ile iş doyumsuzluğu hissini birbirinin zıddı olmadığı görüşünü savunmaktadır. Yani bu görüşe göre, kişinin iş doyumunu hissetmesinde etkili olan faktörlerin zıddı iş doyumsuzluğuna neden olmamaktadır. Yine aynı şekilde iş doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin olmaması iş doyumunu sağlamamaktadır (Kurt, 2005: 288).

Herzberg'in motivasyon teorisi hijyen faktörler ve güdüleyiciler olarak adlandırılan iki farklı boyuttan oluşmaktadır. Hijyen faktörleri; çalışanlar arası ilişkiler, iş ortamının fiziksel koşulları, işletmenin ücret ve yönetim politikası, iş güvenliği gibi faktörlerdir. Bu kurama göre hijyen faktörlerinin olmaması, çalışanda iş

doyumsuzluğuna neden olabilir ama bu faktörlerin gerçekleşmesi iş doyumunu sağlanacağı anlamına gelmez. Hijyen faktörlerinin kişi üzerinde performans ve motivasyona dair kısa süreli bir etkide bulunduğu ve bir önceki ruh haline yeniden döndüğu tespit edilmiştir (Sağlam, 2007: 52).

Diğer bir ifade ile Herzberg'e göre, hijyen faktörlerinin olmaması çalışanda doyumsuzluğa neden olur. Ancak var olduklarında sadece belirli düzeyde güdülenmeye yol açar (Tütüncü & Demir, 2003: 165).

Çalışanı motive edici (güdüleyici) faktörler ise; başarı, tanınma, işin kendisi, gelişme imkanları, ilerleme olanakları, sorumluluk ve geri bildirim şeklinde sıralanmaktadır. Doalysıyla, güdüleyici faktörler, çalışanları tatmin eden ve işin kendisi ile ilgili olan faktörlerdir. (Ay, 2007: 59).

Çift faktör teorisine yönetici açısından bakıldığında, hijyen faktörler ve güdüleyici faktörlerin tek başına var olması çalışanların motive olması için yeterli değildir. Hijyen faktörler bir işletmede asgari olarak zaten bulunmalıdır ve eksikliği durumunda çalışanların motivasyonu düşmektedir. Var olmaları durumunda ise çalışanların motivasyonun önemli katkı sağlamamaktadır. Çalışanların motivasyonunun gerçekleşmesi, güdüleyici faktörlerin sağlanması ile oluşacak ve güdüleyici faktörler ile çalışanlar işlerinden memnun bir şekilde çalışmaya teşvik edileceklerdir (Köroğlu, 2011: 119).

Herzberg'e göre güdüleyici faktörler, çalışanların işlerini ve örgütü benimsemelerine yardımcı olur, kişinin işini zenginleştirir ve uzun dönemde iş performansını olumlu bir şekilde etkiler. Yöneticiler, çalışanlarda başarı hissini sağlayacak olanaklar sunmalı, onların ilerlemelerini sağlayacak adımlar atmalı ve başarılı olduklarında onları tebrik etmelidirler. Motivasyon ve hijyen faktörlerine bir arada bakıldığında, her ikisinin de bir işletmede var olması durumunda çalışanlar motive olacak ve performansları yüksek düzeyde olacaktır (Kurt, 2005).

Her iki faktörün düşük olduğu bir işletmede çalışanların hem performansları hem motivasyonları düşük düzeyde olacaktır. Düşük güdüleyici faktörlerin ve yüksek hijyen faktörlerinin bulunduğu işletmede çalışanların motivasyonu düşük olacak fakat çalışanlar işlerinden fazla şikayetçi bir tutum sergilemeyeceklerdir. Yüksek güdüleyici faktörlerin ve düşük hijyen faktörlerinin bulunduğu işletmede ise çalışanların

motivasyonu yüksek olacak fakat çalışanlar iş ortamından şikayetçi bir tutum sergileyeceklerdir (Kurt, 2005).

Çift Faktör Kuramı'nda yer alan faktörlere bir bütün olarak bakıldığında; ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, şirketin yönetim politikaları, kişiler arası ilişkiler, sorumluluk, kişisel gelişim, başarı duygusu, işinde yükselme olanakları gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Özer & Topaloğlu, 2008: 11).

Presenteeism (işte var olamama) nedenlerinden bazıları ise, iş güvenliği, şirket içi çatışma, aşırı iş yükü, işsiz kalma korkusu, yönetim ve liderlik tarzı, kariyer yapamamak gibi faktörlerdir (Ertürk, Erdirençelebi, & Gökce, 2017: 195).

Bu çalışmada presenteeism (işte var olamama) kavramının nedenlerine ve sonuçlarına Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çerçevesinde bir bakışı açısı geliştirilmiştir.

Çünkü yapılan çalışmalara bakıldığında çalışanların presenteeism davranışında bulunma nedenleri ile motivasyon teorisinde bulunan hijyen faktörleri ve güdüleyici faktörler arasında benzerlik tespit edilmiştir.

Bununla birlikte çalışanların presenteeism davranışında bulunmasının ciddi bir motivasyon kaybına yol açtığı bilinmektedir (Ertürk, Erdirençelebi, & Gökce, 2017: 195).

Aynı zamanda motivasyonunu kaybetmiş bir çalışanın fiziksel ya da ruhsal anlamda işine odaklanmasını, üst düzey bir performans sergilemesini beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Ayrıca presenteeism sonucunda kabul edilen motivasyon düzeyi, diğer yandan presenteeism davranışının nedeni olabilir. Motivasyon teorisinde bulunan faktörlerin farklı boyutlarla ele alınması ve sonucun bu boyutlara göre birey açısından değişmesi, hem motivasyon teorisindeki faktörlerin hem de presenteeism davranışının nedenlerinin benzerlik göstermesi, presenteeism davranışının da nedenlerine göre kişi üzerinde sonucun değişebileceği ihtimalini ortaya çıkarmaktadır. Bu da çalışmanın kuramsal çerçevesinin Herzberg'in Çift Faktör Teorisi çerçevesinde geliştirilmesine neden olmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL KAVRAMLAR

2.1. Presenteeism Tanımı ve Önemi

Çalışma yaşamında alışılmış tablolardan biri olan, “çalışanın rahatsızlığı nedeniyle işe gelmeme” (absenteeism) kavramı “presenteeism” olarak adlandırılan “hasta olduğu halde işe gelme” sorunu şeklinde dönüşüm göstermiştir (Baysal, 2012). Absenteeism kavramı çalışanın işverenine mazeret bildirerek ya da işverenin bilgisi dışında fiziksel olarak işyerinde bulunmama halidir. İşletmeler, çalışanların özellikle mazeretsiz devamsızlık yapmalarına karşı çözüm yolları geliştirmekte ve devamsızlıkla ilgili çalışmalar yapılmaktadır. Çünkü mazeret bildirmeksizin devamsızlık davranışında bulunulması, çalışan açısından motivasyon ve iş tatmini gibi kavramlarla ilişkili olduğu iddia edilmektedir (Şahin F. , 2011: 26).

Araştırmacıların birçoğu presenteeism kavramını absenteeism kavramının tam tersi olarak tanımlamaktadır. Absenteeism, çalışanın hasta iken işe gelmediğini ifade ederken, presenteeism hasta olduğu halde işe gelmesini ifade etmektedir (Ertürk, Erdirençelebi, & Gökce, 2017: 194).

İşletmeler daha önceleri çalışanların farklı nedenlerle işe devamsızlık yapmalarıyla mücadele ederken, son dönemlerde hasta olduğu halde işe gelen ve verimliliği ciddi şekilde düşen çalışanların bu sorunu ile mücadele etmeye başlamışlardır. Devamsızlık yapmak yerine rahatsız olduğu halde işe gelen çalışanın performansı istenilen düzeyde olmayacaktır. Dolayısıyla fiziksel olarak işyerinde olan birey, zihnen başka bir yerdedir (Yalın, 2005).

Başka bir tanıma göre fiziksel olarak işyerinde olduğu halde zihnen başka yerde olan çalışan, sadık olmayan çalışan olarak adlandırılmıştır (Bal, 2014: 4). Presenteeism kavramının gündeme getirilme sebebi çalışma ortamındaki hasta bireylerin devamsızlık yapmak yerine işlerine devam ediyor olmalarıdır. Çünkü rahatsızlığı sebebiyle işine gelen bir çalışanın, hasta olduğu halde işe gelmemesine göre maliyeti çok daha yüksektir (Koçoğlu, 2007). Çalışanların kurumlarına bağlılığının incelendiği ve sorgulandığı son dönemlerde iş görenler, sadık olan ve sadık olmayan çalışanlar şeklinde iki farklı gruba ayrılmıştır. Kurumsal bağlılığı yüksek çalışanlar işlerine olan bağlılıklarıyla, heyecanlarıyla ve yitirmedikleri çalışma enerjileriyle dikkat çekerler.

Bağlılığı düşük olan çalışanlar ise fiziksel olarak işte olmalarına rağmen; akıllarında hafta sonu gidecekleri tatili, ailelerini, arkadaşlarıyla akşam için yaptıkları plan gibi tamamen kişisel ve işle ilgili olmayan konuları barındırırlar. İşletmedeki üretim kısmı için bu büyük bir sorun oluşturmaz. Çünkü sürekli aynı işi yapmaya alışmış olan çalışanlar otomatik bir sistemin içinde beden güçlerini kullanırlar. Fakat beyaz yakalı çalışanlar tamamen zihin gücüyle işletmeye katkı sağladıkları için bu konu büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü beyin gücü günümüzün en etkili silahı olarak kabul edilmekte ve dolayısıyla beyaz yakalı çalışanların performansı işletmelerin karlılığı için önemli bir unsur haline gelmektedir (Koçoğlu, 2007: 4).

Presenteeism davranışını gösteren çalışan bedenen işyerinde olmasına rağmen hastalığı sebebiyle yeterli düzeyde verimli olamayacaktır. Bununla birlikte performans düşüklüğü sebebiyle verimin azalması ve iş kazaları gibi durumların olması da kaçınılmaz olacaktır. Aynı zamanda çalışanın hastalığı grip, alerji, nezle, soğuk algınlığı vb. olması halinde başka çalışanlara da bulaştırma ihtimali bulunacaktır. Ruhsal bir hastalığı var ise diğer çalışanların da enerjilerinin düşmesi ve dolayısıyla verimin düşmesi sözkonusu olacaktır.

Bir başka tanıma göre işte var olamama, örgüt içinde bulunmasına rağmen, kişisel sorunlar, işletme kuralları, sağlık sorunları, isteksizlik veya başka sebeplerden dolayı işinin gerekliliklerini tam anlamıyla yerine getiremeyen çalışanı ifade etmektedir (Oruç, 2015: 5). Çalışanın, mesai saatleri içinde işinin gerektirdiği görevlerinin yerine başka bir takım işlerini yapması da işte var olamama davranışının habercisi olmaktadır. Mesai saatlerine aile fertleriyle veya arkadaşlarıyla internet aracılığıyla haberleşmek, telefon görüşmeleri yapmak, internette iş dışı vakit geçirmek, kişisel ödemelerini gerçekleştirmek, televizyon izlemek, müzik dinlemek, online alışveriş yapmak vb. davranışları buna örnek olarak gösterilebilir (Demirbulat & Bozok, 2015: 7-13).

Bu nedenlerin dışında, çalışanın ailesinden herhangi birinin rahatsızlık durumu da kişinin zihinsel olarak işten uzaklaşmasına ve aklının iş dışında olmasına neden olabilir. Her ne sebeple olursa olsun bu sorunu yaşayan bireyin performansı olumsuz şekilde etkilenecek ve işletmenin verimliliğinin düşmesi kaçınılmaz olacaktır. Günümüz işletmelerinde en önemli unsurun insan olduğu göz önünde bulundurulduğunda insandan kaynaklı bu problemin büyük önem arz ettiği görülmektedir. İşe devamsızlık konusunun araştırmalarda sürekli yer bulmasına karşın

işte var olamama kavramı tüm yönleriyle henüz açığa kavuşturulamamıştır. Presenteeism kavramı iktisatçılar, işletmeciler ve sağlık araştırmacıları gibi birçok disiplin açısından büyük önem taşımaktadır. Özellikle insan kaynakları yönetimi açısından çalışan performansı ve işletme verimliliğini etkilediği için önemlidir. Ayrıca bu sorun işletmeler tarafından sadece performans düşüklüğü, verimlilik kaybı yaşanması, karlılığın azalması gibi maddi bir bakış açısıyla ele alınmamalı ve insani olarak sorunun üzerine gidilmeli ve çözüm aranmalıdır.

Birbirlerine karşılıklı olarak ihtiyaç duyan işletmeler ve çalışanlar, herhangi birinin sağlıklı olması durumunda diğersinin de sağlıklı olmasını sağlayacaktır. Çalışanlar işlerine sadece maddi gözle bakmayıp, sosyal ve psikolojik anlamda amaçlarla da işe gelirler. Zaman zaman sosyal ve psikolojik amaçlar maddi kazançların önüne geçmektedir (Baysal, 2012: 5). O halde sosyal amaçlar çalışan ve kurum sağlığı açısından önemlidir.

2.2. Presenteeismın Başlıca Kaynakları

2.2.1. İş Ortamı ve Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism

İş ortamı ve çalışma koşulları nedeniyle kaynaklanan presenteeism, örgüt kültürü, liderlik yapısı, iş tatmini gibi çalışma hayatına dair başlıca nedenleri içinde barındırmaktadır.

2.2.1.1. Örgüt Kültürü

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün yapısı, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi, çalışanların motivasyonu ve işe bağlılıkları, işletme yönetiminin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi, dolayısıyla bireylerin ruh ve beden sağlıkları için oldukça önemlidir. Örgüt, örf, adet, inanç, değerler gibi kavramları içinde barındırmaktadır. Şayet örgütte olumlu bir iklim var ise çalışanların örgüte bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık duyguları olumlu şekilde etkilenecektir (Keser, 2015: 138).

Çalışanlardan birer makine gibi iş yapmaları beklenen ve sosyal değerlere anlam verilmeyen örgütlerde, çalışanlardan yüksek moral ve motivasyonun beklenmesi mantıklı değildir. Belirsiz bir örgüt yapısı, ekonomik kaygıların insani değerlerin

önüne geçtiği bir örgüt kültürü, belli bir zaman sonra çalışanların ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkileyecek ve sonuç olarak işte var olamamanın zeminini hazırlayacaktır.

2.2.1.2. Yönetim ve Liderlik Tarzı

Çalışanların, yöneticileri ile aralarındaki ilişki hem iş tatmini açısından, hem performans açısından hem de çalışanların psikolojisi açısından büyük önem taşır. Burada yöneticinin liderlik tarzı çok önemlidir. Yöneticilerin hakkaniyetli olması, ücret ve terfi uygulamalarında adaletli olmaları, çalışanlarla mesafe dengesini tutturmaları iş görenler için olumlu sonuçlar doğurabilir.

Yöneticilerin beklenen amaçlara ulaşabilmek adına çalışanları iyi bir şekilde yönlendirmesi gerekmektedir. Aksi halde çalışanlar ve işletmedeki işleyiş açısından bazı sıkıntılar yaşanacaktır. Liderlik tarzının sert bir üslupta ya da babacan bir tavırda olması çalışanların hem motivasyonları hem de ruh sağlıkları açısından farklı etki oluşturmaktadır. İsviçre’de yapılan bir araştırmaya göre babacan liderlik tarzına sahip işletmelerde çalışan bireylerde Presenteeism oranı düşük, otokratik liderlik tarzına işletmelerde çalışan bireylerde ise daha fazla görülmektedir (Koçoğlu, 2007:18).

2.2.1.3. İnisiyatif ve Görevlendirme

Çalışanın yaptığı iş üzerinde sahip olduğu karar verme, yaratıcılığını işin her alanında harekete geçirme şansı, iş ortamında değişim gerçekleştirme ve seçim yapma fırsatına sahip olması gibi kavramlar inisiyatif alma ile ilgilidir. Çalışanlara inisiyatif alma şansının verilmesi yeni fikirlerin ortaya çıkmasını, beyin fırtınası sayesinde işletme için en doğru kararların verilmesini ve nihayetinde işletmenin verimliliğinin artmasını ve çalışanların iş tatmininin artması ile sonuçlanacaktır (Erdil, Keskin, İmamoğlu, & Erat, 2004: 18).

Aksi durumda, çalışanların inisiyatif kullanma olanağının olmaması halinde yaşayacakları belirsizlik, işleri üzerindeki kontrollerinin az olması, kendileri ile işleri arasındaki uyumsuzluk ve işlerini yapamıyor olmanın verdiği huzursuzlukla ruh ve beden sağlıklarını bozacaktır. Sonuç olarak çalışanlar Presenteeism sorunu ile karşı karşıya kalacaklardır.

2.2.1.4. Yapılan İş ve Çalışma Ortamı

Çalışma koşullarının sağlıklı bir yapıda olması hem çalışanların iş tatmini açısından hem de ruh ve beden sağlıkları açısından büyük önem taşır. Çalışmalarda “fiziki çalışma koşulları” olarak da adlandırılan bu kavram iş görenlerin rahat bir ortamda ve rahat çalışma koşullarında işlerini yapıp yapmadıklarını ve hangi işi yaptıklarını açıklar (Erdil, Keskin, İmamoğlu, & Erat, 2004). Hizmet sektöründe çalışan bireyler, sağlık görevlileri, öğretmenler gibi insani ilişkilerin ön plana çıktığı meslekleri icra eden bireylerin psikolojisi diğer çalışanlardan daha farklıdır. Ayrıca iş kazalarının yaşandığı, tehlikeli işlerin yapıldığı bir çalışma ortamının birey üzerindeki etkisi diğer işlere göre daha farklı olacaktır. Hayati tehlikenin olduğu, zamanla mesleki hastalıklara neden olan bir işte çalışmak zorunda olan bir kişinin psikolojisinin ve beden sağlığının normal olması beklenemez. Çalışanların, gürültülü, kirli, kalabalık, iş kazası riski barındıran, çalışırken aynı beden pozisyonunda oldukları çalışma ortamları sağlıklarını riske atmaktadır. Ayrıca çalışma ortamlarındaki aşırı gürültü, sıcaklığın olması gerektiğinden daha yüksek ya da daha düşük olması bireylerin temposunu düşürmektedir. Özellikle gürültülü ortamlarda çalışan bireylerin bazı sağlık problemleri ve ruhsal sıkıntılar yaşadıkları bilinmektedir. Bu çalışanların hem işlerinde hem de iş dışında daha sinirli bir yapıya büründükleri görülmektedir. Bu nedenle işverenlerin çalışma ortamlarını ergonomik koşullara uygun şekilde düzenlemesi gerekmektedir (Keser, 2015: 132).

Çalışma ortamı sadece işyerinin fiziki şartlarından ibaret değildir. Bu yüzden psikolojik çalışma ortamı da işletmeler tarafından düşünülmelidir. İşletmenin insana verdiği değerın çalışanlar tarafından hissedilmesi, iş ortamında psikolojik anlamda olumlu bir atmosferin olması çok önemlidir. İş arkadaşları arasında sevgi ve saygı temelinde gerçekleşen çalışma ilişkileri, sorunlarını üst yöneticilerine rahatlıkla iletebiliyor olmaları, çalışanların performansı ve ruh sağlıkları açısından oldukça önemlidir. Dolayısıyla işverenler bu çerçevede çalışma ortamlarını hem fiziki hem de psikolojik anlamda daha sağlıklı bir yapıya kavuşturmaya özen göstermelidirler. Buna önem verilmemesi halinde ruh ve beden sağlığı bozulan çalışanların Presenteeism sorunuyla karşılaşmaları kaçınılmaz olacaktır (Koçoğlu, 2007:17).

2.2.1.5. Fazla Çalışma ve Aşırı İş Yükü

Fazla çalışma kavramı, yasalarla sınırları belirlenmiştir ve haftalık ya da günlük olarak sınırı aşan sürede çalışılması anlamına gelir. Fazla mesai ilk başlarda işletme açısından işlerin aksamaması gibi görünse de uzun vadede sonuç çok olumlu değildir. Mesai ücretleri ödense de çalışanlar fazla mesaiyi özel hayatlarından koparılmış bir parça gibi görürler. Özel hayatından fedakârlık ederek işe gelen çalışanlar, ailelerine ve çevrelerine vakit ayıramamaktan dolayı bazı problemler yaşarlar. Bu nedenle fazla çalışma önemli ölçüde strese neden olmaktadır. Yaşanılan stresle birlikte çalışanda performans düşüklüğü ve işletmede verimin azalması kaçınılmaz olacaktır. Çalışanların verimini olumsuz yönde etkileyen en önemli kavramlardan biri olan aşırı iş yükü ise çalışanın kapasitesine göre ona verilen görev ve sorumlulukların fazla olmasıdır. Gerek zaman olarak yetiştirilemeyecek bir işin çalışana verilmesi, gerekse daha fazla çalışan istihdam etmek yerine ek görevlerin verilmesi çalışanda aşırı iş yüküne neden olmaktadır. Fazla çalışma ve aşırı iş yükü kapsamında bir konuya daha dikkat çekmek gerekir. Çalışanın eğitim, beceri ve kapasitesi çok daha fazla iş yapabilmesine olanak sağlarken kişiye kapasitesinin altında basit işler yaptırmak ta olumsuz sonuçlar doğuracaktır (Keser, 2015: 189).

Fazla çalışmanın yükü altında ezilen çalışanın hem ruh hem beden sağlığı tehlike altına girmektedir. Sonuç olarak fazla mesai ve aşırı iş yükü nedeniyle çalışan, hasta olsa bile işe gelmek zorunda olduğu için performansı ve verimi düşebilir, ruh ve beden sağlığı bozulabilir, dolayısıyla işte var olamama sorunu ile karşı karşıya kalabilir.

2.2.1.6. İş Tatmini

Çalışanların çalışma yaşamından aldıkları haz ve mutluluğu ifade eden kavram iş tatminidir. Çalışma yaşamından haz alan çalışanın tatmin olduğunu, bundan mutluluk duymayan çalışanın tatmin olmadığı anlaşılmaktadır. Herhangi bir çalışan, vaktinin büyük çoğunluğunu işinde geçiriyor ve yıllarca bu devam ediyorsa işinden tatmin olup olmaması hem beden hem de ruh sağlığı açısından önemlidir.

Kişinin yapmaktan zevk aldığı işi yapıyor olması, almış olduğu eğitimlerine ve kişiliklerine uygun işler yapması iş tatminini etkileyen önemli faktörlerden bazılarıdır. Kişinin daha önce aldığı eğitimle ilgisi olmayan bir iş yapması, beraberce çalışmaktan

zevk aldığı iş arkadaşlarının bulunmaması, yapabileceğinden çok ağır ya da yapabileceğinden çok basit işleri yapması iş tatminini düşürecektir. Doğal olarak iş tatminsizliği; işten ayrılma isteği, işten uzaklaşma, yanlış kararlar verme gibi sonuçlar doğuracaktır. İş tatminsizliği nedeniyle ruh ve beden sağlığı bozulan çalışan ise Presenteeism ile karşı karşıya kalacaktır (Bal, 2014: 10).

2.2.1.7. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Çalışanın işyerindeki statüsüne göre, yetki ve sorumluluklarının belirlenmiş olması, çalışma ortamındaki davranışların ve örgütsel işleyişin istikrarlı olması gerekmektedir. Bireyin eksik tanımlanmış görevi, kendisinden beklenen işlerin açık ve net bir şekilde izah edilmemiş olması veya karar alabilecek düzeyde yetki ve bilginin kendisine verilmemesi rol belirsizliğinin göstergesidir. Kendisinden ne beklendiğini bilmeyen bir çalışan, doğal olarak kendisinden emin bir şekilde çalışamaz ve psikolojik anlamda kendini rahat hissedemez (Baysal, 2012: 8).

Aile şirketleri, küçük ve orta ölçekli şirketlerdeki çalışanlarda belirsizlik algısı güçlenmekte ve bu durum çalışanların işe bağlılığını azaltmaktadır. Bu tarz işletmelerde her türden değişiklik her an yapılabilir ve bu durum çalışanlarda strese neden olmaktadır (Keser, 2015: 190). Rol çatışması yaşayan bireyler, iş hayatları ile özel hayatları arasında denge kuramayıp yoğun bir stres altına girerler. Bu stresin sürekliliğini koruması halinde ise çalışanların depresyona girmesi, bunun sonucunda rol çatışması ve rol belirsizliği nedeniyle presenteeism sorunu yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Baysal, 2012: 9).

2.2.1.8. Fiziksel veya Psikolojik Taciz (Mobbing)

İş ortamında çalışana karşı; ister yönetici ister çalışma arkadaşı olsun fark etmeksizin bir başkası ya da başkaları tarafından uygulanan psikolojik ya da fiziksel baskı söz konusu ise burada mobbing olabilir. Psikolojik terör, işyerinde bulunan diğer çalışanlar ya da yöneticiler tarafından bireye uygulanan kötü muameleyi, küçük düşürmeyi, haksız suçlamaları, fiziksel ya da psikolojik şiddeti, tacizi, yıldırma biçimini, sürekli tekrar eden kışkırtma faaliyetlerini, çalışmanı yıpratma politikasını içinde barındırır (Gözüm & Karaçor, 2017: 511). Bu davranış, çalışmanı işinden

alıkoymak ve dışlamak amaçlı yapılan kötü niyetli bir eylemdir. Psikolojik baskıyı üzerinde hisseden bir kimse, eğer işten ayrılmayı tercih etmiyor ya da işten çıkartılmadıysa doğal olarak ruh sağlığı bozulacak ve Presenteeism ile karşı karşıya kalacaktır (Bal, 2014: 13). Mobbing hakkında yapılan çalışmalara bakıldığında; psikolojik terör, psikolojik zorbalık, psikolojik taciz, iş yeri tacizi, iş yeri travması, iş yerinde saldırganlık, duygusal zorbalık gibi birçok isimle adlandırıldığı görülmektedir (Gözüm & Karaçor, 2017).

Davranış şeklinin psikolojik baskı olarak kabul edilmesi için bazı koşullar gereklidir. Psikolojik terörün belirtileri; bu davranışın sistematik olarak yapılması, en az altı aydan beri devam ediyor olması, kasıtlı bir şekilde yapılması ve bireyi çalışma ortamından uzaklaştırmayı amaç edinilmesi gereklidir (Erdoğan, 2009). Çalışma ortamında psikolojik terörün var olması, bireylerde sonucu intihara kadar varabilen psikolojik travmalara sebep oluşturabilmektedir (Dikmetaş, Top, & Ergin, 2011).

Sonuç olarak mobbing, hem maruz kalan kişiye, hem örgüte, hem de işletmeye büyük zararlar vermektedir. Psikolojik zorbalığın önlenmesi adına, örgütlerin bu teröre karşı daha duyarlı olması için çalışmalar yapılmalıdır. Hem bireyler, hem işverenler, hem de ülkedeki yasal organlarda psikolojik zorbalığa karşı topyekûn bir mücadele anlayışının oluşturulması olumlu sonuçlar ortaya çıkartabilir.

2.2.2. Kişisel Faktörlerden Kaynaklanan Presenteeism

2.2.2.1. Tükenmişlik Sendromu

Tükenmişlik sendromunun önemi, belirtileri, nedenleri ve sonuçlarına araştırmanın değişkenlerinden biri olarak değinilmiştir. Fakat presenteeisme neden olan bir faktör olarak, psikolojik ve bedensel anlamda tükenen bir çalışanın eğer işinden ayrılmayı tercih etmediyse presenteeism sorunu ile karşılaşmasının doğal bir sonuç olacağını belirtmek gerekir.

2.2.2.2. Stres

Günlük hayatın ve çalışma ortamının bir parçası haline gelen stres, kişinin dengesini bozan, insanın ruh ve beden sağlığını tehdit eden, dış çevreden gelen anormal durumlara karşı koyamama halinde oluşan fizyolojik ve psikolojik tepkilerin bütünüdür (Aslan & Cengiz, 2015: 27).

Günümüz koşullarında stres insan hayatını tehdit eden unsurlardan biri olarak görünmektedir. Stresin, hem ruh hem de beden sağlığı açısından birçok hastalığa neden olduğu bilinmektedir. Bu nedenle çalışma ortamlarında stres ile başa çıkamayan bireylerin ruh ve beden sağlığının etkilenmesi ve presenteeism ile karşılaşmaları doğal bir sondur. Bu yüzden işletmeler strese neden olan kaynakları en aza indirmek için çaba göstermelidirler. Kişisel olarak stresle başa çıkamayan çalışanlara destek olunmalı, işyerinde uygulanan politikalara dikkat edilmeli, çalışma ortamının fiziksel ve psikolojik şartlarının strese neden olabilecek tarzda olmamasına özen gösterilmelidir.

2.2.2.3. Kişilik Yapısı

Kişilik özellikleri nasıl insanın sosyal ortamında diğer bireylerden ayırt edici özelliklere sahipse iş yaşamında da çalışma şeklini, mutluluğunu, iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle ilişkisini belirleyici bir etkiye sahiptir. Karakter yapılarının farklı olmasından dolayı iş ortamında gerçekleşen her olayı kişilik yapısından kaynaklı olarak herhangi bir çalışanın algılama biçimi farklı olacaktır. Bununla birlikte bireyin kişiliği ile icra ettiği mesleği arasında bir uygunluk olmalıdır. Bireylerin çocukluk dönemlerinden itibaren kişilik özelliklerine göre hareket etmeleri, ilgi duydukları mesleklere yönelmeleri, ileride çalışmak istedikleri alanlarda eğitim almaları gerekir. Eğer bu sağlanırsa bireyler kişiliklerine uygun işlerde çalışmaktan dolayı daha mutlu olacaklar ve iş tatminleri artacaktır (Gürüz & Yaylacı, 2009: 192).

Sonuç olarak, kişilik yapısına veya kişilik meslek uyumuna bağlı olarak bazı çalışanların ruh sağlığı kolayca bozulabilir ve Presenteeism sorunu ile karşı karşıya kalabilirler.

2.2.2.4. İşkolizm

İşkolizm, “aşırı çalışma, çalışmaya karşı bağımlılık” gibi kavramlarla da ifade edilen ve uzun vadede hem çalışanlar hem de organizasyonlar için tehdit oluşturan bir durumdur. İşkolizm, işyerinde aşırı uzun saatler geçirmek, sürekli iş ile meşgul olmak, işine bağımlı olmak durumunu ifade eder. İşkolik bir çalışan, ailesinden ve sosyal çevresinden daha fazla işine vakit ayırır, iş dışında neredeyse hiçbir konuya ilgi duymaz, aşırı çalışmanın bedenine ve ruhuna verdiği zararın farkında bile olmaz. İşkolik bireyler, yemek yerken, araba kullanırken, evde ve hayatının neredeyse her alanında işlerini düşünürler. İşkoliklerin, sosyal hayatında ve aile yaşamında istediği mutluluğu yakalayamamış olmak ve tamamen işine bağlanmış olmak gibi farklı sebepleri olsa da ortak yönleri işlerine karşı aşırı bir bağımlılık sergilemeleridir. Bu nedenle işkolik bir kişi ile çok çalışan bir kişinin arasındaki ayrımı yapmak gereklidir. Çok çalışan kimse işinde başarılı olmak adına işinin gerekliliklerini yapar, motivedir, enerjiktir. Fakat işkolik insan başarının tek kaynağı olarak aşırı çalışmayı görür ve hayatının merkezine sadece işini alır. İşkolizmin etkisi ile çalışmasını sürdüren birey, zamanla aşırı stres altına girer ve tükenmişlik belirtileri gösterirler. Dolayısıyla çalışanların böyle bir sorun yaşamaması, performansının azalmasına ve sağlık sorunlarının artmasına neden olur (Temel, 2006: 118).

İşkolizm, çalışanların uzun vadede ruh ve beden sağlığını bozması ve sağlıkları bozulsa bile devamsızlığı tercih etmemeleri sebebiyle presenteeisme neden olan faktörler arasında yer almaktadır.

2.2.2.5. Yaş ve Hizmet Süresi

Her insan çalışma yaşamında belli kariyer evrelerinden geçer. Çocukluktan ve ilkokul yıllarından başlayan bu süreç emekli olana kadar hatta emekli olduktan sonra yaşamının sonuna kadar devam eder. Kariyer evresinin başlangıç kısmı “keşif” olarak adlandırılır (Pınarbaşı & Erdoğan, 2017: 15). Bu dönemde birey farklı işleri dener, çeşitli faaliyetleri araştırır, ilgi alanlarını ve becerilerini ortaya çıkartır, eğitim yoluyla bazı yeni beceriler kazanır ve aile hayatındaki bağımlılıktan kurtulmaya çalışır. Mesleki alternatifleri değerlendirdiği, kariyer seçimini yaptığı ve gelecek hayatı için büyük önem taşıyan bu süreç kişinin kendini ispatlama dönemidir. Mesleki tercihini

yapan ve çalışmaya başlayan genç yetişkinin işletmeye uyum göstermesi, iyi olduğunu ispatlaması gereklidir. Bu dönem ise “kurma” kavramıyla açıklanmaktadır. Bu süreçte kişi kapasitesini öğrenir ve ortaya çıkartır. Başarıları ve başarısızlıkları hakkında bilgi sahibi olur.

“Kurma” süreci kişinin bireysel kariyerindeki en yoğun ve en hızlı olduğu dönemdir. Çalıştığı işletmede yeni terfiler alan çalışan artık kendini ispatlamış ve işletmenin önemli bir üyesi olmuş, artan bilgi ve deneyimleriyle birçok rol üstlenmiş, işletmeye büyük katkılar sağlamış hatta yeni gelen çalışanlara yol gösterici olmaya başlamıştır. Fakat bu dönemde kişinin hayatında boşanma ya da büyüyen aile üyelerinin artık aileden ayrılması gibi farklı değişimler söz konusu olmaya başlamıştır. Hayatını, kariyerini sorgulama döneminden geçen birey bu süreçte keşif dönemine geri dönmek isteyebilir ya da emekli olabilir. Şayet birey istikrarını kaybetmeyip başarılarını sürdürmeye devam ederse, İhtiyaçlar Hiyerarşisi’nin en üstünden bulunan “kendini gerçekleştirme ihtiyacı”nı karşılamış olur. Fakat bu dönemde, kişi artık yükselmenin durduğu, örgütsel, psikolojik ya da farklı nedenlerden kaynaklı olarak “plato” olarak adlandırılan monoton bir düzlüğe girer. Son dönem ise “azalma-emeklilik” kavramı ile adlandırılan çalışma yaşamının son evresidir. İşte bu dönemde çalışma yaşamından kişi fiziksel anlamda ayrılmadan önce psikolojik anlamda uzaklaşma, geri çekilme gerçekleşir (Gürüz & Yaylacı, 2009: 196).

Fiziksel olarak işyerinde olup psikolojik anlamda olmama presenteeism kelime anlamlarından zaten biridir. Doğal olarak yaş ve hizmet süresine bağlı olarak çalışanlar presenteeism problemi ile karşı karşıya kalmaktadırlar.

2.2.2.6. İşsiz Kalma Korkusu

Çalışanların hastalıkları sebebiyle, izinli sayılmaları ya da rapor almaları durumunda işe gitmemeleri ülkemizde yasal bir haktır. Fakat uygulamalarda çalışanların bir kısmının eğer işe gitmezlerse işlerini kaybetme korkusu yaşadıkları için hasta olmalarına rağmen işe gittikleri görülmektedir. Sadece işini kaybetme korkusu değil, terfi ve işletme içi kazançlardan olan eğitim gibi uygulamalardan mahrum kalma endişesi de bireyin hasta olduğu halde işe gitmesiyle sonuçlanmaktadır. Ülkede ekonomik buhranların yaşandığı ve işsizliğin artış gösterdiği dönemlerde presenteeism sorununda da artış olması muhtemeldir. Çalışmalara göre iş güvencesizliği ile işe

bağlılık arasında olumsuz bir ilişki vardır ve iş güvencesizliği kaygısı taşıyan çalışanların memnuniyetinin az olduğu, verimliliklerinin düştüğü, etkinliklerinin azaldığı gözlenmektedir. Geleceğe dair belirsizlik, işini kaybetmenin getireceği ekonomik ve sosyal sorunlar, işini kaybetme korkusu, bireyin işindeki kapasitesini azaltmakta ve performansını düşürmektedir. Ayrıca kaygılı bir insanda; nefes darlığı, aşırı terleme, kalp çarpıntısı, düzensiz nefes alıp verme, baş ağrısı, titreme, ani sinirlenme, yüksek tansiyon, mide ağrısı gibi fizyolojik ve psikolojik belirtiler gerçekleşir.

Bu belirtiler de uzun vadede daha ciddi hastalıklara zemin oluşturur. Bu yapıya sahip olan bireylerde gerilim, arkadaşlarıyla ilişkilerinde aşırı hassasiyet, cesaretsizlik, yetersizlik ve kararsızlık duyguları hâkimdir. İş güvencesizliğinin hâkim olduğu bir çalışan, ilk başlarda işini kaybetmemek için çaba ve performanslarını artırır. Zamanla bu artış kişide daha fazla strese neden olur ve uzun vadede psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara neden olur. Fakat işinden olma korkusu nedeniyle çalışan işinin başında kalmaya devam eder ve performansı ciddi ölçüde düşüş gösterir. Sonuç olarak işini kaybetme korkusu yaşayan bir çalışan, kaygı ve endişenin getirdiği hastalıklarla rağmen işinden bir an olsun uzak kalmak istemez ve bu da presenteeism sorununu ortaya çıkartır (Çiftçi, 2010: 161).

Bunlarla birlikte çalışanların sadece kişisel özellikleri ve içinde buldukları örgüt yapıları çalışma yaşamını etkilemez. Çünkü iş dışında vakit geçirdikleri bir sosyal hayatları, ülkedeki ekonomik ve siyasi koşullar, aile yaşamlarının da bireyin çalışma hayatına etkisi söz konusudur. Ülkede işsizlik ve ekonomik kriz olduğu dönemle, refah seviyesinin yüksek olduğu dönem arasında bireylerin çalışmaya olan yaklaşımlarında doğal olarak fark bulunacaktır. Bununla birlikte kişinin yaşadığı şehir, komşularıyla ilişkileri gibi nedenlerle psikolojisi ve beden sağlığı farklı şekillerde etkilenir. Dolayısıyla şayet çevre koşullarından kaynaklı olarak beden ve ruh sağlığı bozulan bir çalışan işine gitmeye devam ediyorsa işte var olamama sorunu ile karşılaşması kaçınılmaz olur. Bu yüzden yaşanılan şehrin temiz bir çevreye sahip olması, gürültüsüz olması, trafik, altyapı gibi faktörler de kişinin sağlığı ve işi üzerinde oldukça etkilidir. Bu durumda devletin organlarına da bu konuda önemli bir iş düşmektedir.

2.3. Presenteeism Sonuçları

İŖte var olamama kavramının, örgüt açısından, kiŖinin kendisi açısından ve genel ülke ekonomisi açısından farklı boyutlarda olumsuz sonuçları vardır. Özellikle, alıŖanın rahatsız olmasına rağmen iŖinin baŖında olması doğal olarak verim dŖklėi ile sonuçlanmaktadır. Verimlilik ile birlikte alıŖanın motivasyon ve performansında da ciddi bir azalma meydana gelmektedir. Çünkü ruh ve beden sağlığı bozulan bir alıŖandan yüksek bir performans beklemek mantıklı değildir. Bu durumda iŖletmeye dŖen görev alıŖanların performansını olumsuz yönde etkileyen faktörleri araŖtırıp önlemeye yönelik faaliyetlerde bulunmaktır. Sağlık sorunları nedeniyle motivasyonu dŖen bireylere ise yöneticiler, iyileŖmeleri ve dinlenmeleri için gerekli anlayıŖı göstermeli hatta bu konuda teŖvik edici olmalıdırlar.

alıŖanların presenteeism sorunu yaŖamaları zamanla devamsızlık yapmalarına, hatta iŖten ayrılmalara neden olabilir. Yeni alıŖanlar bulma, eğitim ve oryantasyon uygulamaları yapmak zorunda olan iŖletme için bu alıŖanın sorununu zmekten daha maliyetlidir. Presenteeism iŖletmeye yüklediği maliyetler gizli ama bir o kadar da ciddi boyutlardadır. Çünkü iŖe gelmeyen bir alıŖanın eksikliği, gözle görülebilen ve yeri doldurulması mümkün olan bir maliyettir. Fakat rahatsız olduğu halde iŖe gelen bir kiŖinin verdiği zarar, iŖ kazası, verim kaybı, kiŖiye ödenen ücret gibi birçok zararlı sonuçlanır. alıŖanlardan bazıları grip, alerji, nezle gibi basit görülen hastalıklarına rağmen iŖe gelmeleri durumunda sadece performansları dŖmeyecek, diğer alıŖanlara da hastalıkları bulaŖtıracak ve iŖletme için bu durum daha büyük bir zararlı sonuçlanacaktır. Böylece iŖletme gizli bir maliyetin altına girecektir. Rahatsızlığı olmasına rağmen iŖe gelen bir alıŖan, eğer iŖ kazası riski varsa doğal olarak kaza olasılığı artacak ve bunun neticesinde hem iŖletme hem de alıŖan için büyük bir sorun oluŖturacaktır.

Presenteeism psikolojik ve fizyolojik birçok rahatsızlığa zemin hazırladığı yapılan alıŖmalarla birlikte ortaya konulmuŖtur. Fakat ortaya çıkan hastalıklar da Presenteeisme neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Yani kısır bir döngü olarak hastalıklar iŖte var olamama ile sonuçlanmakta, iŖte var olamama hastalıklara neden olmaktadır. Bununla birlikte yapılan araŖtırmalarda iŖe devamsızlığın ortaya çıkardığı maliyetten Presenteeism neden olduğu maliyetlerin kat kat daha fazla olduğu ortaya ıkmıŖtır (Bal, 2014: 22).

Bu kadar ciddi maliyetler ve olumsuz sonuçlara yol açan işte var olamama kavramı işletmeler tarafından daha fazla ciddiye alınmalı, sorunun çözüme kavuşturulması için mücadele edilmelidir.

2.4. Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve Önemi

Çalışma ortamında örgüt ve bireyin amaçları gözetildiğinde, sahip oldukları amaçlar bütünlük oluşturuyor, aynı noktada birleşiyor veya uyum içinde ise burada örgütsel özdeşleşmeden söz edebiliriz. Kişi ve örgüt arasındaki uyum, her iki tarafın değer ve inançları arasındaki benzerlik ile ilgilidir. Karşılık değer uyumunun olması, hem örgüt hem de birey açısından olumlu etki oluşturacak ve örgütsel özdeşleşmeye büyük ölçüde katkı sağlayacaktır. Bu durumunun tam tersi uyumsuzluk söz konusu olduğunda örgütsel özdeşleşme mümkün olmayacaktır (Tuna & Yeşiltaş, 2014: 107).

Bireyin özdeşleşme düzeyi örgütün kişiye olan çekiciliğiyle ilgilidir. Özdeşleşme neticesinde örgütün başarısı ya da başarısızlığı, bireyde sanki kendisine ait bir başarı ya da başarısızlık söz konusu gibi etki oluşturur. Yapılan çalışmalara göre örgüt ile özdeşleşen bireyler, örgüt hedeflerini kendi kişisel hedefleri gibi kabul etmektedirler. Özdeşleşen birey kendini tanımlarken örgütün özelliklerinden bahseder. Aynı zamanda örgüt ise, bireyin kendisi ile özdeşleşmesini arzu eder. Bunun neticesinde çalışanların performansının artacağını kabul eder. Örgüt ile bireyin sahip olduğu hedeflerde ortaklık, her iki tarafın da benzer bir geçmişe sahip olması özdeşleşme düzeyini arttıran etmenlerden bazılarıdır (Tüzün & Çağlar, 2008: 1014).

Örgütsel özdeşleşme, grup içi özdeşleşme ve örgüt ile özdeşleşme olarak iki farklı boyutta incelenebilir. Grup içi özdeşleşme, kişinin içinde bulunduğu gruba olan tutkusunu ifade eder Örgüt ile özdeşleşme ise, bireylerin sosyal hayatlarında üyesi oldukları örgüt ile değerlendirilmeleridir. Yani başlangıçta kişisel olarak bağlı bulunduğu gruba olan bir sevgi, grup üyeleri ile ortak değerler, fikirlerde benzerlik ön plana çıkar. Fakat örgüt ile özdeşleşmede artık grup dışında bireyin diğer insanlarda nasıl bir imajının olduğu ortaya çıkmaktadır. Kişi tek başına değerlendirilmez ve içinde bulunduğu örgüt ile anılır. İki durumda da kişi için örgütün başarısı da başarısızlığı da kendi başarısı ya da başarısızlığı gibi his oluşturur. Örgütü ile anılan birey, bağlı olduğu zümre için söylenen iyi şeylerde gurur duyar. Tam tersi olumsuz

durumlarda ise özellikle yönetici ise tamamen kendi sorumluymuş gibi kötü hisseder (Tokgöz & Seymen, 2013: 64).

Bireyin içinde bulunduğu grubun itibarı, birey ile grubun etkileşimi, grup içinde bireyin giderdiği ihtiyaçlarının oranı örgütsel özdeşleşme üzerinde doğrudan etkilidir. Grubun toplumdaki itibar algısı kişi için oldukça önemlidir. Başka ortamlarda grubu hakkında olumlu yorumlar duyan birey bundan gurur duyar, tam tersi durumda ise utanç hisseder. Bununla birlikte olumsuz değerlendirmelerin çok olması halinde kişinin örgüte karşı soğuması bile gerçekleşebilir. Yapılan iş ya da örgüt kültürü nedeniyle çalışanlar arasındaki iletişimin yoğun olduğu ortamlarda aynı şekilde örgütsel özdeşleşme yüksek olur. Ayrıca birey kişisel ya da işi ile ilgili grup üyelerinden kolayca yardım ve destek alabiliyorsa, doğal olarak duygusal bağlılığı ve özdeşleşme düzeyi artacaktır (Polat, 2009: 5).

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili tanımlar incelendiğinde “örgütsel bağlılık” kavramı ile büyük bir benzerlik taşıdığı, bazı çalışmalarda sanki aynı anlama geliyormuş gibi iç içe anlatıldığı görülmektedir. Çünkü örgütsel bağlılıkta da örgütsel özdeşleşmede de birey ile grup arasında duygusal anlamda bir benzerlik ve bağ söz konusudur.

Bununla birlikte mesleki özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki farkı ayırt etmek gerekir. İsminden de anlaşılacağı üzere mesleki özdeşleşme, kişinin yapmakta olduğu mesleğe karşı sevgisi ve bağlılığıyla alakalıdır. Pilot, öğretmen, doktor ya da başka bir mesleği icra eden, yaptığı işi çok seven ve mesleğiyle özdeşleşen bir kişinin aynı doğrultuda ve oranda örgütüyle de özdeşleşmesini beklemek mantıklı değildir (Mete, 2018: 46).

İşletmeler günümüz çalışma koşullarında, çalışanlardan işlerini sevmelerini, işlerine sadık olmalarını, çalıştığı kurumdan ayrılmak istememelerini ve örgütlerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu da örgütsel özdeşleşmeyi gerektirmektedir. İşveren için herhangi bir personelin kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmesi ve işten ayrılmayı istememesi hem işletme verimliliği için hem de yeni personel maliyetlerinden kurtulması için cazip bir durumdur. Çalışanın örgütünü benimsemesi ve örgüt ile özdeşleşmesi işletme için dolaylı yoldan karlılığın artmasıdır (Karalar, 2015).

Örgüt ile bireyin özdeşleşmesi iki tarafın da amaçlarında bütünleşme sürecidir. Dolayısıyla özdeşleşme gerçekleşirse ortak bir amaç ve hedef doğrultusunda bir bütün

olarak ilerleyen bir örgütten bahsedebiliriz. Yani iş ortamında böyle bir durumun yaşanması, işletmenin misyon ve vizyon anlayışının tüm çalışanlara yansımaları kolaylaştırıcaktır. Böyle bir tablonun ortaya çıkması işletmeler ve işverenler açısından olumlu ve istenilen bir durumdur (Özdemir, 2007: 68).

Bir başka ifade ile örgütsel özdeşleşme, kişinin çalıştığı organizasyon ile kendisini aynılaştırmasıdır. Bunun sonucunda organizasyonun karşılaştığı her türlü olumlu ya da olumsuz sonuçları kişinin kendi yaşadığı bir durum gibi hissetmesidir. Örgütsel özdeşleşmeden her ne kadar daha çok olumlu olarak bahsedilse de, aşırı özdeşleşme durumunda hem çalışan hem de işletme açısından olumsuz sonuçlar doğabileceğini göz ardı etmemek gerekir. Çünkü özellikle büyük dönüşüm geçiren işletmelerde, çalışanların pozisyonunda ya da gücünde olumsuz bir değişiklik söz konusu olursa, bu kişilerde kullanılıp bir kenara atılmış olma iddiası ile şikâyetler ortaya çıkacaktır (Koçel, 2015: 534).

2.4.1. Sınıflandırma Teorisi ve Sosyal Kimlik

Örgütsel özdeşleşmeyi daha iyi anlayabilmek adına, kimlik ve sosyal kimlik kavramlarına değinmek yararlı olacaktır. Yüzyıllardır, bazı konular ve bazı sorular tüm insanlığın ortak meseleleri olarak ortaya çıkmaktadır. İnsanlar, doğdukları gün itibariyle kim olduklarını, nasıl bir hayat sürdürdüklerini, neden yaşadıklarını, nerede yaşadıkları gibi belli konuları merak etmişlerdir. Ünlü filozoflardan dünyanın en ücra köşesinde yer alan insanlara kadar herkes “kim” olduğunu merak etmiştir. İnsanı insan yapan ve diğerlerinden ayrı kılan şeylerin ne olduğu, aynı zamanda kişiyi diğer insanlardan ayıran şeyin ne olduğu hep merak edilmiştir. Her birey mutlaka yaşadığı hayatı, çevresini, kendisini sorgular. Örf ve adetler, inanılan dinler, ait olunan kültürler muhakkak içinde barındırdıkları bireylerin özelliklerine değinir. Bu soruların cevabını veren kavram “kimlik” kavramıdır (Canal, 2017: 10).

Kimlik kavramı böylesine derinlemesine ve her insanı ilgilendiren bir konu olunca, psikoloji, sosyoloji, felsefe gibi bilimlerde insan kimliğine dair sorulara odaklanmış ve cevap aramaktadırlar. Bireyler yaşadıkları toplumlarda, çevrelerindeki her insanı yaş, dil, cinsiyet, ırk, din gibi sahip olduğu özelliklerine göre mutlaka sınıflandırırılar. Bu durum Sınıflandırma Teorisi temeline dayanmaktadır. Sınıflandırmada etkili olan faktörler örgütler için değişiklik gösterse de mutlaka insan kendine yakın gördüğü

örgüte aidiyet ve bağlılık eğilimi gösterir. Bunu da sosyal kimlik ve örgütsel özdeşleşme ile açıklayabiliriz. Grup içerisinde kendini de sınıflandıran, grup tarafından kabul edilen ve onaylanan bireyin kendisine saygısı da artacaktır. Dolayısıyla birey Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan aidiyet duygusu kavramını gerçekleştirmiş olur. Buradan anlaşıldığı gibi özdeşleşme kavramı insanın gidermek istediği temel ihtiyaçlarından biridir (Karalar, 2015).

İnsanoğlu doğası gereği karakter, inanç, değer anlayışı ve duyguları bakımından nasıl diğer insanlardan farklıysa örgütler de aynı şekilde birbirlerinden farklıdır. Bu da sosyal kimlik kavramını ortaya çıkartmaktadır. Birey, inanç ve değerler bakımından kendisiyle benzerlik taşıyan grup ya da kişilerle özdeşleşir. Grupların da kendilerine has yapıları, diğer gruplardan ayırt edilen birçok özelliği vardır. Aynı şahıslar gibi olumlu ya da olumsuz, dışarıdan bir başka gözle bakıldığında iyi ya da kötü olarak değerlendirilecekleri özellikleri mevcuttur. Dolayısıyla, bu özellikler zamanla değişkenlik gösterebilir.

Sonuç olarak kişi için "ben" diye başlayan cümleler varken sosyal kimlik söz konusu olunca "biz" faktörü ortaya çıkar (Polat, 2009: 12).

Örgütsel kimliğe iş ortamında dışarıdan bir göz ile bakılması durumunda, misyon, vizyon, örgütün gerçekleştirdiği faaliyetleri göz önünde bulundurmak gerekir. Bunun neticesinde de işletme açısından örgütlerin birbirlerinden farklı özellikleri içinde barındırdıkları söylenebilir. Bununla birlikte örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi bireyin duygusal olarak ta o gruba bağlanmasını ve yakınlık hissini artması anlamına gelmektedir. Bu da olumlu bir örgüt iklimini beraberinde getirir. Örgüt ve kişi arasındaki benzerlik ve bağlılık, örgüt içi iletişimin sağlıklı olmasını sağlar (Yeşiltaş, Çeken, & Sormaz, 2012).

2.4.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Sonuçları

Örgütsel özdeşleşmenin ortaya çıkardığı sonuçlar hem birey hem de örgüt için ayrı ayrı etkilidir. Öncelikli olarak herhangi bir çalışanın örgütüyle özdeşleşmesi durumunda, güvenlik veya bir örgüte aidiyet gibi büyük bir ihtiyacı karşılanmış olur ve bu durum kişinin hayatına önemli bir anlam katar. Dolayısıyla kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını etkileyen özdeşleşme kavramı kişinin kendini daha iyi

hissetmesini ve özgüvenin artmasını sağlar. Örgüt üyelerini ayrı ayrı da sınıflandıran birey, grup tarafından onaylandıktan sonra genel anlamda sınıflandırdığı bu kişilerin özelliklerini kendinde de bulur. Örneğin; gruptaki kişileri “donanımlı, güçlü, çalışkan ve zeki insanlar” olarak tanımlayan birey özdeşleşme ile birlikte bu özelliklerin hepsini kendinde de hisseder ve kendine olan sevgisi artar. Örgütüyle özdeşleşen bireyin iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı artar, işten ayrılma eğilimi azalır. Örgütüne daha sadık, üretime daha fazla katkı sağlayan, örgütün kurallarına uyan, iletişime ve değişime açık bir role bürünür (Şahin, 2014: 47).

Bireylerin çalışma ortamında örgütsel özdeşleşmelerinin gerçekleşmesi sonucunda, en çok örgütsel bağlılıkları, iş tatminleri ve verimlikte artış ön plana çıkmaktadır. Çalışanın örgütsel özdeşleşmesinin gerçekleşmesi ile birlikte işten ayrılma isteği azalır. Fakat örgütsel özdeşleşme alt kademedeki çalışan personellerde daha etkilidir.

Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma eğilimi ve örgütsel bağlılığa etkisi yönetici konumundaki bir çalışanda alt kademedeki bir çalışana göre daha azdır. Yani iş ortamında hiyerarşik düzende aşağıdan yukarı doğru çıkıldıkça bu etkinin de azaldığı görünmektedir. Ayrıca örgütsel özdeşleşme ile örgütler arasındaki rekabet arasında önemli bir ilişki vardır. Çünkü her üye kendi örgütünü başka örgütlerden her konuda daha üstün görmektedir. Çalışma hayatında böyle bir rekabet söz konusu olduğunda daha fazla çalışmak isteyen, daha verimli olmak isteyen, daha iyi işler ortaya çıkarmak isteyen bir örgüte sahip olmak örgütsel özdeşleşme ile mümkün kılınabilir. Burada yöneticiye sürecin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi konusunda büyük bir görev düşmektedir (Uray, 2014: 42).

Günümüz iş koşullarında yöneticiler açısından örgütleri idare etmek ve sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak için sadece kurallar ve prosedürler yeterli değildir. Çünkü iş dünyasındaki rekabet ortamı ve hızlı değişim, insan kaynakları yönetiminin artık zorunlu hale gelmesi, çalışanların artık birer bilgi işçisi olmaları gibi faktörler örgütsel özdeşleşmeyi bir gereklilik haline getirmiştir. Örgütsel özdeşleşme, grup üyelerinin tamamen kendi istek ve arzularıyla, hiçbir zorlayıcı güce bağlı olmadan, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına en üst derecede performans göstermelerini sağlamaktadır. Örgüt ile birey arasında psikolojik bağa dayanan özdeşleşme, birey ile örgüt arasında etkileşimin olmasını, bireylerin psikolojik sağlık düzeylerinin olumlu anlamda değişmesini sağlar.

Bunun sonucunda çalışanlarda üst düzey bir performans, örgütlerine bağlılık ve sadakat gerçekleşir. İşletme için de bu sayılan faktörlerin gerçekleşmesi daha fazla verimlilik ve daha fazla kar demektir (Kanten, 2012: 189).

Miller, Allen, Casey ve Johnson (2000)'a göre örgütü ile özdeşleşen bireyler, çalıştığı kurumun dışındaki ortamlarda kendilerini kurumlarının bir temsilcisi olarak görüp buna göre davranışlar sergilerler. Örgütün belirlemiş olduğu amaç ve hedefleri sahiplenip buna göre performans gösterirler. Örgütleri ile ilgili herhangi bir karar alacakları zaman örgütün menfaatleri gözetirler ve örgüt çıkarlarının aleyhine bir davranış görmeleri durumunda bu kişilere karşı tepki gösterirler. Örgütü ile özdeşleşen kişi o örgütte olduğu için mutluluk duyar, doyum sağlar ve örgütte uzun süre kalmak ister (Cilasun, 2016: 64).

Çalışanların motive olmalarında ve performanslarında bazı ihtiyaçlarının gideriliyor olması önemli bir artış sağlamaktadır. Dolayısıyla, yapılan araştırmalarda da görüldüğü üzere örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi, bireyin aidiyet ihtiyacının karşılamakta, motivasyon ve performansını arttırmakta, işgücü devir hızını azaltmakta ve çalışanın işletme amaçlarına ulaşmak için ekstra bir çaba sarf etmesini sağlamaktadır (Yeşiltaş, Çeken, & Sormaz, 2012). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel verimliliği arttırdığı çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Özdeşleşme ile birlikte yönetimin aldığı kararların uygulanması, çalışanların işletmenin kendilerinden beklentilerini algılanması ver gerçekleştirilmesi daha kolay bir şekilde olmaktadır. Çalışanların paylaşım duygularını arttıran özdeşleşme, bilgi paylaşımını da beraberinde getirir ve oryantasyon süreçlerine de önemli katkıda bulunur (Topcu, 2015).

Örgütsel özdeşleşmenin bu olumlu sonuçlarıyla birlikte bazen olumsuz sonuçları da olmaktadır. Eğer herhangi bir çalışan içinde bulunduğu grup ile aşırı özdeşleşirse, başka gruplara geçme noktasında sorun yaşayabilir. Çalışan, kurum içinde gruplar arası geçişin mecburi olması ya da iş değiştirme gibi durumlarda yeni sürece ayak uydurmakta büyük zorluklarla karşılaşabilir.

2.5. Tükenmişlik Kavramı ve Önemi

İnsan, yaşamına devam edebilmek ve geçimini sağlayabilmek amacıyla, aldığı eğitimler, sahip olduğu bilgi ve tecrübelerine bağlı olarak herhangi bir meslek dalında çalışır. Söz konusu insan olduğunda nasıl herkesin davranış ve düşünceleri farklı ise çalışma yaşamında da her iş gören farklı davranışlar sergilemektedir. Bazı çalışanlar işlerini büyük bir azim, istek ve heyecanla yaparken bazı çalışanlar da, isteksiz, heyecansız ve bıkkınlık içinde olabilirler. Kimileri ise işletmenin kendilerinden beklenilenden tamamen uzak, görev ve sorumluluklarına tamamen ihmalkâr bir tutum içinde olmaktadır. Çalışma hayatı kişi için sadece ekonomik bir anlam taşımaz, duygusal ve sosyal açıdan da önem taşır. İnsana hizmetin amaç edinildiği örgütlerde çalışanlar vakitlerinin çoğunu diğer insanlarla iletişimle ve onlarla ilgilenecek geçirirler. Bu süreçte çalışan bazen, sosyal ilişkilerinde başarısızlık, iş hayatında uyumsuzluk ve tatminsizlik hissetmesine neden olabilir. Hem kişisel olarak belirlediği hedeflere ulaşamayan, hem de işletmenin kendisinde beklentilerini yerine getiremeyen birey, yorgunluk, bitkinlik ve çaresizlik içine girer, kendine güvenini kaybeder ve zamanla fiziksel ve ruhsal açıdan tükenir (Kaymaz, 2014: 93). Günümüz dünyasında çalışma hayatında olan bir bireyin gününün büyük çoğunluğu işyerinde, işi ile ilgili faaliyetlerle ya da planlamayla geçmektedir. Dolayısıyla vaktinin büyük kısmını harcadığı bu süreç kişiyi, ruhsal ve bedensel anlamda büyük ölçüde etkilemektedir (Cemaloğlu & Şahin, 2007: 466).

Tükenmişlik, insanın bedensel anlamda uzun süren bitkinlik hissi, geçmeyen yorgunluğu, umutsuzluk ve çaresizlik duygularının iç dünyasına hükmetmesi, yaşamına, işine ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilediği fiziksel ve ruhsal bir sendromdur. Mesleki anlamda tükenmişlik iste çeşitli meslek kollarında görülen ve kişiyi hem sosyal anlamda hem de aile yaşantısını olumsuz anlamda etkileyen bir durumdur. İnsanlarla yüz yüze iletişimin daha çok olduğu mesleklerde ise iş gereği oluşan stresten kaynaklı mesleki tükenmişlik söz konusu olmaktadır. Hizmet ve eğitim sektörü gibi insanlara yardımcı olunan mesleklerde zamanla, iş görende enerji kaybının yaşanması ve en son duygusal ve fiziksel anlamda enerjisinin tamamen tükenmesi şeklinde görülmektedir. Çalışma hayatında bireyin işi ile ilgili kendine koyduğu hedefleri gerçekleştirememesi amaçlarına ulaşamaması şeklinde de tükenmişliği tanımlayabiliriz. Tükenmişlik mesleki anlamda, hem işveren

açısından hem de diğer çalışanlar açısından büyük bir tehlikedir. Mesleki tükenmişliğin yaşandığı bir iş ortamında etkinlikten ve verimlilikten bahsetmek mümkün değildir.

Çünkü tükenmişlik kişinin çalışma isteğinde ciddi bir azalma, davranışlarında olumsuz değişiklikler, yıpranma, hayata ve diğer inşalara karşı olumsuz tutumları beraberinde getirmektedir (Ganiyusufoğlu, 2011: 4).

Tükenmişlik en sade anlatımıyla, insan ruhunun çöküşe uğramasıdır. Başladıktan sonra ağır ağır ilerleyen ve insanı büyük bir çıkmazın içine sürükleyen bir hastalıktır. Genellikle insan bu durumla karşılaştığında engel olmaya çalışmaz ve bazen uyum bile gösterebilir. Ayrıca daha iyisini yapmak için çaba göstermez. Çalışma yaşamında tükenmişlik birçok nedenden etkilenerek ortaya çıkan ve aynı zamanda olumsuz anlamda birçok sonucu doğuran bir olgudur. Mesleki açıdan tükenmiş bir çalışan kendisini oldukça yorgun ve başarısız hisseder. Üretkenliğini kaybeder, işe bağlılığını kaybeder, çalışma arkadaşlarına, müşterilerine ve işine karşı yabancılaşır (Sürgevil, 2006: 89-91).

2.5.1 Tükenmişliğin Belirtileri

Çalışana tükenmişlik sendromu tanısının konulması için ortaya çıkması gereken bazı belirtiler vardır. Bu belirtilerin ortaya çıkış şekli, yavaş yavaş ya da birden bire mi olduğu araştırılmış ve tükenmiş bireylerin zayıf yönlerini gizleyebilen yetenekli insanlar olduklarını, bu nedenle çoğu kez içlerindeki bu durumun ilk başlarda farkında olmadıklarını saptamışlardır (Kaymaz, 2014: 97). Ayrıca zayıf yönlerini gizleyebilen bir insanın kendisi farkında olsa bile bu olumsuz durumu etrafına yansıtması beklenemez. Aynı zamanda kişinin işiyle alakalı yaşadığı olumsuzluklar nedeniyle duygusal anlamda tükenmesi sonucunda gözlenebilen psikolojik, fiziksel ve davranışsal belirtilerin olduğunu ortaya çıkabilir.

2.5.1.1. Psikolojik-Duygusal Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik veya ruhsal anlamda belirtileri diğer belirtilerine göre daha zor fark edilir ama dikkatli bir şekilde incelendiğinde hem kişi hem de çevresindeki insanların rahatça gözlemleyebileceği durumlar söz konusudur. Kişinin etrafındaki insanları acımasızca eleştirmesi, duygusuz biriymiş gibi davranışlar sergilemesi, diğer insanlara karşı ilgisizlik, endişe, aşırı alınganlık, tek başına kalma arzusu, çabuk öfkelenme, düşük kişisel başarı hissi, sinirlilik, endişe ve hayal kırıklığı gibi duygular bunlardan bazılarıdır. Bununla birlikte ruhsal anlamda bireyin inançlarında ve değer yargılarında şüpheye düşmesi, boşanma, başka bir şehre taşınma, mesleğini değiştirme gibi yaşamında büyük değişikliklerin olması gerektiğine inanma, alkol kullanma, ilaç bağımlılığı, suçluluk duygusu, etrafına karşı ilgisizlik, uyku düzensizliğinde ve ailevi problemlerinde artış gibi belirtiler görülmektedir (Kaymaz, 2014: 101).

2.5.1.2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler bireyin etrafındaki kişiler tarafından kolayca fark edilebilir ve gözlemlenebilir. Çünkü kişinin davranışlarında tükenmişlik sonrası dikkat çekici olumsuz değişiklikler gerçekleşir. Birey bu durumda insanlarla normalde olduğundan daha az vakit geçirmek, iş ortamında çalışmalarında yavaşlama, vaktinde görev yerinde olmama ve işini aksatma, aile ve iş ortamında daha az konuşma, sık sık gözyaşlarına hâkim olamama ve duygusal patlama gibi davranışlar sergiler (Keser, 2015:187). Tükenmiş birey, işine gitmek istememekle birlikte işinden nefret dahi edebilir. Karşılaştığı birçok konuya şüphe ve endişe içinde yaklaşır. Yöneticileri ve etrafındaki insanlar tarafından takdir edilmediğini düşünür.

Alkol, sigara gibi zararlı alışkanlıkları var ise kullanımında artış görülür. İşinde ve sosyal hayatında yerine getirmesi gereken görevleri erteler veya görmezden gelir. Hizmet verdiği insanlara karşı davranışlarında, alaycı küçümseyici bir yaklaşım sergiler. Molalarını ve yemek sürelerini uzatır ve işine karşı disiplininde bozulma gerçekleşir. Düzensiz beslenir, cesaretsiz, mutsuz ve kendine güvensiz bir tutum sergiler. Kısacası tükenmiş bir kişi, kendine, işine ve hatta tüm hayata karşı negatif bir tutum ve davranışların içine girer.

2.5.1.3. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan kişilerde bazı fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Başlarda kişi bunun geçici bir durum olduğunu düşünür ve kabullenmez ama zamanla bu belirtilere karşı direnci azalır ve tükenmişlik sendromuna yenik düşer. Bu fiziksel belirtiler; hızlı kalp atışı, uykusuzluk problemi, geçmeyen yorgunluk ve bitkinlik hissi, enfeksiyonlara karşı direncin ve bağışıklığın azalması, hızlı kilo kaybı veya kilo artışı, mide şikâyetleri, kronik hale gelen ve iyileşmeyen hastalıklar, baş ve kas ağrıları, hafıza problemleri ve aşırı unutkanlık, bel ağrısı, solunum güçlüğü, cilt sorunları şeklinde sıralanabilir (Ganiyusufoğlu, 2011: 12).

2.6. Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

“Tükenmişlik sendromu” yardım gereksinimi olan insanlarla yüz yüze iletişim gerektiren mesleklerde daha sık görülmektedir. Sosyal çalışmalarda görev alan kişiler, akademisyenler, öğretmenler, sağlık çalışanları ve hizmet sektöründe yer alan bireylerin tükenmişlik sürecine girmeleri diğerlerine oranla daha fazladır. Ancak tükenmişliğe neden olan etmenleri sadece “örgütsel” nedenlere bağlamak doğru değildir. “Kişisel faktörler” de zaman zaman tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu yüzden çalışmalarda tükenmişliğe neden olan faktörler bu iki başlıkta değerlendirilmiştir (Keser, 2015: 188).

Maslach ve Leiter’a göre tükenmişlik üzerinde etkili olan faktörlerden, örgüt ile ilgili olanları, kişisel nedenlere oranla çok daha önemli olup üzerinde daha fazla durulması gerekmektedir ve bazı araştırmacılar tarafından tükenmişliğe neden olan birçok faktör sıralanmaktadır (Sürgevil, 2006: 58).

Örgütten kaynaklı nedenler çalışanın işe karşı tutumlarını olumsuzlaştırıp, bireyi tükenmişliğin içine sürükleyebilir. İnsana verilen değer ve önemin, ekonomik beklentilerin gerisinde kaldığı, insani değerlerin ikinci plana atıldığı örgütlerde tükenmişlik sendromu görülme olasılığı çok yüksektir. Günümüz koşullarında tükenmişliğin en çok geliştiği yer iş yerleridir. İş görenlerini bir makine gibi gören düşünceye sahip işletmeler, çalışanlarını fiziksel ve duygusal anlamda bitkin düşürmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir örgüt idealine zarar veren bu düşünce çalışanların coşkusunu, azmini ve enerjisini azaltmakta, bireyin kendisini işe

adamasına engel olmakta ve sonrasında çalışanların kendi köşelerine çekilmelerine neden olmaktadır. Çalışanların ihtiyaçları ile işletmenin talepleri arasındaki uyumsuzluk büyürken, tükenmişlik sinsice ve yavaş yavaş gelişir. Sonrasında bireyin düşük performansı işyerindeki herkesi olumsuz bir şekilde etkiler. Çoğunluğun görüşüne göre bu süreçte suçlu olan bireydir fakat gerçek bunu yansıtmamaktadır. Esasında ekonomik ve kültürel yapılar işletmeleri etkilemekte ve tükenmişliğin daha rahat gelişebileceği örgüt ortamlarını hazırlamaktadır. Sadece bireyi suçlayan bu düşünceye karşıt olan Maslach ve Leiter'a göre tükenmişlik sendromu, bireyin çalışma ortamıyla ilgili bilgi vermektedir. Dolayısıyla bu durumda öncelikli olarak değişmesi gereken örgütün kendisidir. Tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörleri bu doğrultuda incelendiğinde; iş hayatının temel boyutlarından biri olan ve strese neden olan iş yükü, kontrol duygusu, çalışanın yaptığı işlerin karşılığında maddi ve manevi anlamda takdir edilmekle elde ettiği ödüller, kişinin örgüte karşı hissettiği aidiyet, örgütteki adaletin varlığına olan inancı ve işletmenin değerleri çıkmaktadır (Sürgevil, 2006: 58-88).

Bununla birlikte tükenmişliğe neden olan örgütsel faktörle örnek olarak, rol çatışması ve rol belirsizliği, görev tanımının net olmaması, çalışma yaşamında ilerleme olanaklarının yetersiz olması, alınan kararlarda çalışanın fikirlerinin göz ardı edilmesi, kişiye uygulanan yıldırma davranışlarını söyleyebiliriz (Keser, 2015: 190).

Tükenmişlik sendromuna kişinin sürüklenmesine kendisinden kaynaklı faktörler de neden olabilir. Bireysel faktörlere, kişinin iyimser veya kötümser bir yapıya sahip olması, dış kontrol odaklı olması veya olmaması, kişinin örgüte karşı aşırı idealist beklentilerinin olması yani, başarıları karşılığında ödüllendirilmeyi beklemesi örnek olarak gösterilebilir. Kişilik yapısının farklı olmasından dolayı bireyler tükenmişlikten farklı şekillerde etkilenirler. Dolayısıyla kişileri tükenmişliğe sürükleyecek bir iş ortamında her farklı kişilikteki birey farklı şekilde etkilenirler (Keser, 2015: 191).

Bireysel faktörler kişilik türüne bağlı olarak tükenmişliği azaltıcı ya da artırıcı bir rol oynayabilir. Kimi çalışanlar örgüt ortamı kişiyi tükenmişliğe sürükleyecek bir durumda olsa bile, bundan etkilenmeyebilirler. Kimi çalışanlar da tam tersi gelişen olaylara daha çabuk tepki gösterip tükenebilirler. Kişilik yapısının tükenmişlik sendromuna etkisi ile ilgili yapılan bir araştırmada; çalışma hayatında pasif, kendine güvensiz, sabırsız, güçsüz, kararsız vb. özelliklere sahip bireylerin diğerlerine göre tükenmişlik yaşama ihtimallerinin daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır (Sürgevil, 2006).

Her insanın tükenmişlik yaşama riski mutlaka vardır fakat kimi bireylerin bunu yaşama ihtimali normalden daha az kimilerinin ise daha fazladır. Bunu belirleyen etmen tamamen kişilik yapısıdır. Ancak her şeye rağmen kişilik yapısını tek başına bir neden olarak ele almayıp, çalışanların içinde bulunduğu örgüt yapısını her zaman göz önünde bulundurmak gerekir (Sürgevil, 2006: 57).

2.7. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik, hem birey hem de örgütler açısından çok ciddi sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişlik girdabının içine giren bir çalışanda psikolojik ve fiziksel olarak belli değişiklikler gerçekleşir. Tükenmişlik, bireylerin yaşadığı duygusal yorgunlukla birlikte fiziksel yorgunluğunu da beraberinde getirir. Bu bireyler için sabah kalkmak ve yeni güne başlamak hem uykusuz gecelerden hem de yorgunluklarından dolayı eskisinden daha zor bir hale gelmektedir. Bu yorgunluğun asıl sebebi kişinin yaşadığı yoğun stres ve gerginliktir. Çalışanın iş ortamında yaşadığı olaylar gevşemesine ve rahat bir uyku ile gece geçirmesine imkân vermemektedir. Kişiyeye uykusuz ve kâbuslarla geçirdiği gecenin verdiği tedirginlik her an kötü bir şeyler olacağı hissini de körükler. Kronik hale gelen yorgunluk soğuk algınlığı ve gribe yakalanma riskini artırır, baş ağrıları, psikomatik şikâyetler ve geçmeyen hastalıklara neden olur. Tükenmişlik bireyde sadece fiziksel olumsuzluklara yol açmaz, kişinin ruh sağlığını da bozar. Bedeninde hissettiği yorgunluğu kişi ruhunda da derinden hisseder ve depresyon kaçınılmaz olur. Kendine ve insanlara olan güveni azalır, hem kendini kötü hisseder hem de etrafına karşı düşünceleri olumsuz bir şekilde girer. Tüm bunlar gerçekleştikten sonra iş ortamında doğal olarak çalışandan iyi bir performans göstermesi beklenemez. Çünkü çalışanın işine olan bağlılığı da azalmış ve örgütünde adaletin varlığına olan inancını yitirmiştir. Enerjisi ve motivasyonu ciddi bir şekilde düşen çalışan artık işiyle eskisi gibi ilgilenmez ve devamsızlık yapmaya başlar. Eğer işine devam ederse, bedenen işyerinde olacak ama performans anlamında ve ruhen işletmenin beklentilerinden çok uzakta kalacaktır. İşten ayrılmaların da artmasına neden olan tükenmişlik, bireyin hem aile hem sosyal hayatının kolayca alt üst olmasına neden olabilir. Sonuç olarak tükenmiş kişi kendisindeki bu olumsuz değişimin yanı sıra örgüte de ciddi bir şekilde zararlar verir. Müşterilerle ilgilenmeme, işe geç gelme ya da devamsızlık yapma, iş arkadaşlarıyla bireysel çatışmalara girme, yaptığı hatalarla işletmeyi maddi zarara sokma bu zararlardan bazılarıdır.

Dolayısıyla tükenmişlik sendromuna yakalanan kişiler muhakkak tedavi olmalı, tükenmişliğe neden olan faktörlerin olduğu örgütler değişim geçirmeli ve bu konunun daha derinlemesine üstüne gidilmelidir (Sürgevil, 2006: 58-88).

2.8. Değişkenler Arası İlişkiler

Çalışmanın önceki bölümlerinde presenteeismın önemine, kaynaklarına ve sonuçlarına, örgütsel özdeşleşmenin önemine ve sonuçlarına, tükenmişliğin belirtileri, nedenleri ve sonuçlarına değinilmiştir. “İşte var olamama sorununun kaynaklandığı nedene bağlı olarak diğer değişkenlerle ilişkisi değişir mi ?” sorusunun cevabı için gereken literatür taramasına yer verilmiştir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde presenteeismın uzun vadede çalışmanı tükenmişliğe sevk ettiği, çalışmada verimlilik kaybı yaşattığı ve işletmeler için büyük maliyetlere neden olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kavrama yüzeysel bir bakış açısı mevcut. İşte var olamamanın nedenleri daha geniş bir bakış açısıyla incelenmeli ve ortaya çıkardığı sonuçlar daha derinlemesine araştırılmalıdır. Örneğin; yapılan bir araştırmaya göre presenteeism davranışını işkolik oldukları için gerçekleştiren çalışanların diğer çalışanlara göre yüksek derecede tükenmişlik yaşadıkları ve en az oranda performans gösterdikleri görülmüştür (Yıldız & Yıldız, 2013: 823).

Bununla birlikte presenteeisme neden olan faktörleri birer ara değişken olarak değerlendirildiğinde bazılarının kişiyi tükenmişliğe sevk ederken bazılarının kişi açısından olumlu olarak ta sonuçlanabileceği öngörülmektedir. “İşe bağlılık” “İşe adanma” gibi kavramlarla ifade edilen kavramlar, kişinin çalıştığı kurumun başarısı için tüm çabasını sergilemesini ve büyük bir istekle çalışmalarını tarif etmektedir (Bostancı & Ekiyor, 2015: 39).

Bununla birlikte, örgütsel özdeşleşmenin nedenleri olarak kişisel, örgütsel ve yönetim açısından bazı faktörlerin gerçekleşmesi gerekebilir. Fakat presenteeismın nedenlerinden biri olan “işkolizm” aşırı şekilde gerçekleşmemesi durumunda yukarıda bahsedilen “işe bağlılık” ve “işe adanma” gibi kavramlarla karıştırılabilir. Dolayısıyla işini çok seven ve kendini işine adayan bir çalışanın hasta olduğu halde işe gelmesi, çalışanın sadece o günkü çalışma şartları değerlendirildiğinde verim düşüklüğü ile sonuçlanabilir.

Fakat çalışanda “ben hastayken bile işimin başındayım” düşüncesinin hâkim olmasına, bu düşüncenin de çalışanın örgütüyle özdeşleşmesiyle sonuçlanacağı tahmin edilmektedir. Presenteeism yapılan tüm çalışmalarda tamamen olumsuz bir şekilde değerlendirilmiş, büyük maliyetlerinden bahsedilmiş, bu soruna çözüm yolları aranmış ve aranmaya devam etmektedir. Fakat işte var olamamanın ortaya çıkmasına neden olan faktörler tümüyle ortadan kaldırılmak istenirse uzun vadede bu yine olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Kişilerin hasta oldukları halde işe gelmelerine etkili olan faktörlere göre uzun vadede nasıl sonuçlar elde ediliyor daha detaylı incelenmeli ve o sadece çalışanın kısa vadedeki verim düşüklüğü göz önünde bulundurulmamalıdır. Hastayken işinin başında olan iki çalışandan biri, eğer işe gelmezse yöneticisinin bu duruma olumsuz tepki göstermesinden endişelenirken bir diğeri işinin yarına kalmasını istemediği ve kurumunun zarar görmesini istemediği için işe gelmiş olabilir. Her iki çalışan için de, bu çalışanların içinde bulunduğu kurumlar için de uzun vadede sonuç çok farklı olabilir.

Bununla birlikte, presenteeisme neden olan tüm faktörler ortadan kaldırılması gereken birer sorun olarak görülmekte ve mücadele yöntemleri geliştirilmektedir. Fakat bu sorun olarak görülen faktörler bir çalışanın motivasyonunu ve performansını düşürse bile işletme açısından her şart ve koşulda maliyet kaybı olmayabilir. Örneğin; yaş ve hizmet süresi ile ilgili kariyerinin son döneminde olan bireyin bu süreci “azalma-emeklilik” kavramı ile açıklanmaktadır. İşletmeler presenteeism ile mücadele etmek adına, kurum açısından büyük bir fırsat oluşturan, yılların birikim ve tecrübesine sahip iş görenlerini kaybetme riski ile karşı karşıya kalabilirler. Bu çalışanların fiziksel anlamda performansları düşse bile verecekleri bir fikir ya da paylaşacakları tecrübeleri ile işletme açısından büyük faydalar sağlayabilir. Dolayısıyla “yaş ve hizmet süresi” nedeniyle presenteeism sorunu yaşayan çalışanların, buna rağmen kurumları açısından olumlu faaliyetler de gerçekleştirebileceği tahmin edilebilir. Ayrıca insan kaynakları yönetimi açısından, çalışma ortamında en önemli faktör insan olduğu için tüm sayılan faktörler oldukça önemlidir. Bu sorunların ortadan kaldırılması yerine daha kontrollü olmasını sağlamak belki de işletmenin normalden daha fazla verimli olmasını ve kar elde etmesini bile sağlayabilir. Yukarıdaki faktörler gibi değişkenlerin oluşumunda rol oynayan nedenlerin her biri, detaylı bir şekilde incelenmelidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

“Presenteeism ile Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizini” ele alan bu araştırmada nicel araştırma araçlarından korelasyon ve regresyon teknikleri esas alınmıştır. Araştırmada çalışanların presenteeism davranışının nedenlerine göre örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik düzeylerinde farklı etkiler ortaya çıkacağı iddia edilmiştir.

H1: Presenteeism’in normatif nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Presenteeism’in bağlılık ve tutkunluk temelli nedenleri örgütsel özdeşleşme arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Presenteeism’in iş güvencesi temelli nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Presenteeism’in kurumsal nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Presenteeism’in iş güvencesi temelli nedenleri ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Presenteeism’in bağlılık ve tutkunluk temelli nedenleri tükenmişlik arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Presenteeism’in kurumsal nedenleri ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Presenteeism’in normatif nedenleri ile tükenmişlik arasında negatif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul'da bulunan vakıf üniversitelerinin idari çalışanları olarak belirlenmiştir. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme metodu tercih edilmiştir. Yaklaşık 220 anket elden dağıtılmış ve 200 anket toplanmıştır. Toplanan anketlerden 4 tanesi eksik ya da geçersiz yanıtlar verilmesi nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan 3 vakıf üniversitesinin idari personellerinden toplam 196 kişi oluşturmaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırma nicel veri analizi yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İkinci bölümde, iki soru ile çalışanların son altı ayda gerçekleştirdikleri presenteeism ve absenteeism (işe devamsızlık) davranışı öğrenilmek istenmiştir. Üçüncü bölümde örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Dördüncü bölümde ise hasta olduğu halde işe gelen bir çalışanın olası işe gelme nedenleri sıralanmıştır. Bu nedenlerin çalışanın hasta olduğu halde işe gelmesinde ne derece etkili olduğunun saptanması amaçlanmıştır. Örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik ve presenteeism nedenlerinin ölçülmesinde, Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kısmen Katılıyorum (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde kodlanan ve puanlanan 5'li likert kullanılmıştır.

3.3.1. Presenteeism Nedenleri Ölçeği

Presenteeism Nedenleri Ölçeğinde 25 adet ifade bulunmaktadır. Çalışmada Çetin (2016) tarafından geliştirilen ve güvenilirliği test edilen ölçek kullanılmıştır. Çetin (2016) çalışmasında kavramın alt boyutları için yüksek güvenilirlik değerleri bulgulamıştır. Cronbach Alpha değerleri yönetsel nedenler için .83, normatif nedenler için .74, iş yükü nedenleri için .76 ve bağlılık ve tutkunluk temelli nedenler için .69 olarak bulunmuştur. Çalışmamızda ise bu ifadelerin alt boyutları, iş güvencesi temelli nedenler, bağlılık ve tutkunluk temelli nedenler, kurumsal nedenler ve normatif nedenler olarak isimlendirilmiş ve yine güvenilirlik değerleri .70 ve üzeri (Cronbach

Alpha) bulunmuştur. Katılımcılara yöneltilen sorularla çalışanların presenteeism davranışında bulunma nedenlerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

3.3.2. Tükenmişlik Ölçeği

Katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinin amaçlandığı, (Maslach & Jackson, 1981) tarafından geliştirilen ve 3 boyuttan oluşan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory, MBI) anketin ikinci bölümünde yer almaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin boyutları; duygusal tükenmişlik boyutu, kişisel başarı boyutu ve yabancılaşma boyutudur. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye’de güvenilirlik çalışması ve Türkçe formuna geçerliği (Ergin, 1992) tarafından yapılmıştır. Tükenmişlik ölçeği tek bir puanla değil 3 ayrı boyuttan elde edile puanlarla değerlendirilmektedir. Ölçeğin orijinalinde Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise, Duygusal Tükenmişlik Boyutu için .90, Kişisel Başarı Boyutu için .76 ve Duyarsızlaşma Boyutu için ise .76 olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliği, güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve bu alt ölçeklerin iç tutarlık katsayıları duygusal tükenme için 0,84; duyarsızlaşma için 0,74; kişisel başarı için 0,67 şeklinde bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirliği 0,79 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin belirlenmesi için (Mael & Ashforth, 1992) tarafından geliştirilen Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği 6 maddeden oluşmakta ve tek boyutta değerlendirilmektedir. Çalışmanın orijinalinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı, 77 olarak bulunmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Kavramlar İçin Betimleyici İstatistikler

Tablo 1’de de gösterilen betimleyici istatistiklere göre; presenteeism’in nedenleri incelendiğinde en yüksek düzeydeki nedenin normatif nedenler olduğu (3,82), en düşük nedenin ise kurumsal nedenler olduğu bulgulanmıştır (2,18).

Tablo 1. Kavramlar İçin Betimleyici İstatistikler

	N	Ortalama	Standart Sapma
İş Güvencesi	196	2,5689	1,16645
Normatif Nedenler	196	3,8224	0,82667
Bağlılık ve Tutkunluk	196	3,5442	0,91335
Kurumsal Nedenler	196	2,1881	0,82582
Duygusal Tükenmişlik	196	2,0765	0,77038
Yabancılaşma	196	1,8878	0,77428
Kişisel Başarı (Ters)	196	2,0612	0,60352
Tükenmişlik	196	2,0085	1,23127
Özdeşleşme	196	4,0173	0,70449
Toplam	196		

Tükenmişliğin alt boyutları incelendiğinde en yüksek düzeydeki boyutun kişisel başarı boyutu olduğu (3,93), en düşük düzeydeki boyutun ise yabancılaşma olduğu bulgulanmıştır (1,88).

Değişkenler genel olarak değerlendirildiğinde, katılımcıların özdeşleşme puanının değişkenler arasındaki en yüksek düzey olduğu bulgulanmıştır (4,01).

4.2. Katılımcıların Demografik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Örneklem demografik değerlerine göre incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2’de ele alınmıştır. Çalışmaya katılanların cinsiyetleri incelendiğinde %25’i (49 kişi) kadın, %75’i (147 kişi) erkek olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %52,6’sı (103 kişi) evli, %47,4’ü (93 kişi) bekâr olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	49	25,0	25,0	25,0
	Erkek	147	75,0	75,0	100,0
Medeni Durum	Evli	103	52,6	52,5	52,6
	Bekâr	93	47,4	47,4	100,0
Yönetici	Evet	43	21,9	21,9	21,9
	Hayır	150	76,5	76,5	100,0
Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişi	Var	116	59,2	59,2	59,2
	Yok	80	40,8	40,8	100,0
Çalışma Süresi	0-1 Yıl	52	26,5	26,5	26,5
	1-3 Yıl	71	36,2	36,2	62,8
	3-5 Yıl	41	20,9	20,9	83,7
	5 Yıl ve Üzeri	32	16,3	16,3	100,0

Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin olup olmadığı incelendiğinde; %59,2 ‘sinin (116 kişi) var olduğu gözlenirken, %40,8’inin (80 kişi) bakmakla yükümlü olduğu herhangi kimse olmadığı gözlemlenmiştir

Katılımcıların işyerlerindeki çalışma pozisyonları incelendiğinde; %21,9’unun (43 kişi) yönetici olarak çalışmakta olduğu, %76,5’inin (150 kişi) idari çalışan olarak görev yaptığı, %1,5’inin (3 kişi) herhangi bir kategoride olmadığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların; %26,5’i (52 kişi) 0-1 yıl arası, %36,2’si (71 kişi) 1-3 yıl arası, %20,9’u (41 kişi) 3-5 yıl arası, %16,3’ü (32 kişi) 5 yıl ve üzeri çalıştığını belirtmiştir.

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

4.3.1. Tükenmişlik Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Tükenmişlik ölçeği için Amos 25 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 22 adet ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler 3 alt boyutta toplanmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde bulunan değişkenler, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olarak adlandırılan 3 boyut altında yer almaktadır. Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre tükenmişlik kavramı literatürde olduğu gibi 3 alt boyutu ile doğrulanmıştır.

Modele ait uyum indeksi sonuçları, χ^2/df : 1,840; RMSEA:0,063; CFI: 0,929; GFI:0,909 ve AGFI: 0,871 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin bulgulanan yapısının uyumlu olduğunu göstermektedir (bkz. Hu & Bentler, 1999). Tükenmişlik değişkeninin alt boyutlarına ve ifadelerine ilişkin istatistiksel değerler Tablo 3'te verilmiştir.

Alt boyutların güvenilirliği, güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve bu alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları duygusal tükenme için 0,84; duyarsızlaşma için 0,74; kişisel başarı için 0,67 şeklinde bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirliği 0,79 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu veriler sosyal bilimler için uyumlu kabul edilebilir düzeydedir (Budak & Sürgevil, 2005).

Tablo 3. Tükenmişlik Değişkeninin Alt Boyutlarına ve İfadelerine İlişkin Katsayılar

			Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
S14	<---	Duygusal	1,323	0,130	10,196	***
S15	<---	Duygusal	1,341	0,178	7,521	***
S16	<---	Duygusal	1,180	0,153	7,700	***
S21	<---	Duygusal	1,331	0,158	8,424	***
S26	<---	Duygusal	1,453	0,190	7,639	***
S29	<---	Duygusal	1,200	0,171	7,015	***
S33	<---	Duygusal	1,000			
S23	<---	Duyarsızlaşma	1,000			
S24	<---	Duyarsızlaşma	1,087	0,087	12,483	***
S18	<---	Duyarsızlaşma	0,522	0,086	6,105	***
S28	<---	Duyarsızlaşma	0,471	0,075	6,262	***
S20	<---	Kişisel Başarı	1,000			
S22	<---	Kişisel Başarı	1,911	0,423	4,518	***
S25	<---	Kişisel Başarı	1,390	0,324	4,291	***
S31	<---	Kişisel Başarı	1,099	0,307	3,585	***
S32	<---	Kişisel Başarı	1,705	0,398	4,285	***

4.3.2. Presenteeism Nedenleri Ölçeği için Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Presenteeism nedenleri ölçeği için Amos 25 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 25 adet ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler 4 alt boyutta toplanmaktadır. Ölçekte bulunan alt boyutlar, iş güvencesi temelli nedenler, bağlılık ve tutkunluk temelli nedenler, kurumsal nedenler ve normatif nedenlerdir. Doğrulayıcı faktör analizinin sonuçlarına göre kavram orijinalinde olduğu gibi 4 alt boyutu ile doğrulanmıştır. Modele ait uyum indeksi sonuçları, χ^2/df : 1,847; RMSEA:

0,066; CFI: 0,911; GFI: 0,866 ve AGFI: 0,826 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin bulgularan yapısının uyumlu olduğunu göstermektedir (bkz. Hu & Bentler, 1999). Presenteeism değişkeninin alt boyutlarına ve ifadelerine ilişkin istatistiksel değerler Tablo 4'te verilmiştir.

Alt boyutların güvenilirliği güvenilirlik analizi ile test edilmiş ve bu alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları kurumsal nedenler için 0,84, normatif nedenler için 0,83, bağlılık ve tutku temelli nedenler için 0,84 iş güvencesi temelli nedenler için 0,73 şeklinde bulunmuştur. Tüm ölçeğin güvenilirliği 0,85 olarak bulunmuştur.

Tablo 4. Presenteeism Nedenleri Değişkeninin Alt Boyutlarına ve İfadelerine İlişkin Katsayılar

			Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
S40	<---	Presenteeism	1,000			
S41	<---	Presenteeism	1,246	0,140	8,929	***
S42	<---	Presenteeism	1,058	0,149	7,086	***
S43	<---	Presenteeism	1,232	0,159	7,749	***
S44	<---	Presenteeism	1,077	0,131	8,196	***
S45	<---	Presenteeism	1,272	0,162	7,836	***
S46	<---	Presenteeism	1,129	0,152	7,425	***
S47	<---	Presenteeism	0,902	0,162	5,571	***
S48	<---	Presenteeism	1,000			
S49	<---	Presenteeism	0,816	0,094	8,696	***
S51	<---	Presenteeism	1,081	0,115	9,361	***
S52	<---	Presenteeism	0,791	0,105	7,549	***
S53	<---	Presenteeism	0,881	0,103	8,594	***
S54	<---	Presenteeism	1,000			
S55	<---	Presenteeism	1,204	0,146	8,259	***
S58	<---	Presenteeism	1,108	0,161	6,864	***
S59	<---	Presenteeism	1,173	0,164	7,131	***
S60	<---	Presenteeism	1,118	0,154	7,241	***
S50	<---	Presenteeism	0,890	0,135	6,576	***
S56	<---	Presenteeism	1,000			
S57	<---	Presenteeism	1,040	0,133	7,805	***

4.3.3. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme ölçeği için Amos 25 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 6 adet ifade bulunmaktadır. Bu ifadeler tek boyutta toplanmaktadır. Modele ait uyum indeksi sonuçları, χ^2/df : 2,634; RMSEA: 0,092; CFI: 0,911; GFI: 0,866 ve AGFI: 0,826 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçeğin bulgulan yapılarının uyumlu olduğunu göstermektedir (bkz. Hu & Bentler, 1999). Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin ifadelerine ilişkin istatistiksel değerler Tablo 5'te verilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliği 0,76 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu veriler sosyal bilimler için uyumlu kabul edilebilir düzeydedir (Budak & Sürgevil, 2005).

Tablo 5. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Değişkeninin İfadelerine İlişkin Katsayılar

			Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
S8	<---	Özdeşleşme	1,000			
S9	<---	Özdeşleşme	0,691	0,143	4,839	***
S10	<---	Özdeşleşme	0,673	0,131	5,123	***
S11	<---	Özdeşleşme	1,050	0,195	5,381	***
S12	<---	Özdeşleşme	1,042	0,160	6,520	***

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uyum indeksleri tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 6. Ölçeklerin Uyum İndeksleri

	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	RMSA
Tükenmişlik	1,840	0,909	0,871	0,929	0,063
Presenteeism	1,847	0,866	0,826	0,911	0,066
Özdeşleşme	2,634	0,866	0,826	0,911	0,092

4.4. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Katılımcıların presenteeism puanı ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan kişisel başarı puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde ilişki gözlemlenmiştir. Presenteeism ile kişisel başarı dışında herhangi bir değişken veya değişkenlerin alt boyutlarından biri arasında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Çalışmaya katılanların tükenmişlik düzeyi ile presenteeism normatif nedenleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Elde edilen bu sonuç ile araştırma kapsamında kurulan H8 hipotezi doğrulanamamıştır.

Tükenmişlik düzeyi ile kurumsal nedenler arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan H7 hipotezini desteklemektedir.

Tükenmişlik puanı ile bağlılık ve tutku temelli presenteeism puanı arasında istatistiki olarak anlamlı negatif yönde ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan H6 hipotezini destekler niteliktedir.

Ayrıca tükenmişlik ile iş güvencesi puanı arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç araştırma kapsamında kurulan H5 hipotezini desteklemektedir.

Tablo 7. Absenteeism, Presenteeism, Tükenmişlik ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçekleri Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	α
1.Absenteeism	1											-
2.Presenteeism	-.089	1										-
3.Tükenmişlik	,193**	,027	1									,79
4.Duygusal Tükenmişlik	,178*	,124	,883**	1								,84
5.Yabancılaşma	,209**	,044	,859**	,738**	1							,74
6.Kişisel Başarı	-,035	,141*	-,523**	-,205**	-,138	1						,67
7.Özdeşleşme	-,042	,127	-,269**	-,137	-,108	,428**	1					,76
8.İş Güvencesi	,125	-,065	,274**	,200**	,312**	-,099	-,042	1				,73
9.Normatif Nedenler	-,096	,130	-,090	,017	,040	,322**	,298**	,164*	1			,83
10.Bağlılık ve Tutku T.N	-,130	,071	-,283**	-,236**	-,070	,387**	,349**	,277**	,555**	1		,84
11.Kurumsal Nedenler	,111	,004	,558**	,496**	,562**	-,181*	-,138	,526**	,139	,062	1	,84

*p<0,05, **p<0,01

Katılımcıların özdeşleşme puanı ile iş güvencesi puanı ve kurumsal nedenler puanı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Bu sonuca göre araştırma kapsamında kurulan H3 ve H4 hipotezleri doğrulanamamıştır.

Katılımcıların özdeşleşme puanı ile normatif nedenler ve bağlılık ve tutku puanı arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç araştırma kapsamında kurulan H1 ve H2 hipotezlerini destekler niteliktedir.

4.5. Presenteeism Nedenlerinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde presenteeism nedenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analizde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmış, basit doğrusal regresyonun ön varsayımları test edilmiştir ve analiz sonuçlarının anlamlı ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizine ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 8. Presenteeism Nedenlerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare
1	0,647	0,418	0,406

Tablo 8’de görüldüğü gibi, R Kare değerinin 0,418 olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile tükenmişlikteki değişimin % 41,8’i modeldeki değişkenler ile açıklanabilir. Bu değerle, presenteeism nedenlerinin açıklama gücünün istatistiki olarak anlamlıdır (F Sig<0.05).

Tablo 9. Presenteeism Nedenlerine Bağlı Olarak Tükenmişlik Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	1,832	,165		11,115	,000
	İş Güvencesi T.N	,042	,032	,089	1,308	,192
	Normatif Nedenler	,010	,045	,015	,229	,819
	Bağlılık ve Tutkunluk T.N	-,212	,042	-,349	-5,055	,000
	Kurumsal Nedenler	,356	,044	,531	8,057	,000

Tabloya 9'a göre presenteeismın hangi nedenle yapıldığının tükenmişlik üzerinde farklı sonuçlara yol açtığı gözlemlenmektedir.

Regresyon analizinin sonuçlarına göre, iş güvencesi temelli nedenler ve normatif nedenlerin tükenmişlik seviyesi üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Bağlılık ve tutkunluk temelli nedenler tükenmişliği azaltmakta ($B=-.212$) ve kurumsal nedenler tükenmişliği arttırmaktadır ($B = .356$).

4.6. Presenteeismın Nedenlerinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde presenteeismın nedenlerinin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analizde basit doğrusal regresyon analizi kullanılmış, basit doğrusal regresyonun ön varsayımları test edilmiştir ve analiz sonuçlarının anlamlı ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizine ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 10. Presenteeismın Özdeşleşme Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare
1	0,416	0,173	0,155

Tablo 10'da görüldüğü gibi, R Kare değerinin 0,173 olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile örgütsel özdeşleşme değişiminin % 17,3'i modeldeki değişkenler ile açıklanabilir. Bu değerle birlikte presenteeism davranışının nedenlerinin açıklama gücünün istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F \text{ Sig}<0.05$).

Tablo 11. Presenteeism Nedenlerine Bağlı Olarak Özdeşleşme Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Sig.	
	B	Std. Hata	Beta			
1	Sabit	3,060	,250		12,236	,000
	İş Güvencesi T.N	-,045	,049	-,075	-,928	,355
	Normatif Nedenler	,147	,068	,172	2,152	,033
	Bağlılık ve Tutkunluk T.N	,219	,064	,284	3,443	,001
	Kurumsal Nedenler	-,119	,067	-,140	-1,783	,076

Kurum çalışanlarının presenteeism davranışlarını hangi nedene bağlı olarak gerçekleştirdikleri, örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde farklı etki oluşturmaktadır. Regresyon analizinin sonuçlarına göre, iş güvencesi temelli nedenler ve kurumsal nedenlerin özdeşleşme seviyesi üzerinde anlamlı etkisi bulunmamaktadır. Bağlılık ve tutkunluk temelli nedenler ($B=-.212$) ve normatif nedenler ($B = .356$) örgütsel özdeşleşmeyi arttırmaktadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

Doksanlı yıllarda Amerika’da ilk olarak çalışmaları yapılan presenteeism kavramı son dönemlerde ülkemizde de araştırmalara konu olmaya başlamıştır. Presenteeism kavramı, işte istemeyerek var olma, hasta olduğu halde işe gelme, çalışanın bedenen işyerinde iken zihinsel olarak işyerinde olmaması gibi farklı tanımlarla ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, özellikle Amerika’da presenteeism nedeni ile işletmelerde yaşanan verimsizlik ve ilaç masraflarının ülke ekonomisine milyarlarca dolar maddi kayıp yaşattığı görülmektedir. Bu nedenle presenteeism kavramının insan kaynakları yönetimi açısından ciddiyle çalışılması ve dikkate alınması zorunluluk haline gelmiştir. Çalışanların hasta iken işe gelmeleri sonucunda, hastalıklarını diğer çalışanlara bulaştırma riski, ciddi bir verim düşüklüğü, tehlikeli işlerde çalışanlar için iş güvenliği riski taşımaları gibi durumlar oluşabilecek sonuçlardan bazılarıdır. Ayrıca bahsi geçen hastalık kavramı sadece fiziksel değil ruh sağlığı bozuk olan bir çalışanın durumu da olabilir. Bu şartlarda psikolojik problemleri olan bir çalışanın bedenen işyerinde bile olsa, aklının işinde olmayacağı kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla yaptığı işte hata yapma olasılığı ortaya çıkacak ve işe gelmemesinden daha büyük zararlara yol açma ihtimali söz konusu olacaktır. Ayrıca tavır ve davranışlarıyla örgüt içinde olumsuz bir ortama sebebiyet vermesi, iş arkadaşlarıyla çalışmalarının aksaması gibi birçok tablo ortaya çıkabilir. Çalışmalara bakıldığında ve presenteeism davranışının işletmeler açısından ciddi ve görünmeyen kayıplara sebebiyet verdiği anlaşılmaktadır. Fakat bu davranışın çalışan açısından nedenlerine bakıldığında ortaya çok farklı bir tablo çıkmaktadır. Presenteeism nedenine bağlı olarak, işletme ve çalışan için ortaya çıkan sonuç her şartta olumsuz olmamaktadır. Presenteeism davranışının kendisi ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuç daha önce yapılan örgütsel bağlılık ile presenteeism arasındaki ilişki konusunda yapılmış çalışma (Baysal vd., 2014) ile benzerlik göstermektedir. Fakat presenteeism davranışının neden yapıldığına bakıldığında; birey eğer işyerine olan bağlılığından ve tutkunluğundan dolayı hasta olsa bile işe geliyorsa, örgütsel özdeşleşme düzeyinde artış olacağı ve tükenmişlik düzeyinde azalma olacağı saptanmıştır. Böyle bir durumda presenteeism ile mücadele yönteminin şekli tartışma konusu olacaktır. Kişinin hafif düzeyde işkolik olması, hasta

olsa bile işe gelmesi halinde çalışanın örgütüyle özdeşleşmesinin yükselmesi ile sonuçlanacağı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların özdeşleşme puanı ile iş güvencesi puanı ve kurumsal nedenler puanı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Bu sonuca göre araştırma kapsamında kurulan H3 ve H4 hipotezleri doğrulanamamıştır. Araştırmada böyle bir sonucun ortaya çıkması şaşırtıcı görünse de Herzberg'in teorisi çerçevesinden bakıldığında mantıklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Herzberg'e göre iş güvencesi ve kurumsal nedenler çalışanların motive olmasını sağlayan değil, motive olmaları için olmazsa olmaz faktörlerdir (Köroğlu, 2011). Bu şartlarda, söz konusu çalışanın motive olmasını sağlayacak faktörlerin gerçekleşip gerçekleşmediği bilinmediğinden dolayı, örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artış beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü motivasyonu yüksek bir çalışan, örgütünü benimser ve örgütü ile özdeşleşir (Kurt, 2005).

Katılımcıların özdeşleşme puanı ile normatif nedenler ve bağlılık ve tutku puanı arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç araştırma kapsamında kurulan H1 ve H2 hipotezlerini destekler niteliktedir.

Çalışanın sorumluluk duygusuna sahip olması, işine karşı yaklaşımının bağlılık ve tutku ile olması, motive edici faktörlerdir. Dolayısıyla, motive olmuş bir çalışanın örgütüyle özdeşleşmesinin de gerçekleşmesi doğal bir sonuç olacaktır (Kurt, 2005).

Çalışmaya katılanların tükenmişlik düzeyi ile presenteeism normatif nedenleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Elde edilen bu sonuç ile araştırma kapsamında kurulan H8 hipotezi doğrulanamamıştır. Bu sonuç çalışanın sorumluluk duygusundan dolayı işinin başında olmasına rağmen tükenmişlik düzeyinin etkilenmediğini göstermektedir. Fakat hasta iken işe gelme davranışı söz konusu olmasına rağmen çalışanın bu davranışının onu tükenmişliğe sürüklemiyor olması da araştırma açısından farklı bir sonuçtur.

Tükenmişlik düzeyi ile kurumsal nedenler arasında istatistiki olarak anlamlı pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan H7 hipotezini desteklemektedir.

Çünkü bir işletmede kurumsal nedenler açısından olumsuz bir tablonun var olması, zaten çalışan için motivasyon kaybının ve doyumsuzluk yaşamasının bir sebebidir (Gökçe, Şahin, & Bulduklı, 2010: 238). Dolayısıyla, zaten doyumsuzluk hisseden ve

motivasyonu olmayan bir bir çalışanın kurumsal nedenlerden etkilenecek tükenmişlik yaşamayı kaçınılmaz olacaktır.

Tükenmişlik puanı ile bağlılık ve tutku temelli presenteeism puanı arasında istatistiki olarak anlamlı negatif yönde ilişki gözlenmiştir. Bu sonuç, araştırma kapsamında kurulan H6 hipotezini destekler niteliktedir. Çalışanın işine karşı bağlılık ve tutku hissetmesi, güdüleyici faktörlerin “içsel faktörler” olarak da nitelendirilmesinden dolayı (Akman, Kelecioğlu, & Bilge, 2006: 12) bireyi motive edici bir faktördür. Dolayısıyla yüksek motivasyona sahip bir çalışanın bağlılık ve tutkusu nedeniyle işe gelmesi ve bireyin tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki oluşması olağandır.

Ayrıca tükenmişlik ile iş güvencesi puanı arasında istatistiki olarak anlamlı, pozitif yönde ilişki gözlenmiştir. Elde edilen bu sonuç araştırma kapsamında kurulan H5 hipotezini desteklemektedir. İş güvencesi konusunda sorunları olan bir çalışanın, iş ortamı ile ilgili olumsuz bir tablo olduğu, çalışanların iş güvencesini ön planda tuttıkları ve yaşanan olumsuzluklar neticesinde motivasyonlarında azalma olacağı iddia edilmektedir (Gökçe, Şahin, & Bulduklı, 2010: 242). Böyle bir durumda motivasyonu zaten düşük bir çalışanın işe gelme davranışında bulunmasının nedeni iş güvencesi olması çalışanın tükenmişliğinin de belli düzeyde artmasına neden olacaktır.

Çalışanın normatif nedenlerle presenteeism davranışında bulunması da yine aynı şekilde birey açısından olumlu şekilde sonuçlandığı yapılan çalışma ile saptanmıştır. Fakat iş güvencesi temelli ve kurumsal nedenlerle presenteeism davranışında bulunan çalışan için yukarıdaki tespitlerin tam tersi bir durum söz konusu olmaktadır. Örneğin; işe gelmediğinde yöneticisinden kaynaklı olarak sorun yaşayacağını düşünen bir çalışanın işe gelmesi durumunda tükenmişlik düzeyinde artış, örgütsel özdeşleşmesinde azalma olacağı saptanmıştır. Örgüt kültürünün işe gelmeyenlere karşı tutumunun olumsuz olmasından dolayı, hastayken işe gelen birinin sanki zorla çalıştırılıyormuş gibi bir tablonun ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır. Bu durumda da aynı şekilde presenteeism davranışının kendisine değil nedenlerine odaklanmak daha mantıklı olacaktır. Çalışmamızda presenteeism seviyesi örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik ile anlamlı ilişki göstermezken presenteeism nedenleri bu bağımlı değişkenler ile anlamlı ilişkiler göstermiştir. İşletmelerde bu davranışın olmasının

tespiti halinde nedenine bakarak çözüme kavuşturmak hem birey hem işletme açısından daha sağlıklı sonuçlar ortaya çıkartabilir. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturmuş ve elde edilen bulgular söz konusu teoriyle büyük bir uyumluluk göstermiştir. Presenteeism ile mücadele etmek adına sadece hasta çalışana izin vermek kalıcı bir çözüm sağlamayacaktır. Çünkü yukarıda da belirtildiği gibi kendini işyerine karşı borçlu hisseden bir çalışanı direkt olarak işyerinden uzaklaştırmak çalışan için daha olumsuz bir sonuç ortaya çıkartabilir. Yöneticisi baskıcı ve anlayışsız olan veya işten atılma korkusu yaşayan bir çalışanın işe çağırılması da aynı şekilde verimsiz bir çalışma ortaya çıkartacaktır. Doğru işe doğru eleman yöntemiyle, kurum kültürünün yeniden şekillendirilmesiyle bu sorun daha sağlıklı bir çözüme kavuşturulabilir, hatta olumsuz gibi görünen tablodan daha fazla verim ile çıkılabilir. Örneğin; kurumuna bağlı ve işinin aksamasını istemeyen bir çalışanın mümkünse hasta olduğu dönemde evde çalışması hem işletme hem de kişi açısından oldukça verimli olabilir. Burada etkin bir insan kaynakları yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır.

İnsan kaynakları prosedürlerinin daha dikkatli uygulanması, çalışanların psikolojik olarak ne durumda olduklarının gözetilmesi, kurum kültürünün enine boyuna incelenmesi ile sadece presenteeism davranışı değil işletmeler açısından çok sayıda sorun doğal olarak çözüme kavuşacaktır.

KAYNAKÇA

- Akman, Y., Kelecioğlu, H., & Bilge, F. (2006). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.
- Aslan, Z., & Cengiz, E. (2015). Akademisyenlerin İş Stresi İle İş Motivasyonu İlişkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 12, 25-44.
- Ay, Z. (2007). *Sanayi İşletmelerinde Motivasyon ve Ülkemizdeki Motivasyon Uygulamaları*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Bal, F. (2014). *Presenteeism ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zeka ile İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014). Uygulama, Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 134-152.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların İşe Adanmasının Örgüt İçi Girişimciliğe Etkisinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Canal, B. (2017). *Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. Nevşehir: NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANA BİLİM DALI .
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cilasun, A. (2016). *Yükseköğretim Kurumlarında Pozitif Psikoloji ve Örgütsel Özdeşleşmenin Performans Yönetimine Etkisi*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı .
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 153-174.
<http://www.calismatoplum.org/sayi24/ciftci.pdf> adresinden alındı
- Demirbulat, Ö. G., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (İşte Varolmama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1), 7-13. Eylül 14, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/107106> adresinden alındı

- Dikmetaş, E., Top, M., & Ergin, G. (2011, Ocak). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149. Eylül 2018 tarihinde <https://www.researchgate.net/publication/291216008/download> adresinden alındı
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, G. (2009). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). *TBB Dergisi*(83), 318-352. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2009-83-535> adresinden alındı
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını* (s. 143-154). Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M., & Gökçe, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*(ICOME ÖZEL Sayı), 193-203.
- Ganiyusufoğlu, A. (2011). *Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Selçuk Üniversitesi Örneği*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Gökçe, G., Şahin, A., & Bulduklu, Y. (2010). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Alt Gelir Gruplarında Bir Uygulama: Meram Tıp Fakültesi Örneği. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(20), 234-246.
- Gözüm, P., & Karaçor, S. (2017). Mobbin Algısı ile Motivasyon İlişkisi: Kamu ve Özel Kurum Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 497-515.
- Gürüz, D., & Yaylacı, G. Ö. (2009). *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. b.). İstanbul: Kapital Medya Hizmetleri A.Ş.
- Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.
- Kanten, P. (2012). *İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Karalar, S. (2015). *Ödül Yönetiminin Örgütsel Özdeşleşme ile İşgücü Atıklığı Üzerine Etkisi ve Bir Araştırma*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Kaymaz, L. (2014). *İlköğretim Kurumları Yöneticilerinin Karşılaştıkları İdari Sorunların İş Doyumları ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Keser, A. (2015). *Çalışma Psikolojisi* (5. b.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık Hizmetlerinde Motivasyon Faktörleri. *Sosyal Bilimler*, 7(1), 75-94.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (16. b.). İstanbul: Beta.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi. Eylül 13, 2018 tarihinde file:///C:/Users/omer.kose/Downloads/219313%20(21).pdf adresinden alındı
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. 25(1), 285-299.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal Of Organizational Behavior*(13), 103-123.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*(2), 99-113.
- Mete, E. S. (2018). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Özdeşleşme, İş Tatmini ile İnovatif Çalışma Davranışı İlişkisi ve İnovatif Örgüt Kültürüne Yönelik Meta-Kurumsal Bir Model Geliştirme*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteeizm ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı.
- Özer, P. S., & Topaloğlu, T. (2008). *Motivasyon Kapsam Kuramları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pınarbaşı, F., & Erdoğan, N. (2017). Zihin Haritası Yönetimi İle Kariyerin Anlamlandırılması: İşletme Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 11-37.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Sağlam, A. Ç. (2007). Akademisyenlerin İşe Güdülenmesinde "Hijyen" ve "Güdüleme" Faktörlerinin Önemi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 52-57.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri* (1. b.). Ankara: Nobel.
- Şahin, E. (2014). *Ortaöğretim Kurumlarında Örgütsel Kimlik, Örgütsel İmaj, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Adalet (Bursa Örneği)*. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal

Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması Bilim Dalı.

- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.
- Tanrıverdi, H., & Şahin, M. A. (2014). Konaklama İşletmelerinde Kat Hizmetleri Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Kalite Algısı ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: İstanbul Bölgesinde Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2), 129-140.
- Temel, A. (2006, Haziran). Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar. "İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104-127.
- Tokgöz, E., & Seymen, A. (2013, Ocak). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 10(39), 61-76.
<http://dspace.marmara.edu.tr/handle/18832014/1109> adresinden alındı
- Topcu, M. K. (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü*. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tütüncü, Ö., & Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 146-169.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar, İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 3(9), 1011-1027.
- Uray, M. (2014). *Müşteri Odaklılık ve Örgütsel Güven İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü ve Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı.
- Yalın, D. (2005). *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H., & Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(28), 19-39.
- Yıldız, H., & Yıldız, B. (2013). İş Yaşamında Presenteeism -Sözde Var Olma- Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi. 7. *Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, (s. 819-830). Konya.

EKLER

ANKET FORMU

Değerli katılımcı; bu anket formu “Presenteeism (İşte var olamama) ile Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki” konulu bilimsel araştırma için kullanılacaktır. Araştırma tamamen bilimsel amaçlarla sürdürülmekte olup bilgileriniz kesinlikle kimseyle paylaşılmayacak ve sadece araştırmacı tarafından istatistiksel analizler amacıyla kullanılacaktır. Araştırmada hiçbir kimlik bilgisi sorulmamaktadır. Bu yüzden anketin üzerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anketi doldururken göstereceğiniz ilgi ve dikkat, araştırmanın doğru sonuçlar vermesi açısından çok önemlidir.

Araştırmamıza katılımınız, destek ve emeğiniz için teşekkürlerimizi sunarız.

Ömer KÖSE

İstanbul Sabahattin Zaim
Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü
İşletme Yönetimi

Bölüm 1 Bu bölümde demografik bilgilerinize dair sorular bulunmaktadır. Sizin için geçerli (doğru) olan seçeneği işaretleyiniz.					
	Cinsiyetiniz	Erkek	Kadın		
1.	Medeni Durumunuz	Evli	Bekâr		
2.	Bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler var mı? (Anne, baba, eş, çocuk vb.)	Evet	Hayır		
3.	Kurumunuzda yönetici pozisyonunda mısınız?	Evet	Hayır		
4.	Kurumunuzda toplam çalışma süreniz?	0-1 Yıl	1-3 Yıl	3-5 yıl	5 yıl ve üzeri

Bölüm 2 Bu bölümde son 6 ayda hasta olduğunuz halde işe gelme konusunda nasıl bir yol izlediğinize dair sorular bulunmaktadır. Lütfen sorunun yanına rakamla (gün bazında) cevabımızı belirtiniz.		
5.	Son 6 ay içinde <u>hasta olduğunuz halde</u> toplamda kaç kez (gün) işe geldiniz?	
6.	Son 6 ay içinde <u>hasta olduğunuz için</u> toplamda kaç kez işe devamsızlık yaptınız (<u>işe gelmediniz</u>)?	

	Bölüm 3 Bu bölümde örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatle okuyarak, <u>her bir ifadeye</u> katılma derecenizi "1" (Hiç katılmıyorum)'den, "5" Tamamen (Katılıyorum)'e uzanan seçeneklerden sizin durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği (üstüne 'X' yazarak) işaretleyerek belirtiniz.	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
7.	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde bunu kendime yapılmış bir aşağılama olarak görürüm.	1	2	3	4	5
8.	Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki görüşleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5
9.	Çalıştığım kurum hakkında konuşurken "onlar" değil "biz" diye konuşurum.	1	2	3	4	5
10.	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım olarak görürüm.	1	2	3	4	5
11.	Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü olarak görürüm.	1	2	3	4	5
12.	Medyada çalıştığım kurumla ilgili kötü bir haber çıksa bundan utanç duyarım.	1	2	3	4	5
13.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Sabahları kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
16.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini anlarım.	1	2	3	4	5
17.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	1	2	3	4	5
19.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1	2	3	4	5
20.	Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğumu inanıyorum.	1	2	3	4	5
22.	Bu işte çalıştığımndan beri insanlara karşı sertleştim.	1	2	3	4	5
23.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	1	2	3	4	5
24.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1	2	3	4	5
25.	İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1	2	3	4	5
28.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.	1	2	3	4	5
29.	İşim gereği karşılaştığım insanlara aramda rahat bir hava yaratırım.	1	2	3	4	5
30.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	1	2	3	4	5

31.	Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2	3	4	5
32.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
33.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
34.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissederim.	1	2	3	4	5

BÖLÜM 4 Aşağıda hasta olduğunuz halde işe gelmenizin olası nedenleri sıralanmıştır. Bu nedenlerin sizin hasta olduğunuz halde işe gelmenizde ne derece etkili olduğunu <u>her bir ifade için "1" (Hiç katılmıyorum)'den, "5" Tamamen (Katılıyorum)'e uzanan seçeneklerden sizin durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği (üstüne 'X' yazarak) işaretleyerek belirtiniz.</u>		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
35.	İş yükümün çok ağır olması	1	2	3	4	5
36.	İşimin başkasının yerime ikame etmesine izin vermeyen nitelikte olması	1	2	3	4	5
37.	Gelmememin iş yerimi çok zorlayacak olması	1	2	3	4	5
38.	İş yükümün sonraki zamanlara sarkmasını istememem	1	2	3	4	5
39.	Performans değerlendirme sisteminin gelmememi cezalandırması	1	2	3	4	5
40.	Yöneticimin durumu hoş karşılamaması	1	2	3	4	5
41.	İş yerindeki rekabet	1	2	3	4	5
42.	İşe gelmediğimde ücretimden kesilmesi	1	2	3	4	5
43.	Yönetimin çalışanın raporlu olduğunda bile hasta olduğuna inanmaması ve bu yönde tutum takınması	1	2	3	4	5
44.	İş kültürünün işe gelmeye olumsuz yaklaşması	1	2	3	4	5
45.	İşe hasta olduğu için gelmediğimi ispatlamak için gereken belgeleri edinmenin zor olması	1	2	3	4	5
46.	Hasta olduğu halde gelmeme hakkımı daha sonra oluşabilecek daha ciddi durumlara saklama isteği	1	2	3	4	5
47.	Hasta bile olsam işe gelmediğimde kendimi sorumlu hissetmek	1	2	3	4	5
48.	İşlerin aksamasını istememek	1	2	3	4	5
49.	Müşteriye karşı sorumlu hissetmek	1	2	3	4	5
50.	Hasta bile olsam bile hala işe yarayacağımı hissetmek	1	2	3	4	5
51.	Sık devamsızlık yaptığımda kendimi kuruma karşı borçlu hissetmek	1	2	3	4	5
52.	Etik olarak hala yapılabilirse işe gelmesi gerektiğine inanmak	1	2	3	4	5
53.	İşe gitmeyince canımın sıkılması	1	2	3	4	5
54.	İşe gidince hasta bile olsam kendimi daha iyi hissediyor olmak	1	2	3	4	5
55.	İşimi kaybetmekten korkmak	1	2	3	4	5
56.	Hasta ve zayıf imajı çizmek istememek	1	2	3	4	5
57.	İş yerine olan bağlılığım	1	2	3	4	5
58.	Kurumumu bu davranışımı hak ettiğini düşünecek kadar çok seviyor olmam	1	2	3	4	5
59.	İşime olan sevgim ve bağlılığım	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

1991 Samsun Vezirköprü doğumluyum. 2010 yılında İstanbul Ümraniye Lisesi'nde tamamladım. 2015 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünden mezun oldum. 2016 yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde İşletme yüksek lisans programına başladım. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Personel Daire Başkanlığında Elektronik Belge Yönetimi ve Personel Bilgi Sistemleri Sorumlusu olarak 2015 yılından beri çalışmaya devam etmekteyim.

E-Posta: koseomer@outlook.com