



## PRESENTEEİSMİN İŞE BAĞLILIK AÇISINDAN İNCELENMESİ: ÖĞRETMENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA\* INVESTIGATION OF PRESENTEEISM IN TERMS OF WORK COMMITMENT: A SURVEY ON TEACHERS

Feyza Çağla ORAN\*\*  
Agah Sinan ÜNSAR\*\*\*

### Öz

Çalışmanın amacı, işe bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkiyi incelemektir. Literatürdeki çalışmalarda, presenteeism'in iş gücündeki verimliliği etkileyen unsurlardan birisi olduğu ileri sürülmektedir. Presenteeism olgusu işletmelerde gizli bir maliyet kalemi olarak ortaya çıkmaktadır. İşletmelerin sürdürülebilirliği açısından verimlilik kayıplarına yok açtığı bilinmektedir. Bununla beraber, presenteeist davranışa sebep olan faktörlerin, nedenlerini araştıran fazla çalışma bulunmamaktadır. Çalışanlarda işe bağlılığın presenteeismi açıklayıcı bir davranış biçimi olduğu düşünülmüştür. Bu kapsamda çalışanların işe bağlılığı ve demografik değişkenler dikkate alınarak konuya açıklama getirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın katılımcılarını ilk ve orta öğretim okullarında çalışmakta olan 204 öğretmen oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular işe bağlılığın presenteeism ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Presenteeism, İşe Bağlılık, Öğretmenler, İşkoliklik, Verimlilik.

### Abstract

The aim of this study is to analyze the relationship between work commitment and presenteeism. In the literature studies indicate that presenteeism is one of the factor affecting the productivity in the labor force. Presenteeism is emerging as a hidden cost items in the case of business. It is known that business have eliminated productivity losses in terms of sustainability. However, there are not many investigating the presenteeism and causes of presenteeism behavior. Employee involvement is thought to be an explanatory behavior of presenteeism. With in scope, it is aimed to explain the issue by taking into account the work commitment and demographic variables of the employees.

The participants of the study are total of 204 teachers working in primary and secondary schools İstanbul. The findings of the study indicate that work commitment is positively related to presenteeism.

**Keywords:** Presenteeism, Work Commitment, Teachers, Workaholism, Productivity.

## 1. GİRİŞ

Günümüzde kurumların sürdürülebilir rekabet avantajını sağlayabilmesinin, beşeri sermayenin fiziksel ve ruhsal iyi oluş halinin de desteklenmesi yolu ile gerçekleştirilebileceğine dair destekleyici çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar işgücünün ne kadar uzun süre fiili olarak işbaşında bulunduğundan ziyade işbaşında bulunduğu sürenin yüzde kaçının verimli olduğu ve sektörel bazda katma değer yaratabildiğinin tartışılmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışanların işbaşında geçirdikleri sürenin bir kısmının ruhsal ya da fiziksel nedenlere dayalı olarak verimliliklerini kesintiye uğratabilecekleri söylenebilir. Çalışanın hastalık hali, evde bakıma muhtaç bireylerin bulunması, ya da işine aşırı düşkünlük ve bağlılık, iş ile ilgili görevlerinde bir dağılım yapamaması, işinin süreklilik gerektirmesinden kaynaklı olarak işini devredememe ya da örgütün izlediği politikalar işyerinden izin almasını zorlaştırması gibi nedenlerden ötürü kişinin fiziksel yada ruhsal iyi oluş halinin tam olmadığı durumlarda işbaşında bulunmaya itmektedir.

Bireyin işe bağlılığı ya da işkoliklik olarak adlandırabileceğimiz kişinin işini yaparken heyecan duyması ve tatmin hissetmesi de çalışanı fiziksel ve ruhsal olarak iyilik halinde olmaması durumlarında işe gitmeye yönelmektedir. Tüm bunların sonucu olarak da işgücü piyasasında kurumlarda devam eden süreçte kişinin enerji kaybı nedeniyle verimsizlik ve çalışanın potansiyelinden tam olarak yararlanılamamasına neden olacaktır. Çalışmada sektör olarak eğitim kurumlarının her iki konuya da örnek teşkil edebilecek bir sektör olduğu düşünüldüğünden dolayı seçilmiştir. Eğitim kurumlarında hem işin sürekliliği ve başkasına devredilememesi, hem de bireysel tatmin yolu ile gerçekleşen bir işe bağlılık

\* Bu çalışma, VIII. International Balkan and Near Eastern Social Sciences Congresses Series, 21-22 Nisan, 2018, Plovdiv/ Bulgaria'da sunulmuş olan bildirinin genişletilmiş tam metnidir.

\*\* Öğr. Gör., Kadir Has Üniversitesi, Kadir Has Meslek Yüksekokulu, feyza.oran@khas.edu.tr

\*\*\* Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, sinanunsar@yahoo.com



durumunun diğer sektörlere göre daha yoğun yaşanabileceği düşünüldüğünden, ilgili sektör üzerinden araştırma gerçekleştirilmiş ve sonuçlar incelenmiştir.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Presenteeism tanımı ve kapsam

Verimlilikteki iyileştirmeler çok fazla faktöre bağlı olmasına rağmen, insan sermayesi hala çok önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Sosyal sermaye kavramının önemi kurum içi grup davranışında ortaya çıkmak ile birlikte bireyin işini anlamlı olarak görmesini sağlayarak işiyle özdeşleşmesini ve işinden duyduğu tatminin de artmasını olarak tanımlanan verimlilik kavramlarına da örgüt içinde olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Akan ve Ülker, 2015: 324). Sosyal sermaye açısından çoğu kuruluşlar için maaş giderleri büyük bir masraf kalemini oluşturmaktadır. Bu gider içinde, devamsızlık ve presenteeismden gelen maliyetler de bulunmaktadır. Presenteeism kavramı iş sağlığı ile ilgili verimlilik kaybı ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak iş yerinde optimal çalışma performansına göre azaltılmış işçi verimliliği veya üretkenliğini ölçmektedir. Wang ve arkadaşları devamsızlıktan ziyade presenteeism daha büyük kayıplara yol açtığını göstermişlerdir. Ayrıca firmalara hastalık maliyetinin presenteeism ile ölçülen maliyeti, devamsızlık maliyetinden daha büyük olarak bulunmuştur (Scuffham ve Whiteford, 2013: 127-128). Ayrıca Dew, presenteeism, hasta iken işe gelme kararının bireyler tarafından rasyonel bir temele dayandırıldığını belirtmiştir. Presenteeismi teşvik eden faktörlerin işyeri ve meslek grupları arasında farklılık gösterdiğini öne sürmüştür. Araştırmalar kamu sektöründe çalışanlarda presenteeism daha yüksek olduğunu göstermiştir. Sosyal hizmet ve eğitim gibi alanlarda sorumluluk duygusunun daha çok olması ve yerinin doldurulmasındaki zorluk nedeni ile presenteeism daha fazla olduğu ileri sürülmüştür. Hansen and Anderson (2008)'e göre iş ile ilgili faktörler, kişisel faktörlere göre çalışanların hasta iken işe gitme konusundaki kararlarını daha fazla etkilemektedir. Aronsson and Gustafsson (2005)'teki çalışmasında ise zaman baskısı, iş üzerindeki kontrolün, insan kaynağındaki yetersizliğin presenteeism ile ilgili olduğu bir model önermiştir (Collins ve Cartwright, 2012: 430).

İşgücü verimliliği, şirketin tüm işletme içindeki sürdürülebilir performansı açısından kritik bir faktördür. İşgücü devamsızlığındaki bireysel derecedeki kayıplar verilerle hesaplanabilir. Ancak fiziksel olarak işbaşında olup, verimlilik açısından normal işgücünün aşağısındaki bir etkinlik gösterilmesi olarak adlandırılan presenteeism kavramının yarattığı kaybın ölçülebilmesi zordur. İş gücü verimliliği çeşitli faktörlerle ilgili olabilir. Doğrudan etkili olan faktörler arasında mesleki çevre ya da iş becerileri sayılırken, dolaylı olarak etkili faktörler arasında sağlık faktörünün etkisi ve iyilik hali sayılabilir (Koopman vd., 2002: 14). Kurumların çalışanlarını hasta olmalarına rağmen iş başında bulunmaya teşvik etmesi, iş yerinde presenteeism ortaya çıkmasına neden olmaktadır. (Markussen, Mykletun ve Roed, 2012: 960). İş gücü verimliliğini arttırmak için çalışan sağlığını geliştirmek kuruluşlar açısından giderek önem taşımaktadır. İşçi sağlığı ve değerlendirilmesi kapsamında özellikle hastalık sebebiyle devamsızlık olarak adlandırılan absenteeism, üzerine yapılan çalışmaların yanında presenteeism de giderek önem kazanan bir kavram haline gelmiştir. İş yerinde hastalık sebebi ile düşük performans gösterilmesini ifade eden presenteeism kurumlarda neden olduğu iş gücü kaybı da çalışmaların odağında yer almaya başlamıştır (Yamamoto, Loerbroks ve Terris, 2009: 471). Presenteeism genellikle öz- bildirim anketleri ile ölçülmektedir (Kigozi, Lewis, Jowett, Barton ve Coast, 2014: 409).

İşgücüne katılımı olan bireyin verimlilik kaybı farklı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu durumda da presenteeism bir ölçüde iş yerindeki gizli maliyet kavramı olarak görülmektedir (Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg ve Graves, 2007: 65). Presenteeism konusu çalışma sosyolojisi ile sağlık ve hastalık sosyolojisinin alt disiplinleri içerisinde yer almaktadır. Bellaby iş sağlığı ile ilgili bir dizi yaklaşım özetlemektedir. Özellikle tıbbi sosyoloji ve sosyal antropolojiyi Marx'ın yabancılaşma teorisinde birleştirmektedir. Hangi seçimlerin kimler için gerçek bir seçenek olduğu konusunda Bellaby meslek seçiminde toplumsal bir model konuşlandırır (Dew, Keefe ve Small, 2005: 2274).

Sağlıktan kaynaklı verimlilikte görülen azalmalar absenteeism ya da presenteeism olarak açıklanmaktadır (Koopman vd., 2002: 14). Absenteeism sağlık nedeniyle işte görülen devamsızlık olarak tanımlanırken, presenteeism ise işte fiziki olarak var olup, işe kendini verememe nedeniyle, verimlilikte görülen düşüş olarak tanımlanabilir.

Presenteeism hastalık ve şikayetlere rağmen işlerine dönmesini, dinlenme yokluğunu ifade eden bir kavram olarak kullanılmaktadır. Hastalığa rağmen çalışmak anlamına karşılık gelmektedir (Dew, Keefe ve Small, 2005: 2273).



Presenteeism; çalışanların, çalışma süresince zihinsel, duygusal ve davranışsal boyutunu içermektedir. Presenteeism iş yerindeki üst ve orta düzey yönetim pozisyonlarında çalışanlar açısından özellikle incelenmesi gereken bir kavramdır (Koopman vd., 2002: 15).

Cooper (1998) presenteeismi çok uzun saatler çalışmak durumunda kalınmasıyla ortaya çıkan ezici bir durum olarak tanımlamaktadır. Lowe (2002)' a göre presenteeism iki ayrı çalışan davranışında kendini göstermektedir. İlk olarak bağlılığın bir ifadesi şeklinde ya da iş güvensizliği ile mücadele etme de bir yol olarak aşırı çalışma saatleri koymak anlamına gelebilir. İkincisi ise, çalışanların hasta veya yaralı olmaları durumunda da işe gitmeleri şeklinde gösterilmektedir (Cullen ve McLaughlin, 2006: 510-511).

Presenteeismın ortaya çıkmasında mevcut ekonomik iklimin yanı sıra çalıştıkları örgütün kültürü ve değerleri de etkili olabilmektedir. Güvensiz bir iş piyasası ve ya düşmanca bir iş ortamı, çalışanların hasta olmasına rağmen iş başında bulunmalarında etkili olabilmektedir. Ayrıca çalıştığı kuruluş ve görevleri ile güçlü bir ilişki içinde olan çalışanlarda da hasta iken fiziki olarak iş yerinde bulunma eğilimi görülebilir (Yamamoto, Loerbroks ve Terris, 2009: 471). Ayrıca yaşam deneyimleri ve alışkanlıklar da verimliliğin düşüşünde neden olarak görülmektedir (Yamamoto, Loerbroks ve Terris, 2009: 472).

Presenteeismın gerçekleşmesinde hastalık iznini körelten şirket faktörlerinin etkisi sayılabilir. Baskıcı bir şirket politikası kişilerde depresyona yol açmakla birlikte verimlilik kaybının yaşanması olasılığını artırabilir. (Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg ve Graves, 2007: 73). Günümüzde farklı kültürlerin sahip olduğu iş anlayışlarına Japonya örnek gösterilebilir. Japonya'da özellikle aile şirketlerinin bir sonucu olarak çıkan ve "fazla mesai kaynaklı ölüm" olarak adlandırılan *karoçi* sözcüğü literatüre girmiştir. Japon toplumlarında çalışkanlık en büyük erdem olarak görülmekte ve çalışanın mesaiye kalması, hatta masa başında uyuklaması bile şirket sahiplerinin saygısını kazanmasını sağlamaktadır. Japon hükümetinin yaptığı bir çalışma her beş çalışandan birinin karoçi riski altında olduğunu belirtmiştir. 2016 yılında yılda 4.000 saat fazla mesai yapan, hafta sonlarını da çalışarak geçiren bir şirket çalışanın intihar etmesi ile bu konu gündeme gelmiştir (Cumhuriyet, 2017). Bu vaka, presenteeismın aynı zamanda çalışanların ruhsal sağlığını da tehdit ettiğinin kanıtı niteliğinde gösterilebilir.

Presenteeismın en yüksek olduğu sektörler arasında eğitim ve sağlık hizmetleri bulunmuştur. Presenteeism konusuna çok odaklanılmamasının, absenteeism konusunun öncelikli olmasının sebebi olarak çalışanların sağlık sorunlarında devamlılığın öncelik olarak ele alınmasının vurgulanmasından dolayı geri planda kalmıştır. Presenteeisme özellikle dikkat edilmesi gerektiğini belirten literatüre göre, bu durumun algılanmasının, işyeri kazalarının gerçekleşmesine engel olabilecek bir faktör olduğu belirtilmektedir. Presenteeismın iş yeri tehlikeleri ve stresi de teşvik edici olduğu öne sürülmektedir (Dew, Keefe ve Small, 2005: 2274).

## 2.2. Yönetim Değerleri Açısından Presenteeism

Presenteeism, yöneticilerin planladığı görünen bir davranış stiline çalışan ve kuruma olumsuz bir yansımaya olduğu söylenilebilir. Yöneticilerin farkında olması gereken ve çalışanlardaki iş- yaşam dengesi sağlanarak azaltılabilecek bir durum olarak görülebilir. Ancak yöneticilerin göstermelik uzun çalışma sürelerinin gereksizliğini fark etmeleri gerekmektedir.

Görev, zaman baskısı, takım çalışmasına güven ve uzun saatler, ertelenemeyen işler, hastalık izni olmaması gibi istihdama ilişkin şartlar gibi örgütsel faktörler ve politikalar presenteeism ile ilişkilendirilmiştir (Cocker vd., 2011: 232). Liderlik konusu yine örgütlerde presenteeisme etki edebilecek bir faktör olarak görülebilir. Liderin görev odaklı mı yoksa insan-ilişki odaklı mı bir yaklaşımı benimsediği öne çıkmaktadır. Görev odaklı lider sadece başarı odaklı olmakla birlikte, insan -ilişki odaklı yaklaşımı benimseyen bir lider ise anlayış, takipçilerin ihtiyaçlarını fark etme ve yanıtlanma, kişisel ihtiyaçlarına grup içinde odaklanma konularına eğilecektir (Akan B. , 2016: 20). Sosyal yardım, eğitim içeren meslekler ve denetim sorumluluğu taşıyan işler presenteeism ile yüksek oranda ilişkidir. Ayrıca, devamsızlığa yönelik tutum ve dürüstlük gibi kişilik tutumu, psikolojik dayanıklılık ve aşırı bağlılık durumlarının, çalışmaya katılım davranışı sergilenmesine neden olarak gösterilmektedir (Cocker vd., 2011: 232).

Simpson'ın presenteeisme ilişkin görüşüne göre, çocuklu kadınların uzun çalışma süreleri gibi nedenlerle aile çatışmasından dolayı iş taleplerinde bunları belirlemektedirler ve daha az presenteeist davranış sergilemeleri olasıdır. Bununla birlikte Aronsson çocuk sahibi olanların iş yaşamında daha sık hasta olduklarına dikkat çekti. Buna göre, aile yaşamının presenteeist davranışı teşvik ettiğini belirtmiştir. Ancak çocukların presenteeist davranışı güçlendirdiği henüz kesin değildir (Bierla, Huver ve Richard, 2013: 1540).

İş güvenliği ve ödüllendirme sistemi gibi değişkenler presenteeism üzerinde önemli rol oynamaktadır. Ferreira ve Martinez'in özel ve devlet ilköğretim öğretmenleri üzerinde presenteeism ve



tükenmişliği araştırdığı çalışmasında işin tamamlanması ve dikkatin dağılmasında özel okullardaki öğretmenler üzerinde daha fazla baskı olduğu saptanmıştır. Kamu ve özel okullar arasındaki bu farklılık önemli ölçüde kamu okullarında iş güvencesinin, yan haklarının daha fazla olması neden olarak gösterilmiştir. Özel okul öğretmenleri zor hedeflere ulaşmak ve yüksek performans seviyeleri elde etmek için üzerlerinde daha fazla baskı hissetmektedirler (Ferreira ve Martinez, 2012: 4387).

### 2.3. Presenteeism'in Yarattığı Olumsuzluklar

Presenteeism hem kuruluşlar açısından hem de bireysel bazda çalışanlar açısından sayısız zorluklar yaratmaktadır. Bireysel bazda bakıldığında, artan çalışma saatleri ve ortaya çıkan ciddi sağlık problemleri, ailevi zorluklar ve yaşam memnuniyetsizliği arasında ampirik çalışma sonuçlarına göre güçlü bir ilişki bulunmuştur. Genel anlamda presenteeism'in etkisi, çalışanların kurumdaki etkinlik ve verimliliklerindeki maliyetleri açısından kurumsal düzeyde olumsuz yönde bulunmuştur. Cooper, presenteeismi, 1990'ların başında, yaygın olarak küçülme eğiliminin görülmesine bağlamaktadır. Presenteeism paradoksunun yarattığı çalışma kültürü içinde yöneticiler çalışanlarını fiziksel olarak işlerinin başında iken eş zamanlı olarak da etkili bir zihinsel performans sergilemelerini istemektedirler. Presenteeism iş gücünün etkinliğindeki görünmez bir yavaşlama olarak adlandırılabilir. Presenteeismde, iş yerinde devamlı kayıtlı çalışan sayısı mükemmel görünebilir fakat daha az etkili performans gösterebilirler. Bu durumda da, devamlılığın devamsızlığa oranı 32 kat daha fazla bir verimlilik kaybı ile sonuçlanmaktadır (Cullen ve McLaughlin, 2006: 511).

Özellikle mesleklere bağlı olarak ortaya çıkan kronik hastalıklardaki artış oranlarını azaltmak amacıyla, kurumların mesleklere yönelik olarak gerekli tedbirleri alması örgütsel ve toplumsal bir öncelik olmalıdır. Böylelikle presenteeismden kaynaklı performans düşüşlerinin de önüne geçilebilir. Yapılan çalışmalarda presenteeismden kaynaklı verimlilik kaybının neden olduğu maliyetler %71 iken, kalan %29'luk verimlilik kaybından kalan maliyetlerin ise absenteeismden kaynaklı olduğu belirtilmiştir. Çalışan başına presenteeism'in yıllık maliyetinin ortalama 1919 dolar olduğu tahmin edilmektedir. Verimlilikle ilgili kayıpların ana nedenleri de stres ve saman nezlesine dayandırılmaktadır (Yamamoto, Loerbroks ve Terris, 2009: 471).

Presenteeismdeki ekonomik verimlilikteki maliyet kaybı, depresyondaki kadar %86 gibi büyük bir oran olarak tespit edilmiştir. İş yerindeki ruhsal açıdan bozukluk olarak ele alındığında bu gizli maliyete ekstra bir boyut katmakta ve potansiyel kazançları da engellemektedir (Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg ve Graves, 2007: 66). Sanderson vd. çalışmaları depresyon ve anksiyetenin absenteeisme göre presenteeism ile daha güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir (Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg ve Graves, 2007: 73). Yine depresyonda olup aktif iş gücüne katılım gösteren bireylerde azalan verimlilikleri nedeniyle potansiyel bir maliyet unsuru olarak gösterilmektedir. Çalışma yaşamında depresyondan kaynaklanan iş verimliliğindeki zaman kaybının yıllık doğrudan ve dolaylı maliyetleri toplamı olarak 182 milyar Amerikan doları, 15,1 milyar UK poundu ve 12,6 milyar Avustralya dolarına karşılık geldiği belirtilmiştir (Cocker vd., 2011: 231-232).

Çalışmalar farklı işyerlerindeki düzenlemelerin farklı ölüm oranı derecesinde etkileri olduğunu göstermiştir. Örneğin işçilerin otonomi ve iş süreci üzerindeki kontrolü kronik kalp hastalığı ile olumsuz yönde bir ilişkisi bulunmuştur (Dew, Keefe ve Small, 2005: 2273).

Presenteeism, devamsızlığa göre belki tercih edilebilir olarak görünebilir. Ancak, bazı meslekler ve sektörler içinde, presenteeism mal veya itibara zarar ya da çalışanlarda yaralanma riski ile karşılaşılmasına neden olabilir. Ek olarak örgütün işleyişini etkilemeden daha sonraki tarihte gerçekleştirilebilecek depolanabilir işlerde devamsızlığın, presenteeisme göre meydana gelmesi daha olasıdır (Scuffham ve Whiteford, 2013: 128).

Presenteeism'in bir diğer etkisi ise miktarın yanı sıra yapılan işin kalitesini de etkilemesidir. Genel olarak yapılan çalışmalarda presenteeism'in maliyetinin devamsızlıktan daha fazla maliyete yol açtığı bulunmasına rağmen presenteeism konusu daha az ilgi görmüştür (Kigozi, Lewis, Jowett, Barton ve Coast, 2014: 409).

Yetişkinlerin çoğu kolesterol, yüksek kilo gibi çeşitli sağlık problemlerine sahiptir ve işlerine devam etmektedirler. Çalışanlarda ev, iş ve finansal faktörlerden kaynaklı stres içindedirler. Sağlık açısından ciddi riskler taşıması ile birlikte işçi verimliliğinin azalmasına, çalışanlarda biliş ve konsantrasyon azalması gibi günlük işleyişte daha az belirgin etkileri görülebilmektedir. Çalışanlar açısından tutum, denetim, teknoloji ve moral çalışan verimliliğini etkileyen faktörler olarak sayılırken, çalışanların sağlığı da etkin ve verimli bir şekilde işlerini gerçekleştirebilmesi açısından kritik bir etkiye sahiptir. Çalışanın sağlık durumu çalışma hayatının kalitesine engel faktör olarak sayılabilir (Callen, Lindley ve Niederhauser, 2013: 1312).





Presenteeisme genellikle verimlilik kaybı açısından yaklaşılmıştır. Ayrıca çalışanın sağlıklı olma halini de etkileyebilen bir durumdur. Özellikle duygusal tükenmişlik, anksiyete gibi psikolojik ve zihinsel göstergelerin yanı sıra, kan basıncı, kalp hastalığı gibi fiziksel sağlık sorunlarında kombinasyonunu içermektedir (Lu, Peng, Lin ve Cooper, 2014: 166). Lu vd. presenteeismin söz edilen zararlı etkilerini önleyebilmek için "iyileşme teorisini" savunmuşlardır. İş görenlerin işte sarf ettikleri çaba sonrasında iyileşmesi, hem fiziksel hem de psikolojik olarak şarj olması için yeterli dinlenmeye ihtiyaç duyduğudur. Yeterli iyileşme sağlanmadan çabalarının artırılması, daha uzun süreli sağlık problemlerine ve enerji tükenmesine yol açacaktır. İş görenler hasta olduklarında presenteeism bağlamında bu teoriyi uygulamak işlerinden uzaklaşıp, dinlenme süresini kapsayan bir iyileşmeyi tamamlamalarına özellikle ihtiyaç vardır. Hastayken işe dahil olmak, iş görenleri iyileşme fırsatından mahrum etmektedir. Hasta iken işe katılım göstermek ve iş yükü almak, aşağıya doğru bir sarmalı tetikleyebilir ve tükenmişlik ihtimalinin artması ortaya çıkabilir (Lu, Peng, Lin ve Cooper, 2014: 166-167).

Collins ve Cartwright'in araştırmasında presenteeismin gerçekleşmesindeki bir diğer faktör ise iş etiği olarak gösterilmiştir (Collins ve Cartwright, 2012: 440).

#### **2.4. İşe Bağlılık ve Presenteeism İlişkisi**

Salonova ve ark. tarafından işe bağlılık, kişinin işine duyduğu sürekliliği olan, olumlu duygusal ve bilişsel bir durum olarak tanımlanmıştır (Eryılmaz ve Doğan, 2012: 50).

İşe bağlılık, iş ile ilgili durumların yerine getirilmesindeki canlılık, adanmışlık, yoğunlaşma ile karakterize edilen olumlu zihinsel durumları ifade etmektedir. İşe bağlılık, kişinin çalışırken karşılaştığı zorluklar karşısında da kendisini zihinsel olarak esnek ve enerjik hissetmesi olarak karakterize edilmektedir. İşe istek duymak, kişinin çalışmalarına yatırım yapma arzusu ve işte sebat etme olarak tanımlanmaktadır. Adanma boyutunda, duygularda algılanan işaretler ise coşku, ilham, gurur ve meydan okuma şeklinde anlamlandırılabilir. Katılımın yoğunlaşma olarak adlandırılan üçüncü belirleyici özelliği de, kişinin tam konsantre olarak işine dalmış olmasını ifade etmektedir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006: 498).

İşe bağlılık tükenmişlik durumunun tam karşıtı olarak tanımlanmaktadır. İşine bağlı kişiler, tükenmişlik şikayetine sahip olanların aksine iş faaliyetlerini istek ile yerine getirmektedirler (Schaufeli ve Bakker, 2003: 4). Yapılan araştırmalarda, işe bağlılık tükenmişlik kavramının karşıt kavramı olarak tanımlanmış ve kişisel kaynakların işe bağlılık ile ilişkili olduğu belirlenmiştir. Yani öz yeterlilik, organizasyon bazlı benlik saygısı ve iyimserlik ile anlamlı olduğu bulunmuştur (Chunghtai ve Buckley, 2008: 50).

İş süreçlerinde psikolojik ve fiziksel çabaya gereksinim duyulmaktadır. Bu durum da, sonuçtaki maliyetlere etki etmektedir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006: 497). Presenteeism konusu, işe bağlılık açısından incelendiğinde verimlilik ortak bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. İşe bağlılığı yüksek olan bireylerin presenteeist davranış şeklini de göstermesi beklenmektedir. Yani kişi hasta olarak işinde bulunduğu durumda da işe bağlılık sebebiyle işini aksatmamaya çalışacaktır ancak, veriminde düşme olması beklenmektedir. Verimdeki düşüş, çalışan farklılığı açısından kalite kaybı, şirket itibarının aksaklıklar nedeniyle zedelenmesi, hatalı imalattan doğan zararlar gibi birçok sonuca yol açacağı öngörülebilir. Bu durumda da iş verimliliğini artırması beklenen işe bağlılık olgusu presenteeist davranışa dönüştüğü takdirde iş verimsizliği, iş kaybı hatta imalat işletmelerinde iş gören kazalarına varan ciddi boyutta zararlara neden olması beklenmektedir.

### **3. ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Amaç, Yöntem ve Kapsam**

Çalışmanın amacı, işe bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkiyi açıklamak şeklinde özetlenebilir. Veri toplamada anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada uygulanan anket soruları olanak ve maliyetlerden dolayı, İstanbul ilindeki devlette ilk ve orta okullarda çalışan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

#### **3.2. Örnekleme**

Çalışmada kullanılan örnek İstanbul'da bulunan 4 farklı devlet okulundan, kolayda örnekleme yöntemi ile toplanan toplam 204 ilk ve ortaokul öğretmeninden elde edilen verilerden oluşmaktadır.

#### **3.3. Ölçme Aracı**

Ankette kullanılan ölçüler literatürde bulunan çalışmalarda kullanılan anketlerden uyarlanmıştır. Presenteeism ölçümünde kullanılan değişkenler Koopman vd. (2002) çalışmasından alınmıştır. İşe bağlılık ölçümündeki değişkenler ise Schaufeli ve Bakker (2003)'ün çevirisi olan Eryılmaz ve Doğan (2012) tarihli çalışmasından alınmıştır. Anket, likert tipi ölçümle, cevaplar için beş aralıktan oluşan ifadeler kullanılmıştır.



İfadeler şu şekildedir: 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Fikrim yok, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum. Ankette ayrıca 5 adet demografik soru bulunmaktadır.

### 3.4. İstatistiksel Yöntemler

Çalışma elde edilen veriler SPSS Windows 17,0 programı ile değerlendirildi. İç tutarlılık katsayıları her ölçü için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Değişkenler arası bağımlılığın varlığını tespit etmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Elde edilen veriler parametrik olmayan Kuruskall Wallis, Mann Whitney U testleri ile değerlendirilmiştir.

### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırma devlet okulunda ilk ve orta öğretimde görev yapan 204 öğretmene uygulanmıştır. Araştırma verileri rastgele seçilmiş 4 farklı okuldan toplanmıştır. Veriler yorumlanmadan önce ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiştir. Presenteeism ölçeğinin güvenilirlik katsayısı olan cronbach's alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Presenteeism ölçeğinin alt boyutları olan görevi tamamlama boyutunun cronbach's alpha değeri 0,83 ve dikkat dağınıklığından kaçınma boyutunun cronbach's alpha değeri ise 0,58 olarak bulunmuştur. İşe bağlılık ölçeğinin cronbach's alpha değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, presenteeism ölçeğinin toplam varyansa yapmış olduğu katkı %65,69 olarak belirlenmiştir. KMO değeri ise 0,736 olduğundan dolayı faktör analizi yapmaya uygun bir veri seti olduğunu göstermektedir. Barlett Küresellik testi için  $p=0,000<0,05$  olduğundan dolayı ölçek faktör analizi yapmaya uygundur.

Tablo 1: Presenteeism ölçeğine ait varyans değerleri

Faktör	Özdeğer			Kare yükleri dönüş toplamları		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,784	46,408	46,408	2,266	37,774	37,774
2	1,157	19,282	65,690	1,675	27,916	65,690
3	,791	13,179	78,869			
4	,584	9,740	88,609			
5	,469	7,824	96,433			
6	,214	3,567	100,000			

$\chi^2=378,410$ ;  $df=15$ ;  $p=0,000$ ;  $p<0,05$

Tablo 2'de görüldüğü üzere, presenteeism ölçeği görevi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 2: Presenteeism ölçeği faktör analizi sonuçları

	Faktör	
	1	2
görevi tamamlama	,913	,098
görevi tamamlama	,894	,151
görevi tamamlama	,744	,274
dikkat dağınıklığından kaçınma	,239	,757
dikkat dağınıklığından kaçınma	,107	,721
dikkat dağınıklığından kaçınma	,103	,688

Tablo 3'te görüldüğü üzere, KMO değeri 0,908 olduğundan dolayı faktör analizi yapmaya uygun bir yapı göstermektedir. Barlett Küresellik testi için  $p=0,000<0,05$  olduğundan dolayı ölçek faktör analizi yapmaya uygundur. Ancak, işe bağlılık ölçeğinde binişik faktörler ortaya çıktığından dolayı tek faktör olarak ele alınmıştır.



**Tablo 3: İşe bağlılık ölçeğine ait varyans değerleri**

Faktör	Başlangıç Özdeğeri		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	7,090	41,708	41,708
2	1,383	8,136	49,844
3	1,149	6,759	56,603
4	1,047	6,160	62,763
5	,854	5,023	67,786
6	,790	4,646	72,432
7	,686	4,035	76,467
8	,609	3,582	80,049
9	,565	3,323	83,372
10	,521	3,062	86,435
11	,439	2,581	89,015
12	,407	2,395	91,410
13	,379	2,229	93,640
14	,320	1,882	95,522
15	,292	1,716	97,237
16	,256	1,504	98,741
17	,214	1,259	100,000

$\chi^2=1570,568$ ;  $df=136$ ;  $p=0,000$ ;  $p<0,05$

#### 4.1. Sosyo-Demografik Bulgular

Tablo 4'te görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenler dört farklı okuldan seçilmiştir. Okulların araştırmaya katılım düzeyleri aşağıda gruplandırılmıştır.

**Tablo 4: Okul bazında çalışmaya katılım düzeyleri**

Değer		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
		1. grup	50	24,5	24,5
2. grup	44	21,6	21,6	46,1	
3. grup	71	34,8	34,8	80,9	
4. grup	39	19,1	19,1	100,0	
Toplam	204	100,0	100,0		

Tablo 5'de görüldüğü üzere, çalışmaya katılan öğretmenlerin 142'si 21-30; 53'ü 31-40; 41 yaş ve üstü olanların sayısı ise 9 olarak belirlenmiştir. 21-30 yaş aralığı yeni mezun öğretmenlerin sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 5: Öğretmenlerin yaş değişkenine ilişkin özellikleri**

Değer		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
		21-30 arası	142	69,6	69,6
31-40 arası	53	26,0	26,0	95,6	
41 yaş ve üstü	9	4,4	4,4	100,0	
Toplam	204	100,0	100,0		

Tablo 6'de görüldüğü üzere, çalışmaya katılan öğretmenlerin 121'ini kadınlar 83'ünü ise erkekler oluşturmaktadır. Okul bazında kadın öğretmenlerin sayısının erkek öğretmenlerin sayısından fazla olduğu görülmektedir.

**Tablo 6: Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine ilişkin özellikleri**

Değer		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
		kadın	121	59,3	59,3
erkek	83	40,7	40,7	100,0	
Toplam	204	100,0	100,0		

Tablo 7'de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 5 yıl ve altı iş tecrübesine sahip öğretmenlerin sayısı 119, 6-10 yıl arası tecrübeye sahip öğretmenlerin sayısı 53, 10 yıl ve üstü tecrübeye sahip öğretmenlerin sayısı ise



32 olarak belirlenmiştir. Yaş ortalamasının düşük olması 5 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip öğretmen sayısının yüksek çıkmasına sebep olmuştur.

**Tablo 7: Öğretmenlerin tecrübe değişkenine göre özellikleri**

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	5 yıl ve altı	119	58,3	58,3	58,3
	6-10 yıl arası	53	26,0	26,0	84,3
	10 yıl ve üstü	32	15,7	15,7	100,0
	Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 8’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 11 yıl ve altı mesleki tecrübeye sahip olanların sayısı 176 iken, 12 yıl ve üstü mesleki tecrübeye sahip öğretmenlerin sayısı 28 olarak belirlenmiştir. Genç öğretmen sayısının fazla olması sahip olunan mesleki tecrübe süresinin de az çıkmasına sebep olmuştur.

**Tablo 8: Öğretmenlerin tecrübe değişkenine göre ikili gruplandırılması**

		Frekans	Yüzde	Geçerli yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	11 yıl altı	176	86,3	86,3	86,3
	12 yıl üstü	28	13,7	13,7	100,0
	Total	204	100,0	100,0	

Tablo 9’da görüldüğü üzere, evli öğretmenlerin sayısı 100, bekar öğretmenlerin sayısı 104 olarak belirlenmiştir. Medeni durum açısından dengeli bir sonuç çıktığı söylenilebilir.

**Tablo 9: Öğretmenlerin medeni durumuna göre özellikleri**

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	evli	100	49,0	49,0	49,0
	bekar	104	51,0	51,0	100,0
	Toplam	204	100,0	100,0	

Tablo 10’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin 189’u lisans, 15’i ise lisans üstü eğitimi tamamlamıştır. Bu duruma göre öğretmenlik mesleğinden sonra akademik açıdan kişisel gelişime yönelik çabaların yetersiz kaldığı söylenilebilir.

**Tablo 10: Öğretmenlerin eğitim durumuna göre özellikleri**

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Değer	lisans	189	92,6	92,6	92,6
	lisansüstü	15	7,4	7,4	100,0
	Toplam	204	100,0	100,0	

#### 4.2. Presenteeisme ve işe bağlılık ölçeğine ait normallik testi

Presenteeism ölçeğine ait %95 güven aralığında yapılan normallik testi sonuçları Tablo 11’ de görüldüğü üzere örneklem grup 50’den büyük olduğundan dolayı kolmogorov-smirnov sonuçları okunmuştur.  $p = 0,033 < 0,05$  olduğundan dolayı normal dağılım göstermemektedir.

**Tablo 11: Presenteeism ölçeğine ait normallik testi**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
presenteeism	,065	204	,033	,991	204	,235

İşe bağlılık ölçeğine ait %95 güven aralığında yapılan normallik testi sonuçları Tablo 12’ de görüldüğü üzere örneklem grup 50’den büyük olduğundan dolayı kolmogorov-smirnov sonuçları okunmuştur.  $p = 0,009 < 0,05$  olduğundan dolayı normal dağılım göstermemektedir.





Tablo 12: İşe bağlılık ölçeğine ait normallik testi

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
isebağlılık	,074	204	,009	,971	204	,000

### 4.3. Presenteeism ve işe bağlılık ölçeğine ait test sonuçları

İlgili veri seti normal dağılım göstermediğinden dolayı sonuçlar Mann-Whitney U testi kullanılarak yorumlanmıştır. Presenteeism ile yaş, eğitim ve tecrübe değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. İşe bağlılık ile tecrübe değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ancak diğer değişkenler açısından anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 13'de görüldüğü üzere, eğitim değişkeni açısından incelendiğinde ( $p=0,008<0,05$ ) olduğundan dolayı görevi tamamlama boyutu ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sıra ortalamalarına bakıldığında lisansüstü eğitime sahip olanların lisans eğitimini tamamlamış olanlara göre görevi tamamlamaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Tecrübe değişkeni açısından incelendiğinde presenteeism ( $p=0,04<0,05$ ) ve görevi tamamlama boyutu açısından ( $p=0,003<0,05$ ) olduğundan dolayı ortancaların eşit olmadığı ve aralarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sıra ortalamalarına bakıldığında 12 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanların presenteeism derecesi daha yüksek çıkmıştır ve peresenteeist davranışa meyilli oldukları görülmektedir. Deneyimi yüksek olan öğretmenlerin görevi tamamlama duygusunun daha yoğun olduğu görülmektedir.

Tablo 13: Presenteeisme göre bağımsız değişkenlerin Mann Whitney U Testi Sonuçları

SMEAN(eğitim)	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
Presenteeism (eğitim)	lisans	189	101,38	19160,00	1205,000	,333
	lisansüstü	15	116,67	1750,00		
Görevi tamamlama (eğitim)	lisans	189	99,45	18796,00	841,000	,008
	lisansüstü	15	140,93	2114,00		
Dikkat dağınıklığından kaçınma (eğitim)	lisans	189	103,34	19532,00	1258,000	,463
	lisansüstü	15	91,87	1378,00		
Presenteeism (tecrübe)	11 yıl altı	176	99,13	17447,00	1871,000	,040
	12 yıl üstü	28	123,68	3463,00		
Görevi tamamlama (tecrübe)	11 yıl altı	176	97,62	17180,50	1604,500	,003
	12 yıl üstü	28	133,20	3729,50		
Dikkat dağınıklığından kaçınma (tecrübe)	11 yıl altı	176	102,26	17998,50	2422,500	,885
	12 yıl üstü	28	103,98	2911,50		

Presenteeism ve yaş değişkenine ait sonuçlar incelenirken ikiden fazla karşılaştırma olduğundan dolayı Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Tablo 14'te görüldüğü üzere, yaş değişkeni açısından incelendiğinde presenteeism ( $p=0,029<0,05$ ) ve görevi tamamlama boyutu ( $p=0,025<0,05$ ) olduğundan dolayı yaş düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Presenteeism dereceleri için sıra ortalamaları dikkate alındığında 41 yaş ve üstü öğretmenlerin peresenteeism davranışının daha yüksek çıktığı 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin ise presenteeism davranışlarının daha düşük çıktığı görülmektedir. Bu durumda yaş arttıkça presenteeism davranışının da artacağı söylenebilir.



Tablo 14: Presenteeism ve bağımsız değişkenlere ait Kruskal Wallis Test Sonuçları

SMEAN(yaş_grup)	N	Sıra Ortalaması	SD	$\chi^2$	p	
<b>Presenteeism</b>	21-30 arası	142	95,67	2	7,065	,029
	31-40 arası	53	115,45			
	41 yaş ve üstü	9	134,06			
<b>Görevi tamamlama</b>	21-30 arası	142	95,36	2	7,349	,025
	31-40 arası	53	116,96			
	41 yaş ve üstü	9	130,06			
<b>Dikkat dağınıklığından kaçınma</b>	21-30 arası	142	99,00	2	2,235	,327
	31-40 arası	53	108,23			
	41 yaş ve üstü	9	123,94			
<b>İşe bağlılık</b>	21-30 arası	142	98,40	2	4,121	,127
	31-40 arası	53	107,67			
	41 yaş ve üstü	9	136,72			

Tablo 15'te görüldüğü üzere, işe bağlılık ile tecrübe değişkeni incelendiğinde ( $p=0,05 \leq 0,05$ ) olduğundan dolayı işe bağlılık ile tecrübe düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Sıra ortalamalarına bakıldığında 11 yıl ve altı tecrübeye sahip olanların 12 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

Tablo 15: İşe bağlılık ölçeğine ait Mann Whitney U Testi Sonuçları

Tecrübe	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p	
İşe bağlılık	11 yıl altı	176	99,27	17471,00	1895,000	,050
	12 yıl üstü	28	122,82	3439,00		
Total	204					

Veri setindeki örneklem sayısı 204 (51'in üzerinde) olduğundan ve normal dağılım göstermediğinden dolayı işe bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla spearman testi uygulanmıştır.

Çıkan sonuçların değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler temel alınarak yorumlamaya gidilmiştir.

$r < 0.2$  ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok

0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon

0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon

0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon

$0.8 >$  ise çok yüksek korelasyon yorumu yapılmıştır (Kul, 2017).

$p=0,000 < 0,05$  olduğundan dolayı değişkenler arasından pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Korelasyon katsayısı (-1); (+1) aralığındadır. Tablo 16'da görüldüğü üzere, işe bağlılık ve presenteeism arasında  $r = 0,394$  pozitif yönlü zayıf bir ilişki, işe bağlılık ve görevi tamamlama arasında  $r = 0,415$  orta şiddette pozitif yönlü bir ilişki, işe bağlılık ile dikkat dağınıklığından kaçınma arasında  $r = 0,243$  pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Presenteeism'in kendi alt boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde ise presenteeism ve görevi tamamlama arasında  $r = 0,843$  pozitif yönlü yüksek korelasyon, presenteeism ve dikkat dağınıklığından kaçınma boyutu arasında  $r = 0,779$  pozitif yönlü yüksek korelasyon, görevi



tamamlama boyutu ile dikkat dağınıklığından kaçınma boyutu arasında ise  $r = 0,363$  pozitif yönlü zayıf korelasyon ilişkisi bulunmuştur.

Tablo 16: Presenteeism ve İşe Bağlılık Değişkenlerine ait korelasyon katsayıları

Spearman's rho		Presenteeism	Görevi tamamlama	Dikkat dağınıklığından kaçınma	İşe bağlılık
presenteeism	Correlation Coefficient	1,000	,843**	,779**	,394**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
Görevi tamamlama	Correlation Coefficient	,843**	1,000	,363**	,415**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
Dikkat dağınıklığından kaçınma	Correlation Coefficient	,779**	,363**	1,000	,243**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
İşe bağlılık	Correlation Coefficient	,394**	,415**	,243**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

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

## Sonuç

Sonuçlar genel olarak incelendiğinde presenteeism konusunun işletmelerdeki verimlilik çabalarında ortaya çıkan görünmeyen bir maliyet kalemi olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenebilir. Çalışanların hem fiziki hem de ruhsal sağlıklarının devamlılığı açısından presenteeism konusunu kurumların gündeme alması gerekmektedir. Literatürdeki sonuçlara ilişkin incelemeler de aşağıda sıralanmıştır:

Walker vd (2017), fiziksel aktivite ile presenteeism arasındaki boylamsal ilişkiyi inceledikleri araştırmalarını Teksas'daki üniversite de çalışan 6515 çalışan üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Araştırmaya göre fiziksel aktivitenin çalışma limitleri ile bağlantılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanlar arasında fiziksel aktivitenin artırılması, sağlık ile ilgili iş sınırlamalarını azaltmaktadır. Çalışanların fiziksel aktivitelerinin desteklenmesinin presenteeismi önlemeye ve azaltmaya yardımcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Walker, Tullar, Diamond, Kohl ve Amick, 2017: 120).

Zengin ve Kaygın (2016), presenteeism ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarını Kars Sosyal Güvenlik Kurumu'ndaki 47 çalışan üzerinde gerçekleştirmişler ve tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duyarsızlaşma ile presenteeism arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak demografik özellikler ile presenteeism arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Zengin ve Kaygın, 2016: 498).

Baysal vd. (2015) 207 akademik personel üzerinde presenteeism'in örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ancak akademik personelin presenteeism ile yaş ve görev süresi değişkenleri açısından pozitif yönde farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu, 2015: 147).

Güdü ve Bozok (2015) presenteeism ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin ilişkisini araştırdıkları çalışmalarını Trabzon'da bulunan 58 seyahat acentasındaki 102 işgören üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışanların presenteeism ile ruhsal iyilik hali, fiziksel iyilik hali ve yaşam doyumları arasında zıt yönlü bir ilişki bulunmuştur. Ancak korelasyon katsayısı düşük olduğundan dolayı istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiden bahsedilememiştir (Demirbulat ve Bozok, 2015: 11).

Mandıracıoğlu vd.(2015) kronik hastalıklar ile presenteeism ve absenteizm ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmalarını İzmir'de 4 farklı sektörde çalışan toplam 556 çalışan üzerinde gerçekleştirmişlerdir. Çalışanların kronik hastalığının ya da ailede bakıma gereksinim duyan birinin varlığı halinde devamsızlık sorunu yüksek çıkmıştır. Kadınlarda ve yüksek tempolu çalışan işgörenlerde ve kronik hastalığı bulunan işgörenlerde de presenteeism sonuçları yüksek çıkmıştır (Mandıracıoğlu, Bölükbaş, Demirel ve Gümeli, 2015).



Aronsson vd. (2000) hasta fakat işbaşında olmak konusu odaklı olarak İsveç emek piyasasında 3801 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışanlardan üçte biri önceki yıl içinde iki kez veya daha fazla hastalandıkları halde işbaşı yaptıklarını belirtmişlerdir. Bu duruma maruz kalanların en fazla bakım(hemşire, bakımevi çalışanları, ebeler) sektörü ve eğitim (ilkokul ve anaokulu öğretmenleri) sektörü içinde çalışanlarda karşılaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Aronsson, Gustafsson ve Dallner, 2000: 502).

Yapılan çalışmada sonuçlar incelendiğinde ise presenteesimin yaş, eğitim ve tecrübe ile arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. 41 yaş ve üstü öğretmenlerin presenteeism davranışının daha yüksek çıktığı 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin ise presenteeism davranışlarının daha düşük çıktığı görülmektedir. Bu durumda yaş arttıkça presenteeism davranışında artacağı söylenilebilir. Eğitim değişkenine bakıldığında lisansüstü eğitime sahip olanların lisans eğitimini tamamlamış olanlara göre görevi tamamlamaya daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Tecrübe değişkeni açısından incelendiğinde 12 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanların presenteeism derecesi daha yüksek çıkmıştır ve presenteeist davranışa meyilli oldukları görülmektedir. Deneyimi yüksek olan öğretmenlerin görevi tamamlama duygusunun daha yoğun olduğu görülmektedir. İşe bağlılık ile tecrübe değişkeni incelendiğinde ise 11 yıl ve altı tecrübeye sahip olanların 12 yıl ve üstü tecrübeye sahip olanlara göre işe bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Presenteeism ile benzer sonuçlara rastlanıldığı söylenebilir. Presenteeism ve işe bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Genel anlamda çalışan sağlığının korunmasından da sorumlu olan işletmelerin verimliliklerini arttırmak adına prodüktivite ölçümleri ile çalışanların mesai saatlerini düzenlemesi ve uzun vadede çalışanların ruhsal açıdan iyi hal durumlarının korunmasına da destek vermesi gerekmektedir.

#### KAYNAKÇA

- Akan, B. (2016). Liderlik ve Ekip Yönetimi. A. S. Ünsar (Dü.) içinde, *Liderlik Üzerine Güncel Yazılar* (s. 15-47). Çanakkale: Paradigma Akademi.
- Akan, B. B., ve Ülker, F. E. (2015). Sosyal Sermayenin İş Tatminine Olan Etkisi: Namık Kemal Üniversitesi Örneği. 1. *Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi: "Sosyal Sermaye"* (s. 324-331). Konya: Kültür A.Ş.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., ve Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Epidemiol Community Health*, 54, 502-509.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2015). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinden Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges - Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı*, 4(3), 134-152.
- Bierla, I., Huver, B., ve Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Callen, B., Lindley, L. C., ve Niederhauser, V. P. (2013, November). Health Risk Factors Associated With Presenteeism in the Workplace. *JOEM*, 55(11), 1312-1317.
- Chunghtai, A. A., ve Buckley, F. (2008). Work Engagement and its Relationship with State and Trait Trust: A Conceptual Analysis. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 47-71.
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Alison, V., Otahal, P., ve Sanderson, K. (2011). Factors associated with presenteeism among employed Australian adults reporting lifetime major depression with 12-month symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 135, 231-240.
- Collins, A., ve Cartwright, S. (2012). Why come into work ill? Individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429-442.
- Cullen, J., & McLaughlin, A. (2006). What drives the persistence of presenteeism as a managerial value in hotels?: Observations noted during an Irish work-life balance research project. *Hospitality Management*, 25, 510-516.
- Cumhuriyet. (2017, Nisan 19). [cumhuriyet.com.tr](http://www.cumhuriyet.com.tr). Mayıs 11, 2017 tarihinde [http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/dunya/724351/Fazla\\_calismaya\\_bagli\\_intiharlarin\\_arttigi\\_Japonya\\_da\\_mesaiye\\_100\\_saat\\_sini\\_ri\\_getiriliyor.html#](http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/dunya/724351/Fazla_calismaya_bagli_intiharlarin_arttigi_Japonya_da_mesaiye_100_saat_sini_ri_getiriliyor.html#) adresinden alındı
- Demirbulat, G. Ö., ve 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*, 16(27), 7-13.
- Dew, K., Keefe, V., ve Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60, 2273-2282.
- Eryılmaz, A., ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 12, 49-55.
- Ferreira, A., ve Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*(43), 495-513.
- Kigozi, J., Lewis, M., Jowett, S., Barton, P., ve Coast, J. (2014). Construct Validity and Responsiveness of the Single-Item Presenteeism Question in Patients With Lower Back Pain for the Measurement of Presenteeism. *Healty Services Research*, 39(5), 409-416.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., . . . Bendel, T. (2002, January). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *JOEM*, 44(1), 14-20.
- Kul, S. (2017). [www.p005.net](http://www.p005.net). Mayıs 4, 2017 tarihinde <http://www.p005.net/analiz/korelasyon-analizi> adresinden alındı
- Lu, L., Peng, S.-Q., Lin, H. Y., ve Cooper, C. Y. (2014). Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 28(2), 165-178.
- Mandıracıoğlu, A., Bölükbaşı, O., Demirel, M., ve Gümeli, F. (2015). Kronik Hastalıklar ile Absentizm ve Presentizm İlişkisinin Belirlenmesi. 5. *Ulusal Verimlilik Kongresi*, Ankara.



- Markussen, S., Mykletun, A., ve Roed, K. (2012). The case for presenteeism – Evidence from Norway's sickness insurance program. *Journal of Public Economics*, 96, 959-972.
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B., & Graves, N. (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101, 65-74.
- Schaufeli, W., ve Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale (Cilt 1)*. Utrecht University.
- Scuffham, P. A., ve Whiteford, H. A. (2013). Exploring the Validity of HPQ-Based Presenteeism Measures to Estimate Productivity Losses in the Health and Education Sectors. *Medical Decision Making*, 34(127), 127-137.
- Walker, T., Tullar, J., Diamond, P., Kohl, H., ve Amick, B. (2017). The longitudinal relation between self-reported physical activity and presenteeism. *Preventive Medicine*, 102, 120-126.
- Yamamoto, S., Loerbroks, A., ve Terris, D. D. (2009). Measuring the effect of workplace health promotion interventions on "presenteeism": A potential role for biomarkers. *Preventive Medicine*, 48, 471-472.
- Zengin, Y., ve Kaygın, E. (2016). Tükenmişlik Sendromu ile Presenteeism (İşte Var Ol(ama)ma) Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kars SGK Örneği. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 487-500.