



## MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA PRESENTEEISM: İDARİ VE AKADEMİK PERSONEL ÜZERİNE KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ<sup>1</sup>

### PRESENTEEISM IN VOCATIONAL SCHOOLS OF HIGHER EDUCATION: A COMPARATIVE ANALYSIS ON ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF

Zeynep DEMİRGİL<sup>2</sup>, M. Hamdi MÜCEVHER<sup>3</sup>

#### Öz

*İnsan kaynağının rekabetçi üstünlük sağlamada kilit rol oynadığı günümüz çalışma hayatında, insan faktörüne bağlı olarak ortaya çıkan problemler, işletmeler ve kamu kurumlarında olduğu kadar eğitim ve öğretim veren üniversiteler içinde önem taşımaktadır. Son yıllarda çalışma hayatında varlığı belirgin bir şekilde artış gösteren presenteeism de en önemli problemlerden birisidir.*

*İşgörenin işte var olamama/olmama durumu ve çalışan yokluğu anlamına gelen presenteeism, işgörenlerin hasta oldukları halde işe gelmeleri durumunu ve işgörenlerin işyerinde boşa geçirdikleri zamanı ifade etmektedir. Bu durumlarda işgören, iş performansını gösterememekte ve dolayısı ile verimliliği düşmektedir. Bu çalışmada presenteeism, işgörenlerin işyerinde boşa harcadıkları zamana bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü olarak değil de hasta olarak işe gelmeleri nedeni ile ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü ile ele alınmıştır.*

*Bu araştırmanın temel amacı, Meslek Yüksekokullarında presenteeismin varlığını inceleyerek presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmektir. Araştırma Süleyman Demirel Üniversitesinde yer alan Isparta Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulunda çalışan akademik ve idari personel üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Standford Presenteeizm Ölçeği (SPS 6)” kullanılmıştır.*

*Çalışma sonuçlarına göre; araştırmaya katılanların presenteeism ile ilgili algıları nötrdür. Demografik değişkenler açısından bakıldığında ise yaş, yaptığı görev ve görev yerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre yaşı 31’in altında olanlarda presenteeism sorunu daha yüksek düzeyde iken yaşı 51’in üzerinde olanlarda daha düşük düzeydedir. İdari personel, akademik personele göre daha yüksek seviyede presenteeism sorununu yaşamaktadır. Sağlık Bilimleri MYO’da presenteeism daha yüksek*

<sup>1</sup> Bu çalışma 11-13 Mayıs 2017 tarihinde Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’nde düzenlenen 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi’nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, zeynepdemirgil@sdu.edu.tr

<sup>3</sup> Öğr. Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, muhammetmucevher@sdu.edu.tr

seviyede görülürken Teknik Bilimler MYO'da daha düşük seviyededir. Cinsiyet ve görev süresi değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

**Anahtar Kelimeler: Presenteeism, İşte Var Olamama/Olmama, Kendini İşe Verememe, Çalışan Yokluğu, Verimlilik Düşüklüğü**

### **Abstract**

*In today's business life as human resources play the key role of competitive advantage, problems, which occur depending on the human factors, matter in universities as well as organizations and public enterprises. In recent years presenteeism which is the most obviously increased problems in business life has also been one of the most significant problems.*

*Presenteeism which means can't exist in business and the absence of employee, is defined the practice of the employees coming to work despite their sickness and the time that employees wasting at work. In such cases employees do not have the chance to show their performance and the productivity decreases eventually. This study examines the presenteeism from the aspect of emerged productivity loss when the employees get sick instead of the time employees waste time at work.*

*The main aim of this study is to attract attention to productivity loss emerging as a result of presenteeism by examining presenteeism existence in Vocational Schools of Higher Education. The research was carried out on academic and administrative staff working in Isparta Vocational School, Technical Sciences Vocational School and Health Sciences Vocational School at Süleyman Demirel University. As data collection tool in the study "Standford Presenteeism Survey (SPS 6) was used.*

*According to the results of the study; the perceptions related to presenteeism of the participants in this reseach is neutral. When demographic variables considered, there was a significant difference according to age, duty and place of duty. Depending on this difference, the presenteeism problem is higher under the age of 31 while it is lower over the age of 51. Administrative staff experience the level of presenteeism more than academics. Presenteeism has been observed at a higher level in Health Sciences Vocational School while it is lower in Technical Sciences Vocational School. There is no significant difference between the groups in terms of gender and period of office time variable.*

**Keywords: Presenteeism, Absenteeism, Absence of Employee, Decrease in Efficiency**

## **1. GİRİŞ**

Küreselleşmenin etkilerini baskın olarak hissettirmesi hem ulusal hem de uluslararası ekonominin işletmeler üzerindeki etkileri ve tüketici davranışlarındaki hızlı değişimler, işletmeler arası rekabetin şiddetinin artmasına neden olmuştur. Rekabetin böylesine yoğun olarak yaşandığı bir ortamda işletmelerin başarılı olabilmeleri ve dahası hayatta kalabilmeleri için insan kaynağı en önemli üretim faktörü olarak görülmeye başlanmıştır. İnsan kaynaklarına verilen değerin artması ile birlikte bu alanda yapılan çalışmaların niteliği ve niceliği artış göstermeye başlamıştır (Çoban, 2015:15).

“İnsanı belirli hedeflere yönlendirerek iş gördürmeye çalışma” olarak tanımlanabilen yönetim, bu boyutuyla birlikte incelendiğinde insanın psikolojisi ve davranışları da ön plana çıkmaya

başlamaktadır. İnsanın ihmal edilmemesi gereken psikik yönü ve hisleriyle hareket eden bir varlık olması nedeni (Eren, 2012:1) ile örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi gibi konular önem arz etmeye başlamıştır. İşkoliklik, mobbing, duygusal emek, psikolojik sözleşme ve tükenmişlik sendromu gibi güncel örgütsel davranış konularından biri olan presenteeism de işte var olamama/olmama durumu ve çalışan yokluğu sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşe devamsızlık (absenteeism) olarak adlandırılan “hastayım bugün işe gelemeyeceğim” yerini, işte olamama/olmama (presenteesim) olarak bilinen “hastayım ama ofisteyim” e bırakmaya başlamıştır (Çiftçi, 2010). Ancak absenteeismde işgörenin yokluğu direkt fark edilirken presenteeismde işgören fiili olarak çalışır vaziyette görüldüğü için tahmin edilmesi zor bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Yıldırım vd., 2014:3).

Presenteeism yüksek öğrenimin önemli bir parçasını oluşturan Meslek Yüksekokulları (MYO) çalışanlarının verimliliği ve performanslarının değerlendirilebilmesi açısından da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi’nde (SDÜ) yer alan 3 büyük Meslek Yüksekokulunda presenteeism varlığı incelenerek, bu okullarda görev yapan akademik ve idari personel üzerine bir karşılaştırma yapılacaktır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre Meslek Yüksekokulları açısından presenteeism sorununa dikkat çekilmeye çalışılacaktır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Presenteeism Kavramı

Presenteeism kavramı ilk olarak örgütsel psikolog Cary Cooper tarafından ortaya atılmıştır (Saarvala, 2006:3; Shamansky, 2002:79; Shuster, 2003:1; Çoban ve Harman, 2012:162). Cooper presenteeismi; “işgörenlerin karşı konulmaz derecede uzun çalışması ya da en azından çalışıyor gibi görünmesi” olarak tanımlamıştır. Yaptığı çalışmada presenteeism’in ortaya çıkış nedeni olarak 1990’lı yıllarda yaşanan ekonomik durgunluk ve buna bağlı olarak işgörenlerin iş garantilerinin olmaması ve işsiz kalma tehlikeleri olduğunu ifade etmektedir (Çoban, 2015:17).

Türkçeye literatürde çoğunlukla “işte var olmama” olarak çevrilen presenteeism; hazır bulunma, var olma anlamına gelen İngilizcedeki “presence” kelimesinden türetilmiştir (Anık Baysal vd., 2014:135). Kelime anlamından yola çıkılırsa görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret etmektedir (Çiftçi, 2010).

Presenteeism kavramı ile ilgili literatürde farklı araştırmalar kapsamında farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Çoğunlukla işgörenlerin kendilerini işten alıkoyacak bir hastalıklarının bulunmasına rağmen işe gitmeleri neticesinde fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen fonksiyonel olarak iş yerinde bulunmamaları durumu ve buna bağlı olarak yaşanan verimlilik kaybı sorunları üzerinde durulmaktadır (Meerding vd., 2005:517; Sanderson vd., 2007:65; Aslaner ve Boylu, 2015:125). Johns (2012) presenteeismi, hastayken işe devam etme ve buna bağlı olarak verimliliğin azalmasıyla sonuçlanan bir eylem olarak tanımlamıştır. Yani çalışanların, işlerini kaybetme ya da kariyer hedeflerine ulaşamama korkusu nedeniyle işyerine gidemeyecek bir durumda olmalarına rağmen işe gitmeleri ve bunun neticesinde oluşan performans düşüklüğüne bağlı olarak işyerindeki verimlilik kaybıdır (Lowe, 2004).

Presenteeism, çalışanların iş yerinde olmasına rağmen yaşadıkları iş stresinden dolayı zihinsel enerjilerinin ancak bir bölümünü işlerine adayabilmeleri olarak da tanımlanmaktadır (Wilbreath ve Karimi, 2012). Yapılan bu tanımlamadan yola çıkılırsa presenteeism'in ortaya çıkması için işgörenin fiziksel ya da ruhsal bir rahatsızlığa rağmen çalışması gerekmektedir. Presenteeisme neden olan rahatsızlıklar, kronik ve kronik olmayan rahatsızlıklar olarak sınıflandırılabilir gibi (Koçoğlu, 2007:4) başta grip, nezle gibi bulaşıcı hastalıklar olmakla birlikte, kalp rahatsızlıkları, baş ağrısı, migren, boğaz ağrısı, bel, sırt ve boyun ağrıları, enfeksiyonlar, regl dönemi rahatsızlıkları ve ruhsal hastalıklar da sıralanabilir (Willingham, 2008, Caverley vd., 2007:314; Çoban, 2015:22; Saarvala, 2006:3; Coşkun, 2012:19-20; Lewin Epsstein, 2005:3). Presenteeism'in nedenleri sadece sağlık alanında aranmamalıdır (Patel vd., 2012:216). İşgörenler bazen sadece fiziksel rahatsızlıklar nedeni ile değil psikolojik ya da örgütsel kaynaklı nedenlerle de presenteeism sorunu yaşayabilmektedirler. Örneğin; örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenler duygusal olarak bağlılık hissetmedikleri için çalışma ortamında zihinleri başka şeylerle dolu olabilir, işe kendilerini veremeyebilirler (Anık Baysal, 2012:4). Bu nedenle presenteeism kavramı, sadık olmayan çalışanları tanımlamak için de kullanılmıştır (Dew vd., 2005). Ayrıca presenteeism sadece işgören rahatsızlığı ile de ortaya çıkmayabilir. İşgörenin ailesinden birinin rahatsızlığı da kişinin aile ferdiyle ilgilenmek istemesi nedeni ile presenteeism ortaya çıkabilir (Koçoğlu, 2007:5).

Yapılan başka bir tanımlama göre ise presenteeism; aynı zamanda işgörenlerin işleri dışında işyerinde harcadıkları boş zamana bağlı olarak yaşanan verimlilik kaybı olarak da görülmektedir. Özmen (2011:9) ve Çoban (2015:17) bu kapsamda presenteeisme örnek verilecek davranışlardan bazılarını şu şekilde sıralamışlardır;

- Arkadaşlar veya aile fertleriyle internet yoluyla haberleşmek,
- İnternette iş dışında zaman geçirmek (surf),
- Kişisel ödemelerde bulunmak (online işlemler),
- Doktor, kuaför randevuları gibi kişisel işler için randevu almak,
- Televizyon izlemek,
- Bilgisayar oyunu oynamak,
- Müzik dinlemek,
- Online alışveriş gerçekleştirmek.

Bu çalışmada presenteeism kavramı, işgörenlerin işyerinde boşa geçirdikleri zamana bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıpları olarak değil de hasta olarak işe gelmeleri nedeni ile ortaya çıkan verimlilik kayıpları yönü ile ele alınmıştır.

## 2.2. Presenteeism'in Kaynakları

Presenteeisme neden olan kaynaklar farklı araştırmacılar tarafından farklı sınıflandırmalar yapılarak incelenmiştir. Türkçe literatürde kavramı ilk ele alan araştırmacılardan olan Koçoğlu (2007),

presenteeisme neden olan kaynakları dört başlıkta ele almıştır. Bunlar; işin gereğinden kaynaklanan etkiler, iş ortamından kaynaklanan etkiler, kişisel kaynaklı etkiler ve çevresel faktörlerdir. İşin gereğinden kaynaklanan etkiler arasında fazla mesai, rol çatışması ve görevlendirme bulunurken, iş ortamından kaynaklanan etkiler arasında iş tatmini, örgüt kültürü, eşitsizlik ve ayrımcılık, kötü yönetim ve liderlik tarzı gibi işletmeleri birbirlerinden ayıran önemli faktörler bulunmaktadır (Koçoğlu, 2007:14-22). Böckerman ve Laukkanen (2009), yaptıkları araştırmada sürekli tam zamanlı çalışmanın, vardiya sisteminin, çalışma periyodunun, çalışma saatlerinin uyumsuzluğunun ve çalışma süresinin uzunluğunun presenteeismi arttırdığından bahsetmektedirler.

Kişisel kaynaklı etkenlere bakıldığında, karşımıza başta kişilik çıkmakla birlikte depresyon, stres, cinsiyet farklılıkları, yaş gibi faktörler bulunmaktadır. Kişinin sadece işini düşünmesi ve yalnızca işine odaklanması yani işkolik biri olması da kişisel kaynaklı sebepler içerisinde sayılabilir (Lowe, 2004). Ulu ve arkadaşlarının (2016) yaptığı çalışmada beş faktör modeli ile kişiliğin presenteeism üzerindeki etkileri imalat sanayi baz alınarak incelemeye alınmıştır. Yapılan çalışma sonucunda kişilik özellikleri ile presenteeism arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Ulu vd., 2016:176). Ekonomik sorunlar, çevre ve trafik gibi etkileri de çevresel faktörlerin arasında görmek mümkündür (Koçoğlu, 2007:14-22).

Cinsiyet farklılıkları söz konusu olduğunda kadınların iş yaşamlarının dışında sahip oldukları ev, çocuk ya da bir aile ferдинin bakımı gibi sorumlulukları söz konusu ise hem fiziksel olarak yaşadıkları yorgunluk hem de zihinsel olarak başka şeylerle meşgul olmak presenteeisme neden olabilmektedir. Kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre daha fazla strese maruz kaldıkları ve iş-aile dengesini korumaya çalıştıkları için presenteeism davranışını sergileme olasılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir (Güdü Demirbulat ve Bozok, 2015:9; Özmen, 2011:7).

İşgörenlerin hasta iken işe gelme nedenlerinin ne olduğu konusunda yapılan bir araştırmada aşağıdaki gerekçeler sıralanmıştır (Biron vd., 2006:34, akt. Özmen, 2011:9);

- % 9,4; Olumsuz tepkiden korkma,
- % 2,8; İşyerinde olmak ve işte olmaktan sonuç çıkarmakla ilgilenme,
- % 27,7; Profesyonellik ve suçluluk duygusu,
- % 31,6; İş yükü ve son şanslar,
- % 15,1; Keyifsizliği önemsememe,
- % 13,4; İşe gelmediğinde dönüşte görev değişikliği olacağı endişesi.

Yine aynı çalışmada işgörenlerin % 51,5'inin hasta olarak işe geldiği de vurgulanmıştır. Çalışanların bu derece presenteeismi yaşamalarının sebebi örgüt içerisinde presenteeismi sürekli kılan etmenlerin olmasıdır. Lowe (2004) örgüt içinde presenteeismi sürekli kılan bu etmeleri şu şekilde sıralamıştır;

- Şirket politikalarının zayıf olması,

- İş güvenliğinin olmaması,
- Sağlık politikalarındaki yetersizlik,
- İşyerinde rahatsız olan kişilerin başkalarını etkilemesi, özellikle bulaşıcı olan hastalıkların yayılması,
- Örgüt Kültürü,
- Yönetim ve yönetici tarzı,
- Örgütteki belirsizlikler.

### 2.3. Presenteeism'in Sonuçları ve Alınması Gereken Önlemler

Presenteeism'in en çok karşılaşılan sonucu verim düşüklüğüdür. Verim düşüklüğü işletmenin işgörenden istediği ölçüde yararlanamaması anlamına gelmektedir. Kişinin fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıkları olmasına rağmen iş yerinde bulunması, hedeflenen çıktılara ulaşmaya engel teşkil edecektir (D'abate vd. 2007; Koçoğlu, 2007:39). Yine işgörenin bulaşıcı bir hastalığı söz konusu ise, özellikle işgörenler arasındaki etkileşimin yoğun olduğu ortamlarda, hastalığın diğer işgörene bulaşma riski olduğu için daha yüksek verimlilik kayıplarına neden olabilecektir (Çoban, 2015:23).

Bilinen en önemli sonucu verim düşüklüğü olmasının yanında, presenteeism; performans düşüklüğü, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık (absenteeism) ve işgören devir oranında artış gibi sonuçlara sebebiyet verebilmektedir (Koçoğlu, 2007:40-42). Hasta ya da zihinsel olarak başka bir şey ile meşgul olan işgören, işe kendini çok iyi veremediği için performans düşüklüğü yaşayacaktır. İşgörenin işe kendini verememesi nedeniyle bir motivasyon kaybı olacak ve bu durum kronikleştiği takdirde işe devamsızlık ve işgören devir oranında artış meydana gelebilecektir. Yine presenteeism nedeni ile üretim standartlarında çeşitli problemler yaşanması, işin yavaşlaması ya da tekrar edilmesi gibi sorunlar doğabilecektir. Etkinliği ve verimliliği düşürdüğü için işletme için gizli maliyetlere sebebiyet veren presenteeism nedeni ile örgütlerde; zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar nedeni ile iş kazalarının da artma riski hem maliyet unsuru hem de sağlık açısından ortaya çıkaracağı sonuçları bakımından önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Cullen ve McLaughlin, 2006; Oruç, 2015:17). Presenteeism'in işletme üzerindeki sonuçları işletmelere yüklediği maliyetlerdir. Koçoğlu (2007:43-44), bu maliyetleri şu şekilde sıralamıştır.

- Rahatsızlığı nedeniyle işten ayrılan çalışanın yerine yeni işgören alınacaktır.
- İşten ayrılmalar, eğitim masraflarını arttırmaktadır.
- Presenteeism'in en büyük zararlarından biri verim düşüklüğüdür. Çalışanlar rahatsızlıkları nedeniyle kendilerinden beklenen performansı sergileyememektedirler.
- Çalışanlara rahatsız olmaları ya da olmamalarına bakılmaksızın aynı maaş ödenmektedir.

- İşten ayrılmalar sonucunda çalışanlar arasında, ayrılma nedeniyle ilgili olarak dedikodular çıkacaktır. Bu dedikodular sonucunda diğer çalışanlar da aynı olayları yaşama korkusu yasayacaklardır. Buda çalışma etkinliğini azaltacaktır.

- Ayrılan işgücü yerine, yeni doğru ve nitelikli işgücünün bulunması için geçebilecek süre işletme için olumsuzluk teşkil edecektir.

- İşlerin sürekliliğini sağlamak için ayrılan işgücünün yerini şirket bünyesinde çalışan başka kişi veya kişiler dolduracaklardır. İşin gereklerini bilmeyen çalışanlar, aksaklıklara neden olabilecek hatta yanlışlıklar yapabilecektir.

- Ruhsal ve bedensel açıdan rahatsızlıkları olan işgörenden tam anlamıyla etkin bir performans beklenemez. Bu gibi rahatsızlıklar beraberinde konsantrasyon sorunlarını getirecek ve iş kazalarına neden olacaktır.

- İşten ayrılan kişinin yerine, istihdam edilen yeni işgören, uyum sürecini hızlandırmak için fazla mesaiye kalmak zorunda kalacaktır. Fazla mesai, hem işletmeye ek bir maliyet unsuru getirecek hem de çalışanı yoracak ve aşırı çalışma yüzünden presenteeisme sebebiyet verecektir.

- Presenteeism nedeniyle meydana gelen iş gücü kaybı sadece örgütleri etkilemekle kalmayacak dolaylı yolla da olsa ülke ekonomisini olumsuz yönde etkileyecektir.

- Kişilerin yakalanmış olduğu hastalıklar ve rahatsızlıklar, öncelikli olarak onların yakın çevrelerini etkiler. Hastalık ve rahatsızlık, yayılarak değil ise de ruhsal açıdan olumsuz yönde etkiler. Buda zaman içerisinde genel toplum sağlığını etkileyecektir.

Görüldüğü gibi hem işletmede hem işgörenin kendisinde ve hem de ülke ekonomisi ve toplumda çeşitli zararlara neden olan presenteeisme karşı her iki tarafı da koruma adına çeşitli önlemler alınması gerekmektedir. İşgörenin çalışma hayatında ve özel hayatında doyum düzeyinin yüksek olması için zaman yönetimi konusunda bilgili olması, planlama yapmayı hayatın tüm alanına taşıması ve hayır demeyi öğrenmesi gerekmektedir. Çalışmak için yaşamak yerine, yaşamak için çalışmayı felsefe edinerek ev ve iş yaşantısı arasındaki sınırları iyi çizmek de presenteeim sorunu ile mücadele etme yöntemleri arasında en önemli yöntemlerden birisi olarak görülebilmektedir (Koçoğlu, 2007:52-56).

### **3. ARAŞTIRMA**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada, Meslek Yüksekokullarında presenteeism varlığını incelemek, idari ve akademik personel açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek ve presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmek amaçlanmıştır.

#### **3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi**

Bu kapsamda, araştırmanın evrenini SDÜ'ye bağlı 21 meslek yüksekokulunda görev yapan 649 idari ve akademik personel oluşturmaktadır. Evren büyük olduğu ve akademik birimlerden oluştuğu için küme örnekleme yöntemi seçilmiştir. Buna göre merkezde yer alan üç meslek yüksekokulu olan Isparta

Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu personelleri örneklem kümeleri olarak seçilmiştir. Örneklemde yer alan 165 akademik ve İdari personelin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak zaman ve iş yoğunluğu gibi kısıtlardan dolayı 127 personele anket yapılmıştır. Yapılan 127 anketin, 126'sı geçerli sayılmış ve analize dâhil edilmiştir.

### 3.3. Araştırmanın Yöntemi

Daha çabuk uygulanabilmesi, maliyetinin düşük olması, geniş kitlelere ulaşılabilmesi ve yapılmasının kolay olması gibi nedenlerden ötürü araştırmacılar, yaptıkları çalışmalarında anket yöntemini tercih etmektedir (Sevinç, 2011:270). Bu araştırmada da en etkili araştırma yöntemlerinden birisi olan ve sosyal bilimler alanında yoğun olarak kullanılan tarama (survey) yöntemlerinden birisi olan anket kullanılmıştır (Sevinç, 2011:252). Anket formları aracılığıyla elde edilen verilerin analizinde SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 20.0 istatistik paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, verilerin Kolmogorov-Smirnov testine dayalı olarak normallik analizleri yapılmıştır. Analiz neticesinde verilerin normal dağılıma uymadığı tespit edilmiştir ve bu sebeple çalışmada non-parametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde, bağımsız ikiden çok grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Kruskal-Wallis H testi, iki grup arasında fark olup olmadığını karşılaştırırken Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Kruskal-Wallis H testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir fark bulunması durumunda, farklılığın kaynağını tespit etmek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Araştırma kapsamında ayrıca öğrencilerin demografik özellikleri; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde dağılımı gibi tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle incelenmiştir. Araştırmada tüm bulgular %95 güven aralığında,  $p < 0.05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

### 3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmakta olup, ilk bölümde Koopman v.d. (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan "Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6)" kullanılmıştır. Ölçek, Coşkun (2012) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İkinci bölümde ise, demografik nitelikli 4 soruya yer verilmiştir. Anketin ilk bölümünde ölçeklendirme yöntemi olarak eşit aralıklı 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Buna göre ankete cevap verenlerin ifadelerine katılma düzeyleri, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ölçekteki 2, 5 ve 6 numaralı ifadeler ters puanlanmıştır.



#### 4. BULGULAR

##### 4.1. Demografik Bulgular

Ankete katılanlarla ilgili tanımlayıcı değişkenler Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1. Demografik Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikî Veriler**

Değişkenler	n	%
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	86	68.3
Kadın	40	31.7
<b>Yaş</b>		
30 yaştan küçük	14	11.1
31-40	53	42.1
41-50	40	31.7
51 yaş ve üstü	19	15.1
<b>Görevi</b>		
Akademik Personel	86	68.3
İdari Personel	40	31.7
<b>Görev Süresi</b>		
5 yıla kadar	29	23.0
6-10	24	19.0
11-15	14	11.1
16-20	29	23
21-25	12	9.5
26-30	6	4.8
31 yıl ve fazlası	12	9.5
<b>Görev Yeri</b>		
Isparta Meslek Yüksekokulu	54	42.9
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	51	40.5
Sağlık Bilimleri Meslek Yüksekokulu	21	16.7
<b>Toplam</b>	<b>126</b>	<b>100.0</b>

Tablo 1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan personelin % 68.3’ü erkek, % 31.7’si ise kadındır. Yaş aralıklarına bakıldığında, %11.1’inin 30 yaş ve altında, %42.1’inin 31-40 yaş aralığında, %31.7’sinin 41-50 yaş aralığında ve %15.1’inin de 51 ve üzerinde oldukları görülmektedir. Katılımcıların görevlerine bakıldığında ise, %68.3’ü akademik personel olarak görev yapmakta iken %31.7’si idari görev yapmaktadır. Katılımcıların görev yeri incelendiğinde %42.9’unun Isparta MYO’da, %40.5’inin Teknik Bilimler MYO’da ve %16.7’sinin de Sağlık Bilimleri MYO’da görev yaptığı görülmektedir. Son olarak araştırmaya katılan personelin, görev süreleri incelendiğinde ise; 5 yıla kadar çalışanlar ile 16-20 yıldır çalışanların araştırmaya katılanların %23’lük bir dilimini oluştururken 26-30 yıldır çalışanların %9.5’lik bir dilimini teşkil ettikleri görülmektedir.

#### 4.2. Presenteeisme İlişkin Bulgular

Presenteeism ile ilgili veriler Tablo 2’de verilmiştir:

Tablo 2. Presenteeisme İlişkin Veriler

Soru	İfadeler	1		2		3		4		5		$\bar{X}$	S
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	Sağlık sorunlarım* nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmak çok daha zordu.	10	7.9	26	20.6	13	10.4	59	46.8	18	14.3	3.39	0.107
2	İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma* rağmen bitirebildim.	18	14.3	67	53.2	27	21.4	9	7.1	5	4.0	2.32	0.084
3	Sağlık sorunlarımdan* dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	8	6.3	22	17.5	24	19.1	46	36.5	26	20.6	3.48	0.106
4	Sağlık sorunlarımdan* dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	16	12.7	24	19	28	22.3	44	34.9	14	11.1	3.12	0.109
5	Sağlık sorunlarıma* rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	11	8.7	35	27.8	36	28.6	31	24.6	13	10.3	3.01	0.100
6	Sağlık sorunlarıma* rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	17	13.5	42	33.3	29	23	25	19.8	13	10.3	2.79	0.107
<b>Ortalama</b>											<b>3.01</b>	<b>0.062</b>	

\*Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)

Anketi cevaplayan akademik ve idari personelin presenteeisme dair ifadelerine genel katılım düzeylerinin, ortalamanın çok az üzerinde olduğu görülmektedir (3.01±0.062). “Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.” ifadesi 3.48±0.106 ortalama ve “Sağlık sorunlarım nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmak çok daha zordu.” ifadesi ise 3.39±0.107 ortalama ile katılım seviyesinin en yüksek olduğu ifadelerdir. Buna karşılık “İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma rağmen bitirebildim.” ifadesi 2.32±0.084 ortalama ve “Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.” ifadesi ise 2.79±0.107 ortalama ile katılım seviyesinin en düşük olduğu ifadelerdir.

Frekans dağılımları incelendiğinde ise; akademik ve idari personeller, sağlık sorunları nedeni ile işle ilgili streslerle başa çıkmanın çok daha zor olduğuna (%61.1) ve sağlık sorunlarından dolayı, yaptıkları işten yeterince keyif alamadıklarına (%57.1) katılıyorlar ya da kesinlikle katılıyorlarken buna karşılık işlerindeki zor görevleri sağlık sorunlarına rağmen bitirebildiklerine (%67.5) katılmamakta ya da kesinlikle katılmamaktadırlar.

#### 4.3. Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalar

Katılımcıların presenteeism ile ilgili ifadelerden aldıkları puanların demografik değişkenlere göre karşılaştırılması Tablo 3’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırmalar

Değişkenler	n	$\bar{x}$	SS	Test Değerleri
<b>Cinsiyet</b>				
Erkek	86	2.93	0.073	Z= -1.887 p= 0.059
Kadın	40	3.17	0.015	
<b>Yaş</b>				
- 30	14	3.35	0.188	$\chi^2= 8.142$ p= <b>0.043</b>
31-40	53	2.98	0.093	
41-50	40	3.07	0.112	
51 +	19	2.70	0.151	
<b>Görevi</b>				
Akademik Personel	86	2.92	0.075	Z= -2.000 p= <b>0.045</b>
İdari Personel	40	3.19	0.107	
<b>Görev Süresi</b>				
- 5	29	3.25	0.113	$\chi^2= 11.285$ p= 0.080
6-10	24	2.95	0.144	
11-15	14	3.03	0.157	
16-20	29	3.08	0.140	
21-25	12	2.56	0.225	
26-30	6	2.50	0.360	
31 +	12	3.01	0.145	
<b>Görev Yeri</b>				
Isparta MYO	54	3.01	0.094	$\chi^2= 13.395$ p= <b>0.001</b>
Teknik Bilimler MYO	51	2.81	0.096	
Sağlık Bilimleri MYO	21	3.46	0.125	

Akademik ve idari personele uygulanan ankette erkek personele göre kadın personelin presenteeisme dair puan ortalamaları daha yüksek olmakla birlikte cinsiyetlerin ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı değildir (Z= -1.887, p= 0.059). Erkek personelin ifadelerden aldıkları puan 2.93 ile ortalamanın altında kalırken kadın personelin 3.17 ile ortalamanın üzerine çıktığı ve presenteeismi erkeklerden daha fazla yaşadıkları görülmektedir.

Akademik ve idari personelin yaş grupları dikkate alınarak aldıkları puanlar incelendiğinde ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $\chi^2= 8.142$ , p= 0.043). Yapılan ikili karşılaştırmalara göre farkın, yaşı 51 ve üzeri olan personelin presenteeism puan ortalamalarının 30 yaş ve altında olan personelin puan ortalamalarından yüksek olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre akademik ve idari personelin yaşı 51’in üzerine çıktıkça 2.70 ortalama ile presenteeism sorunu daha

az görülürken yaşı 31'in altında olan personelin 3.35 ortalama ile presenteeism sorununu diğer gruplara göre daha fazla yaşadıkları tespit edilmiştir.

Görevleri açısından yapılan karşılaştırmalar neticesinde de, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ( $Z = -2.000$ ,  $p = 0.045$ ). Çıkan sonuca göre idari personelde 3.19 ortalama ile presenteeism varlığı ortada iken akademik personelde ise 2.92 ortalama ile presenteeism daha düşük düzeyde hissedilmektedir.

Akademik ve idari personelin görev süreleri dikkate alınarak ifadelerden aldıkları puanlara bakıldığında ise, 5 yıl ve daha az süredir görev yapan personelin 3.25 ortalama ile presenteeismi diğer gruplara göre daha çok yaşadıkları tespit edilmekle birlikte grup ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak önemli bulunmamıştır ( $\chi^2 = 11.285$ ,  $p = 0.080$ ).

Son olarak, akademik ve idari personelin görev yerlerine göre presenteeisme dair ifadelerden aldıkları puanlara bakıldığında ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ( $\chi^2 = 13.395$ ,  $p = 0.001$ ). Yapılan ikili karşılaştırmalar neticesinde farkın, Sağlık Bilimleri MYO'da görevli personelin presenteeism puanlarının diğer iki birimde görev yapan personelin presenteeism puanlarından yüksek çıkmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre Sağlık Bilimleri MYO personelinin, 3.46 ile presenteeisme dair algıları ortalamanın üzerinde çıkarken, Teknik Bilimler MYO 2.81 ile ortalamanın altında ve Isparta MYO 3.01 ile ortalamaya yakın bir değer almıştır.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışanların işte var olamamalarını ya da olmamalarını ifade eden ve çalışan yokluğu anlamında kullanılan presenteeism; işgörenlerin, hasta oldukları halde işe gelmek zorunda kalmalarını ve buna bağlı olarak gerçek performanslarını gösterememeleri durumudur. Meslek Yüksekokullarında presenteeism varlığını inceleyerek presenteeisme bağlı olarak ortaya çıkan verimlilik kayıplarına dikkat çekmeyi amaçlayan bu çalışma kapsamında; SDÜ merkez kampüslerde bulunan üç büyük MYO'da görevli akademik ve idari personel üzerine bir araştırma yapılmıştır. Aşağıda, araştırmada öne çıkan sonuçlar sıralanırken yazındaki sonuçlar ile karşılaştırılmaya çalışılacaktır.

Yapılan çalışmada ölçeğin genel aritmetik ortalaması  $3.01 \pm 0.062$  olarak bulunmuştur. Ortalamadan yola çıkarak akademik ve idari personelin presenteeism sorununu yaşama durumu ile ilgili algılarının nötr olduğu söylenebilir. Yalnız akademik ve idari personel, sağlık sorunlarından dolayı, yaptıkları işten yeterince keyif alamadıklarını, işle ilgili streslerle başa çıkmalarının çok daha zor olduğunu ve işteki günlük görevlerini dahi yerine getirmekte zorluk çektiklerini ifade etmişlerdir. Çünkü bu ifadeler verilen cevaplar ortalamanın üzerinde bir değer almıştır. Presenteeism ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar görülebilir. Bu bildiri çalışmasında kullanılan ölçeğin Türkçeye çevirisini yapan Coşkun (2012)'un Çalışma Bakanlığı bünyesinde bir genel müdürlük ve bir belediyeye bağlı iki farklı işyerinde toplam 350 kişi üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre presenteeism varlığı tespit edilememiştir. Yine Güdü Demirbulat ve Bozok (2015)'un Trabzon şehir

merkezinde yer alan 58 adet A grubu seyahat acentasında görev yapan 157 işgören üzerinde yaptığı çalışmada da presenteeism varlığı görülmezken buna karşılık işgörenler, hastalanırlarsa iş stresiyle başa çıkmakta zorlanacaklarını ve işlerini yapmaktan zevk almayacaklarını belirtmişlerdir. Anık Baysal (2012)'in Adnan Menderes Üniversitesinde görevli 210 akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada da presenteeism sorunu yaşama düzeyi akademik personel açısından oldukça düşük çıkmıştır. Özmen (2011)'in Eskişehir Organize Sanayi Bölgesinde hizmet veren bir tekstil işletmesinde 193 mavi yakalı personel üzerinde uyguladığı araştırma sonuçlarına göre de presenteeism bulgularına rastlanılmamıştır. Son olarak Ulu vd. (2016)'nin Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinde 134 çalışan üzerinde yaptığı çalışmaya göre de presenteeism varlığı tespit edilememiştir.

Çalışmada bulunan sonuçlara göre erkeklere göre kadınların presenteeism sorununu daha fazla yaşadıkları görülmüş ancak cinsiyetlerin ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında benzer sonuçlar görülebilir. Koopman vd. (2002), kadınların daha çok presenteeizm davranışı gösterdiklerini öne sürmüşlerdir. Yine Coşkun (2012)'un yaptığı çalışmada kadınların puanlarının anlamlı olarak daha yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Anık Baysal (2012)'in çalışmasında ise, presenteeism sorunu ile cinsiyet arasında ters yönde ve zayıf bir etkileşim olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre bayan ya da erkek çalışan olmak, presenteeism sorunu yaşama açısından bir etken değildir. Yine Oruç (2015)'un araştırmasına göre presenteeizm ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Akademik ve idari personelin yaş grupları dikkate alınarak aldıkları puanlar bakımından ise, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre Yaşı 51'in üzerine çıkanlarda daha düşük düzeyde presenteeism görülürken yaşı 31'in altında olanlarda presenteeism sorunu daha çok gözlemlenmiştir. Yaş değişkeni ile ilgili literatürdeki çalışmalar incelendiğinde benzer sonuçlar görülebilir. Hellgren vd. (2010), daha üst yaş gruplarına oranla genç yaştaki işgörenlerin daha yüksek presenteeizm sergilediklerini tespit etmişlerdir. Coşkun (2012)'da çalışmasında gençlerde kendini işe verememe puanlarının yüksek olduğunu bulmuştur. Yazında farklı bulgulara da rastlanmıştır. Anık Baysal (2012)'in çalışmasında yaş ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ve yaş arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı saptanmıştır. Oruç (2015)'un yaptığı çalışmada ise, presenteeizm ile yaş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Dew vd. (2005) de yaşlı kadın ve erkekler de gençlere oranla daha fazla presenteeism görüldüğünü belirtmişlerdir.

Çalışmanın özünü oluşturan akademik ve idari görev açısından yapılan karşılaştırmalar neticesinde ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre idari personelin presenteeism sorununu daha yüksek düzeyde yaşadığı bulunmuşken akademik personelde presenteeism sorunu daha düşük düzeylerde seyretmektedir.

Görev süreleri bakımından, sadece 5 yıl ve daha az süredir görev yapan personelde daha yüksek seviyede presenteeism varlığı tespit edilmekle birlikte gruplar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Anık Baysal (2012)'in yaptığı çalışmada ise aksi yönde bulgulara rastlanmıştır. Söz konusu çalışmada görev süresi ile presenteeism sorununun düşük düzeyde ancak doğru orantılı bir

ilişki içinde olduğu saptanmıştır. Yani görev süresi arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı bulunmuştur.

Son olarak akademik ve idari personelin görev yerlerine göre ifadelerden aldıkları puanlar incelenmiş ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre Sağlık Bilimleri MYO'da görev yapan personelin presenteeism sorununu daha yüksek düzeyde yaşadıkları ortaya çıkarken Teknik Bilimler MYO'da görev yapanlarda ise daha düşük seviyelerde presenteeism görülmüştür. Ortalamanın çok az üstünde değer aldığı için Isparta MYO'da görev yapanların presenteeism sorununu hangi düzeyde yaşadıkları ile ilgili bir sonuç söylemek oldukça güçtür.

Sonuçlardan hareketle, örgütlerde verimlilik ve performans kayıplarına neden olan presenteeism sorununun, MYO'larda; idari personelde ve kadın personelde daha belirgin ve ciddi boyutlarda olduğu görülmüştür. Akademik personelin esnek mesai ve çalışma imkânlarına ve daha düşük iş yüklerine karşılık idari personelin sabahtan akşama kadar, günlük en az 8 saat, mesai yapma zorunluluklarının olması ve iş yüklerinin fazla olması, kadınların ise erkeklere nazaran günlük ev işleri ile de uğraşıyor olmaları bu sonuçların çıkmasında etkili olmuş olabilir. Bu minvalde araştırmadan elde edilen sonuçların, presenteeism yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı gibi sağlık sorunları olmasına rağmen işyerinde çalışmak zorunda olmaya bağlı olarak ortaya çıkan presenteeism sonucunda, verimlilikte ve performansta bir azalma görülmektedir. Çünkü rahatsız olan işgörenden etkili bir performans ortaya koyması beklenmemektedir. Literatürdeki çalışmalar, presenteeism'in örgütlerde ortaya çıkardığı verimlilik kayıplarının büyük boyutlarda olduğunu göstermektedir. Önlem alınmadığı takdirde, bu kayıpların daha da artacağı aşikârdır.

Her ne kadar araştırma MYO'larda yapılsa da elde edilen bulgular ışığında, presenteeism sorununa karşı alınması gereken önlemler doğrultusunda, bütün örgütler için şu öneriler getirilebilir;

- Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı gibi tedavi edilebilir sağlık sorunları için hastalık izni uygulaması başlatılabilir. İşgörenin bu tür durumlarda işe gelmediği günlerde de ücretlerinin ödenmesi ve bu konuda daha esnek bir tavrın sergilenmesi daha faydalı olacaktır.
- Yeterli sayıda personelin istihdam edilmesi sağlanarak yedekli istihdam politikası benimsenebilir.
- Personelin iş tanımları yapılarak, yapacağı işler ile ilgili belirsizlikler ortadan kaldırılarak daha adil bir iş dağılımı yapılabilir.
- Personelin iş yükünün hafifletilmesi için çalışmalar yapılabilir.
- Personelin hasta iken işe gelmediği durumda herhangi bir korku ve endişe duymayacağı bir örgütsel ortamın varlığı sağlanabilir.
- Daha olumlu, daha güvenilir ve daha anlayışlı bir örgütsel ortam oluşturulabilir.
- Çalışan üzerinde stres ve baskıya neden olarak presenteeismi tetikleyen etkenlerin ortadan kaldırılması için çaba sarf edilebilir.

- Uzun çalışma saatleri yerine çalışanların kendilerine zaman ayırabilecekleri ve dinlenebilecekleri, daha esnek bir çalışma sistemi tesis edilebilir.
- Bayan personel için ev işleri ile ilgilenebilecekleri bir çalışma imkânı, örneğin daha erken çıkma gibi, sağlanabilir.
- Örgütlere yönelik önerilerin yanında işgörenler için de bazı öneriler getirilebilir. Presenteeisme dirençlerini arttırmaları adına işgörenler; iş yaşam dengelerini iyi kurmalı, zaman yönetimini iyi yapmalı, daha planlı ve programlı çalışmalı ve daha düzenli bir hayat tarzı benimsemelidirler.

## 6. KAYNAKÇA

- Anık Baysal, İsmet (2012), *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Anık Baysal, İsmet-Baysal, Gültekin-Aksu, Gökhan-Aksu, Nurşah (2014), “Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama”, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Özel Sayı, (134-152).
- Aslaner, Ebru-Boylu, Yasin (2015), “İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt.7, Sayı.4, (123-136).
- Böckerman, Petri-Laukkanen, Erkki (2009), “Presenteeism in Finland: Determinants By Gender and The Sector of Economy”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt.9, Sayı.3, (1007-1016).
- Caverley, Natasha-Cunningham, J. Barton-MacGregor, James N. (2007), “Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism and Health Following Restructuring in A Public Service Organization”, *Journal of Management Studies*, Cilt. 44, Sayı. 2, (304-319).
- Cullen, John-Mclaughlin, Andrew (2006), “What Drives the Persistence of Presenteeism as a Managerial Value in Hotels?: Observations Noted during an Irish Work-Life Balance Research Project”, *Hospitality Management*, Cilt.25, Sayı.3, (510-516).
- Coşkun, Özlem (2012), *İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çiftçi, Birgül (2010), “İşte Varol(ama)ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma Ve Toplum Ekonomi Ve Hukuk Dergisi*, Sayı. 1, (153-174).
- Çoban, Ömer (2015), “Örgütlerde Presenteeism Sorunu”, (Ed) Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükeltürk ve Güney Çetin Gürkan, *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Çoban, Ömer-Harman, Serhat (2012), “Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Sayı.23, (157-178).

- D'abate, Caroline P.-Eddy, Erik R. (2007), "Engaging in Personal Business On the Job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, Cilt.18, Sayı.3, (361-383).
- Dew, Kewin-Keefe, Vera-Small, Keitha (2005), "Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism", *Social Science&Medicine*, Vol.60, (2273-2282).
- Eren, Erol (2012), *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, 15. Baskı, İstanbul.
- Gilbreath, Brad-Karimi, Leila (2012), "Supervisor Behavior and Employee Presenteeism", *International Journal of Leadership Studies*, Cilt.7, Sayı.1, (114-131).
- Güdü Demirbulat, Özge-Bozok, Düriye (2015), "Presenteeism (İşte Varolamama) İle Yaşam Doyumu, Fiziksel Ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt.17, Sayı.28, (7-13).
- Hellgren, Johan-Cevrin Askhults-Nordling S.-Bergman A.-Cardell L.O. (2010), "Allergic Rhinitis and The Common Cold-High Cost to Society Allergy", *John Wiley&Sons*, Vol.65, (776-783).
- Johns, Gary (2012), "Presenteeism: A Short History and A Cautionary Tale", (Ed) Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, Robert R. Sinclair, *Contemporary Occupational Health Psychology Global Perspectives on Research and Practice*, Wiley-Blackwell, Chichester, U.K., (204-220).
- Koçoğlu, Merve (2007), *İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman Cherly-Pelletier Kenneth R.-Murray James F.-Sharda Claire E.- Berger Marc L.-Turpin Robin S.-Hackleman Paul-Gibson Pamela-Holmes Danielle M.-Bendel Talor (2002), "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol.44, (14-20).
- Lewin Epstein, Jodie (2005), "Presenteeism And Paid Sick Days", <http://www.clasp.org>, (05.03.2017).
- Lowe, Graham (2004), "Here in Body, Absent in Productivity-Presenteeism Hurts!", <http://www.refresh.com/Archives/!gslpresenteeism.html>, (15.08.2017).
- Meerding, Willem Jan-Ijzelenberg, Wilhelmina-Koopmanschap, Mark A.-Severens, Johan-Burdorf, Alex (2005). "Health Problems Lead to Considerable Productivity Loss at Work Among Workers with High Physical Load Jobs", *Journal of Clinical Epidemiology*, Cilt.58, Sayı.5, (517-523).
- Oruç, Şükran (2015), *Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Özmen, Gaye (2011), *Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Patel, Charmi-Budhwar, Pawan-Varma, Arup (2012), "Overall Justice, Work Group Identification and Work Outcomes: Test of Moderated Mediation Process", *Journal of World Business*, Vol.47, (213-222).
- Saarvala, Eric (2006), "Presenteeism: The Lastest Attack on Economic and Human Productivity", [http://www.supportingadvancement.com/employment/general/saarvala\\_presenteeism.pdf](http://www.supportingadvancement.com/employment/general/saarvala_presenteeism.pdf), (06.03.2017).



- Sanderson, Kristy-Tilse, Elizabeth-Nicholson, Jan-Oldenburg, Brian-Graves, Nick (2007), “Which Presenteeism Measures Are More Sensitive to Depression and Anxiety?”, *Journal of Affective Disorders*, Vol.101, (65–74).
- Sevinç, Bilal (2011), “Survey Araştırması Yöntemi”, (Ed) Kaan Böke, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Alfa Yayınları: İstanbul.
- Shamansky, Sherry L. (2002), “Presenteeism...Or When Being There is Not Being There”, *Public Health Nursing*, Cilt.19, Sayı.2, (79-80).
- Shuster, Cynthia R. (2003), “Present and Unaccounted for Presenteeism”, <https://extension.tennessee.edu/centerforparenting/TipSheets/Present%20and%20Unaccounted%20For%20Presenteeism.pdf>, (15.08.2017).
- Ulu, Seher-Özdevecioğlu, Mahmut-Ardıç, Kadir (2016), “Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı.47, (167-181).
- Willingham, Jacqueline G. (2008), “Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity”, *Benefits&Compensation Digest*, Vol.45, No.12, (10-14).
- Yıldırım, M. Halit-Saygın, Muahmmet-Uğuz, Şerife (2014), “Effects of Presenteeism Syndrome on Employees Burnout Levels”, *International Journal of Sciences and Humanity Studies*, Vol.6, No.1, (1-10).