

THE RELATION BETWEEN PRESENTEEISM AND WORK LIFE BALANCE IN EMPLOYEE*

Yazar / Author: Asst. Prof. Dr. / *Yrd. Doç. Dr.* Ebru Ertürkⁱ
Asst. Prof. Dr. / *Yrd. Doç. Dr.* Meral Erdirencelebiⁱⁱ
Research Asst./*Arş. Gör.* Şükran Gökceⁱⁱⁱ

Abstract

The growing competition in the business world has triggered the fear of employees losing their jobs. Employees work more often or spend more time at work for fear of losing their jobs. This means that despite the fact that employees have physical or mental disturbances, they have to be at work, resulting in low efficiency and productivity. This situation, defined as presenteeism, prevent or delay the fulfillment of their role in their private life due to the intensity of the time they spend in the workplace. This is the main reason for the deterioration of work life balance. Work life balance can be defined as the equal fulfillment of one's role in work and private life and the equally satisfaction of those roles. It can be argued that this equilibrium is achieved by keeping the conflict at the lowest level between the roles of the person in the work and private life. In this context, it is aimed to examine the relation levels between presenteeism and work life balance of academicians in Necmettin Erbakan University. Correlation, regression, t-test and anova analyzes were applied to the data obtained by the questionnaire method. According to the results, there is a positive relationship between sub-dimensions of work life balance (work-family conflict and family-work conflict) and presenteeism.

Key Words: Presenteeism, Work life balance, Performance

ÇALIŞANLARIN YAŞADIĞI PRESENTEEİSM VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Özet

İş dünyasında yaşanan artan rekabet çalışanların işlerini kaybetme korkusunu tetiklemiştir. Çalışanlar işlerini kaybetmek korkusuyla çok daha fazla çalışmakta ya da işyerinde daha uzun zaman geçirmektedirler. Söz konusu bu baskı çalışanların fiziki ya da ruhsal rahatsızlıkları olmasına rağmen işlerinin başında bulunmalarını zorunlu kılmakta bunun sonucundaysa etkinlik ve verimlik düşüklüğü yaşanmaktadır. Presenteeism olarak tanımlanan bu durum; çalışanların işyerlerinde geçirdikleri zamanın yoğunluğu nedeniyle özel hayatlarındaki rollerini gerektiği gibi yerine getirmelerini engellemekte veya geciktirmelere yol açmaktadır. Bu durum ise iş yaşam dengesinin bozulmasına temel neden olmaktadır. İş yaşam dengesi, kişinin çalışma ve özel hayattaki rollerini eşit düzeyde yerine getirmesi ve bu rollerden eşit düzeyde tatmin olması biçiminde tanımlanabilir. Bu dengenin kişinin iş ve özel hayatında üstlendiği roller arasındaki çatışmanın en düşük seviyede tutulmasıyla sağlandığı öne sürülebilir. Bu bağlamda Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyesinde yer alan akademik birimlerdeki akademisyenlerin presenteeism ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki düzeyinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Anket yöntemi ile elde edilen verilere korelasyon, regresyon, t-testi ve anova analizleri

* Bu çalışma, 17-18 Kasım 2017 tarihinde gerçekleştirilen ICOMEP 2017 kongresinde sunulmuş özet bildirinin genişletilmiş tam metin halidir.

ⁱNecmettin Erbakan Üniversitesi, UBF, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, ebruerturk@konya.edu.tr.

ⁱⁱ Necmettin Erbakan Üniversitesi, UBF, Bankacılık Bölümü, merdirencelebi@konya.edu.tr.

ⁱⁱⁱ Necmettin Erbakan Üniversitesi, SBF, İşletme Bölümü, sgokce@konya.edu.tr.

uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş yaşam dengesi alt boyutları (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) ile işte var olamama pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism (İşte var olamama), İş Yaşam Dengesi, Performans

1. Giriş

İşletmeler günümüzde yoğun rekabet ortamında çalışmaktadırlar. İşletme bünyesinde yer alan çalışanlar, hem işlerini kaybetme hem de kariyer planlarındaki amaçlara ulaşamama korkusuyla iş yerinde çalışamayacak durumda bulunmalarına rağmen işyerine gitmektedirler (Coşkun, 2012: 3). Çalışanların bir rahatsızlığı olmasına rağmen işe gelmesi durumunda tam olarak kendini işe verememesi ile yaşadığı üretkenlik kaybı işte var olamama (presenteeism) olarak tanımlanmaktadır. (Çiftçi, 2010: 155).

Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu ev ile iş yerleri arasında geçiren kişiler hayattaki farklı rollerini aynı anda gerçekleştirmeye çalışmakta, bu durum ise kişileri bedensel ve ruhsal olarak strese sokmaktadır. Bu davranış düzleminde kişi aynı anda hem anne-baba, hem işletmede bir çalışan (meslektaş, üst ve ast), hem komşu, hem evlat vb. rolleri sergilemek durumundadır. İş ve aile yaşamı diye vurgulanan iki ayrı yaşam alanında dengeyi sağlayabilmek hem iş yaşamında hem de aile yaşamında mutluluğun anahtarıdır. Ancak her zaman bu dengeyi sağlamak mümkün olmamaktadır. Bu iki yaşantının birbiriyle çatışması sonucu çıkan problemler kişileri psikolojik sonrasında fizyolojik açılardan olumsuz yönde etkilemektedir. Bu da presenteeism'e (işte var olamama) neden olabilmektedir.

Bu bağlamda presenteeism ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyesinde ki farklı akademik birimlerde yer alan akademisyenler üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen verilere bazı analizler uygulanarak iş yaşam dengesi alt boyutları (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) ile işte var olamama arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir.

2. Presenteeism (İşte Var Olamama)

Presenteeism'i birçok araştırmacı absenteeism (işyerinde bulunmamak, işe gitmemek)' in tam tersi olarak ifade etmektedir. Diğerleri ise absenteeism'e yakın bir kavram olarak nitelendirmektedirler. Kavramlar arasındaki karmaşaya bir son vermek gerekirse; çalışan rahatsızlanması sonucunda işe gitmiyorsa absenteeism, yine çalışan rahatsız olmasına rağmen iş yerine gitmiş ise presenteeism oluşmaktadır. Presenteeism iş yerinde fiziksel anlamda bulunulmasına rağmen zihinsel anlamda bulunulmaması durumunu ifade etmektedir. (Koçoğlu, 2007: 1). Bu kavram "presence" kelimesinden türemektedir. "Presence"nin kelimesi 'orada bulunma', 'var olma' ve 'görünüş' anlamındadır. Bu anlamdan yola çıkarak 'presenteeism'in fiziksel olarak veya görünürde var olma halini ifade ettiği anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2010: 155). Başka bir deyişle presenteeism, işgörenlerin hasta oldukları halde işe gelmeleri durumunu ve işgörenlerin işyerinde boşa geçirdikleri zamanı ifade etmektedir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 237). Çalışanlar psikolojik sebeplerden veya işyeri kaynaklı problemlerden dolayı da işte var olamama sorununu yaşayabilmektedir (Yılmaz vd., 2016: 167).

Presenteeism'e dair literatürde iki temel yaklaşım yer almaktadır. İlk yaklaşıma göre; çalışanların baskılar sebebiyle oldukça uzun saatler çalışması ya da uzun zaman işyerinde olmalarıdır. İkinci yaklaşıma göreyse, çalışanın işte olmasına

engel teşkil edecek sağlık sorunları bulunmasına rağmen işyerine gitmesi söz konusudur (Çoban ve Harman, 2013: 171).

Presenteeism olgusu; işin gereklerinden, iş ortamından, kişisel sebeplerden ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. İş gerekleri olarak; fazla çalışma ve aşırı iş yükü, istihdam-iş güvencesi, rol çatışması ve rol belirsizliği, inisiyatif ve yetki devri sayılabilirken, iş ortamı içinde; örgüt kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, iş tatmini, şirket içi çatışma, eşitsizlik ve ayrımcılık, fazla mesai, iş güvenliği, iş kazaları ve meslek hastalıkları, işyerinde psikolojik ve fiziksel taciz yer almakta, kişisel sebepler içinde; kişilik, işkoliklik, iş yaşam dengesi ve aile, stres, tükenmişlik sendromu, depresyon, işsiz kalma korkusu, eğitim düzeyi, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi, kariyer yapamamak, meslek grupları, hastalıklar ve sağlık sorunları ve son olarak çevresel faktörler içinde de ekonomik sorunlar, politik ve siyasi belirsizlikler ve çevre ve trafik sorunu gösterilebilir (Coşkun, 2012: 3-20; Bal, 2014: 6-20).

Presenteeism; sağlık sorunlarına rağmen işinin başında bulunmak ve diğer çalışanları olumsuz etkilemek, işin zarar görmesi, üretim sayısının azalması, iletişimin zarar görmesi, tüm üretim ve performansın olumsuz etkilenmesi, işin yapılışının yavaşlaması, işin tekrar edilmesi ve zaman kaybı, hiçbir şey yapamamak ya da verilen görevleri yerine getirememek, aktif çalışmanı kaybetmek vb. örgütsel zararları doğurmaktadır (Özmen, 2011: 10). Presenteeism sonucunda verimde ve performansta düşüklük, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık ve personel devri görülmektedir (Coşkun, 2012: 20-23; Bal, 2014: 23-24).

3. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesi, kişilerin iş yaşamları ve sosyal yaşamlarındaki aktiviteler arasındaki dengeyi özgürce sağlayabilmesidir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314). İş yaşam dengesini, Netemeyer ve arkadaşları (1996), iş-yaşam ve yaşam-iş dengesi olarak iki alt başlıkta incelemiştir. İş yaşam arasında kurulan denge kişilerin iş ve sosyal yaşamlarından haz alarak tatmin olmalarını sağlamaktadır. Kişi her iki alanda da tatmin oldukça mutlu olmaktadır. Sosyal yaşam, aile, akrabalar ve arkadaşlarla ilişkiler ile kişisel gelişime yönelik aktivitelerin bütünüdür. Kurulan bu denge hem işin hem de sosyal hayatın birbirlerine engel oluşturmaması anlamına gelmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014: 314-315; Kuzulu vd., 2013: 91).

İş yaşam dengesi kavramı literatürde iş- aile yaşam çatışması olarak da adlandırılmakta ve iki alt boyuta ayrılmaktadır. İşten aileye yönelen “iş-aile çatışması” ve aileden işe yönelen “aile-iş çatışması” olarak adlandırılmaktadır. Aile-iş çatışması, kişilerin ailevi sorumluluklarının onların iş performansını olumsuz etkilemesi sonucunda yaşanan bir sorundur. Aile-iş çatışması, ailedeki faaliyetlerin işe yönelik mesuliyetlerle karıştırılması ya da ailevi mesuliyetlerin iş mesuliyetlerinin önüne geçmesi halinde yaşanmaktadır. İş-aile çatışması ise tam tersine iş rollerinin ailesi ile ilgili mükellefiyetlerini yerine getirmesine engel olması neticesinde meydana gelmektedir (Arslan, 2012: 103).

İş yaşam dengesi, kişinin iş ve aile yaşamındaki rolleri arasındaki çatışmayı minimum düzeyde tutmasıyla sağlanmaktadır. Öte yandan kişinin bu rollerinin yanı sıra kişisel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmasıyla iş yaşam dengesi oluşmaktadır. Bu üç alandan (iş, aile, birey) herhangi birisinin amaç, hedef ve taleplerinin diğerleri üzerinde zaman kesintisine neden olmadığında “denge” oluşmakta ve bu durum “üç boyutlu denge” olarak da ifade edilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 12).

Kişilerin iş ve aile yaşamına ilişkin rollerini eşit zamanda yapması, diğer bir deyişle; kişinin bu iki yaşam düzeyinde dengeli bir şekilde enerjisini, zamanını ve bağlılığını taksim etmesi anlamını taşıyan iş-yaşam dengesinde (Tosun ve Keskin, 2017: 10); iş ve aile yaşamı rollerine; eşit zaman ayırarak zaman dengesi, eşit düzeyde ruhsal bağlılık duyarak bağlılık dengesi; eşit düzeyde tatmin olarak tatmin olma dengesi kurulmaktadır (alıntılanan Greenhaus vd., 2003); (aktaran Gökçaya, 2014: 3).

İş yaşam dengesinin bozulması, iş yaşamı açısından ele alındığında, işle ilgili isteksizlik, stres, düşük örgütsel bağlılık, yüksek devamsızlık, iş kazalarında artış ve performans düşüklüğüne sebep olabilmekte, bireyin çevresi, ailesi ve arkadaşlarıyla ilişkisini negatif yönde etkileyerek bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığını bozabilmektedir (Kuzu vd., 2013: 96). Çalışanlar iş yaşam dengesini kuramazlar ise, özellikle psikolojik anlamda huzursuzluklar yaşanabilir ve bu süreç ilerlese rahatsızlıklar meydana gelebilir. Çalışanlarda meydana gelebilecek özellikle ruhsal rahatsızlıklar nedeniyle presenteeism kavramıyla karşılaşılma olasılığı artabilir. (Koçoğlu, 2007: 26).

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri ve Örneklemi

Bu çalışmanın amacı, Necmettin Erbakan Üniversitesi akademisyenlerinin iş-yaşam dengesi algılarının, işte var olamama üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Bu amaçla çalışmada geliştirilmiş olunan hipotezler şöyledir:

•H1: Akademisyenlerin iş-aile çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

•H2: Akademisyenlerin aile-iş çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.

•H3: Akademisyenlerin işte var olamama puanı demografik değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

H3a: Akademisyenlerin işte var olamama puanı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H3b: Akademisyenlerin işte var olamama puanı medeni durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir.

H3c: Akademisyenlerin işte var olamama puanı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma amacı doğrultusunda Necmettin Erbakan Üniversitesi akademik birimlerinde yer alan tüm akademisyenler ana kütle olarak belirlenmiştir. Necmettin Erbakan Üniversitesi toplam akademik personel sayısı 1600'dür.

4.2. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada, bilimsel bulgulara ulaşılması amacıyla veri toplama metodu olarak kişisel görüşmeye dayalı anket metodu seçilmiştir. Geri dönen anket sayısı 329'dir. Ana kütle (kitleyi) temsil oranı % 20,6'dır. Anketlerden 3 tanesi eksik doldurulduğundan analize dâhil edilmemiştir.

4.3. Anket Sorularının Belirlenmesi ve Test Edilmesi

Çalışmada uluslararası kabul görmüş makalelerde yayınlanmış bulunan benzer konularda kullanılmış ölçekler incelenmiştir. İlk bölümde demografik sorulara yer verilmiş ve nominal ölçekler kullanılmıştır. İkinci bölüm işte var olamamayı ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır ve Presenteeism kavramı için; Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş ve Demirbulak ve Bozok (2015) çalışmasından Türkçeye uyarlanan, 6 ifade ve tek boyuttan oluşan “Standford Presenteeism Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Üçüncü bölüm iş yaşam dengesini, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt başlıklarıyla anlamaya yönelik olarak hazırlanmıştır. Anket soruları için; Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiş ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan, 10 madde ve iki alt boyuttan (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) oluşan “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özellikleri frekans analizinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik testi için madde-bütün korelasyonlarına bakılarak, Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Sonrasında temel değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri göstermek amacıyla korelasyon analizinden, regresyon analizinden, t-testi ve ANOVA analizinden yararlanılmıştır.

5. Bulgular

5.1. Demografik Bulgular

Araştırma kapsamında anket sorularını cevaplayan 326 akademisyenin demografik bilgileri aşağıda Tablo 1.'de görülmektedir.

Table 1 / Tablo 1: Demografik Özelliklere İlişkin Frekans Dağılımı / Frequency Distribution Related to Demographic Characteristics

Parametreler		Frekansı	Yüzde	Parametreler		Frekansı	Yüzde
Yaş	22-30	60	18,4	Medeni Durum	Bekâr	66	20,2
	31-39	123	37,7		Evli	260	79,8
	40-48	63	19,3	Unvan	Prof. Dr.	37	11,4
	49-57	66	20,3		Doç. Dr.	44	13,5
	58-+	14	4,3		Yrd. Doç. Dr.	143	43,9
Cinsiyet	Bayan	103	31,6		Öğr. Gör.	31	9,5
	Erkek	223	68,4		Uzman	8	2,4
Çocuk Sayısı	Yok	95	29,1	Araş. Gör.	63	19,3	
	1	67	20,6	Görev Yapılan Birim	Uygulamalı Bil. Fak.	24	7,4
	2	91	27,9		Hav. ve Uzay Bil. Fak.	10	3,1
	3	59	18,1		Sağ. Bil. Fak.	26	8,0
	4-+	14	4,3		Turizm Fak.	26	8,0
Görev Süresi	0-5	120	36,8		Müh. ve Mimarlık Fak.	50	15,3
	6-11	60	18,4		Meram Tıp Fak.	34	10,4
	12-17	62	19,0		Ahmet Keleşoğlu Eğit. Fak.	99	30,3
	18-23	51	15,6		Sos. ve Beşeri Bil. Fak.	48	14,7
	24-+	33	10,2	Ahmet Keleşoğlu İlahiyat Fak.	9	2,8	
Toplam		326	100,00	Toplam		326	100,00

Tablo 1. de görüldüğü üzere araştırmaya katılan akademisyenler en çok, 31-39 yaş aralığında (%37,7), erkek (%68,4), çocuk sahibi olmayan (%29,1), evli (%79,8), Yrd. Doç. Dr. unvanına sahip (%43,9), 0-5 yıl görev süresine sahip ve Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi'nde (%30,3) görev yapmaktadır.

5.2. Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin güvenirliliği (içsel tutarlılığının) için Cronbach's Alfa katsayılarına bakılmıştır. Cronbach's Alfa değerinin 0,70 ve üzeri olması ölçeğin güvenirliliğini göstermektedir (Durmuş vd., 2013: 89). Aşağıda Tablo 2.' de yer alan Cronbach's Alfa değerleri ile ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir.

Table 2/ Tablo 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Katsayıları / Reliability Coefficients of the Scales Used in the Research

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı
İşte var olamama	6	,790
İş yaşam dengesi	10	,753

5.3. Korelasyon Analizi

İşte var olamama ve iş yaşam dengesi (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyutları) ölçeklerinin birbirlerini ne yönde etkilediklerini görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır (bkz. Tablo 3.).

Table3/Tablo 3. Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi/ Correlation Analysis Between Lower Dimensions of Scales

		İşte var olamama	İş-aile çatışması	Aile-iş çatışması
İşte var olamama	r	1,000		
	p	,		
İş-aile çatışması	r	,396	1,000	
	p	,000	,	
Aile-iş çatışması	r	,481**	-,307	1,000
	p	,002	,000	,

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

Tablo 3'deki sonuçlara bakıldığında, iş yaşam dengesi alt boyutları arasında negatif yönlü; iş yaşam dengesi alt boyutları (iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması) ile işte var olamama arasında ise pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

5.4. Regresyon Analizi

Araştırma kapsamındaki H1 ve H2 hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıda Tablo 4, Tablo 5 de gösterilmiştir.

Table4/ Tablo 4. İş-Aile Çatışmasının İşte Var Olamama Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonucu/ Regression Analysis Showing the Impact of Business-Family Conflict on Presenteeism

R	R ²	Sig.	B	Std Hata	T
,396	,203	,000	,567	,058	8,385

Bağımlı değişken: İşte var olamama,

Bağımsız değişken: İş-aile çatışması

Tablo 4.'de görüldüğü üzere model oldukça anlamlıdır ($p=,000$). Düzeltilmiş belirleyicilik değeri R^2 , bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenle açıklanabildiği göstermektedir. İşte var olamamada ki artışın % 20,3'ünün iş-aile çatışması ile ilgili olduğu görülmektedir ($R^2=0,203$, $p=,000$). İş-aile çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle, "H1= İş-aile çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

Table 5/Tablo 5. Aile-İş Çatışmasının İşte Var Olamama Üzerindeki Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonucu/ Regression Analysis Showing the Impact of Family-Business Conflict on Presenteeism

R	R ²	Sig.	B	Std Hata	T
,481	,305	,000	,578	,010	9,989

Bağımlı değişken: İşte var olamama

Bağımsız değişken: Aile-iş çatışması

Tablo 5.'de görüldüğü üzere model oldukça anlamlıdır ($p=,000$). Düzeltilmiş belirleyicilik değeri R^2 , bağımlı değişkendeki değişimin ne kadarının bağımsız değişkenle açıklanabildiği göstermektedir. İşte var olamamada ki artışın % 31,5'inin aile-iş çatışması ile ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır ($R^2=0,305$, $p=,000$). Aile-iş çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle, "H2= Aile-iş çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir." hipotezi kabul edilmiştir.

5.5. T-Testi ve Anova Testi

Araştırma kapsamındaki H3 (H3a- H3b- H3c- H3d- H3e) hipotezinin testinde t-Testi ve ANOVA testleri kullanılmıştır. Analiz bulguları Tablo 6, Tablo 7'de; ANOVA Analizi sonuçları ise Tablo 8'de gösterilmiştir.

Table 6/ Tablo 6. Kadın ve Erkek Akademisyenlerin İşte Var Olamama Seviyelerinin Karşılaştırıldığı t-Testi Sonuçları/ T-Test Results Compared to Presenteeism Levels of Female and Male Academics

	N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İşte Var Olamama	Kadın	103	18,80	5,37	-1,944
	Erkek	223	19,37	4,19	

Kadın ve erkek akademisyenlerin işte var olamama seviyelerinin karşılaştırıldığı t-testi sonucuna göre işte var olamama seviyelerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre işte var olamama seviyelerinin daha fazla olduğu görülmektedir (μ kadın= 18,80; $ss= 5,37$; μ erkek= 19,37; $ss= 4,19$). "H3a= Akademisyenlerin işte var olamama puanı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir" hipotezi kabul edilmiştir.

Table7/Tablo 7. Evli ve Bekâr Akademisyenlerin İşte Var Olamama Seviyelerinin Karşılaştırıldığı t-Testi Sonuçları/ T-Test Results Compared to the Presenteeism Levels of Married and Single Academician

		N	Ort.	Std. Sap.	t değeri	p değeri
İşte Var Olamama	Kadın	103	18,80	5,37	-1,944	0,00
	Erkek	223	19,37	4,19		

Evli ve bekâr akademisyenlerin işte var olamama seviyelerinin karşılaştırıldığı t-testi sonucuna göre işte var olamama seviyelerinin birbirinden farklı olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre evli akademisyenlerin bekâr akademisyenlere göre işte var olamama seviyelerinin daha fazla olduğu görülmektedir (μ evli= 19,24; ss= 4,34; μ erkek= 19,00; ss= 5,53). “H3b= Akademisyenlerin işte var olamama puanı medeni durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul görmüştür.

Table8/Tablo 8. Yaş Gruplarına Göre Akademisyenlerin İşte Var Olamama Seviyelerinin Karşılaştırıldığı ANOVA Analizi Sonuçları/ ANOVA Analysis Results Compared to Age Group's Academic Exceptions

		N	Ort.	F değeri	p değeri
İşte Var Olamama	22-30	60	162,79	6,391	0,17
	31-39	123	167,83		
	40-48	63	161,43		
	49-57	66	147,25		
	58-+	14	214,43		

Akademisyenlerin yaş gruplarına göre işte var olamama seviyelerinin karşılaştırıldığı ANOVA analizi sonucuna göre işte var olamama seviyelerinin birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir ($F=6,391$; $p=0,17$). “H3c= Akademisyenlerin işte var olamama puanı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

6. SONUÇ

İş yaşamında verimliliğin düşmesine neden olan presenteeism, işle ilgili koşullardan, kişisel sebeplerden ve çevre ile ilgili faktörlerden etkilenmektedir. İş yaşam dengesinin kurulamaması ise presenteeismi tetikleyen önemli faktörlerden birisi olarak görülmektedir. Bireyin iş ve aile sorumluluklarını yerine getirirken bir çatışma yaşamaması halinde bozulan iş yaşam dengesi; işle ilgili isteksizlik, stres, düşük örgütsel bağlılık, yüksek devamsızlık, iş kazalarında artış ve performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. Bu durumdan bireyin çevresi, ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkisi de negatif yönde etkilenmekte ve bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığı bozulabilmektedir.

Necmettin Erbakan Üniversitesi'nin farklı akademik birimlerinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılan bu çalışmada işte var olamama ile iş yaşam dengesi alt boyutları olan iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

İşte var olamamadaki artışın % 20,3'ünün iş-aile çatışmasından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde

etkilemektedir. Bu nedenle, “H1= İş-aile çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

İşte var olamamadaki artışın % 31,5’inin aile-iş çatışması ile ilgili olduğu ortaya çıkmaktadır. Aile-iş çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle, “H2= Aile-iş çatışması, işte var olamamayı anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezi kabul edilmiştir.

Erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre işte var olamama seviyelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. “H3a= Akademisyenlerin işte var olamama puanı cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Evlü akademisyenlerin bekâr akademisyenlere göre işte var olamama seviyelerinin daha fazla olduğu görülmektedir “H3b= Akademisyenlerin işte var olamama puanı medeni durumu değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Yaş gruplarına göre işte var olamama seviyelerinin birbirinden farklı olmadığı tespit edilmiştir. “H3c= Akademisyenlerin işte var olamama puanı yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Cullen ve McLaughlin (2004) İrlanda’da otel yöneticileri üzerinde yaptıkları araştırmada çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki dengesizliğin presenteeism’i tetiklediği sonucuna ulaşmışlardır. Arslaner (2015) Antalya’da bulunan otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş yaşam dengesinin iki alt boyu olan iş-aile ve aile iş çatışması ile presenteeism arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmaların sonuçları araştırma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Yıldırım vd. (2013) Aksaray’da banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları araştırmada presenteeism ve iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu çalışmanın sonuçları araştırma sonuçlarımızla farklılık arz etmektedir.

Günümüzde fırsat eşitliği, pozitif ayrımcılık gibi kavramlar yerine, iş-yaşam dengesi, çalışanı ve aileyi koruyan politikalar veya esneklik gibi kavramlar kullanılmaktadır. İş-yaşam dengesi konusunda farkındalığın artması sonucunda çalışanlar esnek çalışma programları, uzaktan çalışma ya da kurum içinde çocuk veya yaşlı aile yakınlarının bakımı gibi olanaklar hazırlayan işgören-dostu işyerlerinde çalışmaya sıcak bakmaktadırlar (Tosun ve Keskin, 2017:9).

İşletmeler için presenteeismle baş etmede; örgüt kültürünün yeniden biçimlendirilmesi, işlerin yeniden tasarlanması, esnek çalışma şekillerinin uygulanması, örgütsel sağlık konusunda odaklanması, bireysel ve örgütsel stresle başa çıkma metodlarının uygulanması, iş-yaşam dengesinin sağlanması için çalışanlara destek programları hazırlanması (Çiftçi, 2010: 171), özellikle de uzman çalışanların kaybedilmemesi için yönetim kademelerinin bu konuda bilinçlendirilmesi şeklinde çözüm yolları önerilebilir.

Bu çalışmanın uygulama kısmı Necmettin Erbakan Üniversitesi bünyesinde yer alan dokuz birimin akademisyenleriyle sınırlı kalmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda çalışma alanı genişletilerek ya da farklı sektörlerde çalışma yapılarak literatüre önemli katkılar sağlanabilir.

Kaynakça

- Arslan, M. İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi, *Birey ve Toplum*, 2 (3), 99-113, 2012
- Arslaner, E. (2015). Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme, Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.
- Bal, F. (2014). Presenteeism ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zeka İle İlişkisi: Gaziantep Üniversitesinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi SBE, Gaziantep.
- Coşkun, Ö. (2012). İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cullen, J. ve Andrew M. What Drives The Persistence Of Presenteeism As Managerial Value İn Hotels?: Observations Noted During An Irish Work-Life Balance Research Project, *Hospitality Management*, 25, 510-516, 2004.
- Çiftçi, B. İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1) 153-174, 2010.
- Çoban, Ö. ve Harman S. Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (23), 157-178, 2013.
- Demirbulat, Ö. G. ve Bozok D. 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*, 16 (27), 7-13, 2015
- Demirgil, Z. ve Mücevher M.H. Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari Ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz, *Mehmet Akif Ersoy Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), Ekim-Özel Sayı, 237-2533, 2017
- Doğrul, B.Ş. ve Tekeli S. İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2)11-18, 2010.
- Durmuş, B., Yurtkoru E.S. ve Çinko, M. Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi SBE, Adana.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi, *Kocaeli Belediyeleri Örneği*, Erişim Tarihi: 03.11.2017 <http://www.ejoir.org/belge/kasim2014/1.pdf>.
- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. ve Bendel, T. Stanford Presenteeism Scale: Health Status And Employee Productivity, *JOEB*, 1(44), 14-20, 2002.
- Kuzulu, E., Kurtuldu S. ve Vural Özkan, G. İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127, 2013.
- Netemeyer, R.G., J.S. Boles ve R. McMurrin. Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 80, 400-409, 1996.

Özmen, G. (2011). Presenteizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.

Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. İşkoliklik İle İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 309-337, 2014.

Tosun, C. ve Keskin, F. Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik, Verimlilik Dergisi, (4), 7-27, 2017.

Yıldırım, M. H., Saygın M. ve Yıldırım, S. A Research About Employees' Work-Life Balance And Presenteeism Tendency, International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies, 5(2), 119-129, 2013.

Yılmaz, N., Doğanalp S. ve Varol, T. (2016). Lisansüstü Öğrencilerde Tezden Kaytarma Davranışları”, V. Türkiye Lisansüstü Çalışmaları Kongresi Bildiriler Kitabı, 165-183, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi.

