



ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET VE İŞTE VAR OLAMAMA (PRESENTEEISM) İLİŞKİSİNDE STRESİN ARACI ROLÜ*

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN

Erciyes Üniversitesi

akdogana@erciyes.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Kaya HARMANCI

Erciyes Üniversitesi

ykaya@erciyes.edu.tr

Dr. Öğr. Üyesi Ali BAYRAM

Hitit Üniversitesi

alibayram@hitit.edu.tr

Öz

Çalışmanın amacı, algılanan örgütsel adalet ile işte var olamama ilişkisinde mesleki stresin aracı rolünü tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda teorik ve uygulamaya yönelik iki aşamalı bir araştırma yapılmıştır. Teorik düzeyde algılanan örgütsel adalet, işte var olamama ve mesleki stres kavramları ikincil kaynak verilerine dayalı olarak incelenmiştir. Uygulama safhasında ise teorik bilgilerden hareketle hazırlanan anket formu, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 12 işletmede kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 404 mavi yakalı çalışana uygulanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ve işte var olamama arasındaki ilişkide mesleki stres tam aracılık rolü üstlenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Stres, Algılanan Adalet, İşte Var olamama.

THE MEDIATING ROLE OF STRESS IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE AND PRESENTEEISM

Abstract

The aim of the study is to determine the role of professional stress in relation to perceived organizational justice and presenteeism. In order to achieve this aim, a two-stage research was conducted on theoretical and practical aspects. The concepts of perceived organizational justice, presenteeism and occupational stress at the theoretical level are examined based on secondary source data. In the application phase, a questionnaire form prepared from theoretical information was applied to a total of 404 blue-collar workers selected by sampling method easily in 12 organizations in Kayseri Organized Industrial Zone. Questionnaire was used as data collection method. According to the results of the research, professional stress assumes a full mediating role in the relation between organizational justice and presenteeism.

Keywords: Stress, Perceived Organizational Justice, Presenteeism.

1. Giriş

* Bu makale, 5. Örgütsel Davranış Kongresi'nde sunulan "Algılanan Örgütsel Adalet Ve Presenteeism İlişkisinde Stresin Aracı Rolü" başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

İşyerinde sağlık konusu verimlilikle ilişkisinden dolayı son yıllarda örgütsel davranış alanında çalışan akademisyenlerin ilgisini çekmektedir (Loeppke v.d., 2009). Çalışanlar genellikle hasta olduklarında işe gitmeme eğilimindedir ve hastalık durumu işe devamsızlık ile ilişkilidir. Bu durum organizasyon ve çalışan açısından ek maliyetlere neden olmaktadır (Ferreira ve Martinez, 2012; Roe ve Diepen, 2011). Bu yüzden işe devamsızlık literatürde üzerinde sıklıkla durulan bir konudur (Halbesleben v.d., 2014:177). Fakat işe devamsızlık tüm maliyetleri ve verimlilik düşüşlerini açıklar nitelikte değildir, çünkü bireyler hasta iken de işe gelebilmektedir (Ferreira ve Martinez, 2012). Dolayısıyla hasta iken işe gelme kararının önemi üzerinde duran çalışmalar da son yıllarda önem kazanmaktadır (Halbesleben v.d., 2014:177) ve kavram yabancı literatürde presenteeism olarak adlandırılmaktadır (Ferreira ve Martinez, 2012). Kavramın bu çalışmada Türkçe karşılığı *işte varolamama* şeklindedir.

İşte varolamamanın; çalışma ortamının algılanış biçimi, yöneticiler ve iş arkadaşlarından gelen baskılar, terfi olanaklarının risk altında olması ya da disiplin uygulamalarına yönelik endişeler, iş güvencesizliği, çalışanın evde oturmayı gerektirecek kadar hasta olmadığını düşünmesi gibi çok farklı öncülleri (Halbesleben v.d., 2014:179) bulunmakla birlikte bu çalışmada konu stres ve algılanan adalet açısından ele alınmaktadır. Stres ve adalet algısı örgütsel davranış alanında önemi üzerinde çokça durulan güncel konulardır. Eşitlik teorisine atıf yapılarak açıklanan ve çok boyutlu olarak ele alınan algılanan adalet kavramı örgütsel davranış ile ilgili çıktılar üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Algılanan adalet çalışanların haksız sonuçlara ve uygun olmayan süreçlere karşı niçin aynı şekilde karşılık verdiğini açıklamaktadır. İşyerinde sabotaj, hırsızlık, hatta çalışma arkadaşına yönelik şiddet gibi davranışlar algılanan adaletle açıklanabilir (Luthans, 2008:183). Örgütsel adalet ile işte varolamama ilişkisine yönelik literatürde bir bulguya rastlanmamıştır. Ancak, konunun öncül ve sonuçları dikkate alındığında, bireyin organizasyondaki adaletle yönelik özellikle olumsuz algılamalarının, bireyi kendi pozisyonunu koruma adına, işte varolamama davranışına yöneltebileceğini düşünmek mümkündür. Stres ise “kişinin mutluluğunu tehdit eden ya da ona meydan okuyan bir duruma uyum sağlama yönünde bir tepki (McShane ve Von Glinow, 2016:79)” olarak tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyde stres düşük görev performansı, sağlıklı karar verememe, işyeri kazalarında artış ve agresif davranışlar gibi örgütsel açıdan önemi olan pek çok davranışsal sonuçlarla ilişkilidir (McShane ve Von Glinow, 2016:80). Bu çalışmada algılanan adaletin işte varolamama ile ilişkili olduğu ve mesleki stresin bu ilişkide aracı rol üstlendiği varsayılmaktadır. Literatürde stresin işte varolamama ile ilişkisi olduğuna vurgu yapan az sayıda çalışma ((Biron v.d., 2006:36; Yang v.d., 2016; MacGregor v.d., 2008; Kompier v.d., 1998) bulunmakla birlikte bu çalışmanın

dayandığı model çerçevesinde bir araştırma bulunmamaktadır. Çalışmanın modeli çerçevesinde belirlenen amacı, algılanan örgütsel adalet ile işte varolamama kavramlarını açıklamak ve bu kavramlar arasındaki ilişkide mesleki stresin aracı rolünü tespit etmektir. Bu çerçevede çalışmanın literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

Çalışmada bu amaç doğrultusunda önce işte varolamama, adalet algısı, stres kavramları ve bunlar arasındaki ilişkileri açıklayan literatür taraması yer almaktadır. Daha sonra adalet algısı ve işte varolamama ilişkisinde mesleki stresin aracı rolünü test etmek amacıyla oluşturulan araştırmaya yönelik bulgular değerlendirilmektedir. Son kısımda ise araştırmanın bulguları ışığında sonuç ve önerilere yer verilmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. İşte Varolamama (Presenteeism) Kavramı

Rekabet ortamında örgütlerin performansının belirlenmesinde çalışanların verimliliği ve performansı kritik faktörler olarak dikkat çekmektedir. Örgütler çalışanlarının günlük aktiviteleri verimli bir şekilde gerçekleştirdiklerinden emin olmak zorundadırlar. Çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyen örgütsel ve bireysel pek çok faktör bulunmaktadır. İşte varolamama da örgütte çalışanların verimliliğini ve performansını etkileyen faktörlerden biridir. Bu yüzden son yıllarda işgücünün verimliliği ile ilgili tartışmaların odak noktası işe devamsızlıktan işte varolamamaya doğru kaymıştır (Halbesleben v.d., 2014:179).

İşte varolamama kavramı işyeri sağlığı açısından ele alınan, literatürde henüz yeterince üzerinde durulmayan kavramlardan birisidir. Kavramın oluşumuna bakıldığında Cooper'ın (1998) yaptığı tespitler dikkat çekmektedir. Cooper'a (1998) göre 90'lı yıllarda pek çok yönetici işkolik bir kültür yaratmıştır. Bu yöneticilerin zihninde çalışma saatleri üretkenlikle eşdeğer olmuştur. "The longer the better" anlayışı ile ne kadar uzun çalışılıyorsa o kadar üretken olduğu düşünülmüştür. Bununla birlikte, dünya genelinde yaşanan ekonomik sorunlarla birlikte işletmelerin küçülme kararı almalarının sonucu olarak hem işsizliğin artması hem de iş güvencesizliğinin hissedilmesi işte varolamamanın oluşumunda etkili rol oynamıştır. (Cooper, 1998:314).

İşte varolamama işe gelmemenin basit bir karşıt durumu (Brown v.d., 2011:250) olarak değerlendirilmemelidir. Steers ve Rhodes (1978), hasta iken işe gelmenin etkisi hakkında yaptıkları çalışmada bazı işe gelmeme durumlarının organizasyon için daha iyi olabileceği sonucuna ulaşmışlardır. Günümüzde yapılan çalışmalarda da işte varolamama işgücü verimliliği ve işyeri güvenliği açısından bir tehdit olarak değerlendirilmektedir (Baker-

McClearn vd., 2010:311). Schultz ve Edington'a (2007) göre işte varolamama sağlıkla ilgili durumlardan dolayı verimlilikteki azalmaya neden olan bir durumdur.

İşte varolamama, çalışma yeteneğinin hastalıktan dolayı düşmesine rağmen, kişinin işe gelmesi durumu olarak tanımlanmaktadır (Vingard v.d., 2004). Benzer bir diğer tanım, istirahat etmesi ve işe gelmemesini gerektirecek sağlık problemleri olduğu halde bireyin hala işine gelmesi (Aronsson v.d., 2000:503) şeklindedir.

Konuyu farklı bir bakış açısıyla değerlendiren Abasilim v.d. (2015:76), işte varolamamayı çalışanın işyerinde olması fakat zihinsel ya da davranışsal açıdan işyerinde olmaması şeklinde tanımlamaktadır. D'abate ve Eddy'ye göre (2007) işte varolamama, çalışanların işyerinde bulunduğu fakat işgünü içerisinde kişisel işlerine daha çok zaman harcadıkları zaman meydana gelmektedir. Arkadaşlara e-posta göndermek, internette dolaşmak, çevrimiçi sohbet etmek, faturaları ödemek, telefon görüşmeleri yapmak gibi siber kaytarma davranış etkinlikleri gün içinde ve işyerinde olmaktadır. Yani çalışanlar işyerinde bulunmakta ancak yüksek düzeyde performans sergilememektedirler (present but absent) (Abasilim v.d., 2015:81-82).

Bu tanımlardan işte varolamamaya yönelik farklı bakış açıları ve çalışma boyutları seçilebilir. Bazı tanımlar, hastalığa rağmen çalışanın işe gelme durumu olarak değerlendirirken, diğer bazıları çalışanın işyerinde bulunduğu fakat yeterince verimli ve üretken olmadığı zamanki duruma vurgu yapmaktadır (Abasilim v.d., 2015:77). Bu çalışmada da işte varolamama kişinin hasta olduğu halde işinin başında bulunması şeklinde tanımlanmaktadır.

Hastalığa rağmen işe gelme durumu olarak değerlendirilen işte varolamama nedenleri açısından değerlendirildiğinde, pek çok faktör sıralanabilir. Alerji, diyabet, depresyon, artrit, astım, üzüntü, tansiyon ve kalp rahatsızlıkları, migren ve tükenme gibi hastalıkların yanısıra, aile ile ilgili sorunlar, işyerindeki koşullar işte varolamamayı ortaya çıkaran nedenler arasındadır (Abasilim v.d., 2015; Aronsson v.d., 2000; Grinyer ve Singleton, 2000). Sağlık ve verimlilik arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna yönelik çalışmalar (Loeppke v.d., 2009) işte varolamama konusuna dikkat çekmektedir. Baş ağrısı, migren, alerjik durumlar, depresyon, gastrointestinal problemler, astım gibi rahatsızlıklar bireyi işten uzak kalmaya zorlamamakta, ancak verimliliğinin azalmasına neden olmaktadır (Caverley v.d., 2007:305). Esasında sağlık problemleri arttıkça hem işte varolamama hem de işe gelme davranışı artmaktadır (Biron v.d., 2006:28).

Biron ve diğerlerine (2006) göre, işyükü işte varolamamanın en önemli nedenlerinden biridir. İşyükünün fazla olması ve yapılacak işle ilgili zaman kısıtının olması hastalık izinlerinin alınmasında en sık görülen engellerdir. Bununla birlikte daha çok zaman baskısının olduğu ve

çalışanın yerine bir başkasının istihdam edilmesinin zor olduğu durumlarda daha çok yaşanan rol çatışması da işte varolamamanın nedenleri arasındadır. Aşırı kilolu olmak, zayıf bir diyet, egzersiz eksikliği, yüksek stres ve iş arkadaşları ve yönetimle olan zayıf ilişkiler de işte varolamamayı artıran risk faktörleri (Cancelliere v.d., 2011) arasında sıralanmaktadır.

Baker-McClearn ve diğerlerine (2010) göre işte varolamama, kişisel motivasyon ve işyerinin baskıları sonucu oluşmaktadır. Johns'a (2010) göre örgütsel özellikler işte varolamamaya eşlik eden nedenlerden biri olabilir. Çalışanların devamsızlık oranını düşürmeye çalışan ve işe düzenli gelenlerin ücretini artıran organizasyonlarda işte varolamama artmaktadır. Lewis ve Cooper'a (1999) göre çalışanlar, işyerinin taleplerinden ve iş güvencesizliğinden dolayı hasta iken işe gelmektedirler. Çalışanlar işyerinden uzaklaşmaktan korkmakta ve işyerinde uzun saatler geçirme ihtiyacı hissetmektedirler. Zaman baskısı, iş arkadaşları ile ilişkiler işte varolamamayı artırmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008). Aronsson ve arkadaşları (2000) tarafından meslek grupları açısından yapılan araştırmada bakım hizmetleri ve eğitim sektöründe çalışanların işte varolamama açısından yüksek risk grubunda olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu meslek grupları kişilerarası ilişkilerin önemli rol oynadığı çalışma alanlarıdır. Ayrıca, iş arkadaşlarının gelmemeleri durumunda oluşturdukları baskı, ya da işe gelmemelerine izin vermeyen tutumu ve daha fazla çalışması gerektiğine yönelik algılanan baskı, hastalık izninin terfi fırsatlarını risk altına sokacağı korkusu ve işten çıkarılma endişesi de nedenler arasında sıralanabilir (Baker-McClearn vd., 2010). İşyerinde "işkolik bir kültür" varsa (Cooper, 1998) ve örgüt kültürü işe gelmemeyi daha az destekliyorsa bu organizasyonlarda çalışanların işte varolamama davranışında artış sözkonusu olabilir. Bununla birlikte, herhangi bir projede yeralan, iş arkadaşlarına karşı kendisini sorumlu hisseden ve iş arkadaşlarının daha fazla işyükü olmasını istemeyen çalışanlarda da işte varolamama görülebilmektedir. Esasında böyle bir davranış gönüllü işte varolamama olarak adlandırılmaktadır, çünkü bireyin kararının bir sonucudur. Örgütsel nedenlerden kaynaklanan işte varolamama ise gönüllü olmayan işte varolamama olarak adlandırılmaktadır. Bu ayrım çok yaygın olmamakla birlikte literatürde yer almaktadır (Abasilim v.d., 2015).

Öncüllerinin yanısıra sonuçları açısından değerlendirildiğinde Roe'ye göre (2003) işte varolamamanın iki önemli sonucu vardır. Birincisi işte varolamamanın çalışanın performansını azaltması ile ilgilidir. Yani, hasta olarak işyerinde bulunan çalışanlar sağlıklı olanlar kadar verimli olmayacaktır. Bu kişiler işlerini yapmak için daha çok zaman ve çaba harcayacaklardır. İkincisi, şimdiye dek gerçekleştirilen ortak performans zarar görecektir ve

bu durum kendi görevlerine odaklanması gereken ortak çalışanların hasta arkadaşlarına yardım etmek için onun işlerini de yapmalarına yol açacaktır (Abasilim v.d., 2015:81).

Sonuç olarak, işte varolamamanın çıktıları aşağıdaki gibi değerlendirilebilir (Abasilim v.d., 2015:82):

- Görevi yapmak için ilave zaman,
- İşin nitelik ve niceliğinde azalma,
- Yürütme işlemlerinde engellenme,
- Performansta azalma,
- Çalışma arkadaşları ile ilişkilerin bozulması,
- Motivasyonun azalması,

Bu tür sonuçlar işte varolamamanın örgütsel yaşam açısından önemine de vurgu yapmaktadır. İşte varolamamayı azaltmak ve çalışanların zihinsel sağlığını artırmak için fiziksel aktivite potansiyel bir strateji olarak değerlendirilmektedir (Brown v.d., 2011). Esasında, işten ayrılmak suretiyle, hasta ya da sıkıntı çeken çalışanlar daha hızlı bir şekilde iyileşme sürecine girebilirler. Çünkü işte varolamama hastalığının iyileşme süresinin uzamasına, çalışanın moralinin bozulmasına ve verimliliğin azalmasına neden olmaktadır. Bir yönetici çalışanın çok hasta ya da çalışmak için uygun olmadığına inanıyorsa çalışanla görüşmeli ve risk durumunu değerlendirmelidir. Çalışmaya uygun olmadığını ve çok hasta olduğunu düşünüyorsa evine göndermelidir. Bu kararı verirken sadece hasta çalışanın sağlığını değil, iş arkadaşlarının da sağlığını dikkate almış olur (Unison, 2014). Örneğin, sağlık açısından sorunlu bir çalışanın iş kazaları açısından riski de yüksek olmaktadır. Yüksek riskli ve tehlikeli işlerde işgörenin hasta olmasına rağmen, işte olması bir çok sorunun başlangıcını oluşturmaktadır. Bunun yanında hastalık ne olursa olsun işyükünün fazla olması, iş güvencesinin olmaması, yeteneklerinin daha yüksek düzeyde takdir edilmesi isteği işte varolamamayı artırmaktadır. Ayrıca hastalık nedeniyle az izin kullanan çalışanların meslektaşları ile olumlu ilişkiler içinde olması işte varolamamayı artırmaktadır. Hastalık nedeniyle çok fazla izin kullanan çalışanların da yaşadığı rol çatışması işte varolamama için önemli bir öncüdür. Özellikle işyükü işte varolamama için en önemli öncül olarak değerlendirilmektedir (Biron v.d., 2006).

Literatürdeki bilgilerden hareketle işte varolamamanın öncülleri ve sonuçları aşağıdaki şekilde özetlenmektedir.

Tablo 1. İşte Varolamamanın Öncülleri ve Sonuçları

<u>Öncülleri</u>	→	İşte Varolamama (Presenteeism)	→	<u>Sonuçları</u>
<ul style="list-style-type: none"> -Çalışma ortamının algılanış biçimi -İşyeri koşulları -Yöneticiler ve iş arkadaşlarından gelen baskı ve zayıf ilişkiler -Terfi olanaklarının risk altında olması -Hastalık izninin terfi olanaklarını risk altına sokacağı korkusu -İş güvencesizliği -Çalışanın evde olmayı gerektirecek kadar hasta olmadığını düşünmesi -Alerji, diyabet, depresyon, astım, tansiyon, migren, kalp rahatsızlıkları, stres -Aile ile ilgili sorunlar -İşyükü fazlalığı -Çalışanın yerine başkasının istihdam edilmesinde güçlük -İş arkadaşları ile işyükü paylaşımı - Çalışma ortamındaki Rekabet* 				<ul style="list-style-type: none"> -Performans düşüklüğü -Ortak performansta azalma -Çalışma arkadaşları ile ilişkilerin bozulması -Motivasyonun azalması -İşi yapmak için ilave zaman gerekmesi -Kaza ve Riskin Artması

*Literatürdeki bilgiler ışığında tarafımızdan oluşturulmuştur.

*Amerika'da özellikle beyaz yakalıların izin kullanma süreleri, iş ortamındaki rekabetin artması nedeniyle, Avrupada' ki benzerlerine göre kısalmaktadır.

Tablo 1'de görüldüğü üzere işte varolamamanın sağlık problemleri, çalışma ortamının özellikleri, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler, kariyer olanaklarının risk altında olması, iş güvencesizliği, işyükü gibi öncülleri; performans ve motivasyon düşüklüğü, iş arkadaşları ile ilişkilerin bozulması gibi sonuçları bulunmaktadır.

2.2. İşte Varolamama ile Stres ve Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler

Stresle ilgili araştırmalarda işte varolamama çok az dikkate alınan bir konudur. Ancak iş stresi ve işte varolamama arasında anlamlı bir ilişki vardır (Biron v.d., 2006:36). İş stresi işte varolamama üzerinde anlamlı pozitif bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla çalışanların stres düzeyi ile ilgilenerken işte varolamama azaltılabilir (Yang v.d., 2016). İşyeri dışında stresli yaşam olayları da işte varolamama üzerinde etkiye sahiptir (MacGregor v.d., 2008). Stresle mücadele programlarının olduğu işyerlerinde işte varolamamanın azaldığına (Kompier v.d., 1998) yönelik kanıtlar literatürde yer almaktadır. Ancak algılanan adalet ve işte varolamama ilişkisine vurgu yapan çalışmalara literatürde rastlanmamaktadır. İşte varolamamanın öncülleri arasında yer alan kariyer olanakları, iş güvencesizliği gibi konuların adalet algısı ile ilişkisinde, bireyin davranışlarını şekillendirdiği literatürde üzerinde durulan konulardır. İşte varolamama konusunda bilimsel literatür konunun nedenleri ve sonuçlarına dair yeterli kanıtlar sunmamaktadır. Bu çalışma ile konuyla ilgili literatüre katkı sağlanmaya çalışılmaktadır.

3. Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Varolamama Arasındaki İlişkilerde Mesleki Stresin Aracılık Rolünü Saptamaya Yönelik Bir Araştırma

3.1 Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı algılanan örgütsel adalet ve işte varolamama arasındaki ilişkiyi incelemek, bu ilişkiyi incelerken mesleki stresin aracılık rolünü ortaya koymaktır. Bu çerçevede araştırmanın hipotezleri şu şekilde oluşmaktadır.

H₁: Algılanan örgütsel adaletin işte varolamama üzerinde etkisi vardır.

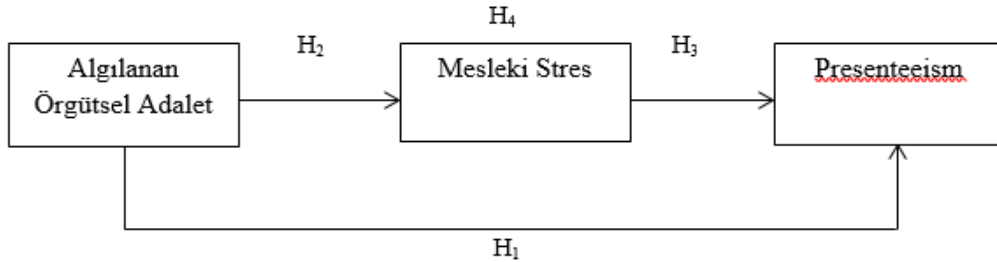
H₂: Algılanan örgütsel adaletin mesleki stres üzerinde etkisi vardır.

H₃: Mesleki stresin işte varolamama üzerinde etkisi vardır.

H₄: Algılanan örgütsel adaletin işte varolamama üzerindeki etkisinde mesleki stresin aracılık rolü vardır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Algılanan örgütsel adaletin işte varolamamaya etkisinde mesleki stresin aracılık rolünün incelenmesi amacıyla oluşturulan hipotezler kapsamında yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Araştırma teorik ve uygulama olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır. Teorik düzeyde algılanan örgütsel adalet, işte varolamama ve mesleki stres kavramları ikincil kaynak verilerine dayalı olarak incelenmiştir. Uygulama safhasında ise teorik bilgilerden hareketle hazırlanan anket formu, Kayseri Organize Sanayi Bölgesinde faaliyette bulunan 12 işletmede kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 404 mavi yakalı çalışana uygulanmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde stres, ikinci bölümünde algılanan adalet, üçüncü bölümünde işte varolamamaya ait ifadeler yer almaktadır. Son olarak çalışanların demografik özelliklerine ilişkin sorular da anket formunda bulunmaktadır.

Anket formunun hazırlanmasında Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan “Stanford Presenteeism Ölçeğinden (SP 6)”, katılımcıların algıladıkları adalet düzeyini belirlemek amacıyla Niehoff ve Moorman (1993) tarafından

geliştirilmiş olan 20 ifadeden oluşan “Algılanan Örgütsel Adalet Ölçeği”nden, mesleki stresin ölçülmesinde ise Weiman (1978) tarafından geliştirilmiş olan 15 ifadeden oluşan “Weiman Occupational Stress Scale (WOSS)’dan faydalanılmıştır. Anket çalışması için Beşli Likert Skalası (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) esas alınmıştır. Hazırlanan anketle katılımcıların her bir ifadeye katılıp katılmamalarının derecesi ölçülmeye çalışılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlikleri için içsel tutarlılık yöntemi kullanılmıştır. Cronbach’s Alpha Katsayıları Presenteeism ölçeği için ,854, algılanan örgütsel adalet ölçeği için ,913 ve mesleki stres ölçeği için ,783 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Katılımcılara İlişkin Bulgular

Kayseri’de faaliyet göstermekte olan 12 işletmede istihdam edilmiş olan 404 mavi yakalı çalışanın demografik özellikleri Tablo 2’de görüldüğü gibidir.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Demografik Değişkenler

CİNSİYET	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	89	22,0
Erkek	315	78,0
YAŞ	Frekans	Yüzde (%)
25 Yaş ve Altı	207	51,2
26-35 Yaş Arası	131	32,4
36-45 Yaş Arası	50	12,4
46 Yaş ve Üzeri	16	4,0
MEDENİ DURUM	Frekans	Yüzde (%)
Evli	254	62,9
Bekar	150	37,1
EĞİTİM DÜZEYİ	Frekans	Yüzde (%)
İlkokul	34	8,4
Ortaokul	65	16,1
Lise	185	45,8
Ön Lisans	120	29,7
TOPLAM	404	100

Tablo 2’de demografik özellikleri itibariyle katılımcıların dağılımları görülmektedir. Cinsiyetleri itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde büyük çoğunluğun erkek katılımcılardan oluştuğu (%78,0), kadın katılımcıların oranının çok düşük olduğu (%22,0) görülmektedir. Medeni durumları itibariyle katılımcıların 254’ünün evli olduğu,150’sinin ise bekar olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların %51,2’si 25 yaş ve altı, %32,4’ü 26-35 yaş arası, %12,4’ü 36-45 yaş arası ve %4’ü ise 46 yaş ve üzeridir. Eğitim düzeyleri itibariyle katılımcıların dağılımları incelendiğinde ise katılımcıların %76,5’inin lise ve ön lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

3.4. Araştırma Değişkenlerinin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve Korelasyon Değerlerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğunun tespit edilmesinden sonra verilerin ortalamaları, standart sapmaları hesaplanmış ve değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyonlar Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1-İşte Varolamama (Presenteeism)	2,7512	,74444	1		
2-Mesleki Stres	2,7812	,39743	-,351**	1	
3-Algılanan Örgütsel Adalet	3,4860	,70256	,135**	-,178**	1

Katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde en yüksek ortalamanın algılanan örgütsel adalete ait olduğu (3,49), ancak işte varolamama (2,74) ve mesleki stres (2,78) yargılarına verilen cevapların ortalamalarının da birbirlerine yakın ortalamalara sahip olduğu belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde, işte varolamama ile algılanan örgütsel adalet arasında pozitif ($,135^{**}$), işte varolamama ile mesleki stres arasında negatif ($-,351^{**}$) ve algılanan örgütsel adalet ile mesleki stres arasında negatif ($-,178^{**}$) 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

3.5. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırmanın bu aşamasında araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda her bir ölçeğin modellerinin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakılarak F değerlerine, değişkenler arası ilişkiyi gösteren regresyon katsayıları olan R değerlerine ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki değişimini açıklayan R^2 değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren Beta katsayılarına ve kabul edilen hipotezlere ilişkin regresyon modellerine Tablo 4’de yer verilmiştir.

Tablo 4. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H₁: Algılanan örgütsel adaletin işte varolamama üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	2,253	12,074	,000					
Alg. Örg. Ada.	,143	2,723	,007					
				,135	,018	7,416	,007	Kabul
H₂: Algılanan örgütsel adaletin mesleki stres üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	3,133	31,652	,000					
Alg. Örg. Ada.	-3,620	-3,620	,000					
				,178	,032	13,105	,000	Kabul
H₃: Mesleki stresin işte varolamama üzerinde etkisi vardır.								
Sabit	4,582	18,647	,000					
Mesleki Stres	-,658	-7,523	,000					
				,351	,123	56,597	,000	Kabul

İlk olarak regresyon analizinde kurulan hipotezlerin istatistiksel olarak geçerlilikleri ve anlamlılıkları test edilmiştir. Hipotezlerin geçerliliklerini ve anlamlılıklarını test eden ANOVA analizi sonuçlarına bakıldığında, F değerinin tüm modellerde $\pm 1,96$ 'dan büyük olduğu için ve modellerin anlamlılığını ölçen p değerinin de üç hipotezde de 0,05 ten küçük olduğu için, araştırmanın amaçları doğrultusunda kurulan modellerin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli birer hipotez oldukları görülmektedir. Diğer taraftan, araştırma hipotezlerinin geçerliliğine ilişkin sonuçlara bakıldığında, üç hipotezde yer alan bağımsız değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini gösteren **beta** katsayılarından hipotezlerdeki değişkenler arasında bir ilişki bulunmuş ve bu durumda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir.

Algılanan örgütsel adaletin işte varolamamaya etkisinde mesleki stresin aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için dört şartın var olması gerekmektedir (Baron ve Kenny 1986:1173-1182):

1. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.
4. Aracı değişkenin etkisi kontrol edilerek bağımsız değişken ile birlikte regresyona sokulduğunda, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı (Beta değeri) birinci denklemdekine oranla düşerken, aracı değişkenin (mesleki stres) de bağımlı değişken (işte varolamama) üzerinde anlamlı bir etkisi olmalıdır.

Daha önce yapılan regresyon analizleri sonucunda ilk üç şartın sağlandığı görülmüştür. Dördüncü şartın da sağlanıp sağlanmadığını görebilmek için bağımlı değişkeni

işte varolamama, bağımsız değişkenleri algılanan örgütsel adalet ve mesleki stres olan çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 5’de görüldüğü gibidir.

Tablo 5. Hipotezlere İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Beta	t	Sig.	R	R ²	F	Sig.F	Sonuç
H₄: Algılanan örgütsel adaletin işte varolamama üzerindeki etkisinde mesleki stresin aracılık rolü vardır.								
Sabit	4,235	12,868	,000					
Alg. Örg. Ada.	,079	1,573	,116					
Mesleki Stres	-,633	-7,127	,000					
				,359	,129	29,567	,000	Kabul

İlk olarak regresyon analizinde kurulan hipotezin istatistiksel olarak geçerliliği ve anlamlılığı test edilmiştir. F değeri $\pm 1,96$ ’dan büyük olduğu ve hipotezin anlamlılığını ölçen p değeri de 0,05 ten küçük olduğu için, araştırmanın amaçları doğrultusunda kurulan hipotezin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli bir hipotez olduğu görülmektedir.

Aracı değişkenin etkisinin incelenmesi için H₁ ve H₄ Hipotezlerinde yer alan bağımsız değişken (algılanan örgütsel adalet) ve bağımlı değişken (işte varolamama) arasındaki regresyon katsayıları (Beta değerleri) incelenmiştir. Buna göre H₄’e ait beta katsayısının anlamsız olduğu saptanmıştır. Bu bize algılanan örgütsel adalet ve işte varolamama arasındaki ilişkide mesleki stresin tam aracılık rolü üstlendiğine işaret etmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

İşte varolamama işgörenin hasta olduğu halde işine gelmesi ve işinin başında bulunmasıdır. İşyerinde sağlık ve verimlilikle ilişkisinden dolayı son yıllarda araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur. İşte varolamamanın bireyin kendi özelliklerinden, çalışma ortamından, iş ilişkilerinden, çalışma koşullarından kaynaklanan öncülleri, motivasyonda azalma, performansta düşüş, verimlilik kaybı, çalışma ilişkilerinin bozulması sonuçları bulunmaktadır. Literatürde yeni bir kavram olan işte varolamama hakkında teorik bilgiyi artırmak hem de bu bilgileri uygulama ile değerlendirmek amacıyla oluşturulan model çerçevesinde araştırmanın amacı, adalet algısı ve işte varolamama ilişkisinde stresin aracı rolünü tespit etmektir. Stres ve örgütsel adalet algısı örgütsel davranış alanında üzerinde önemle durulan konulardır. Stres ve işte varolamama ilişkisine vurgu yapan az sayıda çalışma bulunmakla birlikte adalet algısı ve işte varolamama ilişkisi üzerinde duran bir çalışma bulunmamaktadır. Oluşturulan model ve hipotezler çerçevesinde bu ilişkiler test edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel adalet ve işte varolamama arasındaki ilişkide mesleki stres tam aracılık rolü üstlenmektedir. Çalışanlarda adalet algısı stresi azaltmakta, bu durum işte varolamamayı artırmaktadır. Genel olarak literatür işte varolamamayı olumsuz bir durum olarak

değerlendiriyor olsa da bu araştırma sonuçlarına göre, örgütün kendilerine adil davrandığına yönelik algıları olan çalışanlarda iş stresi azalmakta ve bu çalışanlar hasta iken işe gelmeyi gelmemeye tercih etmektedirler. Bu durumun birkaç farklı nedeni olabilir. Nedenlerden birisi örgüt kültürü ve ulusal kültür ile ilgilidir. Örgüt kültüründe işe gelmeme davranışına yönelik hoşgörü toleransı düşük olabilir. Ya da birey iş arkadaşlarına karşı kendisini sorumlu hissederek iş arkadaşlarının daha fazla işyükü olmasını istemeyebilir. Hofstede'nin (1980) Türkiye için öne sürdüğü kolektivist kültür olma özelliği (<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/turkey/>) de aslında bu durumu desteklemektedir. Ben düşüncesinden ziyade biz düşüncesinin hakim olduğu, aile, zümre, organizasyon gibi grupların bireyin önüne geçtiği, topluluğun menfaatlerinin kişisel menfaatlerin önünde olduğu kültürlerde iş arkadaşlarına ve örgüte destek olma düşüncesi daha fazla olabilir. Adil bir örgüt ortamı olduğunu düşünen çalışanlar işe hiç gelmemektense işe gelip örgüt için yapabileceği kadar katkıda bulunmayı seçmektedirler. Türkiye'deki ulusal kültürün bireysel çıkarları koruyucu tarzda eğilimlere engel olması (Sözen, Yeloğlu, Ateş, 2009:406) da bu araştırmanın sonuçları ile ilişkili olabilir. Bireyin davranışını, algılama biçimi etkiler ve örgütün adil olup olmadığına ilişkin algısı bireyin işte varolamama davranışını da etkilemektedir. Stres de bu ilişkide aracı bir rol üstlenmektedir. Bir diğer neden ise araştırmanın örnekleme ile ilgilidir. Araştırmanın gerçekleştirildiği örneklem mavi yakalılardan oluşmaktadır ve mavi yakalı çalışanlarda iş güvencesi konusunda endişeler mevcuttur. Değişen teknoloji ile birlikte işin doğası da değişmektedir. İşyerlerinde daha az mavi yakalı çalışan istihdam edilmekte, istihdam edilenlerin içinde profesyonellerin oranı artmaya başlamaktadır. Hem kamu hem de özel sektörde gerçekleştirilen yeniden yapılanma, örgütlerin küçülmesi ve buna bağlı olarak örgüt içi rekabetin artması ve yüksek düzeyde işsizlik işte varolamamayı güncel konulardan biri haline getirmiştir.

Bu araştırmada veriler mavi yakalı çalışanlardan toplanmıştır. Ancak bu sonuçlar tüm mavi yakalı çalışanlar için genellenebilir değildir. Buna rağmen bu araştırmanın sonuçları bundan sonra yapılacak çalışmalar için bir bakış açısı oluşturabilir. Farklı örneklemlerde ve örgüt biçimlerinde sonuçlar irdelenebilir.

Bu çalışmada veriler elde edilirken bireylerin kendi kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bir çalışmanın değerlendirilmesinde farklı kaynakların aynı anda kullanılması daha uygun olabilir. Ancak araştırmalara ayrılan zaman ve kaynaklar çoğu zaman farklı yöntemlerin kullanılmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum araştırmanın kısıtları arasında yer almaktadır. Ayrıca bu çalışmalarda anket cevaplama konusundaki önyargılar ayrı bir kısıt olarak değerlendirilmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda işte varolamamayı etkileyen örgütsel koşullar, bireysel özellikler ve çalışma ikliminden kaynaklanan nedenler üzerinde durulabilir.

Kaynaklar

- Abasilim, U.D., O.P. Salau, H.O. Falola (2015). "Toward an Understanding of Presenteeism and Its Effects in the Workplace". *Journal of Public Administration & Management*. (1-1):74-85.
- Aronsson, G., K. Gustafsson, M. Dallner (2000). "Sick But Yet At Work: An Empirical Study of Sick Leave Presenteeism". *Journal of Epidemiology Community Health*. Vol. 54:502-509.
- Baker-McCleary, D., K. Greasley, J. Dale, F. Griffith (2010). "Absence Management and Presenteeism: The Pressures on Employees to Attend Work and the Impact of Attendance on Performance". *Human Resource Management Journal*. (20-3):311-328S
- Biron, C., J. Brun, H. Ivers, C. L. Cooper (2006). "At Work But Ill: Psychological Work Environment and Well-Being Determinants of Presenteeism Propensity". *Journal of Public Mental Health*. (5-4):26-37.
- Brown, H. E., N. D. Gilson, N. W. Burton, W. J. Brown (2011). "Does Physical Activity Impact on Presenteeism and Other Indicators of Workplace Well-Being?". *Sports Med*. (41-3): 249-262.
- Cancelliere, C., J. D. Cassidy, C. Ammendolia, P. Cote (2011). "Are Workplace Health Promotion Programs Effective at Improving Presenteeism in Workers? A systematic Review and Best Evidence Synthesis of the Literature". *BMC Public Health*. (11-395):1-11.
- Caverley, N., J. B. Cunningham, J. N. MacGregor (2007). "Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization". *Journal of Management Studies*. (44-2):304-319.
- Cooper, C. (1998). "The Changing Nature of Work". *Community, Work and Family*. (1:3):313-317.
- Ferreira, A., L. F. Martinez (2012). "Presenteeism and Burnout Among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools". *The International Journal of Human Resource Management*. (23:20): 4380-4390.
- Grinyer, A., V. Singleton (2000), "Sickness Absence as Risk-Taking Behaviour: A Study of Organisational and Cultural Factors in the Public Sector". *Health, Risk & Society*.(2-1): 7-21.
- Halbesleben, J. R.B., Marilyn V. Whitman, W. S. Crawford (2014). "A Dialectical Theory of the Decision to Go to Work: Bringing Together Absenteeism and Presenteeism". *Human Resource Management Review*. (24):177-192.
- Hansen, C. D., J. H. Andersen (2008). "Going ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?". *Social Science and Medicine*. (67): 956-964.
- Johns, G. (2010). "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda". *Journal of Organizational Behavior*. (31):519-542.
- Kompier, M.A.J., Geurts, S.A.E., Grundemann, R.W.M., Vink, P. and Smulders, P.G.W. (1998). "Cases in Stress Prevention: The Success of a Participative and Stepwise Approach". *Stress Medicine*. (14): 155-168.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., ... & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*. (44-1): 14-20.
- Loeppke, R., M. Taitel, V. Haufle, T. Parry, R. C. Kessler, K. Jinnett (2009). "Health and Productivity as a Business Strategy: A Multiemployer Study", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*". (51-4): 411-428.
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior*, Eleventh Edition, McGraw-Hill International Edition.
- MacGregor, J. N., J. Barton Cunningham, N. Caverley (2008). "Factors in Absenteeism and Presenteeism: Life Events and Health Events". *Management Research News*. (31-8):607-615.
- McShane, S. L., M. Ann Von Glinow (2016). *Örgütsel Davranış (Organizational Behavior)*, (Çeviri Ed.) Ayşe Günsel, Serdar Bozkurt, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Niehoff, B. P., and Moorman, R. H. (1993). "Justice as a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior". *Academy of Management Journal*. (36-3):527-556.
- Roe, R. A., B. Van Diepen (2011). "Employee Health and Presenteeism: The Challenge for Human Resource Management" içinde *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine*, by Carry Cooper (Author), Alexander-Stamatios Antoniou (Editor). https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=e3oWDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA239&dq=roe+2003+presenteeism&ots=VAeZjRsRH&sig=4gw0Able0Bi19ttukAJCy7RtDIw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false (Erişim Tarihi: 25.02.2017).
- Schultz, A. B., D. W. Edington (2007). "Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review". *Journal of Occupational Rehabilitation*. (17-3):547-579.
- Sözen, C., Hakkı Okan Yeloğlu, Fikret Ateş (2009). "Eşitsizliğe Karşı Sessiz Kalma: Mavi Yakalı Çalışanların Motivasyonu Üzerine Görgül Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22: 395-408.

- Unison (2014). "Making Sickness Absence Policies Work Better for Us", <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2014/11/On-line-Catalogue226602.pdf>.
- Vingard, E., K. Alexanderson, A. Norlund (2004). "Sickness Presence". *Scandinavian Journal of Public Health*. (32):216-221.
- Weiman, C. (1978). "A Study of Occupational Stressors". *Journal of Occupational Medicine*, (19): 119-122
- Yang, T., Yu-Ming Shen, M. Zhu, Y. Liu, J. Deng, Q. Chen, L. See (2016). "Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in an Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach". *International Journal of Environmental Research and Public Health*. (13-1): 1-15.
- (<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/turkey/>) Erişim Tarihi:22.11.2017