

T.C.
BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI



DÜZCE ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN
PRESENTEEİSM, ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE VERİMLİLİK
ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

Engin YÜKSEL

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

BOLU, TEMMUZ - 2023

KABUL VE ONAY SAYFASI

Engin YÜKSEL tarafından hazırlanan “**Düzce Üniversitesi İdari Personelinin Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Verimlilik Algıları Arasındaki İlişki**” adlı tez çalışması jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Doktora Tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir. 04/07/2023

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman
Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Prof. Dr. Türkan ARGON
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Prof. Dr. Soner DURMUŞ
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

.....

Üye
Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK
K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi

.....

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK
Düzce Üniversitesi

.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. İbrahim KÜRTÜL
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Teze ilişkin 31/07/2023 tarihinde Turnitin adlı intihal tespit programından enstitü müdürlüğünce belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan benzerlik raporuna göre, tezin benzerlik oranı %22 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulundan 21/01/2020 tarih ve 2020/01 sayısı ile etik izin alınmıştır.

.....

ENGİN YÜKSEL

ÖZET

DÜZCE ÜNİVERSİTESİ İDARİ PERSONELİNİN PRESENTEEİSM, ÖRGÜTSEL DIŞLANMA VE VERİMLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

DOKTORA TEZİ

ENGİN YÜKSEL

BOLU ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

(TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. ŞENAY SEZGİN NARTGÜN)

BOLU, TEMMUZ - 2023

XIV + 270 SAYFA

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde görev yapan idari personelin presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanlarda verimlilik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın çalışma evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Düzce Üniversitesi'nde görev yapan 736 idari personel oluşturmuştur. Veriler çevrim içi olarak toplanmış ve 317 idari personele ait veri araştırma kapsamına dahil edilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplanmasında idari personelin demografik özelliklerini belirleyebilmek amacıyla kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilen “Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği”, Abaslı'nın (2018) geliştirdiği “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” ve Şanlımeşhur (2018) geliştirdiği “Presenteeism Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, yüzde, standart sapma, Man Whitney U testi, Kruskal Wallis Testi, Spearman Rho sıra farkları korelasyonu analizinden yararlanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre idari personelin; kısmen presenteeism yaşadığı, örgütsel dışlanma yaşamadığı ve sıklıkla kendilerini verimli buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde, çalışmaya katılan idari personelin presenteeism algılarının bağıllık, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk alt boyutlarında “Katılıyorum”; duygusal etki boyutunda ve ölçek genelinde “Kısmen katılıyorum”; verim düşüklüğü ve negatif dış etken alt boyutlarında ise “Katılmıyorum”; örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma alt boyutu ve ölçek genelinde “kesinlikle katılmıyorum”, hiçleştirme alt boyutunda “katılmıyorum”; çalışanlarda verimlilik ölçeğinin verimliliği olumlu etkileyenler alt boyunda ve ölçek genelinde “sıklıkla”, verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise “nadiren” olduğu sonucu bulunmuştur. Buna ek olarak idari personel algılarının bazı demografik özelliklere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucu bulunmuştur. Ayrıca araştırmada yer alan değişkenler arasında orta ve düşük düzeyli pozitif ve negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

ANAHTAR KELİMELEER: Presenteeism, Örgütsel Dışlanma, Çalışanlarda Verimlilik, İdari Personel.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTIONS OF PRESENTEEISM, ORGANIZATIONAL OSTRACISM AND PRODUCTIVITY OF DUZCE UNIVERSITY ADMINISTRATIVE STAFF

PhD THESIS

ENGİN YÜKSEL

BOLU ABANT İZZET BAYSAL UNIVERSITY

INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES

EDUCATIONAL SCIENCES DEPARTMENT

SCIENCE OF EDUCATIONAL MANAGEMENT AND SUPERVISION

(THESIS ADVISOR: PROF. DR. ŞENAY SEZGİN NARTGÜN)

BOLU, JULY - 2023

XIV + 270 PAGES

The purpose of this research is to determine the relationship between presenteeism, organizational exclusion and productivity perceptions of the administrative staff working at universities. The study population of the research consisted of 736 administrative staff working at Düzce University in the 2020-2021 academic year. The data were collected online and the data of 317 administrative personnel were included in the scope of the research. Scanning model was used in the research. Personal information form, "Efficiency Scale for Employees" developed by the researcher, "Organizational Exclusion Scale" developed by Abaslı (2018) and "Presenteeism Scale" developed by Şanlımeşhur (2018) were used in data collection in order to determine the demographic characteristics of the administrative staff. In the analysis of the data, frequency, percentage, standard deviation, Man Whitney U test, Kruskal Wallis test, Spearman Rho correlation analysis were used.

According to the research findings, administrative personnel; It was concluded that they partially experienced presenteeism, did not experience organizational exclusion, and often found themselves productive. When the research findings are examined, the presenteeism perceptions of the administrative personnel participating in the study are "I agree" in the sub-dimensions of commitment, intrinsic motivation, focus on work and responsibility; "I partially agree" in emotional impact dimension and overall scale; "I do not agree" in the sub-dimensions of low productivity and negative external factors; the isolating sub-dimension of the organizational exclusion scale and "strongly disagree" across the scale, "disagree" in the nihilation sub-dimension; It has been found that the productivity scale of employees is "often" in the sub-dimension of those that affect productivity positively and in general, and "rarely" in the sub-dimension of those that affect productivity negatively. In addition, it was found that the perceptions of administrative personnel differed statistically significantly according to some demographic characteristics. In addition, it was observed that there were moderate and low-level positive and negative significant relationships between the variables in the study.

KEYWORDS: Presenteeism, Organizational Ostracism, Productivity, Administrative Staff.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYAN.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ŞEKİL VE FORMÜL LİSTESİ.....	x
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	xiii
TEŞEKKÜR	xiv
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.1.1 Presenteeism	1
1.1.2 Örgütsel Dışlanma	4
1.1.3 Verimlilik	8
1.1.4 Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Verimliliği.....	9
1.1.5 Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Verimlilik İlişkisi	10
1.2 Problem Cümlesi	12
1.3 Araştırmanın Amacı	12
1.3.1 Alt Problemler	12
1.4 Araştırmanın Önemi	12
1.5 Varsayımlar	14
1.6 Sınırlılıklar	14
1.7 Tanımlar	14
2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	16
2.1 Presenteeism Kavramı	16
2.1.1 Presenteeism'in Ortaya Çıkışı.....	20
2.1.2 Presenteeism Çeşitli Meslekler Üzerindeki Kapsamı ve Önemi	21
2.1.3 Presenteeism'in Nedenleri	23
2.1.3.1 Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu ...	26
2.1.3.2 İşsiz Kalma Korkusundan Kaynaklanan Presenteeism Sorun.	28
2.1.3.3 Sağlık Problemlerinden Kaynaklanan Presenteeism Sorunu ..	29
2.1.3.4 İş-Yaşam Roller Çatışması ve İşkoliklikten Kaynaklanan	
Presenteeism Sorunu	31
2.1.4 Presenteeism'in Etkisi Motivasyonel ve Tutumsal Tepkileri.....	32
2.1.5 Presenteeism - Pandemi İlişkisi	34
2.1.6 Üniversitelerde Presenteeism	36
2.2 Dışlanma.....	37
2.2.1 Dışlanma Üzerine Çeşitli Tanımlar	39
2.2.2 Örgütsel Dışlanma Kavramı	43

2.2.3 Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri.....	45
2.2.4 İşyerinde Tehdit Bağlamında Dışlanma	45
2.2.5 İşyerinde Şiddet, Mobbing ve Dışlanmanın Sürdürülebilir İş Performansına Etkisi	46
2.2.6 İşyerinde Dışlanmanın Sonuçları.....	47
2.2.7 Üniversitelerde Dışlanma	48
2.3 Çalışanlarda Verimlilik	48
2.3.1 Verimlilik Kavramı.....	48
2.3.2 Verimliliği Etkileyen Faktörler ve Verimlilik Modelleri	50
2.3.3 Verimlilik İlkeleri	56
2.3.4 Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler	57
2.3.5 Üniversitelerde Verimlilik	60
2.4 Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik İlişkisi	60
2.4.1 Presenteeism ve Örgütsel Dışlanma İlişkisi	60
2.4.2 Presenteeism ve Verimlilik İlişkisi.....	62
2.4.3 Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik İlişkisi.....	64
2.5 İlgili Araştırmalar	67
2.5.1 Presenteeism Alanında Yapılan Araştırmalar.....	67
2.5.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	67
2.5.1.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	80
2.5.2 Örgütsel Dışlanma Alanında Yapılan Araştırmalar.....	91
2.5.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	91
2.5.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	94
2.5.3 Örgütsel Verimlilik Alanında Yapılan Araştırmalar	101
2.5.3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	101
2.5.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	106
3. YÖNTEM.....	112
3.1 Araştırma Modeli	112
3.2 Çalışma Evreni	112
3.3 Verilerin Toplanması.....	113
3.4 Veri Toplama Aracı.....	114
3.4.1 Kişisel Bilgi Formu	115
3.4.2 Presenteeism Ölçeği.....	115
3.4.2.1 Presenteeism Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları	115
3.4.3 Örgütsel Dışlanma Ölçeği	118
3.4.3.1 Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları	118
3.4.4 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği.....	121
3.4.4.1 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Geliştirme Çalışmaları	121
3.4.4.2 Madde Havuzunun Oluşturulması.....	121
3.4.4.3 Aday Maddelerin Uzman Görüşüne Sunulması.....	121
3.4.4.4 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	126
3.5 Verilerin Analizi.....	134
4. BULGULAR VE TARTIŞMA	136
4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma	136
4.1.1 Presenteeism Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma	136
4.1.1.1 Verim Düşüklüğü Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	138
4.1.1.2 Bağlılık Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	140

4.1.1.3 Duygusal Etki Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	141
4.1.1.4 İçsel Motivasyon Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	143
4.1.1.5 İşe Odaklanma Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	144
4.1.1.6 Negatif Dış Etken Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	146
4.1.1.7 Sorumluluk Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	148
4.1.2 Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma	149
4.1.2.1 Yalnızlaştırma Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma.....	151
4.1.2.2 Hiçleştirme Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma.....	152
4.1.3 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma	154
4.1.3.1 Verimliliği Olumlu Etkileyenler Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma	155
4.1.3.2 Verimliliği Olumsuz Etkileyenler Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma.....	157
4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Tartışma	160
4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	160
4.2.2 Medeni Durum Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	167
4.2.3 Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	172
4.2.4 Eğitim Düzeyi Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	180
4.2.5 Sendikalı Olma Durumu Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	189
4.2.6 Görev Sınıfı Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma	195
4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Tartışma	204
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	208
5.1 Sonuç	208
5.1.1 Presenteeisme Yönelik Sonuçlar	208
5.1.2 Örgütsel Dışlanmaya Yönelik Sonuçlar	210
5.1.3 Örgütsel Verimliliğe İlişkin Sonuçlar.....	212
5.1.4 Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	214
5.2 Öneriler.....	215
5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler	215
5.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler	216
6. KAYNAKÇA	218
7. EKLER.....	250

ŞEKİL VE FORMÜL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 2.1. Presenteeism'in ortaya çıkmasına etki eden faktörler	25
Şekil 2.2. İşgücü verimliliği için kavramsal model	52
Şekil 2.3. Çalışan verimliliğini etkileyen faktörler	54
Şekil 3.1. Presenteeism ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu.....	117
Şekil 3.2. Örgütsel dışlanma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu	120
Şekil 3.3. Çalışanlarda verimlilik ölçeği özdeğer grafiği	129
Şekil 3.4. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu...	133

Formül 3.1. KGO formülü	122
-------------------------------	-----

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1. Çalışan verimliliğinin azalmasına neden olabilecek durumlar	59
Tablo 3.1. Evren ve katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımı.....	112
Tablo 3.2. Katılımcıların demografik özellikleri.....	113
Tablo 3.3. Presenteeism ölçeğinin güvenilirlik katsayıları.....	116
Tablo 3.4. Presenteeism Ölçeği puanlama değerleri ve sınırları	118
Tablo 3.5. Örgütsel dışlanma ölçeğinin güvenilirlik katsayıları.....	119
Tablo 3.6. Örgütsel Dışlanma Ölçeği puanlama değerleri ve sınırları	121
Tablo 3.7. KGO'lar için minimum değerler.....	123
Tablo 3.8. Çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddeleri kapsam geçerlik oranları	123
Tablo 3.9. Çalışanlarda verimlilik ölçeğine ait aday maddeler	125
Tablo 3.10. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity değerleri	127
Tablo 3.11. Çalışanlarda verimlilik ölçeği boyutlarının özdeğerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri.....	129
Tablo 3.12. Çalışanlarda verimlilik ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları...	130
Tablo 3.13. Çalışanlarda verimlilik ölçeği uyum iyiliği göstergeleri	132
Tablo 3.14. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumlu Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları	134
Tablo 3.15. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumsuz Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları	134
Tablo 4.1. İdari personelin presenteeism ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri	136
Tablo 4.2. İdari personelin verim düşüklüğü boyutuna yönelik algı düzeyleri...	138
Tablo 4.3. İdari personelin bağlılık boyutuna yönelik algı düzeyleri	140
Tablo 4.4. İdari personelin duygusal etki boyutuna yönelik algı düzeyleri	142
Tablo 4.5. İdari personelin motivasyon boyutuna yönelik algı düzeyleri	143
Tablo 4.6. İdari personelin işe odaklanma boyutuna yönelik algı düzeyleri.....	145
Tablo 4.7. İdari personelin xegative dış etken boyutuna yönelik algı düzeyleri	146
Tablo 4.8. İdari personelin sorumluluk boyutuna yönelik algı düzeyleri	148
Tablo 4.9. İdari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri	150
Tablo 4.10. İdari personelin Yalnızlaştırma boyutuna yönelik algı düzeyleri	151
Tablo 4.11. İdari personelin hiçleştirme boyutuna yönelik algı düzeyleri	152
Tablo 4.12. İdari personelin çalışanlarda verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri	154
Tablo 4.13. İdari personelin verimliliği olumlu etkileyenler boyutuna yönelik algı düzeyleri	155
Tablo 4.14. İdari personelin verimliliği olumsuz etkileyenler boyutuna yönelik algı düzeyleri	157
Tablo 4.15. İdari personelin presenteeism puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları.....	160
Tablo 4.16. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları...	163

Tablo 4.17. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	165
Tablo 4.18. İdari personelin presenteeism puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları.....	167
Tablo 4.19. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları.....	169
Tablo 4.20. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları	170
Tablo 4.21. İdari personelin presenteeism puanlarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	172
Tablo 4.22. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	176
Tablo 4.23. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	178
Tablo 4.24. İdari personelin presenteeism algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	180
Tablo 4.25. İdari personelin örgütsel dışlanma algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	184
Tablo 4.26. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	187
Tablo 4.27. İdari personelin presenteeism puanlarının sendikali olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları...	189
Tablo 4.28. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının sendikali olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları...	192
Tablo 4.29. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının sendikali olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann-Whitney U testi sonuçları	194
Tablo 4.30. İdari personelin presenteeism algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	195
Tablo 4.31. İdari personelin örgütsel dışlanma algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	200
Tablo 4.32. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları	202
Tablo 4.33. İdari personelin presenteeism algıları ile örgütsel dışlanma ve örgütsel verimlilik algıları arasındaki ilişki	205

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi.
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index / Düzeltilmiş Uyum İndeksi.
CFI	: Comparative Fit Index / Karşılaştırmalı Uyum İndeksi.
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi.
GFI	: Goodness of Fit Statistic / İyi Uyum İndeksi.
IFI	: Incremental Fit Index / Fazlalık Uyum İndeksi.
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı.
LİSREL	: Linear Structural Relations / Doğrusal Yapı İlişkisi.
NFI	: Normed Fit Index / Normlaştırılmış Uyum İndeksi.
NNFI	: Non-Normed Fit Index / Normlaştırılmamış Uyum İndeksi.
RFI	: Relative Fit Index / Göreli Uyum İndeksi.
RMR	: Root Mean Square Residual / Ortalama Hataların Karekökü.
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation / Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü.
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences / Sosyal Bilimler İçin İstatistikî Paket Programı.
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual / Standardize Edilmiş Ortalama Hataların Karekökü.
TBA	: Temel Bileşenler Analizi.
vd.	: ve diğerleri

TEŞEKKÜR

Doktora öğrenimime başlamam konusunda teşvik eden ve yaşamını örnek aldığım Hocam Prof. Dr. Doğan ÇAĞLAR'ı rahmetle anarak başlamak isterim. Çok uzun yıllar süren bir doktora eğitim süreci geçirdim. Öncelikle, eğitimimin ders aşamasında ve tez hazırlama süreçlerinde, yapıcı, yol gösterici, destekleyici ve güdüleyici katkılar sunarak akademik yaşama hazırlayan Danışman Hocam Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e teşekkür ederim. Bu tez, Danışman Hocamın, doktora eğitimim sürecinde çok büyük emekleri nedeniyle hissetmiş olduğum sorumluluk duygusuyla tamamlanmıştır. Bununla birlikte, Tez İzleme Komitesi'nde değerli görüşleri ile doktora tezimin olgunlaşmasına katkıda bulunan desteklerini her zaman hissettiğim Değerli Hocalarım Prof. Dr. Türkan ARGON'a ve Prof. Dr. Soner DURMUŞ'a minnettarlık duyar kendilerine teşekkürü borç bilirim.

Doktora eğitimimin ders aşaması tamamlandıktan sonra geçmem gereken Yabancı Dil Sınavına hazırlayan Hocam Doç. Dr. Mesut KULELİ ile istatistikî çalışmalarda görüş ve önerilerini aldığım Dr. Öğr. Üyesi Alperen YANDI'ya, eğitim sürecinde ders aldığım Öğretim Üyesi tüm hocalarıma ve sınıf arkadaşım Prof. Dr. Meltem KÖSTERELİOĞLU ile önerileri ile değerli katkılar sağlayan Jüri Üyesi Hocalarım Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK ve Dr. Öğr. Üyesi Ender KAZAK'a şükranlarımı sunuyorum.

Doktora eğitimim sürecinde desteklerini gördüğüm her zaman yanımda olan dostlarım; Doç. Dr. Latif Onur UĞUR, Prof. Dr. Serkan SUBAŞI ve Dr. Muhammet SEİS'e, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet CİHAN'a, Doç. Dr. Ümit AYATA'ya görev yaptığım kurumda birlikte çalıştığım Düzce Üniversitesi Mühendislik Fakültesi yöneticilerime ve mesai arkadaşlarıma; doktora eğitimimi tamamlamam konusundaki isteklerinden ve göstermiş oldukları ilgilerinden dolayı samimiyetimle, içtenlikle teşekkür ederim.

Yaşamım boyunca anlayışını ve manevi desteğini esirgemeyen Ailem, Annem, Babam, Kardeşim Nilgün ile Eşim Nilgün ÖZAYDIN YÜKSEL'e ve Kızlarım Zeynep YÜKSEL ile Elif İpek YÜKSEL'e sonsuz teşekkür ederim.

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

1.1.1 Presenteeism

Açık ve sosyal sistem olan örgütler amaçları doğrultusunda varlıklarını devam ettirirler. Varlıklarını sürdürmek için örgütleri oluşturan insan kaynaklarının işe koşulması gerekmektedir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmek için işe koşulan çalışanların aynı zamanda kendi kişisel amaçları da vardır. Bu amaçlar yaşamak için para kazanma, başarı elde etme, ailesini geçindirme şeklinde olabilmektedir. Bu bağlamda örgütte bulunuş amacı farklı olan çalışanlar hem kendi amaçlarını hem de örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek için çaba sarf eder. Bu çaba bazen verimli bir şekilde gerçekleşirken bazen de verimi düşer hatta örgüte zarar verebilir. Çalışanın veriminin düşmesinin pek çok sebebi olabilir. Bu sebepler bazen bir hastalık bazen bir üzüntü bazen de hiç bilinmedik kaynaklı olabilir. Çalışanın özellikle hastalık sebebi ile güçten düşerek çalışamaz hale gelmesine ya da veriminin düşmesine rağmen işine devam etmesine literatürde presenteeism adı verilmektedir (Johns, 2010). Bu durum örgüt açısından üretkenlik kaybına neden olabilmektedir ve çalışanları arasında presenteeism'i diğerlerine göre daha iyi yöneten kuruluşların daha rekabetçi olduğu anlamına gelmektedir (Hemp, 2004).

Günümüzde çalışanların presenteeismi yoğun şekilde yaşadığını tespit eden pek çok araştırma bulunmaktadır. Aronsson vd.'nin (2000) 1997 yılında İsveç'te 3801 çalışan personel ile gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, işgörenlerin %37'sinin yılda en az bir defa presenteeism olgusunu yaşadıkları bulgulanmıştır. Hansen ve Andersen (2008) ise gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların çoğunluğunun yılda en az bir defa hasta iken çalışmaya devam ettiğini tespit etmişlerdir. Araştırmalar sonucunda presenteeism'in, örgütlerin verimliliği üzerinde önemli payı bulunduğu anlaşılmaktadır.

Nezle, grip gibi bulaşıcı hastalıklar presenteeism durumunu oluşturan rahatsızlıkların ilk sıralarında gelmektedir (Levin-Epstein, 2005). Presenteeism oluşmasına sebep oluşturan diğer rahatsızlıklar ise; adale ağrıları, sırt ve boyun ağrıları, alerjiler, migren, baş ağrısı, boğaz ağrısı, stres, hipertansiyon, depresyon,

diyabet, astım, uyku eksikliği ve enfeksiyonlar (Caverley vd., 2007; Çoban ve Harman, 2012; Saarvala, 2006) olarak sıralanabilir.

Presenteeism kavramı üzerine yapılan tanımlar incelendiğinde iki grupta açıklandığı görülmektedir. İlk grupta; çalışanların, çalıştıkları örgütlerde hissettikleri birtakım baskılar nedeniyle işyerinde var olma, görev alanında bulunma isteğinden kaynaklandığı vurgulanırken bu durumun örgütün çalışanlarından fazla süre çalışmasını ve işyerinde mesaisini geçirmesini istediği anlaşılmaktadır. Diğer grup tanımlarda ise; çalışanların iş yerine gelmesine engel olacak sağlık problemlerinin taşınmasına rağmen işyerine hasta durumda iken gelmeleri vurgulanmaktadır. Presenteeism kavramı üzerine yapılan tanımlardan iki grup tanım bulunduğu görülmekle birlikte yapılan betimlemelerin ortak noktası, presenteeism'in örgüt açısından verimlilik kaybı oluşturduğu gerçeğidir. Presenteeism'in ülkelerin ve işletmelerin ekonomilerine verdiği negatif etkiyi ölçen araştırma sonuçlarında farklı rakamlar ortaya konulmuştur (Çoban ve Harman, 2012).

Kanada'da 2006 yılında gerçekleştirilen araştırmada, işletmelerin presenteeism'den oluşan ortalama verimlilik kaybının yılda 15-25 milyar \$ arasında olduğu bulunmuştur (Saarvala, 2006). Nowak (2006) ise tahmini yapılan hesaplamaları somutlaştırarak, Samuel ve Wilson (2007) ise presenteeism nedeniyle yaşanan verimlilik kaybının, Amerika Birleşik Devletleri'nin ekonomisi için yıllık 180 milyar \$ civarında olduğunu tespit ederek çalışan kişi başına yaklaşık maliyetin 22-157 \$ arasında bulunduğunu bildirmiştir. Söz konusu maliyetten sağlık ve tedavi giderleri, günümüzde çalışanlara ödenen ücretlerden sonra örgütlerin en yüksek gider kalemini oluşturmaktadır (Schultz ve Edington, 2007). Çalışanların çeşitli sağlık problemleri yaşamalarından dolayı ortaya çıkan ek maliyetler, örgütlerin presenteeisme önem göstermelerine neden olmuştur (Caverley vd., 2007). Öğrenen örgüt olan üniversitelerde bünyelerinde pek çok birim ve çalışan barındırmaktadırlar.

Üniversite İdari Teşkilatı, Yükseköğretim Üst Kuruluşları ile Yükseköğretim Kurumlarının İdari Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesi gereğince; Genel Sekreterlik, Personel, Yapı İşleri ve Teknik, Öğrenci İşleri, Kütüphane ve Dökümantasyon, İdari ve Mali İşler, Strateji Geliştirme, Bilgi İşlem, Sağlık Kültür ve Spor Daire Başkanlıkları ile Hukuk Müşavirliği ve Üniversite Hastanesi Başmüdürlüğü birimlerinden oluşur. Üniversitelerde ayrıca

fakülte, enstitü ve yüksekokullar ile araştırma merkezlerinde akademik olmayan işler, idari personel tarafından yürütülmektedir. İdari personel, üniversitelerin görevlerini gerçekleştirebilmesi sürecinde önemli katkıları bulunan üniversite çalışanlarıdır. İdari personel, üniversitenin görevleri arasında bulunan yükseköğretim verilmesinin yanı sıra, üniversite tarafından topluma sağlık ve diğer hizmetlerin sunulmasında da önemli roller üstlenmektedir.

Presenteeism durumunun oluşmasına etki eden faktörler ile presenteeism sonucunda etkilenen faktörlerin belirlenmesi, çalışılan sektöre ve kişisel değişkenlere göre farklılıklar gösterecektir. Literatür taramasında presenteeism kavramı ile ilgili olan çalışmaların genellikle sağlık çalışanları üzerinde yapıldığı görülmüştür. Özel sektör ve kamu kurumunda çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar bulunmakla birlikte üniversite personeli üzerine yapılan çalışmalar az sayıdadır. Presenteeism'in, çalışanlar üzerindeki somut sonuçların ortaya konulması, kavramla ilgili olduğu bilinen ve bilinmeyen detayların belirlenmesi, örgütlerin yönetsel tutumlarına yön vermeleri açısından gereklidir. Araştırmaya ait olan katılımcıları ele alındığında, üniversitelerde görev yapan idari personelin aynı zamanda kamu çalışanı olduğundan, çalışmaya ilave bir önem katmaktadır.

Üniversitelerde görev yapan idari personel birbirinden farklı unvanlarla farklı birimlerde hizmet etmektedir. Örneğin Bilgi İşlem Daire Başkanlığında görev yapan mühendis, tekniker ve teknisyenler, kurumun bilgisayar, telekomünikasyon vb sistemlerinde meydana gelen problemleri çözmek üzere görev yaparken, Yapı İşleri Teknik Daire Başkanlığı bünyesinde görev alan mühendis, tekniker ve teknisyenler aynı unvana sahip olmalarına rağmen üniversitenin yapı, elektrik ve mekanik tesisat problemleri üzerinde çalışmaktadır. Yine, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığında görev yapan idari personel ağırlıklı olarak öğrencilere ve akademisyenlerle etkileşim halinde iken mali işler biriminde görevli idari personel yönetmeliklere uygun hesaplama ve belgeler üzerinde çalışmaktadır. Bu bağlamda farklı birimlerde ve farklı alanlarda çalışmalar gösteren bir idari personelin görevini, bir başka çalışanın yerine getirmesi her zaman mümkün olmamaktadır. Bu durum hasta bile olsa idari personelin işinin başında olmasını gerekli kılmaktadır. Üniversite yönetimi tarafından idari personelin işinin başında olması konusunda tutum ve baskılar, presenteeism'in meydana gelmesinde sebep olan en önemli faktörlerden biridir. Hasta iken işe gelme zorunluluğu hisseden çalışan, presenteeism yaşamaktadır. Presenteeismi oluşturan sağlık problemlerinin başında,

nezle ve grip gibi bulaşıcı hastalıklar gelmektedir. İş arkadaşları ile aynı ortamda çalışma nedeniyle bulaşan hastalıklar sonucunda mesai saatlerinde dinlenme olanağı bulunmayabilir. Presenteeismi oluşmasına neden olan diğer sağlık problemleri ise; migren, hipertansiyon, baş ağrısı, sırt, bel ve boyun ağrıları, boğaz ağrısı, adale ağrıları, depresyon, alerjiler, stres, astım, uyku eksikliği, diyabet ve enfeksiyonlardır. Hasta olmasına rağmen görevlerini yapmaya çalışan idari personel, rahatsızlığı nedeniyle işini istenilen düzeyde etkili ve verimli yapamamaktadır.

1.1.2 Örgütsel Dışlanma

Dışlanma, sadece çalışılan ortamlarda değil günlük sosyal ve özel yaşamda da karşılaşılan bir olgudur. Williams'a (2007) göre günlük sosyal yaşamda yolda yürürken insanları görmek veya görmemek, hatta aynı bina içerisinde asansör kullanırken karşılaşılan diğer kişilerle selamlaşıp selamlaşmamak sosyal bağların zayıflamasına hatta kopmasına sebep olur. Meydana gelen bu durum aynı zamanda kişilerin sahip olduğu ruhsal ve fiziksel durumlarını olumsuz açıdan etkileyen önemli bir risk faktörüdür. Olumsuz durumun erken teşhisi, meydana gelen bu riski en aza indirmek için oldukça önemlidir. Durumun erken teşhisi sağlandığında kişilerin içinde bulunduğu psikolojik ve sosyal durumun daha olumsuz gelişmelere sebebiyet vermeden iyileştirme süreci için gerekli zamanı sağlanmış olur. Dışlanma; kişiler tarafından diğerleriyle olan ilişkilerinde her zaman kasıtlı olarak yapılmaz veya her zaman başkalarını cezalandırma amacını barındırmaz. İnsanlar günlük hayatlarında birlikte çalıştığı mesai arkadaşlarını özel nedenlerden dolayı istemedikleri halde ihmal edebilir. Zira işyerinde yaptığı işe odaklanmış olabilir ve sonucunda, böyle dışlama amacı taşımasalar bile çevresinde yer alan diğer çalışma arkadaşlarını ve onların gösterdikleri tepkileri algılayamayabilirler. Dışlama kasıtlı olarak bilinçli ve amaçlı olmayabilir ve kişiler günlük özel yaşamlarına odaklandığından sergilediklerinin farkında bile olmadan etrafındaki diğer kişileri dışlayabilirler. Ortaya çıkan dışlanmanın en yaygın şekli budur. Örneğin; insanlar grup üyelerine ortak elektronik posta iletirken grupta bulunan bir kişinin elektronik posta adresini eklemeyi dalgınlıkla unutabilirler (Kumral, 2017).

Bireylerin günlük hayatta en fazla vakit geçirdikleri yer olan işyeri, dışlanmanın ortaya çıkmasında önemli sosyal ortamlardan birisidir. Yapılan çalışmalar sonucunda ortaya çıkan bilgilere göre örgütsel dışlanma, işyerinde diğer çalışanlar tarafından önemsenmediğini düşünen ya da dışlandığını hisseden

bireylerin kendi kişisel algıları olarak tanımlanabilir (Leung vd., 2011). Başka bir ifadeyle örgütsel dışlanma, işgörenlerin işyerinde görevini yerine getirdiği sırada işyerinin diğer çalışanlarınca görmezden gelinmesidir (Zhao vd., 2013).

Örgütsel dışlanma hem çalışanlara hem de örgüte zarar veren pasif bir durum şeklinde değerlendirilebilir (Çelik ve Koşar, 2015). Ayrıca farklı kültürlerle yapılan bir araştırmada örgütsel dışlanmanın yaş, cinsiyet, etnik köken, statü, eğitim gibi demografik değişkenlerin ölçülmesinden sonra bile örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur (Hitlan vd., 2006). Doğal olarak dışlanan çalışanların örgütsel bağlılıklarının zayıflaması kaçınılmazdır. Çünkü insan doğası gereği bir gruba dâhil olma ihtiyacı taşımaktadır. Çevresindeki diğer kişiler tarafından dışlanmak birey açısından hoş bir durum değildir ve üzücüdür. Özellikle işyerinde mesai arkadaşlarıyla iletişim ihtiyacının güçlü olduğu örgütlerde bu durum daha da geçerlidir. Araştırmalar, örgütsel dışlanmanın, sorumluluk ve tatminin düşük; depresyon, endişe ve amaçtan sapmanın yüksek düzeyleriyle ilişkisinin bulunduğunu göstermektedir (Çelik ve Koşar, 2015). Örgüt içerisinde dışlayıcı davranışların örnekleri: çalışandan ihtiyacı olan bilginin kısıtlanması, karşılıklı konuşulamaması, konuşma esnasında göz temasından kaçınılması ve başkalarınca umursanmazlık olarak görülmektedir (Wu vd., 2011).

Örgütsel dışlanma, kişiden kişiye farklılık gösteren anlayış bileşenlerine sahiptir. Çalışan bir kişi tarafından hissedilen dışlanma, bir başkası tarafından dışlanma olarak algılanmayabilir (Çelik ve Koşar, 2015). Dışlanma, çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir (Zhao vd. 2013). Çalışma ortamında diğerlerince sosyal etkinliklerden dışlanan kişilerin, grubun bir parçası olmadıklarını düşünerek, gruba aidiyetleri zedelenir ve işyerine sağladıkları katkılarını önemsemezler (Leung vd, 2011). Bu durum bağlılıklarını olumsuz etkiler.

Örgütsel dışlanma hem çalışanların hem de örgütün amaçlarına ulaşmalarını engeller ve istenmeyen sonuçlar ortaya çıkmasına neden olur (Ferris vd., 2008). İşyerinde dışlanma konusunda yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularda; örgütsel dışlanmanın bireyler üzerinde işyerinde gerginlik, endişe, depresyon, duygusal olarak tükenme gibi bir takım psikolojik bozukluklara sebep olduğu, elverişsiz iş ortamı (çalıştığı işten tatmin olamama ve işe karşı duyarlılık azalması) oluşturduğu, işyerinde sapkınlığa (örgütsel sapkınlık ve kişilerarası sapkınlık) neden olduğu, çalışma performansını artıran unsurların düşmesine (azalan örgütsel davranış ve

düşük çalışma performansı) sebep olduğu ve bunların sonucunda çalışanlar ile örgüte büyük ölçüde zarar verdiği belirtilmektedir (Çelik ve Koşar, 2015).

Örgütsel dışlama, özellikle 1970 yıllardan sonra örgütsel davranış alanında araştırmacıların ilgisini çeken ve üzerinde araştırmalar yapılan önemli çalışma konularından birisi olmuştur. Örgütsel dışlama, örgüt içerisinde çalışan kişilerin arasındaki sosyal ilişkilere, iletişim yöntemlerine, tutum ve davranışlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Örgütsel dışlanma aynı günlük yaşamda olduğu gibi istenmeyen sonuçları bulunan bir olgudur. Bu nedenle çalışanların arasındaki ilişkilerle birlikte üstlendikleri rol ve davranışlarından dikkate alınmasını gerekli kılar (Ferris vd., 2008). Çünkü örgütsel dışlanma, örgüt içinde gerçekleşen sosyal iletişim sürecinde ortaya çıkmaktadır. Çalışanların, aralarında iletişim süreci sonucunda, bir kişinin bir grubun, diğer kişi ve grubu iletişim ve etkileşim sürecinden dışlaması ile ortaya çıkarak çalışanlar ile örgüt arasında bulunan psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi ile sonuçlanır. Örgüt çalışanın dışlanması; örgüt içinde yalnızlaştırılması, yetki ve sorumlulukların azaltılması, çalışanların alınan kararlarda görüşlerinin alınmaması, destekten yoksun bırakılması, önemli bilgi ve toplantıların gizlenmesi gibi konularda gerçekleşmektedir (Halis ve Demirel, 2016).

Çalışanların görev yaptığı örgüt ile bütünleşmesini engelleyen birçok durum dışlanmaya sebep olabilir. Dışlanma, çalışanın görev yaptığı örgüt içinde herhangi bir şekilde psikolojik olarak yoksunluk hissettiği an başlar (Halis ve Demirel, 2016). Örgütsel dışlanma, çalışanların örgüt içinde öz saygısını yitirme hissini oluşturmaları, kendisini çalıştığı kuruma ait hissetmemesi, kişinin kendisini kontrol etmek konusunda yetersiz kaldığını düşünmesi ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yönelik olumlu olabilecek tutum ve davranışlarında gözlenebilir azalmanın olması durumu ile açıklanabilir. Örgütsel dışlanma, çalışanların görevlerini yerine getirdikleri süreçte sosyal iletişim fırsatlarından yararlanamaması nedeniyle meydana gelen ruhsal ve psikolojik açıdan olumsuz olarak etkilenmeleridir. Günümüzde çalışanların daha fazla yalnızlaşmaları, çalışma arkadaşları ile etkileşimin azalması, iş birliği içerisinde gerçekleştirilecek grup çalışmalarına olan ilginin azalması, çalışanların sosyal ve psikolojik bakımdan ihtiyaçlarını giderek artırmaktadır (Wu vd., 2012).

Dışlanma, örgütler içinde istenmeyen ciddi bir sorun olarak kabul edilmektedir. Örgütlerin amaçlarına çalışanları ile ulaşabilmektedir. Dışlanma,

örgütler tarafından yaşanması istenmese de yapılan çalışmalarda çalışanların karşılaştığı bir davranıştır. Üniversiteler örgütsel amaçlarını, farklı eğitim alanlarına ve farklı eğitim düzeylerine sahip, farklı görev sınıfı çalışanları ile gerçekleştirirler. Örgütsel dışlanma konusunda gerçekleştirilen araştırmalar incelendiğinde iş tatmini, depresyon, performans, duygusal tükenme, örgütsel kimlik, özsaygı, stres, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi farklı değişkenler ile birlikte ele alınarak çalışıldığı görülmüştür (Eşitti, 2018). Fox ve Stallworth (2005) tarafından Amerika’da tam zamanlı çalışan kişiler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre, katılımcıların %58’i son beş yıl içerisinde mesai arkadaşlarınca, dışlanma veya görmezden gelinme davranışı ile karşılaştıklarını, %29’u ise kendileri çalışmaları sırasında bir odaya girdiklerinde diğer çalışanların odayı terkettiğini bildirmiştir. Zhaopin.com isimli web sitesi tarafından Çin’de yapılan ve 10.000’in üzerinde çalışan kişinin katılım gösterdiği başka bir çalışmada ise, görüş bildiren katılımcıların %70’inden fazlası, işyerinde dışlanma davranışı ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Kumral, 2017). Yapılan araştırmalar çalışanların büyük bir çoğunluğunun işyerinde örgütsel dışlanma ile karşılaştıklarını göstermektedir (Fox ve Stallworth, 2005). Ancak üniversite idari personeli üzerine gerçekleştirilen çalışmalar sınırlı sayıdadır.

İnsanın bulunduğu her yerde yaşanan dışlanma, yükseköğretim hizmeti sunan üniversitelerde de yaşanmaktadır. Üniversitelerde çeşitli kadrolarda farklı alanlarda görev yapan idari personel gerek kurumdan hizmet alan öğrencilere gerekse akademik personele çeşitli hizmetler sunmaktadır. Bir yandan fakülte, yüksekokul ve enstitülerde eğitim öğretim devam ederken, diğer yandan araştırma hastanesinde sağlık hizmetleri sunulmaktadır. Çalışanların özlük işlemlerinin sağlanması, öğrenci işlerinin yürütülmesi, çalışma ortamlarının temiz, bakımlı ve uygun sıcaklıkta ve aydınlatmada olmasının sağlanması, hastanelerde sağlık hizmeti sunulması, teknik ve mali işler gibi hizmetlerin yürütülmesi idari personel eliyle sağlanmaktadır. Birbirinden farklı eğitim düzeylerine sahip farklı alanlarda görev yapan çalışanlar sistem içerisinde kendisinden beklenen görevi gerçekleştirirken çalışanlar arasındaki ilişkiler ve iletişim her zaman beklenen düzeyde olamayabilir. Örneğin, öğrenci işlerinde çalışan idari personel ağırlıklı olarak öğrenciler ile etkileşimde bulunurken, personel ve mali işlerde çalışan personel kurumun akademisyenleri ve diğer çalışanlarla etkileşimde bulunmaktadır. Bu etkileşim süreci içinde idari personel iş yüklerinin fazlalığı

nedeniyle kendisinden talep edilen diğer ek görevleri gerçekleştiremediği durumlarda diğer çalışanlar tarafından dışlanma davranışlarına maruz kalabilir. İdari personel tarafından sunulan hizmetin kalitesinin artırılması, görev yapılan üniversitede tüm kesimlerde etkili bir iletişimin ve örgüt kültürünün olması ile artırılabilir. Çalışanlar kendisini çalıştıkları örgütün bir üyesi olarak gördüklerinde örgüte olan bağlılıkları artarak ve yükseköğretim kurumunun hedeflerine ulaşmasında katkı sağlayacak çabalarda daha fazla bulunabilirler. Üniversitede görev yapan idari personelin hangi durumlarda dışlandığını hissettiğinin belirlenmesi önemlidir ve bu olumsuz duruma yaşanmaması için önlemler alınabilir.

1.1.3 Verimlilik

Verimlilik, mal ve hizmetin üretimi süreci sonucunda meydana gelen çıktı ile bu çıktıyı oluştururken kullanılan her türlü girdiler arasındaki ilişkidir (Prokopenko, 2005; Yurtsızoğlu ve Kılıçarslan, 2017). Verimlilik, üretim odaklı bir kavramdır ve aynı zamanda, randıman, yenilik, çalışmaların kalitesi, etkenlik gibi anlamları da içerir (Baş ve Artar, 1990). Devlet Planlama Teşkilatı (DPT)'nin tanımına göre verimlilik, sahip olunan kaynaklarla en çok üretimin sağlanması çabasıdır. Sonuç olarak verimlilik, üretim sürecinde ekonomik olarak değeri olan girdiler ve elde edilen çıktılar arasındaki ilişkidir (DPT, 2000).

Verimlilik ölçümü, inşaat, tarım, imalat ve sanayi gibi farklı sektörlerde kolaylıkla hesaplanabilmektedir. Çünkü anılan bu sektörlerde kullanılan girdilerin ve çıktılarının değerleri net olarak tanımlanabilmekte ve sayısal olarak ifade edilebilmektedir. Hizmet sektöründe ise, verimlilik hesaplamalarında kullanılması gereken çıktı değerini, açık ve net bir şekilde ölçmek ve tanımlamak her zaman mümkün olamayabilir. Çünkü özellikle hizmet sektöründe, hizmeti satın alanın duygusal tatmini kişinin beklentilerine göre değişiklik gösterebilir. Ortaya çıkan bu durum sebebiyle hizmet sektöründe her zaman verimlilik ölçümü yapılamayabilir. Ulusal verimlilik merkezleri hizmet sektöründe makro düzeyde verimlilik ölçümleri hesaplarken, işgücü verimliliği esas alınmıştır. Bunun nedeni hizmet sektöründe faaliyetlerin işgücü girdisinin ölçümü ve hesaplamaları diğer girdiler ile karşılaştırdığında daha net ifade edilmektedir. Hesaplamalar yapılırken, çalışan kişi başına oluşturulan katma değer veya çalışılan saat başına oluşturulan katma değer oranları ölçümlerde kullanılmaktadır (Balkan, 2010). Ancak hizmet sektörünün sağlık, eğitim gibi alt sektörlerinde oluşturulan katma değer

hesaplanması her zaman kolay değildir (Yurtsızoğlu ve Kılıçaslan, 2017). Yönetimin, kendi çalışanlarının verimliliğine etki eden tüm faktörleri belirleyerek gerekli önlemleri alması, örgüt amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracak ve katkı sağlayacaktır.

1.1.4 Üniversitelerde Görev Yapan İdari Personelin Verimliliği

Yapılan araştırmalar motivasyon ile iş performansı arasında çok yakın bir ilişki olduğunu savunur (Ece vd., 2021). Hem performans hem de motivasyon birbirleriyle doğru orantılıdır. İyi motive olmuş personel, kendileri ve örgütü için ulusal ve uluslararası bir itibar oluşturabilir. Böyle verimli çalışanlara sahip olan üniversitenin daha fazla öğrenci, araştırma fonu ve danışmanlık sözleşmesi çekme kabiliyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Baron, 1983). Üniversiteler, çalışanlarının toplumdaki hayati işlevlerini yerine getirebilmeleri için çalışanlarının performanslarını artırmak amacıyla iyi bir düzenleyici ortama ihtiyaç duyan örgütlere iyi bir örnektir (Al-Shobaki vd., 2018). Gerçekleştirilen araştırmalarında motivasyon, giderek kurumların dikkatini çekmeye başlamıştır (Ece vd., 2021). Motivasyon ve performans kavramları aynı olguları ifade etmez. Yüksek motivasyona sahip çalışanlar bile, özellikle işleri yapmak için gerekli yetkinliklere sahip değillerse veya elverişsiz iş koşullarında çalışıyorlarsa, işlerinde verimli olamayabilirler (Tien, 2007).

Daha rekabetçi, verimli, etkili ve sorumlu olmaya yönelik artan talepler, kurumsal performansı değerlendirmeyi amaçlayan kontrol mekanizmalarının uygulamaya konulmasına olan ilginin artmasına yol açmıştır. Sonuç olarak, bazı üniversitelerde performans yönetimi sistemlerinin uygulamasına geçildi ve bu üniversitelerin çoğu, genellikle geleneksel katılımcı yönetim modellerinden daha çok girişimci yönetim modellerine geçerek organizasyon, yönetişim ve yönetim biçimlerini yeniden değerlendirmeye başlamıştır (Vilalta, 2001). Deeprose (1994), etkili bir ödül sisteminin çalışan motivasyonunu iyileştirdiğini ve çalışan üretkenliğini artırdığını ve bunun da örgütsel performansı daha iyi artırmaya katkıda bulunduğunu bulmuştur.

Üniversitelerde görev yapan idari personelin verimliliğinin artırılmasında, çalışanların motivasyon ve performanslarını artırıcı faktörlerin belirlenerek motivasyon kaybına neden olan performansı olumsuz etkileyen davranışların azaltılması, motivasyon artırıcı ve performansa olumlu katkı sağlayan tedbirlerin uygulanmaya konması ile verimlilik artışı sağlanabilir. Örneğin üniversite içinde

görev yapan idari personel, kendisi ile aynı işi yapan diğer çalışanlara göre daha nitelikli hizmet verdiğinde yönetim tarafından ödüllendirildiğinde veya çalışmasının fark edildiğini hissettiğinde işine karşı daha fazla motive olacaktır.

1.1.5 Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Verimlilik İlişkisi

Verimlilik kaybına sebep olan presenteeismi oluşturan nedenler, çoğunlukla kişisel faktörler ve işe bağlı faktörler olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Hansen ve Andersen, 2008). İşe bağlı faktörlerin, çalışana zaman baskısı uygulanması, çalışanın sürekli olarak gözetim altına alınması, iş garantisinin bulunup bulunmaması ve fazla çalışma karşılığı işgörene ödenecek ücretini yüksek tutulmasından kaynaklandığı görülmektedir. Diğer taraftan kişisel faktörler arasında ise, çalışanın aile yaşamı, sahip olduğu psikolojik yapısı ve ekonomik durumu bulunmaktadır. Literatürde, presenteeismın meydana gelmesine neden olan diğer unsurlar ise, işletmelerin işgörenlerin devamsızlık yapmalarını istemediklerinden, çok katı ve keskin işe devam politikaları uygulamalarından kaynaklandığı ele alınmıştır (Çoban ve Harman, 2012). İşyerinde uygulanan politikalar, çalışanların üzerinde kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olarak rahatsızlık durumlarında dahi işe gitmelerine sebep olmuştur. Bu durum günümüz örgütlerinin verimlilik kaybı yaşamalarına sebep olmaktadır. Araştırmacıların, presenteeismın oluşturduğu verimlilik kaybı oranları konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Ancak; araştırmacılar, bu oranın örgütlerde devamsızlığın oluşturduğu verimlilik kaybına oranla daha yüksek olduğu konusunda görüşbirliğindedirler. Ortaya çıkan verimlilik kayıplarının ise, temelde çalışanların işe rahatsız gelmesinden kaynaklandığı, çalışanın işini yavaş tempoda yapması nedeniyle üretim miktarının azalması, yapılan işlerin tekrar yapılması, üretim sürecine ait olan iş kalitesinin düşmesi ve işlerin yapılması sürecinde hataların yapılması gibi sebeplerden dolayı oluştuğu görülmektedir (Çoban ve Harman, 2012).

Belcher'e (1987) göre insanlar, bir yöneticiye değil, kendilerinin görmeyi istedikleri idealler için düşledikleri vizyona hizmette bulunmayı ve örgüte kimlik kazandıracakları felsefeyi oluşturma güdüsündedirler (Akçay, 2010; Özbek, 2007). Çalışanlar, genellikle toplu sözleşme sürecinde, yönetim ile sendikalar arasında gerçekleştirilen karşılıklı görüşmelerle örgüt yönetimine katılırlar. İşçi konseyleri bazı ülkelerde, işçilerin ve sendikaların temsil edilmesi için örgütlerin yönetim kurullarında da katılım sağlamaktadır. Çalışanlar, çalışma koşullarındaki yaşanan

aksaklıklar ile ilgili yönetim ile paylaşabilecekleri verimliliği artırıcı değerli bilgiler ve önerilere sahiptirler. Bundan dolayı, çalışanlar için, kendilerine ait çalışma biçimlerini düzelterip geliştirebileceği ve yaptıkları işleri daha iyi nasıl yapılabileceği konusunda önerilerde bulunabileceği çalışma ortamının oluşturulması önemlidir. 1985'te Singapur'da Ulusal Verimlilik Heyetince gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre, çalışanların %90'ı katılımı destekleyen yöneticiler öncülüğünde çalışmayı tercih etmektedir. Katılımın sağlanması, işçi örgütlerinin verimliliği artırıcı programları desteklemesi ile gerçekleştirilebilecektir. Saygın ve güçlü bir sendika olmadan verimlilik amaçlı programları başarılı olamayacaktır. Çünkü sadece kuvvetli bir sendika, taahhüt ettiği sözlerin sorumluluğunu üstlenebilir ve verimliliği artıracak politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında güçlü bir destek sunabilir (Özbek, 2007).

Dışlanma, örgütler tarafından örgüt içerisinde çalışanlarda görülmesi istenmeyen bir davranış olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda sonuç olarak çalışanlarda verimlilik kaybı oluşturduğu vurgulanmaktadır (Halis ve Demirel, 2016; Kamalı ve Kırıl, 2023). Dışlanma, insanın yaşadığı her yerde olduğu gibi yükseköğretim hizmeti veren üniversitelerde de yaşanmaktadır. Üniversite içerisinde farklı kadrolarda farklı görevleri bulunan idari personel, görevlerini yerine getirirken pek çok kişi ya da durumla karşı karşıya kalabilir. Bu süreçte istenen ya da istenmeyen görevler yüklenilebilmektedir. Görev tanımında olmayan işlerin yapılmasının istenmesi, iş yükünün fazla ya da az olması, bulunulan ortamın iklimi gibi durumlar çalışanların verimliliğini etkilemektedir. İşleri yaptığı süreçte sorun yaşamayan idari personel itiraz ettiğinde veya yapmak istemediğinde diğer idari/akademik personelle ve yöneticilerle karşı karşıya kalır. Bu durum işini, pozisyonunu etkileyeceğinden idari personel isteksizce işini yerine getirebilmektedir. Diğer yandan yapmak istememesi ve yapmaması da diğer çalışanlar tarafından dışlanmasına ve verimliliğinin olumsuz etkilenmesine sebep olabilmektedir. Bu olumsuz etkiler; süreç içerisinde kendisinden ihtiyacı olan bilgilerinin kısıtlanması, göz temasından kaçınılması, yaptığı işlerin küçük görülmesi ve diğerleri tarafından göz ardı edilmek gibi dışlayıcı davranışlar olabilmektedir. Dışlayıcı davranışlara maruz kalan idari personelin örgüte olan bağlılıkları zedelenebilir ve karşılaşılan bu durum yalnız çalışana değil aynı zamanda örgüte de zarar verebilir. Çünkü diğer çalışanlar tarafından dışlanan çalışanın motivasyonu ve iş performansı düşmektedir. Bunların sonucunda birey

görevini yerine getirememekte ve örgütün işleyişine de zarar vermektedir. Dışlanma, örgütlerin etkinliğini azaltmakta ve sahip olduğu enerjisini tam olarak kullanmasına engel olduğu için iyi anlaşılması gerekmektedir (Kamalı ve Kırıl, 2023). Üniversitelerin işleyişinde önemli rolleri bulunan idari personelin en az akademik personel kadar önemli bir işlevi olmasına rağmen idari personel ile ilgili yapılmış çalışmaların azlığı göze çarpmaktadır.

1.2 Problem Cümlesi

Üniversitelerde görev yapan idari personelin presenteeisme, örgütsel dışlamaya ve örgütsel verimliliğe ilişkin algı düzeyi nelerdir ve üniversitelerde görev yapan idari personelin presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, üniversitelerde görev yapan idari personelin presenteeisme, örgütsel dışlanmaya ve örgütsel verimliliğe ilişkin algı düzeylerini belirlemek ve bu algılarının kişisel değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte, üniversitelerde görev yapan idari personelin görüşlerinin presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algıları arasında ilişkileri belirlemektir. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.3.1 Alt Problemler

Düzce Üniversitesinde görev yapan idari personelin;

1. Presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimliliğe yönelik algıları ne düzeydedir?
2. Presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimliliğe ilişkin algıları, kişisel değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev sınıfı, mesleki kıdem ve sendikalı olma durumu) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimliliğe ilişkin algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Çalışan personelin sağlık bakımından rahatsızlıkları olmasına rağmen, farklı baskılar altında işe gitme kararı aldığı anda, presenteeism durumu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda çalışan, hasta olmasından dolayı görevlerini eksiksiz olarak yerine getirememektedir. Bu durum verim kaybına neden olabilmektedir (Hemp, 2004). Bu kayıp örgüte düşük verim olarak yansımaktadır

(Çoban ve Harman, 2012). Bu yansıma diğer çalışanları da olumsuz olarak etkilemektedir. Öngörülen çıktılar/üretimin istenilen düzeyde yerine getirilmesi için aradaki verim kaybının diğer çalışanlar tarafından ek iş yükü olarak karşılanması bu olumsuzluğun sonuçlarından biridir. Bu ek çaba gerekliliği diğer çalışanlar tarafından personelin dışlanmasına sebep olabilmektedir. Örgütsel verimliliğe etki eden faktörlerin belirlenmesi, geliştirilmesi ve etkililiğinin artırılması, çalışma yaşamının kalitesinin yükseltilmesi ve çalışan personelin işyerinde refahının artırılması gibi örgüt açısından pozitif sonuçları da beraberinde getirmektedir. Presenteeismi oluşturan sebeplerin belirlenerek çözümü için gerekli önlemlerin alınması, örgütlerin verimliliğini ve işgörenlerin verimliliğini artırmak açısından önemlidir (Çoban ve Harman, 2012). Anılan sebeplerden dolayı çalışanın verimliliğine etki eden faktörlere odaklanılması gerekmektedir.

Üniversiteler toplumun gelişmesinde ve çağa uyum sağlamasında önemli roller üstlenmektedir. Üniversiteler, insanı merkeze alarak insanlar için hizmet üreten, girdileri ve çıktıları insan olan ve insan ilişkilerinin üst seviyelerde yaşandığı kuruluşlardır. Üniversitelerde örgüt kültürü, kurum içerisindeki gerçekleşen faaliyetler ve bu faaliyetler sürecinde örgüt üyeleri arasındaki etkileşim sonucunda oluşur. Bu yapısından dolayı üniversitelerde güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulabilmesi, kurum hedeflerini gerçekleştirme yollarının belirlenerek örgüt içinde insan ilişkilerinin geliştirilmesi ile sağlanabilir. Üniversitelerde güçlü örgüt kültürünün oluşturulması, çalışan personelin örgüte bağlılığını artırarak örgütün başarısına ve etkinliğine katkı sağlar. Üniversitelerde görev yapan idari personelin öğrencilere ve akademik personele kaliteli hizmet sunabilmesi için üniversitede güçlü bir örgüt kültürünün oluşturulmuş olması, çalışanların bağlılığını artıracığından, çalışanların üniversitenin hedeflerine ulaşmasında verimli bir biçimde hizmet sunacağı gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu nedenlerden dolayı bu çalışma, Düzce Üniversitesi'nde görev yapan idari personelin presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algılarının kişisel değişkenlere göre belirlenmesi ve aralarındaki ilişkiyi araştırması nedeniyle önemlidir.

Konuyla ilgili literatürde presenteeism, verimlilik ve örgütsel dışlanma çalışmaları farklı araştırmalarda farklı değişkenlere göre ele alınmış olmasına rağmen üniversitelerde görev yapan personelin presenteeism, örgütsel dışlamaya ve örgütsel verimlilik algıları arasındaki ilişkinin sorgulandığı bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmayla birlikte var olan literatürün geliştirilmesine katkı

sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonucunda üniversitelerde görev yapan idari personelin presenteeism, dışlanma, örgütsel verimlilik konusunda algıları ve ilişkileri kişisel değişkenlere göre değişiklik durumları belirlenebilecektir. Bu nedenle, yapılacak çalışmanın başta eğitim yöneticileri olmak üzere eğitim alanında araştırma yapan tüm araştırmacılar için referans olacağı düşünülmektedir.

1.5 Varsayımlar

İdari personel, araştırmada kullanılmış olan ölçme araçlarında bulunan ifadelerle ilişkin fikirlerini içtenlikle belirtmişlerdir. Belirtilen koşullar ve sınırlamalar içinde katılımcılar, evreni temsil etmektedir.

1.6 Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Düzce Üniversitesinde görev yapan idari personelden elde edilmiş olan verilerle ve veri toplamada kullanılacak olan ölçme araçlarının faktörleriyle sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Presenteeism: Presenteeism hasta durumda iken işe gelen çalışanı ifade eder.

Verim Düşüklüğü: Çalışanın yaşadığı fiziksel sağlık sorunlarından dolayı, işini gerçekleştirme sürecinde görevlerini zamanında, eksiksiz ve belirlenen kalitede tamamlama başarısıdır.

Bağlılık: Çalışanın yaşadığı fiziksel sağlık sorunlarına rağmen, çalıştığı örgüte karşı olan sadakati, tutumları ve örgütünün başarılı olması için gösterdiği ilgidir.

Duygusal etki: Çalışanın kişisel, iş ortamından ve işinden dolayı kaynaklanan sorunlarına rağmen, işini gerçekleştirme sürecinde işine karşı takındığı duygudur.

İçsel Motivasyon: Çalışanın kişisel sorunlarına rağmen, görevlerini tamamlama isteğidir.

İşe Odaklanma: Çalışanın iş ortamından kaynaklanan sorunlarına rağmen, işini gerçekleştirme sürecinde dikkatini iş üzerine devam ettirebilme yeteneğidir.

Negatif Dış Etken: Çalışanın olumsuz çevresel nedenlerden dolayı, işini gerçekleştirme sürecinde görevlerini tamamlama düzeyidir.

Sorumluluk: Çalışanın çevresel nedenlerden kaynaklanan sorunlarına rağmen, işlerini gerçekleştirmesinde kendi davranışının sonuçlarına sahip çıkabilmesidir.

Örgütsel Dışlanma: İnsanların bulundukları ortamlarda yok sayılmaları ve görmezden gelinmeleri sonucu, birey üzerinde olumsuz etkiler oluşturan durumlar.

Çalışanlarda Verimlilik: Belirlenen örgütsel amaçlara ulaşma sürecinde yapılacak işlerin; en kısa sürede, en çok işin, doğru, eksiksiz ve kaliteli şekilde tamamlanarak, en yüksek faydanın sağlanması durumudur.

İdari Personel: Üniversite’de ders verme görevi dışında, personelin özlük işleri, teknik hizmetler, sağlık hizmetleri ve öğrenci işlerinde çalışan personel.

Üniversite: Yüksek düzeyde öğretim, eğitim, bilimsel araştırmalar ve yayınlar yapan enstitü, fakülte, yüksekokullardan oluşmuş, bilimsel özerkliği bulunan öğretim kurumu.



2. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL TEMELİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, presenteeism, dışlanma ve çalışanlarda verimlilik kapsamı üzerine çeşitli açıklamalar verilmiş olup, daha sonra literatürde kavram ile ilgili, etkileri ve ilişkileri konularında yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar ve bulgularına değinilecektir.

2.1 Presenteeism Kavramı

Presenteeism kavramı, 2000’li yılların başından itibaren araştırmacıların merakını cezbetmiştir (Coutu vd., 2015). Fakat kavramın ilk ortaya çıkışının daha eski tarihlere dayanan geçmişi bulunduğu görülmektedir. Presentee kavramı Oxford online sözlüğüne göre ilk defa Mark Twain (1892) tarafından hazırlanan “The American Claimant” isimli eserde açıklanmış, daha sonra presenteeism kavramı zaman zaman işletme ile ilgili süreli yayınlar içinde; (1931) yılında “Everybody’s Business” (1943) “The National Liquor Review” ve (1948) “Contemporary Unionism” de kullanılmıştır. 1970’li yıllarda ise Presenteeism kavramı, devamsızlık olarak kullanılan (absenteeism) kelimesinin zıt durumu veya işe katılmama anlamlarında kullanılmıştır. 1980’li yıllarda ise, farklı tanımlamalar yapılmış ancak bugün en modern hali ile kullanılmaktadır (Johns, 2010).

İlk olarak örgütsel psikolog Cooper (1998) tarafından tanımlanan presenteeism kavramı, çalışanların işyerinde mesai saatinden daha uzun süre çalışması veya dışarıdan bakıldığında çalışıyormuş gibi görünmeleri şeklinde açıklanmıştır (Cooper, 1998).

Kavram, İngilizce “presence” kelimesinden türetilmiştir. İngilizce karşılığı “varolma, hazır bulunma, orada bulunmak” anlamını taşıdığı bildirilmiştir (Tükeltürk, 2014). Presenteeism’in, Türkçe anlam karşılığı tam olarak bulunmamasına rağmen, bu kavram “işte var olmama” olarak kullanılabilmektedir. Yabancı literatürde bu kavrama bakıldığında “sickness presence” ve “sickness presenteeism” şeklinde olduğu ve Türkçe’de tek bir kelime ile karşılık gösterilmesinin oldukça zor olduğu bildirilmiştir (Çoban ve Harman, 2012).

Presenteeism, “işten dinlenmeye ve işten uzaklaşmaya yol açan şikâyetlere ve sağlıksız duruma rağmen, yine de işyerinde görev başında olan insanlar olgusunu belirtmek için kullanılan bir kavramdır” (Aronsson vd., 2000). Presenteeism

“işçilerin iş başında olması, ancak hastalık veya diğeri tıbbi durumlar nedeniyle tam olarak çalışmaması sorunu” olarak tanımlanmaktadır (Hemp, 2004). Presenteeism’in etkisi üzerine yapılan araştırmalar, esas olarak alerji, artrit, depresyon ve diyabet gibi kronik durumlara bağlı üretkenlik kaybına odaklanmıştır (Schultz ve Edington, 2007). Presenteeism, iş yerinde fiziksel olarak bulunduğunda azalmış üretkenlik ve normalin altında iş kalitesi anlamına gelir (Koopman vd., 2002). Son yıllarda presenteeism işletmelerde ve bir bütün olarak ekonomide önemli kayıplara neden olduğu haberleri nedeniyle daha fazla ilgi görmüştür (Collins vd., 2005; Stewart vd., 2003).

Aslında, presenteeism “sessiz/suskun” bir durum olarak tanımlanmıştır, ancak önemli bir üretkenlik kaybı kaynağıdır ve bu durum, örgütler açısından çalışanın işe gelmemesinden çok daha fazla maliyet artışına sebep olabilir (Aronsson ve Gustaffsson, 2005). Bir örgütün verimli olabilmesi, öncelikle çalışanlarının verimli olabilmesine bağlıdır. Çalışanların verimli olabilmesi ise kendilerinin hem ruhen hem de bedenlen sağlıklı olmaları ile sağlanır. Çalışanların fiziksel veya ruhsal bakımdan rahatsız olduklarında işyerine gitme istekleri azalır. Bu durumda belli aralıklarla da olsa iş görememe durumunda olurlar. Bu iş görememe durumunda rapor alma yolunu tercih eden çalışanlar, işverenleri tarafından her zaman olumlu karşılanmamaktadırlar. Diğeri yandan işgöremez halde işine devam eden çalışanların, işlerinde tam performans göstermesi mümkün olamayacağından verimi de olumsuz etkilenecektir. Ortaya çıkan bu durum, presenteeism olarak adlandırılmaktadır. Presenteeism tahminleri, genellikle açıkça belirtilmeyen iş çıktılarının ölçölmesini gerektirir (Mattke vd., 2007). Genellikle ölçölmesi zordur ve farklı iş rolleri ve koşulları arasında kolayca karşılaştırılmaz. Dahası, presenteeism’in kendi kendine bildirimleri muhtemelen yöntem varyansı nedeniyle önyargıdan etkilenir (Johns, 2012).

İşgörenlerin fiziken ya da ruhen rahatsızlığı nedeniyle çalışmaması ve dinlenmesi gereken durumlarda, işyerinde giderek görevlerini yerine getirmesi veya dışarıdan bakıldığında çalışıyormuş gibi görünmesi durumu olarak açıklanabilen işte var olamama, yalnız işgörenlerin değil aynı zamanda örgütlerin de en önemli problemi olarak göze çarpmaktadır. Fiziksel olarak çalışma alanında bulunulmasına rağmen verimli çalışmayan işgören, örgüt açısısından bulunduğu konuma göre görünmeyen büyük maliyetlere sebep olabilmekte ve örgütün varlığını sürdürdüğü faaliyet alanında rekabet avantajını kaybetmesine neden olabilmektedir.

Cooper'a (1998) göre iş dünyasında meydana gelen değişimlerin (yeniden yapılanma, birleşmeler, küçülme vb.) çalışanlar üzerinde, mevcut işlerini kaybetme baskısı oluşmaktadır. Meydana gelen işini kaybetme baskısı karşısında çalışanlar, işlerini kaybetmemek için daha fazla çalışmakta veya işyerinde daha fazla süre geçirmektedir. Cooper, çalışanların bu durumunu presenteeism olarak tanımlamaktadır (Burton vd., 2005).

Presenteeism kavramı literatürde uzun yıllardan günümüze kadar bulunmasına ve kullanılmasına rağmen, tanımı hala belirsizliğini korumaktadır (Baker-McClearn vd., 2010). Bierla vd. (2013) çalışmalarında presence ile presenteeism kavramlarının arasındaki farklılığı vurgulamıştır. Presence kavramını, rahatsızlığı nedeniyle işe gitmemek olarak açıklamış olup, presenteeism kavramına bakıldığında ise hasta durumda işe gitmek anlamlarında açıklandığı bildirilmiştir (Bierla vd., 2013; Şanlımeşhur, 2018). Pauly vd. (2008) ise presenteeism kavramını, çalışanların işyerine hasta olarak gitmeleri nedeniyle verimlilik kaybı oluşması durumu olarak açıklamıştır.

Presenteeism, çalışanların çalışamayacak düzeyde sağlık problemleri olmasına rağmen, işe gelmeleri sonucunda verilen işi/görevleri tam olarak yerine getirememesi neticesinde verim düşüklüğü ve diğer olumsuz sonuçlar olarak tanımlanmaktadır (Coutu vd., 2015; D'abate ve Eddy, 2007; Firns vd., 2006; Hemp, 2004; Meerding vd., 2005; Sanderson vd., 2007; Schultz ve Edington, 1999; Tükeltürk vd., 2014). Dew vd. (2005) ile Lowe (2002) ise sadece hastalık değil, yaralı iken de işyerinde bulunma ve çalışma durumu olarak tanımlamışlardır. Yamashita ve Arakida (2008) ise, çalışanların iş performansında sağlık problemleri yaşadığı dönemlerde yaşanan ölçülebilir kayıplar şeklinde açıklamıştır. Hansen ve Andersen (2008) çalışanların kendisini hasta hissetmesine rağmen işyerine giderek çalışma yapması olarak tanımlanmaktadır.

Presenteeism hakkında yapılan tanımlamalar değerlendirildiğinde, genel olarak iki grup eğilimin bulunduğu görülmektedir. Presenteeism tanımıyla ilişkin birinci eğilimin, çalışanların üzerlerinde hissettikleri çeşitli baskılar sebebiyle uzun saatler çalışması veya uzun süreler boyunca işyerinde bulunmaları durumu olarak açıklandığı görülmektedir. İkinci grup tanımlarda ise, çalışanların işine gitmesine engel olacak hastalık durumu veya sağlık problemlerinin bulunmasına rağmen işyerine gitmeleri durumu vurgulamaktadır. Yapılan iki farklı

tanımlamanın ortak noktası, örgütlerde presenteeism nedeniyle performans/ verimlilik kaybının olduğu durumudur (Çoban ve Harman, 2012).

Örgütlerde verimlilik kaybı oluşturduğundan hareketle presenteeism'e benzetilen absenteeism kavramı, "absence" kelimesinden türetilmiş ve devamsızlık, yokluk ve bulunmama gibi anlamları barındırmaktadır. Bu bilgiler ile absenteeism kavramı işe karşı devamsızlık şeklinde tanımlanabildiği bildirilmiştir. Bir diğer ifade ile absenteeism kavramı, genel olarak, çalışan tarafından plansız yapılan devamsızlık olarak görülmekle birlikte, çalışanın geçerli bir sebebi olmadan mevcut görevinden veya yükümlülüğünden muaf olma alışkanlığı olarak açıklanmıştır. Absenteeism, düşük performansın bir göstergesi ve aynı zamanda çalışan ile örgüt arasındaki sözleşmenin çalışanca ihlali olarak görülmüştür (Aronsson vd., 2000; Çiftçi, 2010; Dew vd., 2005; Hansen ve Andersen, 2008).

Bierla vd. (2013) tarafından absence kavramı, çalışanın hastalık durumu bulunduğu işyerinden ayrılması şeklinde açıklanırken, absenteeism kavramı ise, çalışanın sağlık durumunda herhangi bir olumsuzluk olmadan işyerinden ayrılması kapsamında olduğunu bildirmişlerdir (Bierla vd., 2013).

Presenteeism ile Absenteeism arasındaki fark, işgören rahatsızlığını öne sürerek işe gitmiyorsa absenteeism'dir, yine işgören rahatsızlığı bulunmasına karşın işyerine giderek işinin başında ise Presenteeism'dir. Presenteeism, işgörenin fiziksel olarak işyerinde bulunmasına rağmen, zihinsel olarak bulunmaması durumunu da ifade eder. Yöneticilerin, presenteeism'den daha fazla absenteeism kavramına önem göstermelerinin sebebi, absenteeism'in, ekonomik boyutla direkt olarak ilintili olduğunu düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Çünkü, absenteeism durumunda işten çıkma katkı sağlamama söz konusudur ve bu durum maliyete etki eden en önemli unsurlardan biri olarak görülmektedir. Hâlbuki presenteeism durumunda işgören fiziksel olarak işyerinde gözükp verimli olarak çalışmadığından, örgütlerin maliyetleri açısından absenteeism'den daha fazla ek maliyet oluşturmaktadır. Bu nedenle, yöneticilerin daha önceleri önemli olarak hissettikleri absenteeism endişelerinin yerini artık presenteeism almaktadır.

Patel vd. (2012) presenteeismi, sağlık alanına ait yapılmış olan araştırmalar ile sınırlandırmış olup, işgörenlerin yorgunlukları veya sıhhatlerinin bozulması nedeniyle, örgütlerde verim düşüklüğüne sebep olan bir iş kültürü olarak tanımlamıştır. Literatüre bakıldığında presenteeism, genel olarak sağlık problemleri

yaşayan işgörenlerin işyerinde bulunmalarına rağmen işte var olmama problemi olarak tanımlanmaktadır.

Monojit ve Tilley (2002) ise presenteeism kavramını, çalışanların sağlık bakımından rahatsız durumda bulunmalarına rağmen işyerine giderek daha düşük performansla ve verimlilikte çalıştıklarını vurgulayarak bunun yanısıra, hastalığını iş yerinde birlikte mesai yatıpığı çalışanlara bulaştırdıkları, ayrıca, diğer çalışanların moral ve motivasyonunu olumsuz olarak etkilediği ifade edilmiştir.

Presenteeism kavramı Loeppke vd. (2003) tarafından, çalışanların, iş yerlerinde görevleri dışında harcamış oldukları zaman olarak açıklanmışlardır. Bununla birlikte, üretim kalitesinde meydana gelen düşüş ve hatalı olarak yapılan işler olarak görüldüğünü bildirmiştir (Şanlımeşhur, 2018).

Alanyazında çalışanların sağlık problemleri ve verimlilikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek üzere, Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS), İş Verimliliği ve Fiziksel Yetersizlik Anketi (WPAI), Endicott İş Verimliliği Ölçeği (EWPS), Dünya Sağlık Örgütü Sağlık ve Performans Anketi (HPQ), İş Sınırlamaları Anketi (WLQ) ve Sağlık ve İş Anketi (HWQ) gibi farklı ölçme araçların geliştirildiği görülmektedir (Canbaz, 2021; Park, 2014).

2.1.1 Presenteeism'in Ortaya Çıkışı

Cooper (1998) çalışmasında, presenteeism'in ortaya çıkışını dünyada 1950'li yıllardan sonra yaşanan ve toplumun doğal yapısını etkileyen olaylara bağlamaktadır. Özellikle 1990'lı yıllarda dünyadaki tüm ülkelerde yaşanan ekonomik durgunluk nedeniyle, örgütlerin büyük çoğunluğu küçülmeye doğru yönelmişlerdir. İşletmelerin küçülmeye gitmeleri nedeniyle, çalışanların birçoğu ya işsiz kalmış ya da iş garantisi olmadan çalışmak zorunda kalmıştır. Yaşanan bu olaylar Cooper'a (1998) göre, presenteeismi doğuran temel nedendir. 1990'lı yıllarda örgütlerde iş ikliminin değişmesiyle ortaya çıkan presenteeism, örgütsel davranış alanında güncel bir araştırma alanı haline gelmiştir (Aronsson vd., 2000).

İnsanlar kendilerini iyi hissetmediklerinde, hasta, mutsuz, depresif olduklarında çalışırken ve üretirken ellerinden gelenin en iyisini yapamazlar. Depresyondan muzdarip çalışanlar, yorgun ve sinirli olabilir ve bu nedenle başkalarıyla daha az etkili bir şekilde çalışabilir. Akut ağrının yanı sıra bulanık görme ve ışığa duyarlılık yaşayan migren baş ağrısı olanlar, muhtemelen tüm gün bilgisayar ekranına bakmakta zorlanırlar. Ancak çeşitli sebeplerden dolayı çalışanlar kendilerini işe gitmeye zorlarlar. Depresyonda olan, yorgun sinirli olan

Çalıřanların hata yapma oranı artarken, konsantrasyonları dūřmektedir (Grtner vd., 2010; Wang vd., 2004).

Presenteeism, dinlenmeye ve işten uzaklaşmaya neden olması gereken sağlıksız bir duruma rağmen hala işlerine dönmekte olan insanlar olgusudur (Aronsson vd., 2000). Son yıllarda, presenteeism hastalığını inceleyen araştırmalarda artan bir ilginin var olduğu görülmektedir. Bu terim, bireylerin, kendilerini dinlenmeye ve hastalık izni almaya iten şikâyetleri ve sağlıksızlığına rağmen, yine de işe gitme olgusunu ifade eder (Aronsson ve Gustafsson, 2005).

Literatürde ve araştırmalarda, presenteeism hastalığına ilişkin iki bakış açısı hkimdir. Kuzey Amerika perspektifi, hastalığın işyerinde üretkenlik kaybıyla nasıl ilişkili olduğuna odaklanır (Schultz ve Edington, 2007), oysa Avrupa perspektifi hastalığı, hastalığa rağmen işe devam etmek olarak tanımlar, bu da hastalık yokluğunun bir nedeni olabilir (Aronsson ve Gustafsson, 2005).

Presenteeism’e neden olan hastalıkları etkili bir şekilde yönetmenin, bir örgüt için rekabet avantajı olabileceği iddia edilmektedir (Collins vd., 2005; Hemp, 2004). Buna ek olarak, çalışmalar, presenteeism hastalığının kötü sağlık durumu ve fiziksel şikyetler gibi gelecekteki kötü sağlık sonuçlarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Bergström vd., 2009; Skagen ve Collins, 2016). Bu nedenle, presenteeism’e neden olan hastalığı önemli bir araştırma alanı olarak ortaya ık mıştır (Johns, 2010; Lohaus ve Habermann, 2018) ve farklı ülkelerdeki araştırmalar, sağlık nedenleriyle evde kalmaları gerektiğinde işe giden çalışanların büyük bir kısmının öğretmenler, bankacılar ve hemşireler gibi birkaç meslek grubuna sahip olduğunu göstermiştir (Johansen vd., 2014).

Araştırmalar, presenteeism’e neden olan hastalıkların hem bireysel faktörlerden (Goetzel vd., 2004) hem de çalışma koşullarıyla ilgili faktörlerden (Bergstrom vd., 2009; Johns, 2010) kaynaklanabilen bir sağlık sorunu olduğunu göstermektedir.

2.1.2 Presenteeism eşitli Meslekler zerindeki Kapsamı ve nemi

“Hasta ve hala çalışıyor” olarak tanımlanan presenteeism (Aronsson vd., 2000), işyerinde yaygın görünür bir durum haline gelmiştir. Çalışanların yaklaşık %88’i ve sağlık hizmeti sağlayıcılarının %85’i hastayken çalışmıştır (McKevitt vd., 1997). 2005 yılında, Kanada hkmeti personelinin %65.6’sından fazlası hasta iken çalıştığını bildirmiştir ve hasta hissettiği halde çalışmak zorunda kaldıklarında ortalama süre yılda 11.9 gün olarak belirtilmiştir (Biron vd., 2006).

Aynı şekilde, hemşirelik mesleği, ağır iş yükleri, vardiyalı çalışma ve yeri doldurulamaz görevler nedeniyle presenteeism'e eğilimlidir (Bergström vd., 2009). Presenteeism sadece hemşirelerin bakımının kalitesini, iş tatmini ve iş tercihini olumsuz etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kuruluşlarda doğrudan ve dolaylı kayba da yol açabilir (Zhang vd., 2017). Kuzey Carolina'da hemşirelerin presenteeism kaynaklı ortalama yıllık verimlilik kaybının 2-13 milyar dolar civarında olduğunu tahmin etmişlerdir (Letvak vd., 2012). Bu nedenle, hemşirelerin yaşadığı presenteeism, son yıllarda ruh sağlığı, hemşirelik yönetimi, halk hijyeni ve iş sağlığı alanlarındaki akademisyenlerin ilgisini giderek daha fazla çekmektedir (Pilette, 2005; Virtanen vd., 2003).

Çalışanların stres ya da depresyonla karşılaştığı durumlarda, hastalandığında veya yaralandığında verimlerinde, sağlıklı durumlarına kıyasla düşme meydana gelir. Bu durumlar ise presenteeism'in neden olduğu problemlerin başında gelir. Presenteeism'in en önemli sebebi, işgörenlerin hem fiziken ve ruhen rahatsız durumda bulundukları halde işyerinde işinin başında bulunmak zorunda olmalarıdır. Ruhsal ve/veya bedensel rahatsız olan çalışanlar zorunlu olarak işyerinde bulunduklarında günlük performanslarını yerine getiremeyecek ve işini aksatacak ve presenteeism nedeniyle kendini yaptığı işe tam olarak veremeyeceğinden dolayı etkin çalışamayacaktır (Koçoğlu, 2007).

Presenteeism sorununun çeşitli boyutlarıyla araştırılmasıyla, çalışma hayatında giderek büyümekte olan problemler oluşturduğu yapılan çalışmalarda görülmektedir. Araştırma sonuçlarında presenteeism problemi dolayısıyla oluşan maliyetlerin ortaya çıkarılması konuya olan ilgiyi güncel tutmaktadır. Konuyla ilgili araştırma bulguları incelendiği zaman, presenteeism probleminin tüm yönlerinin tam olarak açıklanamayacağının görüldüğü bildirilmiştir. Çalışanlarda görülen presenteeism sorunu, örgüt açısından birçok çalışma disiplini kapsaması bakımından önemli olmaktadır. Araştırmacılar, ekonomistler ve sosyal politika yapımcıları tarafından, çalışanların sağlık problemleri üzerine ayrıntılı analiz yapılması gerektiren bir sorun alanı olarak değerlendirildiği bildirilmiştir. Presenteeism, işe gelip sağlık sorunları nedeniyle tam olarak üretken olmayan çalışanların örgütsel üretkenlik kaybı (Burton vd., 1999) veya kendisini iyi hissetmedikleri halde işe giden ve hastalık izni almaları gereken çalışanların davranışlarıdır (Aronsson vd., 2000; Johansson ve Lundberg, 2004) tanımı çoğu akademisyen araştırmacı tarafından benimsenmiştir (Johns 2009).

Devamsızlık ile karşılaştırıldığında, presenteeism, üretkenlik kaybının daha ciddi bir nedenidir (Evans-Lacko ve Knapp, 2016). Japonya’da yapılan bir ankete göre, devamsızlık nedeniyle kaybedilen yıllık parasal değer kişi başına 520 dolar iken, presenteeism’inki kişi başına 3055 dolar olarak bildirilmiştir (Nagata vd., 2018)

Presenteeism, kuruluşlar için nispeten önemli bir ekonomik tehdit oluşturmaktadır ve iş gücünde azaltılmış iş verimliliği ve düşük verimlilik üretebilir. Kanıtlar, ABD’de presenteeism’in dolaylı maliyetinin ulusal olarak 36 milyar dolara ulaştığını ve ortalama %13.2’lik bir üretkenlik kaybı olduğunu göstermiştir (Warren vd., 2011).

Presenteeism konusunda gerçekleştirilen araştırmalarda verimlilik kaybı oranı hesaplanması konusunda kesinleşmiş bir değer bulunmamasına rağmen, presenteeism’in örgütlerde oluşturduğu verimlilik kaybının örgütlerde devamsızlığa göre daha fazla olduğu konusunda araştırmacıların fikirbirliği içerisinde oldukları ifade edilebilir. Dolayısıyla presenteeism, örgütlerde çalışanların devamsızlığı kadar önemli bir maliyet artış unsuru olarak görülebilir. Özellikle bedenen görev yapılan mesleklerde örneğin hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde görevin zamanında yapılması gerekmektedir. Bu nedenle bu gibi mesleklerde çalışanlarda iş yüklerinin fazla olması ve görevin başkasına devredilememesi nedeniyle daha fazla presenteeism durumu ile karşılaşılabilir.

2.1.3 Presenteeism’in Nedenleri

Presenteeism’in ortaya çıkış sebebi, yalnızca bireylerin sağlık sorunlarından kaynaklanmadığı, kişinin çalışmış olduğu işyerindeki çevresel ve örgütsel faktörlerden olumsuz anlamda etkilenmesinin de etkili olduğu bildirilmiştir (Cooper, 1998).

Çalışma ortamında kendisini psikolojik ve fiziksel olarak iyi durumda hissetmeyen işgörenler, rahatsızlık durumlarına rağmen iş yerinde çalışmayı sürdürmektedir. Bu durumda çalışanların verimlilikleri ve performansları düşmektedir. Cooper (Akt. Çiftçi, 2010) örgüt içerisinde çalışanların fazla mesai yapmaları konusunda yönetim tarafından uygulanan baskıların, presenteeism yaşanmasının en önemli sebebi olarak açıklamıştır.

Ruhsal ya da fiziksel sağlık sorunları bulunan işgörenler, yönetsel baskılar altında sıhhatli olmadığı durumlarda bile işe işyerine gitmeyi tercih ederler ya da etmek zorunda kalırlar. Sahip olduğu dönemsel rahatsızlığını göz ardı ederek

çalışmaya devam etmeleri durumunda çalışanların performansları düşmektedir. Ortaya çıkan bu problem, işte var olamamayı tam olarak açıklayan durumdur. İşe gitmemek, çalışanların devamsızlık yaptığında ortaya çıkarken, işte var olamama, çalışanın sağlık sorunları olmasına rağmen iş yerinde fiziksel olarak bulunulması ancak, zihinsel olarak bulunamaması durumudur. İşte var olmama durumu (presenteeism), işe gitmeme devamsızlık yapma (absenteeism) kadar belirgin olarak görülmediği için, gözükmeyen ek maliyet artışı unsuru olarak görülmektedir (Kandemir, 2014; O'donnell, 2009).

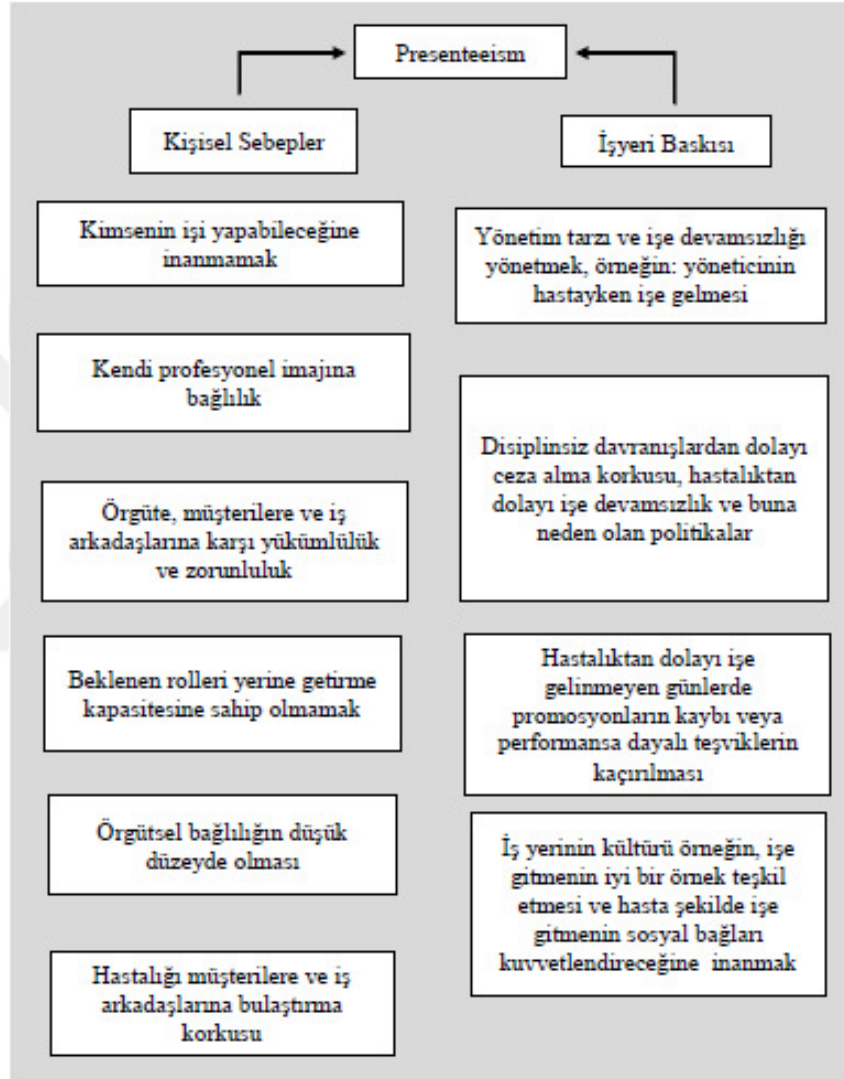
Presenteeism kavramıyla alakalı olarak yapılmış olan birçok çalışma; iş ortamındaki problemler, sağlık ve bakım yardımlarının yetersizliği, yöneticiler tarafından uygulanan baskılar ve çatışma, iş güvenliği, cezalandırılma korkusu, iş yerindeki adalet algısı ile yaşanan finansal sorunlar v.b. faktörler sonucunda çalışan kişilerin hasta durumda işe devam etmesi sebebi olarak ifade edildiği bildirilmiştir (Karinka-Murray, 2015; Patel vd., 2012).

Buna ek olarak, presenteeism sebepleri araştırıldığında, çalışan kişinin iş anında görev yerinde bulunmamasının iş yerine ait olan maliyetinin yüksek olması, bölümler içinde yedekleme durumunun yapılmaması, ağır iş yükü, örgütün çalışan kişiler üzerinde uygulamış olduğu yanlış politikalar ve bunun gibi diğer birçok faktör presenteeism sebebi olarak kabul görmüş olduğu bildirilmiştir (Şanlımeşhur, 2018; Ulu vd., 2015). Caverley vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada, presenteeism artışına sebep olan işe bağlı nedenleri; fazla mesai, iş yerine ait olan kariyer fırsatları, işi kaybetme korkusu ve iş tatmini olarak bildirilmiştir.

Hansen ve Andersen (2008) tarafından presenteeisme sebep olan faktörleri iş ile ilgili olan faktörler, kişisel faktörler ve tutumlar olarak üç farklı boyutta olacak şekilde ele alınmıştır. İş ile ilgili faktörler; çalışan üzerinde baskı oluşmasına etki eden yönetim tarzı olarak açıklanırken, kişisel faktörler; çalışanın örgüte bağlılığına ve geçmişten gelen iş disiplinine bağlıdır. Tutumlar ise çalışanın örgüt içerisinde algıladığı iklime göre geliştirdiği inanç ve davranışlardır. Araştırmacılar ayrıca, çalışan kişilerin işe gelmemeleri durumundan dolayı kalmış olan görevlerin yetiştirilememesi sonucu ile çalışan kişilerin zaman baskısı yaşadıklarını, üst amirlerin uygulamış odlukları sıkı iş kontrolü ile sağlıklı çalışan kişilerin diğerlerine iş sırasında uygulamış olduğu baskı endişesi v.b. faktörlerin çalışan kişilerin presenteeism yaşamasına sebep olduğu bildirmişlerdir. Diğer bakımdan çalışan kişilerin örgüte bağlı olmaları iş ile olan isteklere hayır cevabını

verememeleri ve işe gidilmediği günler süresince ücret kesintisi yapılması gibi durumların da presenteeismın önemli sebepleri olarak alanyazında yer aldığı bildirilmiştir (Hansen ve Andersen, 2008).

Şekil 2.1’de Presenteeismın ortaya çıkmasına etki eden faktörler görülmektedir.



Şekil 2.1. Presenteeismın ortaya çıkmasına etki eden faktörler (Baker-McClearn vd., 2010; Akt. Şanlımeşhur, 2018)

Şekil 2.1’de Baker-McClearn vd.’nin (2010) tarafından uluslararası literatürün incelenmesi ile presenteeism ile ilgili olarak geliştirilmiş modelde presenteeismın ortaya çıkmasına sebep olan faktörleri, kişisel ve örgütsel kaynaklı olarak iki sebebe dayandığını bildirmişlerdir. Kısaca bu iki faktörün, dolaylı veya doğrudan olarak iş göreni etkileyerek iş yerine ait presenteeism yaşama sebebi

olduğunu bir model yardımı kullanılarak açıklamışlardır. Oluşturmuş olan bu modele göre, presenteeism davranışı yalnız birey ve örgütün kendinden kaynaklanan sebeplerinden dolayı oluşmamakta olduğu bildirilmiştir. Çalışan kişinin işini gerçekleştirememesinin nedenleri olarak birçok faktörün etkisinin olduğunun, bu nedenden dolayı çalışan kişilerin iş yerlerine hasta durumda gelmek zorunda olduğu, bundan dolayı hasta çalışan kişinin üretime katkı sağlayamacağı ifade edilmiştir (Baker-McClearn vd., 2010).

Şekil 2.1’den görüldüğü gibi yöneticinin hastayken işe gelmesi, hastalıktan dolayı işe devamsızlık yapan personele karşı işyeri politikaları, işe gelmeyen günlerde promosyon kaybı ve işyeri kültürü, çalışanlar üzerinde işyeri baskısı oluşturmaktadır. Gelecekte yapılacak olan çalışmalar açısından bu modelin yol gösterici olacağı bildirilmiştir.

Lowe (2002) araştırmasında, çalışanlara son bir yıl içinde hasta durumda olmalarına ve ciddi sağlık problemi yaşamalarına rağmen yaklaşık kaç gün süreyle işyerine gittiklerini sormuştur. Elde edilen verilere göre, çalışanların bir yıl süre zarfında ortalama altı veya yedi gün hasta olduğu halde iş başında bulunduğunu ortaya koymuştur. İşe gitme zorunluluğun nedenleri ise, çalışana verilen iş yükünün fazlalığı, iş görenin işe bağlılığı, sorumluluk duygusu ve diğerlerinden geride kalmama düşüncesi olduğu şeklinde olduğu bildirmiştir (Lowe, 2002; Şanlımeşhur, 2018). Örgüt içerisinde sağlık problemi olmasına rağmen görev başında olan işgören, normalin altında performans göstererek yapılan işin kalitesini de olumsuz etkileyecektir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde presenteeism kaynaklarının ayrı ayrı değerlendirilmesi önem taşımaktadır.

2.1.3.1 Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

Örgütün en önemli kaynağı çalışanlar olup onların gösterdiği performans verimliliğini; çalışma süresi, çalışma tarzları, yönetim şekilleri ve iş doyumu önemli bir şekilde etkileyen faktörlerdir. Çalışmaların performansına etki eden en önemli faktör ise iş doyumudur. Erdil vd.’nin (2004) yaptıkları çalışma sonuçlarına göre iş doyumunu etkileyen faktörleri; ilerleme, yükselme imkânı, kıdem değişimi ve promosyon imkanları şeklinde sıralamıştır. Diğer yandan iş performansını olumsuz yönde etkileyici faktörler olan uygun olmayan çalışma koşulları, örgüt içi stres, tükenmişlik presenteeismi ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanın verimliliğini artırmakla birlikte, çalışanın örgüt tarafından kendisine değer verildiğini hissetmesini sağlayarak iş tatmini

oluşturur. Ancak, bazı yöneticiler çalışanların çalışma koşullarının daha iyi duruma getirilmesini gereksiz görmekte ve bu yönde çalışmaları gösteriş olarak algılamaktadır (Erdil vd., 2004; Renaud, 2002).

Presenteeism özellikle bazı mesleklerde daha fazla görülmesinin, presenteeism'in doğrudan çalışma biçimiyle ilişkili bulunduğu görülmektedir. Örnek olarak Aronsson vd. (2000) tarafından yürütülen çalışmada, presenteeism'in en yoğun olarak sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışanlar tarafından yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, çalışanların yaşadığı sağlık sorunlarının örgütsel devamsızlık kapsamında değerlendirilemeyeceği görüşü bildirilmiştir. Sonuç olarak bakıldığında, çalışan kişilerin hem psikolojik hem de fiziksel acı hissettikleri zamanda, işe devam etme zorunluluğunu hissetmeleri presenteeism durumu olarak ifade edilmiştir. Diğer taraftan, çalışma saatleri ile ilgili problemlerin doğrudan presenteeism ile ilgili olduğu da bildirilmiştir. Nitekim uzun çalışma saatlerine ilişkin yönetmeliklerin işgörenler açısından olumsuz sonuçlar meydana getireceği de bilinmektedir. Konu hakkında gerçekleştirilen araştırmalarda uzun çalışma saatlerinin bireyin üzerinde diyabet, kalp rahatsızlığı, yüksek tansiyon, kas sistemi rahatsızlığı gibi istenmeyen durumlara neden olacağı bildirilmiştir. Çalışan kişilerde oluşan ritim bozulmalarına bağlı olarak yorgunluk ve stres artar. Görülen bu durumun çalışan kişilere ait olan performanslarına olumsuz yönde etkiler göstermektedir (Dembe, 2009; Uğur, 2017). Çalışanlar üzerlerinde hissettikleri aşırı stres sinir bozukluklarına, çeşitli hastalıklara ve çalışma performansının düşmesine neden olarak çalışanın örgütten psikolojik ve fiziksel olarak geri çekilmesiyle sonuçlanabilecek olumsuz durumlara ulaşabilir (Aytaç, 2002; Steers, 1981). Çoğu presenteeism tanımında çalışanın hastayken çalıştığı durumu açıklayarak işyeri veya meslekle ilgili olduğu ve genellikle üretkenlik kaybı ile ilişkili olduğunu vurgular (Johns, 2009).

1990'lı yıllarda presenteeism kavramı hakkında yapılan çalışmalarda iş yerine ait bir örgüt kültürü olduğu, durdurulması ve engellenmesinin zor olduğu bir hastalık benzetmesi yapılmış, çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen görevlerini kaytarması ve yaşanan bu duruma karşın yöneticiler tarafından herhangi olumsuz bir yaptırım uygulanmaması nedeniyle, örgütlerin çalışanlarından verimlilik ve performans karşılığını alamaması şeklinde açıklanmıştır (Simpson, 1998).

Presenteeism çalışılan örgüte özgü çevresel ve sosyal stres faktörleri ile ilişkili olup çalışanlara kararlara katılım imkânı sunulmaması, uzun çalışma saatleri, iş yükü, iş tatminsizliği, çalışanların örgüte bağlılıkları ve çalışma ortamındaki stres örgüt kültürünü etkilemektedir (Şanlımeşhur, 2018). Laing ve Jones (2016) çalışmalarında, örgüt kültürü ve presenteeism arasında yüksek düzeyli korelasyon ilişkisi bulunduğunu tespit ederek, stresli iş ortamının çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını bozduğunu ve üretkenliği olumsuz yönde etkilediğini vurgulamışlardır.

Çalışma koşulları çalışanların iş yaşamı dışında özel yaşamlarına da etki etmektedir. Örneğin, gerçekleştirilen fazla mesailer çalışanların ailelerine veya arkadaşlarına yeterince zaman ayıramamasına neden olarak çalışanların kendilerini yenileyememelerine yol açabilmektedir. Çalışma saatlerinin azaltılması, çalışanların hobilerine, ailelerine ve arkadaşlarına daha fazla vakit ayırmasını sağlayacaktır (Luthans, 1973). Çalışma koşullarında yapılan iyileştirmeler, çalışanlarda presenteeism görülme sıklığını azaltacaktır (Şanlımeşhur, 2018). Örgütler, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için, örgüt içinde çalışma koşullarından kaynaklı istenmeyen durumları ortadan kaldırması görülen presenteeism kaynaklı oluşan performans düşüklüğünü de etkileyecektir. Örneğin, mesai sürelerinin azaltılması ile yapılacak çalışma koşullarında iyileşme örgütler tarafından alınabilecek önlemlerden birisi olabilir. Yine örgütler çalışanlarının, yaptıkları görevden aldıkları iş tatmini artırmak amaçlı işgörenlerin durumunu takip edebilir ve çalışanlarının sağlık durumlarını izleyen uygulamalar gerçekleştirebilir.

2.1.3.2 İşsiz Kalma Korkusundan Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

Çalışan kişilerin, görevlerinde terfi alamamak veya mesleklerini kaybetmek gibi bazı endişe durumlarından dolayı hukuki haklarını kullanmaktan imtina ettiği görülmektedir. Bu tarz davranışlara, özellikle işsiz kalma çekincesi sebebiyle işsizliğin artış gösterdiği ekonomik kriz zamanlarında daha fazla karşılaşılmaktadır. Çalışanların iş güvencesinin eksikliğini hissetmesi, iş görme sürecinde sürekli endişe duymalarına neden olmaktadır. Bu endişe durumu çalışanların işlerine karşı yeterince kendilerini verememelerine yol açacaktır. İşe bağlılık ve iş güvencesi arasında negatif bir ilişkinin olduğunu belirten çalışmalar (Kara ve Özdemir, 2020) iş endişesi hisseden kişilerin çalışmalarından daha az mutlu oldukları ve performanslarının da düşük durumda olduğu bildirilmiştir. İş güvensizliği hisseden işgörenlerin, çalışma hayatı süresince kontrol ve planlama kaybı yaşadığı

gözlemlenmektedir. Çalışanların geleceğe dönük taşımış oldukları kaygılar, işyerinde sergilemiş olduğu performans ve verimlilik düzeylerini önemli ölçüde düşürmektedir (Çakır, 2007).

İşyerinde işsiz kalma korkusuna sahip bazı çalışan kişilerde, fizyolojik rahatsızlık belirtilerine rastlanmaktadır. Bu kaygılar, gelecekte çalışan kişiler üzerinde kalıcı hastalıkların oluşması ve gelişmesi bakımından temel oluşturabilirler. Bu bahsedilen belirtileri taşıyan çalışan kişilerde, kararsızlık, hassasiyet ve yetersizlik durumları gözlemlenebilmektedir (Aytaç ve Keser, 2002). Yukarıdaki açıklamalar ışığında çalışanların görev yaptığı örgüt içerisinde gelecekte işsiz kalma korkusunu taşımaları hastayken bile işlerinin başında olmalarına mecbur bırakmaktadır. Bu durum çalışanın işlerini yaparken sergilediği performans üzerinde olumsuz etkiler oluştururken örgüt açısından verimsiz bir çaba olarak görülebilmektedir. Örgütlerin, örgütsel amaçlara ulaşmak ve rekabet üstünlüğü sağlamak için en önemli kaynağı olan çalışanlarını çeşitli sebeplerle örgüt içinde tutmak istemeleri hem örgütleri hem de çalışanlarını olumsuz biçimde etkileyebilir.

2.1.3.3 Sağlık Problemlerinden Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

İşgörenlerin çalışma ortamında performansları üzerine etki eden pek çok fiziksel faktör bulunmaktadır. Çiftçi (2010) araştırmasında, bazı hastalıklar ile presenteeism arasında bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Presenteeism işyerindeki sağlık sorunları nedeniyle kendi kendini değerlendiren ölçülebilir bir iş performansı kaybı olarak görüldüğü gibi (Yamashita ve Arakida 2006) “hastalıkla ilgili iş başında verimlilik kaybı” olarak tanımlanır ve çalışanların işte fiziksel olarak bulunduğu ancak tam olarak meşgul olmadıkları durumları da tanımlamaktadır (Heinen, 2007; Hemp, 2004).

Presenteeism’in sonuçları dikkate değerdir. Bireylerin yaşam kalitesini olumsuz etkilediği gibi sağlık harcamalarında artışa neden olur. Bununla birlikte iş kazalarına ve ürün kalitesinin bozulmasına kadar çeşitli sonuçlar gösterir. Alerjiler ve eklem rahatsızlıkları ile mide ve bağırsaklar gibi organlarda oluşabilecek olumsuz sağlık durumları presenteeism’i artırır (Schultz ve Edington, 2007). Ayrıca, birey üzerinde hissedilen yüksek stres, yaşam memnuniyetsizliği, eklem ağrıları presenteeism ile önemli ölçüde ilişkilendirilir (Lack, 2011, Kinman ve Wray, 2018; Musich vd., 2006; Wang vd., 2010)

Aronsson vd. (2000) ise presenteeismi, ideal olarak dinlenmeye ve işten uzak kalmaya ihtiyaç duyan insanların olumsuz sağlık koşullarına rağmen işlerine

gitmeleri olarak tanımlandığı için, karşılaşılan bu durumu, çalışanın dinlenmek ve işe gitme tercihi arasında seçim kavramıyla ilgili açıklamışlardır (Dew vd., 2005). Sağlık sorunlarının varlığından dolayı iş başında performansı azaldığı için verimlilik ölçümü olarak görülen presenteeism tıbbi direktörler de dâhil olmak üzere kurumsal yönetimlerden daha fazla ilgi görmeye başlamıştır (Roberts, 2005).

Presenteeism, genellikle stres ve sağlıksızlıkla ilişkilendirilir. Presenteeism aslında karmaşık bir yapıdır. Çoğunlukla fiziksel bir sorun olarak ele alınmaktadır ancak aynı zamanda zihinsel ve sosyal bir sorunun da varlığını içermektedir (Torp vd., 2016). Çalışanların yaşam kalitesi, artan sağlık hizmetleri maliyetleri, olumsuz meslektaşlara sahip olmaları, dikkat dağınıklığına bağlı iş kazaları, hizmet ve ürün kalitesindeki bozulmalar presenteeismi etkileyen faktörler olarak sıralanmaktadır. Presenteeism turizm endüstrisindeki iş dünyası için de pek çok olumsuzluk yaratır. Çalışan hasta halde işe gitmesi, yapılan işin hem sayısal verimliliğini hem de kalitesini düşürür (Bustillos vd., 2015; Buvik vd., 2018; Demirbulat ve Bozok, 2015; Hargrave vd., 2008; Martinez ve Ferreira, 2012; Nordenmark vd., 2019; Pichler ve Ziebarth, 2019; Skagen ve Collins, 2016; Şahin, 2019; Thompson ve Waye, 2018; Zhang vd., 2012; Zhang vd., 2015).

Sağlık bozukluğu genellikle hem devamsızlık hem de presenteeism şeklinde üretkenlik kaybına yol açar. Son zamanlarda presenteeism'in daha yaygın olduğu ve ikisinden daha zararlı olduğu, devamsızlıktan daha fazla verimlilik kaybına neden olduğu bilinmektedir. Presenteeism, sağlık çalışanları, özellikle hekimler ve hemşireler arasında yaygındır (Aronsson vd., 2010; Szymczak vd., 2015). Bu durum sağlık çalışanlarının hastalara sağladıkları bakımın kalitesini her zaman etkiler ve halk sağlığı tehlikesi oluşturabilir (Rosvold ve Bjertness, 2001; Widera vd., 2010).

Presenteeism durumunun görülmesinde sebep, sadece çalışanların kendi sağlık durumlarından kaynaklanmaz. Çalışanların aile fertlerinden herhangi birisinin rahatsızlığı durumunda da hem presenteeism hem de absenteeism durumu görülmektedir. Çünkü çalışanlar, sağlık bakımından rahatsızlık yaşayan aile üyeleri ile yakından ilgilenmek istemektedirler. Bu durum sebebiyle işyerine gelmeyi istememektedirler ya da gelseler dahi zihinleri yakınlarının sağlık durumuyla meşguldür. Her iki durum da çalışanın performansını olumsuz şekilde etkilemektedir (Koçoğlu, 2007).

Kış aylarında yaygın olan influenza salgınları, presenteeism'in ortaya çıkmasına neden olur. Grip nedeniyle hastalanan çalışanlarda devamsızlık meydana gelir. Çalışanlar hasta durumda iken işe geldiklerinde ise bulaşıcı hastalıkları nedeniyle diğer çalışanların hasta olmasına sebep olarak presenteeism'in görülme sıklığını artırır (Kalaycı, 2022). Baş ağrısına ve gribe ve buna ek olarak, kadınlarda görülen jinekolojik sorunlar işgören kişilerin çalışmaya ait hayatlarını etkilemektedir. Özellikle doğum öncesinde ve sonrasında karşılaşılan problemler ile diğer jinekolojik sorunlar hem psikolojik hem de fiziksel yan etkilere sebep olmakta ve işgören verimliliğini olumsuz olarak etkilemektedir (Koçoğlu, 2007; Çiftçi, 2010). Uyuşturucu ve alkol kullanımı gibi etkenler çalışan kişilerin verimliliklerini düşürebildiği gibi bu tür zararlı alışkanlıklar kişilerin sağlığı üzerine negatif yönde etki yaptığı için presenteeism'e neden olabilir. Buna ek olarak, bağımlılığın sonucu olarak gerçekleşen stres ve gerginlik gibi nedenlerden dolayı işgörenler hem zihinsel hem de fizyolojik olarak olumsuz bir şekilde etkilenebilirler. Günümüzde örgütlerin ağırlıklı olarak sigara kullanımına ve bu alışkanlıkların bırakılması konusuna önem verdikleri görülmektedir. Sigara kullanımının çalışan sağlığını uzun vadede olumsuz etkilediği, ayrıca işle geçirilen zamanı azalttığı için örgütlerin çalışanlarının sigarayı bırakmaları için yardım amaçlı metotlar geliştirdiği de görülmektedir. Sağlık problemleri ve istenmeyen alışkanlıkların çalışan performansını etkilemesi sebebi ile örgütler presenteeismle mücadele etmektedirler.

2.1.3.4 İş-Yaşam Rollerini Çatışması ve İşkoliklikten Kaynaklanan Presenteeism Sorunu

Çalışan kişilerin yaşam rollerini ve iş rollerini dengeli olarak yerine getirememeleri, çalışanların performansını ve örgüt ekonomisini olumsuz etkilemektedir. İş-yaşam dengesinin kurulamaması özellikle kadın çalışanları etkilemektedir. Bir kadının ya da erkeğin çocuğu hasta olması durumunda onunla birlikte olması gerekliliği ya da evde kendine ihtiyacı olan yakınının varlığı, kişinin kendini işine vermesini engellediği gibi suçluluk hissetmesine sebep olur. Bu duyguları taşıyan kişilerin işyerinde verimli olarak çalışmasını beklemek mümkün olmamaktadır. Buna ek olarak, maddi zorluklar veya ailevi problemler evlilikleri olumsuz açıdan etkileyebilir. İş yaşamında çatışma yaşayanlar, yoğun bir şekilde işe odaklanılması gereken alanlarda görev aldıklarında daha fazla etkilenebilir.

Çalışanların iş yaşamlarında oluşan sorunlarını iş dışı yaşantılarına kaydırmak, psikolojisini ve çalışanların performansını olumsuz olarak etkileyebilir. Ayrıca ailedeki finansal problemler, bağımlılık, boşanma veya diğer ailevi problemler presenteeismi etkileyebilir. Middaugh (2007) ile MacGregor vd. (2008) araştırmalarının sonuçlarına göre; çalışanların özel hayatında yaşanan finansal problemler, evlilik sorunları ve ailevi problemler gibi pek çok olay hem devamsızlığa hem de presenteeisme neden olmaktadır. Benzer şekilde, Aronsson vd. (2000) tarafından gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; kadınların erkeklerden daha fazla presenteeism eğilimi gösterdikleri görülmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre, işgörenlerin çalışma ve yaşam dengelerinin bozulmasına sebep olan olaylar, çalışanların daha çok presenteeism yaşamalarına sebep olmaktadır. Presenteeism sorununun kadın çalışanlarda daha fazla görülmesinin sebebi kadınların iş-yaşam dengesi kurmalarında karşılaştıkları zorluklardan kaynaklanmaktadır. Kısacası, çalışanlarca iş-yaşam dengesi kurulamaması, kaygı, stres ve depresyon gibi gerçeklerle birlikte presenteeismi de beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte, çalışanın sürekli iş yerinde olma duygusu da motivasyon kaybı ve bıkkınlık yaşamalarına sebep olmaktadır.

2.1.4 Presenteeism'in Motivasyonel ve Tutumsal Tepkileri

İşe gelme ve bir günlük çalışmayı tamamlama süreci, bireyleri iyileşmeye yardımcı olabilecek iç ve dış kaynakları (duygu düzenleme, sosyal destek) veya aktiviteleri (gevşeme, işten ayrılma) aramaya iten doğal bir iyileşme tepkisini tetiklemektedir. Normal koşullar altında, iyileşme, çalışanlar artık iş talepleriyle karşı karşıya kalmadığında ve yorgunluk ve stres azaldığında gerçekleşir (Geurts ve Sonnentag, 2006). Bununla birlikte, yüksek iş yüküne maruz kalma uzun olduğunda ve iyileşme sürecini sınırladığında, yük reaksiyonları birikerek sağlık sorunlarına ve refahta bozulmalara neden olabilir (Van Hooff vd., 2018). Bu etki, sağlıkları optimumun altındayken (yani presenteeism) işyerinde bulunan çalışanlar için potansiyel olarak daha güçlüdür. Çalışmaya devam ederken tam olarak iyileşemeyen işçiler, sağlık bozukluklarının kümülatif etkilerinden muzdarip olabilir; buna karşılık, çalışmalarına yönelik duygusal tepkiler genel olarak azalabilir veya olumsuz hale gelebilir. Dahası, fiziksel olarak mevcut olmalarına rağmen, hasta iken işte olan işçilerin zihinsel olarak mevcut olmayabilecekleri ve bunun da beklenen sonuçlara ulaşma yeteneklerini sınırlayabileceği öne sürülmektedir (Karanika-Murray vd., 2015). Bu nedenle, çalışanlar fiziksel ve

psikolojik kapasiteleriyle en iyi şekilde performans gösteremeyecekleri için, bu, işe bağlılık ve iş tatmini de dâhil olmak üzere duygusal ve tutumsal tepkiler (Admasachew ve Dawson, 2011; Baker-McClearn vd., 2010) üzerinde ciddi bir etkiye sahip olabilir (Karanika-Murray vd., 2015). Özellikle de Beer (2014) presenteeism ile ilgili sağlık koşulları olan ve olmayan çalışanlar arasında önemli farklılıklar bulmuştur. Aslında, işe giden ve bir sağlık sorunundan muzdarip olduklarını bildiren (veya hasta iken mevcut olduklarını bildiren) işçiler de daha düşük bir iş katılımı seviyesi bildirme eğiliminde iken, hasta iken işe gelmeyenler daha yüksek düzeyde bir iş bağlılığı bildirme eğilimindedirler. Ayrıca, birçok çalışma presenteeism ile iş tatmini arasında çalışanların işe yönelik olumlu ve hoş duyguları ve tutumları arasında negatif yönlü ilişki bulmuştur (Baker-McClearn vd., 2010; Lu vd., 2013; Zhu, 2013).

İşleriyle meşgul olmak ve tatmin olmak, çalışanları iyi katılım göstermeye motive edebilse bile Miraglia ve Johns'un (2016) araştırmaları sağlığı yetersiz olduğunda işe gitmenin iş tutumları üzerinde olumsuz bir etkisi olabileceğini göstermiştir. Nitekim, bazı araştırmalar presenteeism ile iş bağlılığı arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Admasachew ve Dawson, 2011; de Beer, 2014). Bu durum canlılık, adanmışlık ve özümseme ile karakterize edilen olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008). Miraglia ve Johns (2016) meta-analizi iş tatmini ile presenteeism arasında pozitif bir ilişki ortaya koysa da bunun tersini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lu vd., 2013).

Örneğin, Baker-McClearn vd. (2010), presenteeism'i rapor eden çalışanların işlerini stresli ve yetersiz bir ortam olarak tanımlama eğiliminde olduklarını belirtmiştir. Lu vd. (2013) boylamsal araştırmada, presenteeism'in yeterli iyileşme fırsatlarının olmaması nedeniyle iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisinin olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle, olumlu iş tutumlarının, hasta iken işe gitme olasılığının bir yordayıcısını temsil ettiği, ancak bunu yapmanın, azalan iş tatmini ve işe bağlılık gibi çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceği görülmektedir.

Lu vd. (2013) çalışmalarında presenteeism'in motivasyon üzerindeki rolü ve sonuçlarını incelemişlerdir. Çalışmada, yaklaşım ve kaçınma motivasyonu olmak üzere iki tür motivasyon önerilmiş ve test edilmiştir. Yaklaşım motivasyonu; bağlılık veya işe bağlılık nedeniyle çabaları genişletme olarak açıklanırken, kaçınma motivasyonu; cezadan veya diğer kayıplardan kaçınma çabalarını genişletme biçiminde açıklanmıştır. Her iki tür motivasyonun da presenteeism'e

katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır. Bu da çalışanların çeşitli nedenlerle presenteeism'i canlandırdığını göstermiştir. Dahası, bu farklı motivasyonların çalışanlar üzerinde zıt etkiler yarattığı, yaklaşım motivasyonunun iş performansı gibi işle ilgili olumlu sonuçlarla ilişkili olduğu, kaçınma motivasyonunun ise tükenme gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirildiği gösterilmiştir.

2.1.5 Presenteeism – Pandemi İlişkisi

2019 yılında ortaya çıkan COVID-19, yaşama biçimini değiştirdiği gibi örgütlerin iş yapış şekilleri üzerinde değişiklikler meydana getirmiştir. Kısa zaman diliminde köklü değişiklikler gerektiren durumlara uyum sağlamak için örgütler teknolojik altyapılarını yeniden düzenlemişlerdir. Öngörülemeyen birçok farklı etkiyi içinde bulunduran bu durum örgütler için iş sürekliliğinin ve bileşenlerinin önemini bir kez daha vurgulamıştır. Örgütler, pandemi nedeniyle ortaya çıkan değişikliklere uyum sağlamaya çalışırken her gün yeni bir problemle karşılaşmaktadır (KPMG International Cooperative, 2020).

Bununla birlikte COVID-19, iş dünyasında küresel tedarik zinciri anlayışını değiştirirken aynı zamanda finansal piyasaları zor durumda bırakmış ve işyerinde yapılan işlerin yapış şekillerini önemli bir biçimde etkilemiştir. Pandemi döneminde, ulusal ve küresel seviyede tedarikçilerin alternatiflerini ve risklerini belirlemek, lojistik açıdan farklı yöntemlere ve alternatif rotalara karar verebilmek, tedarikçi ve müşterilerle yapılmış olan sözleşmeleri yeniden değerlendirmek, mevcut envanter çalışmasını günün gelişen durumuna ve gelecekteki beklentilere göre takip edebilmek ve müşterilerin taleplerini önceliklendirip karşılayabilmek örgütlerin operasyonları açısından çok büyük öneme sahiptir.

Çalışanların sağlığı ve iş güvenliği, örgütlerin ilk öncelik verdiği konulardan birisidir. Özellikle pandemi döneminde çalışanların sağlığı ve işyerinde sergiledikleri verimlilikleri örgütlerin varlığını devam ettirebilmeleri açısından hayati derecede önemlidir. Çalışan personelin, müşterilerin, tedarikçilerin ve diğer paydaşların pandemi süreci boyunca gelişmeler ve yapılacaklar hakkında sürekli olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların uzaktan (evden) çalışması için gerekli donanımına sahip olması, faaliyetlerin devam ettirebilmesi için kritik nitelikte önem taşımaktadır. Örgütlerin, devam eden ve gelecekte yapılacak işlerle ilgili stratejik kararlar vermeleri ve uygulamaya geçirmeleri gerekmektedir (KPMG International Cooperative, 2020).

Pandemi sürecinde iş ortamının güvencesine yönelik sorunlarla karşı karşıya kalan çalışanlar, iş beklentilerini korumak ve artan iş taleplerini yakalamak için daha aşırı çalışma davranışları sergilemeye mecbur kalmışlardır. Bu durum iş için işyerinde bulunma zorunluluğu, yaygın bir biçimi presenteeism hastalığını tetiklemiştir (Cooper ve Lu, 2019). İnsanların çalışmaya devam edip etmeyecekleri veya hasta izni verilip verilmeyeceğine ilişkin kararlarını etkileyen çok çeşitli kişisel, organizasyonel ve mesleki faktörlerin olduğu bulunmuştur. COVID-19 salgını, bilinen risk faktörlerinin çoğunu şiddetlendirme ve bazı ek zorluklar ortaya çıkarma potansiyeline sahiptir (Kinman, 2019). Mali güvensizlik presenteeism için, özellikle hastalık maaşı alma hakkı sınırlı olan, işleri güvensiz olan veya yeniden istihdam için çok az seçeneğin olduğu çalışanlar için yaygın bir nedendir (Johns, 2010; Kinman, 2019).

COVID-19 salgını, çalışma yaşamında örgütlerin dijital dünyaya geçiş sürecini daha önce hiç olmadığı kadar etkileyerek hızlandırmıştır. Virüs bütün insanları ırk, sınıf ve cinsiyet farkı gözetmeksizin tehdit etmesine karşın, tüm bireyler bu salgından eşit oranda etkilenmemiştir. Yaşanan pandemi sürecinde kadınların ve dezavantajlı grupların (işsiz ve yoksullar) karşılaştığı sıkıntılar, diğerlerinden daha ağırdır (Bozkurt, 2020). Presenteeism, sorgulanan çalışanların %30 ile %90'ından fazlası arasında değişen bir yıl boyunca yaygınlık oranları ile dünya çapında tüm çalışanlarda gözlemlenen bir davranıştır. COVID-19 salgını, birçok örgütün üretken ve karlı kalmaya devam etmek için önemli bir baskı altında bulunduğu anlamına gelir. Hastalığın, devamsızlığının maliyetini düşürmek bir öncelik gibi görünse de presenteeism hastalığının devamsızlıktan çok daha maliyetli olduğuna dair artan kanıtlar vardır (Kinman ve Grant, 2020). Bu nedenle, presenteeism'in bireyler ve kuruluşlar için geniş kapsamlı maliyetlerini, bunu teşvik eden faktörleri ve pandeminin oluşturduğu ek riskleri vurgulamak çok önemlidir. Örgütlerin presenteeism'in neden olduğu olay ve hasarı nasıl azaltabileceği de dikkate alınmalıdır (Kinman ve Grant, 2020).

Kesitsel çalışmalar, presenteeism'in eşzamanlı çalışanların sağlığı, iş tutumu, iş performansı ve yenilikçiliği ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğunu bulsa da (Conner ve Silvia, 2015; Lu vd. 2013; Miraglia ve Johns, 2016) presenteeism'in bireyler üzerindeki kalıcı etkilerine ve davranışın sonuçlarını değiştiren süreçlere dair çok az bilgi bulunmaktadır (Demerouti vd., 2009; Lu vd., 2014; Skagen ve Collins, 2016). Pandemi sürecinde çalışanların işyerine gitmeden

evden çalışması tercih edilmiştir. Bu durum çalışanların eğer evden çalışması için imkânı varsa olumlu yönde etkilerken evde yeterli donanımı olmayanlar için sorun teşkil etmiştir. Bu sebeple üniversitelerde birimlerde farklılık göstermekle birlikte ya evden işler yürütülmüştür ya tam zamanlı mesaiye devam edilmiştir, ya da nöbet sistemi ile çalışılmıştır. Bu da tercih edilen yola göre presenteeismi etkilemiştir.

2.1.6 Üniversitelerde Presenteeism

Üniversiteler bilimsel bağlamda özerk olan ve kamu tüzel bir yapıya sahip, yüksek düzeyde eğitim veren örgütler olup herhangi bir faaliyet alanında çalışan örgütlerle idari işlerin gerçekleştirilmesinde benzerlik göstermektedir. Bu sebeple örgütlerin çalışanları ile de özellikle idari personelin çalışma prensibi benzerdir. Bu bağlamda her örgütte olduğu gibi üniversitelerde de yaşanan presenteeism birçok tekrarlayan veya kronik durumda toplam maliyetlerin en büyük oranını oluşturur (Collins vd., 2005; Hemp, 2004). Bu durum örgütlere ekonomik bir yük yüklemektedir (O'donnell, 2009). Goetzel vd. (2004) araştırmalarında presenteeism maliyetlerinin doğrudan tıbbi maliyetleri aştığını, depresyon ve diğer akıl hastalıklarının duruma en çok katkıda bulunanlar arasında olduğunu vurgulamışlardır. Çünkü sağlığı bozulan çalışanlar sorunlu hale gelebilmekte ve bu durum hem örgütler hem de toplum için ciddi maliyete sebebiyet vermektedir (Evans-Lacko ve Knapp, 2016; Miraglia ve Kinman, 2017). Goetzel vd., (2003) araştırmalarında üretkenlikle ilgili kayıpların zihinsel sağlık koşulları için fiziksel kayıplardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

İlk bakışta, presenteeism örgütler için makul bir durum gibi gelebilmektedir. Değiştirme maliyeti gibi planlanmamış devamsızlık ile ilişkili maliyetlerden kaçınmaya çalışan kurum ve kuruluşlar hasta halde çalışanını işe koşabilmektedir. Ancak bu durum, çalışanların daha fazla hata yapmasına neden olması gibi (Niven ve Ciborowska, 2015) daha düşük performans ve üretkenliğe sebebiyet vermektedir (Robertson ve Cooper, 2011). Üniversiteler yüksek performanslı, gelişmeye ve değişmeye açık örgütlerdir. Bu bağlamda iş becerisinde (Gustafsson ve Marklund, 2011) ve sağlıkta bir bozulmaya, örneğin duygusal tükenme ve hastalık izni riskinde artışa yol açan presenteeism durumu (Taloyan vd., 2012) idari ve akademik personelin verimlilik kaybı yaşaması ile tıbbi ve terapötik tedaviler için oluşan zaman ve maddi maliyetler oluşmasına da neden olmaktadır (Hemp, 2004; Wieser vd., 2011). Üstelik de üniversitelerde görev yapan idari ve akademik personelin eğitim düzeyinin de yüksek olması yapılan işlerdeki başarı beklentisinin

mükemmeliyet düzeyine çekmektedir. Mükemmeliyetçi bir yapıya sahip insanlar, kusursuzluk için çabalayan ve kendilerine aşırı eleştirel davranan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Flett ve Hewitt, 2002). Mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik (kendine karşı yüksek standartlara sahip olma), başkasına yönelik (yani, başkalarına karşı yüksek standartlara sahip olma) ve sosyal olarak öngörülen (mükemmel benliğin başkaları tarafından beklendiği algısı) olmak üzere üç boyutu vardır (Hewitt ve Flett, 1991). Sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilik, presenteeism için kontrollü motivasyonun potansiyel bir habercisi olabilir. Sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilikte yüksek çalışanlar, diğer insanların fikirleriyle aşırı derecede ilgilenir ve bu nedenle, başkalarının gözlerine kendisinin mükemmel bir görüntüsünü yansıtmaya çalışırlar (Stoeber vd., 2009). Farklı kişisel özelliklere sahip olan bireylerin bir arada çalıştığı yapılar olan üniversiteler bu değişkenler nedeniyle, çalışanların farklı presenteeism algılarına sahip olabilmektedirler.

Üniversitelerde çalışan idari personel görevlerini yerine getirme sürecinde kurumda görevli akademik personel, öğrenciler ve meslektaşları ile etkileşimde bulunmaktadır. Bu etkileşim süreci her zaman formal düzeyde gerçekleşmeyebilir. İdari personelin görevi olmamasına rağmen diğer kişiler tarafından bir takım özel talepler gelebilir. Görevini yerine getirirken mesleki, sosyal ve belirlenmiş örgütsel normlara uymakla yükümlü olan idari personelin, mevcut görevlerine ek olarak çalışma yükünün de bulunduğu ifade edilebilir. Çalışma yükü artan idari personel kendisinden beklenen yük arttığından dolayı presenteeism durumu yaşayabilir.

2.2 Dışlanma

Dışlanma terimi, Yunan ostrskismos'tan köken alır ve M.Ö. beşinci yüzyıla kadar uzanır; bu, eski Yunanistan'daki diktatörlük hırslarıyla eski liderlerin bir ceza biçimi olarak demokratik devletten kovulmasının oylandığı bir uygulamayı ifade eder (Williams, 1997; Zippelius, 1986). Antik Yunan'da dışlanma eyleminin, kişinin bulunduğu toplumun kökenine bakılmaksızın önemli toplum normlarına, kurallarına uymayanları cezalandırma yöntemi olarak kullanıldığı vurgulanmıştır (Basko; 1972). Dışlanma olgusu, kavram olarak kişinin başka bir kişi veya grup tarafından genellikle herhangi bir açıklama yapılmaksızın yok sayılarak grubun dışında tutulması, soyutlanması ve göz ardı edilmesi olarak tanımlanmıştır (Williams, 1997). Dışlanma veya başkaları tarafından görmezden gelinme (Ferris vd., 2008; Williams, 2001), kayıtlı tarihin başlangıcına kadar uzanan yaygın ve evrensel bir sosyal fenomeni temsil eder (Forsdyke, 2005).

Dışlanma hem hayvanlarda hem de insanlarda önemli bir grup işlevine sahiptir. Gruplar, zayıf olan veya önemli ölçüde farklı özellikler gösteren üyeleri dışlayarak daha güçlü ve daha uyumlu hale gelir. Bu nedenle, dışlama rastgele uygulanmaz. İnsanlar sosyal olarak hoş olmayan veya etkileşimde zor olan, önemli yeteneklerden yoksun, damgalayıcı özelliklere sahip veya çekici olmayan kişileri reddetme eğilimindedir (Baumeister ve Leary, 1995).

Dışlanma eylemi, kişi açısından üzüntü verici ve acı çektiren bir duygu olmasıyla birlikte, bireyin benliğinde hissettiği öz saygısını düşürebilen ve diğer kişilerle olan iletişimlerinde kontrol mekanizmasını etkileyerek kişinin kontrolünü kaybetmesine neden olan bir eylemdir (Sulea vd., 2012). Dışlanma olgusu, sözlü olarak bir sataşma ya da fiziksel olarak yapılmış bir saldırı olmamasına rağmen birey açısından olumsuz ve istenmeyen bir deneyimdir (Akın vd., 2016).

Alanyazında çalışmalar (Blackhart vd., 2009; Ferris vd., 2008; Leary, 2005) incelendiğinde, kişilerin grubun dışında tutulması durumlarına ilişkin birbirinden farklı üç dışlanma türünün bulunduğu görülmektedir. Bunlar; psikolojik dışlanma (ostracism), sosyal dışlanma (social exclusion) ve sosyal reddedilme (social rejection) olarak açıklanmaktadır. Ancak, söz edilen bu kavramların taşıdığı açıklanan anlamlar konusunda araştırmacıların bir fikirbirliğinde olduğu söylenemez. Bazı araştırmacılara (Ferris vd., 2008; Oaten vd., 2008) göre her üç kavram da benzer olup aynı olguya işaret etmektedir. Diğer araştırmacılar ise (Blackhart vd., 2009; Leary, 2005) kavramların taşıdıkları anlamlar arasında ayrıntıda birtakım farklılıkların bulunduğunu ifade etmektedir (Abaslı, 2018; Williams, 2007).

Sosyal dışlanma anında dışlayan ve dışlanan bireyler veya gruplar arasında geçmişte başlayan ve belirli bir süre birlikte gerçekleşen bir iletişim ilişkisi mevcuttur. Geçmişte kurulan bu ilişkinin bir anında kişi veya grup, dışlanan bireyi bundan sonra istemediği konusunda açık, net bir şekilde bildirimlerle ifade ederek aralarında kurulan ilişkiyi bitirir veya grubun içinde olmasını engelleyerek dışında tutmaya başlar. Bunun sonucunda dışlanan kişi dışlayan kişilerce yalnız bırakılır (Blackhart vd., 2009; Williams, 2007).

Psikolojik dışlanma kavramı ise, kişinin diğer kişiler veya grup üyeleri tarafından yok sayılarak göz ardı edilmesidir. Meydana gelen bu tarz dışlanmada dışlayan kişi ile dışlanan kişi hiçbir etkileşimde, ilişkide bulunmaz. Psikolojik dışlanma genel olarak göz temasından kaçınma veya sözel olarak sessiz kalma tepki

göstermeme gibi farklı biçimlerde gözlenebilir. Sosyal reddetme kavramı ise, genel olarak uzun bir zaman dilimini kapsamamakla birlikte reddedilen kişi ile reddeden kişi veya grup arasında çoğu zaman iletişim bulunmaz veya kısa süreli bir iletişim olur. Reddedilen kişiye grup üyesi olarak artık istenmediğinin, sevilmediğinin net olarak belirtilmesiyle gerçekleşir (Williams, 2007).

Blackhart vd.'ne (2009) göre sosyal reddedilme ile sosyal dışlanma arasındaki farklılık, sosyal reddedilmede reddedilen bireyin reddeden kişi veya grupla iletişimde bulunma ilişki kurma isteğinin bulunduğu, ancak sosyal dışlanmada ise bireyin böyle bir talebinin bulunmadığı görüşüdür. Dışlanma olgusu ile ilgili kavram ayrımı yapılmaksızın grup dışında tutulmanın bireyler üzerinde istenmeyen bir davranış olduğu ve ister çalışma yaşamımızda isterse de günlük hayatımızda sıklıkla karşılaşıldığı söylenebilir (Abaslı, 2018).

2.2.1. Dışlanma Üzerine Çeşitli Tanımlar

Dışlanmanın literatürde birçok tanımı bulunmaktadır. Dışlanma, genellikle, böyle bir temasın beklendiği başkaları tarafından kasıtlı olarak sosyal temasın reddedilmesi deneyimi olarak tanımlanır (Blackhart vd., 2009). Literatürde bu tür davranışçılığı tanımlamak için izolasyon (Williams, 1997, 2007, 2009, Williams vd., 2000), sosyal dışlanma (Twenge vd., 2002), reddedilme (Prinstein ve Aikins 2004), terk etme (Baumeister vd., 1993) ve döngünün dışında (Jones vd., 2009) varolma gibi birçok kelimenin kullanıldığı görülmektedir.

Buna ek olarak; literatürde “genel bir sosyal reddedilme veya dışlanma süreci” Gruter ve Masters (1986) “bir kişiyi veya grubu başka bir kişi veya grup tarafından görmezden gelmek veya dışlamak”, Williams (2001) “bir bireyin başkaları tarafından kasıtlı olarak görmezden gelinmesi veya ondan uzak durulması”, Sommer vd. (2001) “bir kişinin veya grubun, başka bir kişi veya grup tarafından, kişinin iş yerinde olumlu kişiler arası ilişkiler, işle ilgili başarı veya olumlu itibar kurma veya sürdürme yeteneğini engelleyen dışlanması, reddedilmesi veya görmezden gelinmesi”, Hitlan vd. (2006) “bireyin göz ardı edilme veya dışlanma algısı” şeklinde tanımlamalarda bulunmaktadır (Ferris vd., 2008). Dışlanma, kişinin başkaları tarafından dışlandığını veya göz ardı edildiğini ne ölçüde algılaması olarak tanımlanabilir (Hsieh ve Karatepe, 2019). Çalışanlar dışlandıklarında diğer organizasyon üyeleriyle de sosyal etkileşime giremezler (De Clercq vd., 2019).

İki veya birkaç kişi başkaları tarafından anlaşılamayan bir dille konuştuğunda ortaya çıkan dil temelli dışlanma da dâhil olmak üzere farklı dışlama türleri vardır. Diğer bir kavram türü, reddedilen kişinin iletişim kurma isteğine rağmen başka bir kişi veya grup tarafından görmezden gelinmesi ve reddedilmesi olarak tanımlanan sosyal dışlanma türüdür (Robinson vd., 2013). Dışlanma, çalışanların tutumunu son derece etkileyen ve motivasyonlarını yok edecek gizli bir acı olarak düşünülebilir (Li ve Zhang, 2019). Tutumsal düzeyde dışlanma, çalışanların duygularını, benlik saygısını ve refahını da azaltabilir (Anjum vd., 2019).

İşyerinde dışlanmanın daha düşük grup bağlılığı ve daha yüksek personel devri, örgütsel vatandaşlık davranışlarının azalması, artan sapma seviyeleri ve daha düşük iş tatmini seviyeleri gibi başka olumsuz sonuçları olmaktadır (Qian vd., 2019). Buna ek olarak, işyerinde dışlanma çalışanların depresyon, endişe ve sıkıntılarına neden olabilir (Yang ve Wei, 2018).

İş yerinde dışlanma üzerine yapılan araştırmalar, bir iş arkadaşını görmezden gelmenin veya reddetmenin başkalarının çatışmalardan kaçınmasını sağlayabileceğini, gerginliği yatıştırabileceğini ve olumsuz duyguların ifade edilmesini önleyebileceğini göstermiştir (Hales vd., 2016). Dışlama, örgüt üyeleri için zorbalık veya diğer kötü muamele biçimlerinden daha kabul edilebilir bir aktivite olarak algılanmaktadır (O'Reilly vd., 2015).

Bazen dışlama, istenmeyen bir ilişkiden çekilerek veya eleştiri yapma görevinden kaçınarak, kasıtlı olarak bir çatışma çözümü aracı olarak kullanılabilir (Sommer vd., 2001).

Dışlanma kavramı, insanların diğer insan veya gruplar tarafından bulundukları ortamda görmezden gelinmeleri ve yok sayılmaları durumu olarak tanımlanmaktadır. İnsanın yaradılışından itibaren ortaya çıkan dışlanma durumu, bu durumu yaşayan kişiler için istenmeyen olumsuz sonuçlar doğurmuştur. Dışlanma, insanın var olduğu tüm ortamlarda olabileceği gibi çalıştığı yerlerde de görülmektedir. Bu durum, dışlanan kişiye olduğu gibi, dışlanmanın gerçekleştiği örgütlerin zarar görmesine sebep olmaktadır. Bununla birlikte dışlanan işgörenin motivasyonu etkilenecek azalmakta, çalışma performansı düşmekte ve işgören verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bütün bunların sonucunda birey, görevlerini tam ve zamanında yerine getirememekte ve örgütün işleyişine de zarar vermektedir. Dışlanma, yaşadığımız herhangi bir sosyal ortamlarda görülebileceği gibi çalışan

örgüt içerisinde de karşılaşılan bir durumdur. Dışlanma durumu hem örgüte hem de bireye zarar vermektedir. Bütün bu olumsuz sonuçlar doğrultusunda dışlanma, örgüt içerisinde bireyler ve gruplar arasında karşılaşılması istenmeyen bir durumdur (Çelik ve Koşar, 2015).

Dışlanma, maruz kalan kişiyi, psikolojik rahatsızlıklar ve stres yaşamasına sebep olan önemli bir faktördür (Wu vd., 2012). İşyerinde dışlanma, çalışanların psikolojik ve mental sağlıklarını olumsuz olarak etkilemektedir (Heaphy ve Dutton, 2008). Bu nedenle işyerinde dışlanma, işgörenlerin davranışlarında, psikolojik durumlarında sergiledikleri iş performanslarında en önemli temel değer olan sosyal etkileşim fırsatlarını etkileyerek azaltabilir (Ferris vd., 2008).

Başka bir birey veya bir grup birey tarafından göz ardı edilmesi veya dışlanması olarak tanımlanan dışlanma (Williams, 2007), örgütsel bağlamlar dâhil olmak üzere çeşitli yaşam alanlarında ortaya çıkar (Ferris vd., 2008; Fox ve Stallworth, 2005). Dışlanma, kısmi ya da tam olacak şekilde değişebilir. Kısmi dışlanma, bir birey yalnızca grubun belirli üyeleri tarafından dışlandığında ortaya çıkabilirken, tam bir dışlanma durumunda birey, tüm üyeler tarafından dışlanır (Banki, 2012; Williams ve Sommer, 1997).

Dışlanmanın bir hedefi olarak, kişi, diğer bireyler veya gruplar tarafından gözden kaçmış, dışlanmış veya görmezden gelinmiş hissedebilir (Williams, 1997, 2001). Dışlanmayı, kaldırımları, koridorları, toplu taşıma araçlarını veya diğer ortak alanları başkalarıyla paylaştığımızda olduğu gibi, görmezden geldiğimiz ve diğerleri tarafından göz ardı edildiğimiz günlük rutin davranışlardan ayırmalıyız. Dışlanma deneyimi, kabul etmemiz önerilen normları ihlal ettiğimizde ortaya çıkar (Williams, 1997).

Dışlanma, başkaları tarafından göz ardı edilmeyi veya reddedilmeyi içeren bir sosyal dışlanma biçimidir (Ng, 2017). Aslında, dışlanma, bireylerin sosyal katılımını azaltmaktadır (Xu vd., 2017). Dışlanma, bu sorunu yaşayan bireyler üzerinde olumsuz etkiler yaratır. Özellikle dışlanarak yalnız kalan bireyler tek başına zaman geçirmek zorunda olduklarından sosyalleşememektedir. Halbuki Ghobadi (2015) araştırmasında, bilgi paylaşımının uyarıcı değişkenlerinden birinin, bir bireyin bir gruba üye olma arzusu anlamına gelen “bir gruba üye olma ihtiyacı” olduğunu da göstermiştir (Ghobadi, 2015). Dahası, dışlanan birey duygusal acı hissi duyar ve bu acıyı azaltacak şekilde tepki verir (Xu vd., 2017). Araştırmalar,

dışlanmış çalışanların meşru veya faydalı davranışlarda bulunma eğilimlerinin daha düşük olduğunu göstermiştir (Ma, 2016).

Dışlanmanın olumsuz sonuçları arasında grup görevlerine katılamama, yalnızlık, depresyon, öfke veya rahatsızlık, düşük benlik saygısı, sosyal kaygı, grup veya örgütle gelecekte iletişimde kalma isteğinin azalması ve örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışlarının azalması gibi negatif duygular bulunmaktadır. Bu nedenle dışlanma, ekip çalışmasını zayıflatır ve bireylerin çalışma grupları oluşturma eğilimi ile birlikte çalışanların dostane ve olumlu ilişkilerini azaltmaktadır (Tavakoli vd., 2014).

Dışlanma, bir kişinin olumlu bir kişilerarası ilişki kurma veya sürdürme yeteneğini yok eder (Tavakoli vd., 2014). Bu nedenle dışlanma, çalışanların bakış açısı ile algılanan ilişki değerini azaltır ve bu durum bireylerin öz saygısına yönelik bir tehdit olarak kabul edilmektedir (Peng ve Zeng, 2017). Dışlanma deneyimi aynı zamanda hedeflerin hak sahibi olma duygularını tetikleyebilir ve daha sonra dürüst olmayan davranışlarını artırabilir (Poon vd., 2013).

Dışlanmayı bireylerin yararlanabileceği bir deneyim olarak çerçevelemenin, dışlanmanın kendi hak algıları ve sahtekârlık davranışları üzerindeki etkisini tamponlayabileceği bulunmuştur (Poon vd., 2013). Sosyal kimlik perspektifine dayalı yakın zamanda yapılan bir araştırma, işyerinde dışlanmanın, çalışanların kuruluşla özdeşleşimini zayıflatarak vatandaşlık davranışını azalttığını göstermektedir (Wu vd., 2016). Katılımcılar, dışlanmanın geçerli bir normun uygunluğu nedeniyle yapıldığına inandırılırsa, kendilerini daha az tehdit altında hissedecek ve daha az acı ile tepki vereceklerdir (Rudert ve Greifeneder, 2016). Ahlaki itiraz, etik ilkelere başvurudan gelse de bazen dışlanmanın bir biçimi olan sosyal izolasyon gibi sosyal yaptırımlara da maruz kalabilir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005).

Dışlanmış bireyler tekrar dâhil edilebilecekleri umuduyla grup üyelerine karşı daha sevindirici davranışlar, hoşlanma ve uyum sergilerler (Carter-Sowell vd., 2008; Wheaton, 2001). Ayrıca, “sahte” gülümsemeler yerine “gerçek” gülümsemeler sergileyen bireylerle çalışmayı daha fazla tercih edebilirler, çünkü, gerçek gülümsemeler yeniden bağlanmayı sağlamaya yardımcı olur (Bernstein vd., 2008; Bernstein vd., 2010).

Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanların dışlandıklarında olduğu gibi olumsuz iş durumlarıyla karşılaştıklarında yaşadıkları enerji tükenmesi, iş

gereksinimlerini karşılama yeteneklerini azaltacak kadar dikkat dağıtıcı hale gelebilir (Abbas vd., 2014; Hobfoll, 2001; Ng ve Feldman, 2012). Çalışanlar, meslektaşlarının destekleyici olduğuna inanırlar ve onları günlük etkileşimlere dâhil ederlerse, iş görevlerini üstlenirken daha enerjik hissetme eğilimindedirler (Quinn vd., 2012; Williams, 2007; Wu vd., 2012). Bu tanımlar ışığında dışlanma, başkaları tarafından yok sayılmak şeklinde tanımlanabilir.

2.2.2 Örgütsel Dışlanma Kavramı

Örgütsel dışlanma, bir bireyin veya bir grubun, sosyal açıdan uygun olduğunda diğer örgütsel üyeleri dâhil eden eylemleri yapmayı ihmal etmesi durumunda gerçekleşir (Williams, 1997). İşyerinde “kişinin başkaları tarafından görmezden gelindiğini veya dışlandığını algılaması” olarak tanımlanan örgütsel dışlanma (Ferris vd., 2008) örgütlerde sıkça görülen bir durumdur (Williams, 2007).

Örgütsel dışlanma, işyerinde kabul etmesi önerilen normların ihlali olarak açıklanmaktadır. Bir veya birden fazla kişinin dışlanmasıyla sonuçlanır ve doğuştan gelen ait olma ihtiyacına zarar verir. Bu tür davranışçılık hiyerarşik veya hiyerarşik olmayan bir ilişki yoluyla dâhil edilebilir. Örgütsel dışlanma çerçevesinde birbirini etkileyen üç unsur: aktör, hedef ve kurum’dur (Mlika vd., 2017).

Duygusal istismarın bir türü olan “işyerinde dışlanma” (Workplace ostracism = WOS), çalışanların işyerinde diğer çalışanlar tarafından görmezden gelindiği veya dışlandığını ne düzeyde algıladığını belirtir (Wu vd., 2010). İşyerinde dışlanma, çalışanların özsaygı, aidiyet duygusu, kontrol ve anlamlı varoluş ihtiyacına yönelik doğrudan bir tehdittir ve örgüte zarar verir (Oaten vd., 2008). “İşyerinde üretken olmayan iş davranışı” (Counterproductive work behavior = CWB) sorumluluktan kaçınma, sözlü saldırganlık ve başkalarına karşı şiddeti içerir. CWB, bir çalışanın tehdit oluşturan ve bir organizasyona veya üyelerine zararlı olan kasıtlı eylemleri olarak tanımlanabilir (Bennett ve Robinson, 2000) ve WOS (Peterson, 2002). Kişilerarası kötü muamelenin bir türü olarak işyerinde dışlanmanın, çalışanların işe yönelik tutumları üzerinde daha düşük iş tatmini, daha yüksek işten ayrılma niyeti ve duygusal tükenme ve psikolojik sıkıntı ve azalan kişisel refah gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu (Ferris vd., 2008; Wu vd., 2016; Wu vd., 2012) görülmektedir.

İşyerinde dışlanma, diğer örgütsel üyelerle sosyal bağların birçok işaretini ortadan kaldırır, bu da çalışanların genellikle bu bağlara gömülü olan ağ faydalarını

kaybettiği anlamına gelir (Williams, 2001; Wu vd., 2011). Dışlanma nedeniyle kaybedilen faydalar da daha düşük iş performansı seviyelerine yol açmaktadır (Robinson vd., 2013; Wu vd., 2011). Bir bireyin işte göz ardı edilme veya dışlanma algısına atıfta bulunan işyeri dışlanmasının (Ferris vd., 2008), iş tatmini, örgütsel bağlılık, iş performansı, toplum yanlısı davranış ve refah dâhil olmak üzere temel çalışan tutum ve davranışlarını olumsuz etkilediği gösterilmiştir (Balliet ve Ferris, 2013; Leung vd.2011).

Olumsuz tutum etkisi nedeniyle, işyerinde dışlanma örgütsel etkililiğe zarar verebilir çünkü dışlanmış çalışanlar, başkalarına bireysel olarak veya toplu olarak kuruluşa fayda sağlayabilecek vatandaşlık davranışına katılımlarını azaltabilir (Ferris vd., 2015). Buna ek olarak, deneysel araştırmalar, işyerinde dışlanmanın, kabul edilmek adına çalışanların toplum yanlısı davranışlarını diğerlerine ve çalışma grubuna fayda sağlayacak şekilde artırabileceğini göstermektedir (Derfler-Rozin vd., 2010; Williams ve Sommer, 1997; Wu vd., 2016). Örgütsel dışlanma, hedeflerin psikolojik sıkıntısı, işle ilgili tutumlar ve davranışlar üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle bir işyeri stres faktörü olarak kavramsallaştırılabilir (Jex vd., 1992).

Gurur kaybı, korku, güvensizlik, rahatsızlık ve yalnızlık dışlanmanın duygusal sonuçları arasındadır (Sommer vd., 2001). Dışlanma, bir kişinin olumlu kişilerarası ilişkiler kurma veya sürdürme yeteneklerini yok edebilir (Tavakoli vd., 2014). Buna ek olarak, iletişim fırsatları ile çalışanların sessizliği arasında önemli ölçüde olumsuz bir ilişki olduğu bildirilmiştir (Salavatian vd., 2016). Bununla birlikte işyerinde dışlanmanın etkisi, cinsel taciz ve kabalığın duygusal tükenme, sinizm ve mesleki yeterlik üzerindeki etkilerinden daha büyüktür (Sulea vd., 2012).

Sosyal dışlanmaya göre “daha belirsiz ve daha az güçlü olduğu düşünülen” döngünün dışında bırakılmanın, grup üyelerinin güveni ve sevgisi üzerinde olumsuz etkileri vardır. Ayrıca, bilgi eksikliği, bir tür fayda alma şansını azaltabilir (Jones vd., 2009). Bilgi dışlama, hedefin bir grup görevine katılma yeteneğini azalttığında, katılım algıları hedef bireyin aidiyet, kontrol, öz saygı, güven ve başkalarına karşı beğenme algılarını ve kendi yeterliliklerini etkiler (Jones vd., 2011). Bu tanımlar ışığında örgütsel dışlanma, kişinin görev yaptığı örgüt içerisinde diğer çalışan veya çalışanlar tarafından görmezden gelinmesi ve dışlanması olarak açıklanabilir.

2.2.3 Örgütsel Dışlanmanın Çalışanlar Üzerindeki Olumsuz Etkileri

Dışlanmanın etkisi şiddetli ve her yerde bulunmaktadır. Yapılan çalışmalara ait bulgular incelendiğinde, dışlama kasıtsız olsa da geri çekilmiş göz teması gibi ince ipuçlarının bile insanları reddedilmiş hissettirdiği ve olumsuz sonuçlar doğurduğu ileri sürülmüştür (Wesselman vd., 2012; Zadro vd., 2004). İşyerinde dışlanma, kuruma ve çalışanlarına zarar veren pasif zayıflatıcı davranış (ör. Bir iş arkadaşına önemli bilgiler verememe) olarak görülmüştür (Duffy vd., 2002). Başkalarını görmezden gelmek ve yardımı geri çekmek de sosyal etkileme taktikleri olarak tanımlanmıştır (Kipnis vd., 1997).

İşyerinde dışlanma tüm örgütlerde, kültürlerde ve milletlerde görülür; sosyal etkileşim fırsatlarının sayısını azaltır ve çalışanların işe yönelik tutumları açısından sağlık ve psikolojik davranışlarını olumsuz etkiler, yüksek düzeyde stres, duygusal tükenme ve işyerinde amaçlara ulaşmada sapmalara yol açar (Lane, 2017). Dışlanma, işyerinde sapkınlığın, saldırganlığın ve zorbalığın diğer biçimlerinin bir arada var olabilir veya bir unsuru olabilir, ancak bazı veriler bunun hem ampirik hem de teorik olarak ayrı bir kavram olduğuna işaret etmektedir (Ferris vd., 2008). Örgüt içerisinde çalışan bireyler dışlandıklarında, kendisini grubun dışında olarak algırlar ve meslektaşlarından farklı oldukları duygusuna kapılarak aidiyet duygularını tehdit ederler (Williams, 2007).

Ferris vd. (2008) ve Hitlan vd. (2006) tarafından yapılan araştırmalar, işyerinde dışlanmanın çalışanların memnuniyetini azalttığını ve zihinsel sağlıklarına zarar verdiğini göstermiştir. Ayrıca dışlanma nedeniyle bireylerin motivasyonu da azalmaktadır (Leung vd., 2011). Meslektaşlar tarafından dışlanma, bir kişinin başkaları tarafından örgütün değerli bir üyesi olarak kabul edilmediği mesajını alarak bireyin benlik saygısını tehdit eden ve kişinin davranışsal uyumuyla ilgili sonuçlara sebebiyet verebilir (Peng ve Zeng, 2017). Öte yandan, düşük benlik saygısı bilgi paylaşım davranışlarını azaltabilir (Pierce ve Gardner, 2004). Dışlanma sadece başkaları tarafından görmezden gelinme, yok sayılma olarak sonuçlanmayıp devamında dışlanan çalışanların motivasyonlarının düşmesine ve aidiyet hislerini kaybetmelerine neden olabilir.

2.2.4 İşyerinde Tehdit Bağlamında Dışlanma

İşyerinde tehdit genellikle bir hedefi işyeri topluluğundan çıkarmayı amaçlar (Einarsen vd., 2003). Şüphesiz, dışlama, işyerinde tehditte mevcuttur.

Genel olarak, etkilenen çalışanı diğerlerinden izole etmek tehditin temel faaliyeti olmaktadır (Einarsen, 2000; Leymann, 1996).

İşyerinde tehditin tüm tipleri, olumsuz davranış kategorilerinden biri olarak hedefin izolasyonunu vurgulamaktadır (Einarsen vd., 2011). İşyerinde dışlanma, gerçekte işyerinde tehditin belirtilerinden biri olmadığı sürece, kuruluşlar içinde tanınmayan sorunlardan biridir. Yine de işyerinde dışlanma, işyerinde kötü muamelenin diğer biçimlerinden farklı bir fenomen olarak tanımlanmıştır (Ferris vd., 2008). Dışlanmış bireyler artık sıklıkla sosyal olarak dışlandıklarını bildirirken (Einarsen vd., 2003), hedeflere göre tehditin en sık bildirilen etkileri söylene ve sosyal izolasyondur (Vartia, 1996). İşyerinde bir gruptan dışlanmak veya reddedilmek, tehdit durumunda, tipik bir ilişkisel ve sosyal saldırganlık biçimidir. İşyerinde tehdit literatürde, dışlama ya bir hedefi iş arkadaşlarından ayrı bir yere taşımak gibi fiziksel saldırganlık (Baron ve Neuman, 1996; Radliff, 2014) ya da bir hedefi görmezden gelmek gibi ilişkisel ve sosyal saldırganlık olarak ele alınır (Field, 2014). İki ana kategori, iş ve kişisel tehdit (Einarsen vd., 2011) ele alındığında, dışlanma ve reddedilme hem işle ilgili davranışları hem de kişisel tehditi temsil edebilir. İşle ilgili zorbalık olarak dışlanma, anlamsız görevler sunmayı veya hiç görev sunmamayı içerebilir. Kişisel zorbalık, resmi toplantılardan, yazışmalardan ve resmi olmayan sosyal ağlardan dışlanmak anlamına gelir. İşyerinde dışlanma ve tehditin nedenleri benzer olabilir: Uyumsuz bireyler güvenilmez olarak algılanır ve dışlanma eğilimindedir (Hales vd., 2016). Ayrıca tehdite de uğrayabilirler (Archer, 1999). Çalışanın iş arkadaşları tarafından dışlanmaları sonucu örgütte verimlilik kayıpları görülebilir.

2.2.5 İşyerinde Şiddet, Mobbing ve Dışlanmanın Sürdürülebilir İş Performansına Etkisi

İşyerinde şiddet, çalışanların sağlığı ve güvenliği için risk oluşturan, genellikle fiziksel taciz veya tehdit şeklinde olan şiddeti ifade eder. Ferris vd. (2015), yaptıkları çalışmada işyerinde şiddetin taciz, mobbing ve dışlanma olmak üzere üç boyutu olduğunu ortaya koymaktadır: Bu boyutlar şu şekilde tanımlanır: taciz, işyerinde bir kişinin diğerinin aşağılaması ve terörize edilmesidir (Burgess vd., 2018).

Mobbing, bir bireyin herhangi bir bağlamda, örneğin aile veya akranlar tarafından okulda veya işte, mahallede, toplulukta veya çevrimiçi ortamda bir grup tarafından zorbalık yapılması anlamına gelir (Leymann, 1990). Dışlanma, bir

çalışanın meslektaşları veya işverenleri (Chung, 2018; Mikkelsen vd., 2017; Fiset ve Robinson, 2018) nedeniyle algıladığı, işe katılım eksikliği şeklinde görülen örgütün gelişimini olumsuz etkileyen işyeri izolasyonudur (Evans-Lacko ve Knapp, 2018). İşyerinde şiddet, işyerinde psikolojik refahı olumsuz etkileyerek çalışanların iş üretkenliğine zarar vermede önemli bir rol oynar. Her şeyden önce, işyerinde şiddet psikolojik kaynakları ve bunların gerekliliğini tehdit eder (Yang ve Treadway, 2018). İşyerinde şiddet bir panik sebebidir ve çalışanlar için hoş olmayan bir ortam yaratır. Bu, ekip çalışmasının ve çeşitli insan kaynaklarının olduğu ve kuruluşların çalışanlar, paydaşlar ve akranlarla iletişim kurmak için güçlü bir liderliğe ihtiyaç duyduğu iş yeri için önemlidir (Mathieu vd., 2018). İşyerinde şiddetin daha düşük düzeyde örgütsel bağlılık ve iş tatmini getirdiği anlaşılmaktadır. Dahası, işyerinde şiddet yüksek düzeyde depresyon, endişe, iş tükenmişliği ve çalışan devrini yaratır (Anjum ve Ming, 2018).

Yalnızca kısmi psikolojik kaynaklara sahip olmak, çalışanların gelişimi için risklidir ve bu tür kaynakları geri kazanmak için çalışanların daha fazla enerji, çaba ve zaman harcaması gerekir (Sprigg vd., 2019). İkinci olarak, işyerinde şiddet (taciz, mobbing, dışlama ve takip) çalışanların moralini ve iş arkadaşları ile arasındaki birliğe zarar verir (Kagawa, 2018). Bu ciddi durum sebebiyle, çalışanlar sosyal bağlardan uzaklaştırıldıkları için örgütsel kaynaklara ve bilgilere erişememektedirler, ortaya çıkan bu durum işgörenin performansını olumsuz etkilemektedir (Kwan vd., 2018). İşyerinde şiddet ile sürdürülebilir iş performansı arasındaki ilişki üzerine yapılan deneysel araştırmalar, negatif bir ilişkileri olduğunu doğrulamıştır (Ferris vd., 2015; Leung vd., 2011).

2.2.6 İşyerinde Dışlanmanın Sonuçları

Aidiyet teorisi, bireylerin bağlılıklarını sürdürme arzusunda olduklarını ve çatışmayı en aza indirecek şekilde davrandıklarını ileri sürer (Baumeister ve Leary, 1995). Ait olma ihtiyacının karşılanması, anlamlı bir hayat yaşama ve uyum sağlama duygusu (Dewall vd., 2011; Lambert vd., 2013), iş tatmini (O'Reilly vd., 2015), pozitif ilişkilerin öznel deneyimi, paylaşılan sosyal kimlik (Haslam vd., 2009), işbirliği (De Cremer ve Leonardelli, 2003) ve sosyalleşme (May, 2011) gibi bir dizi olumlu sonuç üretir. Buna karşılık, engellenmiş bir ait olma ihtiyacı, sağlık sorunları (O'Reilly vd., 2015), öfke ve saldırganlık (Leary vd., 2006), incitme duyguları (Leary ve Leder, 2009), sosyal kaygı (Brown vd., 2007), kararsızlık (De Cremer ve Leonardelli, 2003), ayrımcılık (Carvallo ve Pelham, 2006) ve zorbalık

(Underwood ve Ehrenreich, 2014) gibi fiziksel, psikolojik ve işle ilgili zararlı sonuçlarla ilişkilidir.

2.2.7 Üniversitelerde Dışlanma

İşyerinde dışlanmanın bir bireyin yaşadığı olumsuz sonuçları, iş etkinliği ve dolayısıyla bir bütün olarak organizasyon üzerinde bir etkiye sahiptir. Dışlanmış çalışanlar, işyerine, iş arkadaşlarına ve amirlerine karşı daha yüksek iş gerginliği, azalmış iş tatmini (Hitlan vd., 2006) ve azalan iş taahhüdü gösterirler (Ferris vd., 2008). Hariç tutulan veya reddedilen çalışanlar yalnızca geri çekilme (Sommer vd., 2001) göstermekle kalmaz, aynı zamanda ayrılma niyetini de geliştirebilir ve yeni iş arayışına girebilir (Cottingham vd., 2013; Zheng vd. 2016).

Üniversitelerde farklı unvanlarla işgören idari personel, çalışma sürecinde görevinin yapısı gereği, kurumda görevli akademisyenler, öğrenciler ve diğer meslektaşları ile sürekli iletişimde bulunmaktadır. Görevini yerine getirirken başkaları ile sürekli iletişimde bulunması, kendisinden bekleneni anlaması ve yapması her zaman görev tanımında kendisinden beklenen çalışmalardan oluşmayabilir. Çalışma ortamında diğer kişilerden gelen talepler kimi zaman duygusal birtakım taleplerden de oluşabilir. Bu durumda idari personelin görevlerine ek olarak duygusal yükü de artabilir ve kendisinden talep edilen tüm istekleri olumlu olarak gerçekleştiremeyebilir. İstekleri olumlu olarak karşılanmayan kişiler yaşadıkları olumsuzluk nedeniyle idari personele karşı olumsuz duygular hissedebilir ve bu durum idari personelin dışlanmasına neden olabilir.

2.3 Çalışanlarda Verimlilik

2.3.1 Verimlilik Kavramı

Verimlilik kavramı ilk kez François Quesnay'in 1776 yılında yazdığı bir makalede kullanılmış, 1883 yılında ise Littre tarafından verimliliğin tanımı üretme yeteneği ya da gücü (faculty to produce) olarak yapılmıştır (Şahin, 1999). Günümüzde ise verimlilik, üretim sürecinde bulunan tüm farklı faktörlerle (girdiler) bu süreç bitiminde ortaya çıkan ürünler (çıkıtlar) arasındaki ilişkiyi ifade etmekte iken, aynı zamanda, kaynakları en etkili şekilde değerlendirerek savurganlıktan uzak olarak üretmek olarak tanımlanır. Bu nedenle teknik anlamda verimlilik, “üretilen mal ve hizmet miktarı ile bu mal ve hizmet miktarının üretilmesinde kullanılan girdiler arasındaki oran” olarak açıklanır ve genellikle bu ölçü, çıktı/girdi oranı biçimiyle formüle edilir (Doğrular, 2019; Yükçü ve Atağan, 2009).

Literatürde “verimlilik” çıktı ve girdi arasındaki ilişki olarak tanımlanır; diğer bir ifade ile elde edilen gelirler ve yapılan fedakârlıklar arasındadır (Brinkerhoff ve Dressler, 1990). Verimlilik, üretkenlik, ödül veya sonuç üretme durumu olarak da tanımlanmaktadır. Endüstri mühendisliğinde, üretkenlik genellikle üretim dönüşüm sürecinde çıktı (yani üretilen mallar) ile girdi (yani tüketilen kaynaklar) arasında olan ilişki olarak tanımlanmaktadır (Sumanth, 1994).

Verimlilik kavramı Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından; iki biçimde açıklanmıştır. Dar kapsamda verimlilik, çıktının üretimde kullanılan faktörlerinden herhangi birine oranı olarak açıklanırken geniş kapsamda verimlilik, ekonomik hedeflere ulaşmak üzere kullanılan araçların etkinliğinin ve duyarlılığının ölçülmesine ilişkin soyut bir kavramdır (İştar, 2012).

Verimlilik çok genel anlamıyla, minimum kaynak kullanarak maksimum çıktıyı sağlamak şeklinde tanımlanabilir. Verimlilik kavramı etkinlik kavramı ile karşılaştırıldığında etkinlik; doğru işleri yapmaktır, Verimlilik ise, işleri doğru yapmaktır. Görev, amaç ve hedeflere kıt kaynakları en iyi biçimde kullanarak ulaşma düzeyini belirtir. Etkinlik, organizasyonun mevcut kaynak potansiyeli ile bu potansiyelin kullanılan bölümü arasındaki ilişkiyi inceler ancak verimlilik, kullanılan kaynaklarla elde edilen çıktı arasındaki ilişkiyi yani kaynakların üretim düzeyini değerlendirir (Yükçü ve Atağan, 2009). Çalışan verimliliğinin benzer bir tanımı ise, bir çalışanın belirli bir süre içinde elde ettiği ve istenen hedeflere ve iş gereksinimlerine ulaşmadaki verimliliği ve etkililiğine göre değerlendirilen toplam çıktı olarak bildirilmiştir (Syverson, 2011). Çalışan üretkenliği (iş gücü üretkenliği olarak da adlandırılır) genel olarak bir çalışanın verimliliği olarak tanımlanır ki örgütler ve toplumlar için önemlidir (Diener, 2012).

Ferreira ve Du Plessis (2009), çalışanların verimliliğinin, belirli bir zaman diliminde bir çalışanın iş tanımına uygun, istenen belirli sonuçlara ulaşma becerisine dayalı olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir. Çalışan üretkenliği üzerine yapılan önceki çalışmalar, öncelikle çalışanların sosyo-demografik ve tutumsal özelliklerinin rollerine ve organizasyonların kültürel ve çevresel özelliklerine odaklanmıştır (Liao ve Chuang, 2004). Üretkenlik hem verimliliği hem de etkinliği kapsayan bir performans ölçüsüdür. Bu nedenle, üretken işçilerin kim olduğunu bilmek önemlidir. Üretkenlik hem verimliliği hem de etkinliği kapsayan bir performans ölçüsüdür. Yüksek performanslı, etkili kuruluşlar, çalışanların katılımını teşvik eden bir kültüre sahiptir. Bu nedenle çalışanlar, karar

verme, hedef belirleme veya problem çözme faaliyetlerine katılmaya daha isteklidir ve bu da daha sonra daha yüksek çalışan performansı ile sonuçlanır (Hellriegel vd., 1998).

Günümüzde ekonomi alanı dışındaki bilim dallarında yapılan araştırmalar sonucunda, verimlilik tanımında da farklılaşmalar görülmektedir. Verimlilik kavramı yalnızca çıktıların girdilere bölünmesi ile elde edilen bir değer değil; hizmet ve ürün kalitesinin artırılması, doğal yapının ve çevrenin korunması, çalışanlara daha iyi çalışma ortamı ve yaşam kalitesini artırma faaliyetlerini de kapsamaktadır (Yükçü ve Atağan, 2009).

Mevcut tanımlar ışığında verimlilik; elde bulunan mevcut kaynakların doğru ve etkin bir şekilde kullanılmasıyla yüksek düzeyde fayda sağlanmasıdır.

2.3.2 Verimliliği Etkileyen Faktörler ve Verimlilik Modelleri

Verimliliği etkileyen faktörler literatürde, Prokopenko (2005) tarafından dış ve iç faktörler olarak iki grup başlığı altında incelenmiştir (Göktepe, 2010; Prokopenko, 2005). Dış etmenler, örgütün müdahale edemeyeceği makro düzeydeki etmenlerden oluşmaktadır. Bunlar; doğal kaynaklar (girdi kalitesi, insan kaynakları, arazi), ülkenin yasal ve kurumsal alt yapı, devlet politikaları ve stratejileri, ekonomik ve sosyal yapısı, enerji yatırımları, kamu kurumlarının çalışma alanları vb. etmenlerinden oluşmaktadır. İç faktörlerin ise, örgütlerin yönetimlerince belirlenen ve kolaylıkla değiştirilebilen insan kaynakları yönetimi, örgüt yapısı, yönetim kalitesi gibi “esnek faktörler” ile ürün niteliği, üretim tesisi ve teknolojisi, hammadde ve malzeme, kapasite kullanımı gibi değiştirmenin genellikle kolay olmadığı” katı (esnek olmayan) etmenler” olarak iki gruba ayrıldığı görülmektedir. İşgücü verimliliği hakkında alanyazın incelendiğinde; işgücü verimliliği ve etkileyen unsurları ele alan yaklaşımların olduğu görülmektedir. İşgücü verimliliğini etkileyen ve birbirleriyle etkileşimi bulunan bu faktörler beş ayrı grup altında açıklanmaktadır (Göktepe, 2010).

1. Bireysel özellikler,
2. Psikolojik değişkenler,
3. Sosyolojik değişkenler,
4. Teknolojik değişkenler,
5. Sistem değişkenleri (politikalar, yönetim şekilleri, iletişim sistemleri)

Çalışanlar birbirinden farklı bireysel, psikolojik ve sosyolojik özelliklere sahiptir. Bireysel özellikler; beden ölçüleri, dayanıklılık ve kuvvet gibi çalışanların

sahip olduğu değişkenleri barındırırken, psikolojik değişkenler ise bireylerin tutum ve inaçları ile ilgilidir. Sosyolojik değişkenler ise bireylerin grup halinde birbirleri ile etkileşimleridir. Teknolojik değişkenler çalışanların kullandığı araçlar, ekipmanlar ve malzemelerdir. Sistem değişkenleri ise örgütün politikaları yönetim şekilleri ve örgüt içi iletişim sistemleridir. Tüm bunlar işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerdir. Bu değişkenler grubunun her biri insan bedeninin sınırları ve iş bilgisini de içine alan birçok farklı disiplini barındırmaktadır. İşgücünün verimliliğine etki eden bu değişkenler karmaşık bir yapıya sahip olup birbirlerinden etkilenmektedir (Göktepe, 2010; Ruch, 1994). Çalışanın verimliliği çeşitli faktörlere bağlıdır, ancak en önemli faktör çalışanların yeteneklerini artıran eğitimidir (Khan vd., 2011). Daha fazla iş deneyimine sahip olan çalışanlar daha iyi performans gösterme eğilimindedir. Çünkü hem becerilerinde hem de yetkinliklerinde daha fazla iş deneyiminden kaynaklanan bir artış vardır (Fakhar ve Afaq, 2008). Çalışanların verimliliğinin, örgütlerin verimlilik düzeylerine önemli etkileri bulunmaktadır. Yüksek verimliliğe sahip işletmeler, çalışanlarını her açıdan yüksek düzeyde motive etmiş durumdadırlar. Örgütlerde verimliliğin sağlanması ve yükseltilmesi; çalışanların iş becerilerinin artırılmasına, kullanılan makine ve ekipman verimliliğinin artırılmasına, sevk ve idarede etkinliğin artırılmasına ve tam kapasite çalışmalarının sağlanmasına bağlıdır. Örgütlerde verimliliğin sağlanmasına aracılık eden faktörler aşağıda açıklanmıştır:

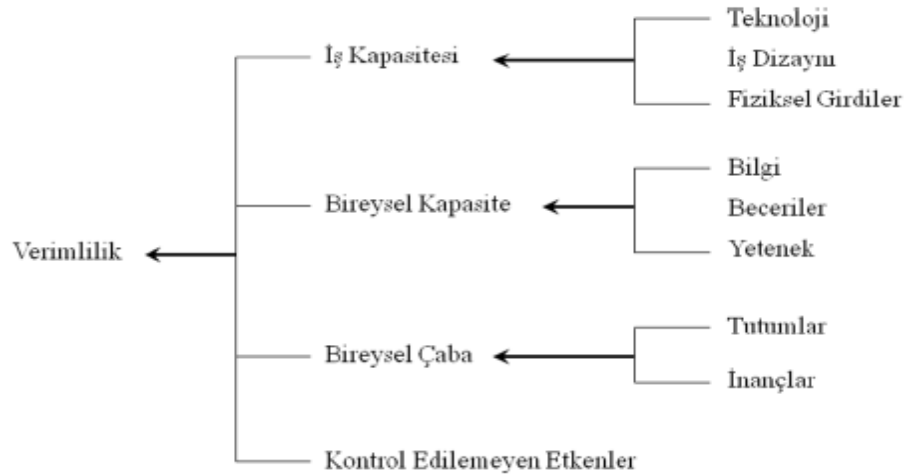
Çalışanların iş becerilerinin artırılması: Örgütlerin öncelikli olarak çalışanların becerilerini geliştirici faaliyetlerde bulunması gereklidir. Çalışanların iş içerisinde mesleki eğitim alması sağlanarak üretim gücünün geliştirilmesi sağlanacaktır. İş güvenliği ve sağlığı konusunda yeterli bilgiye sahip, iyi eğitilmiş, bilinçli çalışan, bireysel verimliliğinin artmasıyla örgütsel verimliliği de artırmaktadır. Makine ve ekipman verimliliğinin artırılması: Çalışanın kullandığı teknolojik donanımların niteliğinin yeterli düzeyde bulunması sağlanmalıdır. Teknolojinin zamanla gelişmesi nedeniyle ortaya çıkan yenilikler, planlamanın doğru şekilde yapılması sayesinde verimlilik artışı sağlamaktadır (Zaim, 2005). Sevk ve idarede etkinliğin artırılması: Örgütlerin mal veya hizmet üretimini gerçekleştirilirken kullandığı girdilerin organizasyonunda ve çalışanların iş tanımlarının yapılmasına önem verilerek, tüm bunların verimliliğe direkt olarak etkisinin bulunduğu unutulmamalıdır. Örgütlerin tam kapasite çalışmalarının

sağlanması: Örgütler kapasitelerini tam olarak kullanabildiği sürece verimlilikte artış gerçekleştirebilirler (Doğrular, 2019; İştar, 2012; Zaim, 2005).

1984 yılına ait Singapur Ulusal Verimlilik Kurumu tarafından yapılmış olan verimlilik çalışmasına ait olan ilgili raporunda, 1966-1983 tarihlerine ait zaman diliminde Singapur'un kişi başına gayri safi yurt içi verilerine ait sonuçlarda görülen artışın yarısından çoğuna emek verimliliğindeki artıştan dolayı kaynaklandığı bildirmiştir. Singapur'daki yaşam standardı artışındaki temel etmen çalışanların verimliliğindeki artıştır ve çalışanların niteliğini artırmak için iş başında verilen eğitimlerle ilgili dönem süresince gayri safi yurt içi çıktısında dört kat artış gerçekleşmiştir (Özbek, 2007). Alanyazında verimlilik modelleri hakkında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Ruch (1994) tarafından Kavramsal Verimlilik Modelinde verimliliğin, dört alt grupta ele alınıp açıklandığı görülmektedir:

1. İş kapasitesi (iş dizaynı, teknoloji, fiziksel girdiler),
2. Bireysel Kapasite (bilgi, beceri, yetenek),
3. Bireysel Çaba (inançlar, tutumlar)
4. Kontrol edilemeyen etkenler.

Ruch (1994) Kavramsal Verimlilik Modeli Şekil 2.2'de verilmiştir.



Şekil 2.2. İşgücü Verimliliği İçin Kavramsal Model (Ruch, 1994)

Şekil 2.2'de İşgücü verimliliğini etkileyen pekçok faktör olmasına rağmen bu modelde, verimlilik dört temel etmenin fonksiyonu olarak açıklanmakta ve bireysel kapasite, iş kapasitesi, bireysel çaba ile kontrol edilemeyen etmenler olarak gruplandırılmaktadır (Ruch, 1994).

İş kapasitesi ile bireysel kapasite birlikte, potansiyel iş verimliliğini ortaya çıkarırken, bu potansiyel verimlilik, bireysel çaba ve kontrol edilemeyen diğer engellerle birleşerek belirli bir zaman aralığındaki gerçek iş verimliliğini oluşturmaktadır. Kontrol edilemeyen faktörler ise kişi ya da örgüt yönetimi tarafından kontrolün mümkün olmadığı etkenlerdir. Örnek olarak, daha iyi bir üretim planlaması yapılabilir, bakımla ortaya çıkabilecek eksikliklerin tamamlanması sağlanabilir ve bakımla kullanılan makinelerin bozulması önlenebilir ancak, ne zaman olacağı bilinmeyen ansızın olabilecek bir doğal afetin neden olduğu sorunlardan kaçınılamaz. Yöneticiler, karşılaşılabilecekleri kontrol edilemeyen olumsuz senaryolara karşı daha önceden hazırlıklı bulunmaları gereklidir. Örneğin, deprem esnasında ve sonrasında yapılabilecekler konusunda personel bilgilendirilebilir ve tatbikatlar ile kayıplar en aza indirilebilir. İş kapasitesi; iş dizaynı ve fiziksel girdiler, teknolojiye çalışan işgücünün düzeyi ile açıklanmaktadır. Bireysel kapasite; bireyin işe kattığı bilgi, beceriler, yetenek ve kişilik özelliklerini kapsamaktadır. Bireysel çaba; iş verimliliği için bireyi motive eden bireysel bilişsel özellikler, tutumlar ve inançlardan oluşmaktadır. İş gücü verimliliğinin sağlanmasında bu faktörlerin hepsi birbiri ile etkileşim içerisinde bulunmaktadır (Ruch, 1994).

Verimlilik kavramının kısmi verimlilik, çoklu faktör verimliliği ve toplam faktör verimliliği olmak üzere üç ana başlıkta açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Filiz, 2008). Burada kısmi verimlilik, ortaya çıkan ürünün gerçekleştirilmesi sürecinde katkısı olan ve girdi olarak kullanılanlardan birine oranlanması ile hesaplanan verimlilik türü iken, çoklu faktör verimliliği, çıktıların birden çok girdi toplamına bölünmesi ile hesaplanan verimlilik türüdür. Toplam faktör verimliliği ise, çıktıların girdi toplamına bölünmesi ile hesaplanan verimlilik türüdür. Verimlilik kavramı, insan gücü, yönetim, ücret ve sistem faktörleri gibi pek çok faktörü ihtiva etmesi nedeniyle verimlilik kavramının açıklanmasında ya da diğer kavramlarla ilişkilendirilmesinde bu faktörlerle olan ilişkisi gözönüne alınmalıdır (Filiz, 2008; Küçük ve Nur, 2019).

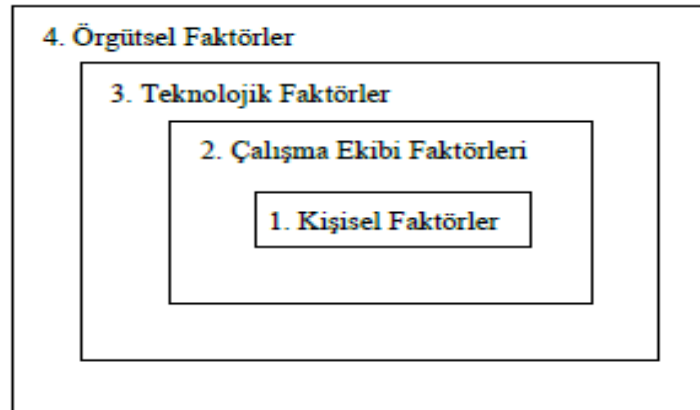
Çalışan verimliliği hakkında geliştirilen bir diğer model ise, López-Ortega ve Saloma-Velazquez'in (2002), William Ruch'ın (1994) modeline benzerlik gösteren modelidir. Bu model ile çalışanın verimliliği veya davranışının amacının açıklanması Ulusal Özerk Meksika Üniversitesi Mühendislik Enstitüsünde yapılan araştırmalarla belirlenmesine çalışılmıştır. Çalışmanın amaçları; hangi faktörlerin

verimlilik düzeyini geliştirmekle ilgili olduğunu basit bir şekilde gösteren açık nedensel (raslantısal) bir model oluşturmak ve çalışanın farklı işlere karşı verimlilik yanıtını harekete geçirmek için kullanılabilecek bir model meydana getirmektir. Elde edilen bu model, insan kaynaklarının ele alış biçimlerinin kalitesini tanılamada ve bu ele alış biçiminin geliştirilmesi için yeni politikaların tasarımında organizasyonlara yardım edebilir. Ortega ve Velazquez'in (2002) alışmasının bir diğer amacı da çalışan verimliliğinin karmaşık olgusunda, onların kararlarını öğrenmede yöneticilere, spervizrlere yardımcı olabilecek bir modele sahip olmak olarak belirtilmiştir (Göktepe, 2010).

Ortega ve Velazquez'in (2002) alışan verimliliğini etkileyen faktörler modeli dört düzeyle on temel gösterge ile açıklanabilir:

1. Kişisel Faktörler (Sorumluluk, ğrenme kapasitesi, Memnuniyet)
2. Çalışma Ekibi Faktörleri (Liderlik, alışma ekibi organizasyonu)
3. Teknolojik Faktörler (Eğitim abaları, çalışma metodları)
4. Örgütsel Faktörler (Niteliksel zendiriciler, Niceliksel zendiriciler) olmak üzere ele alınmaktadır.

şekil 2.3'te alışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler modeli gösterilmektedir.



Kaynak: Lpez-Ortega, E. Ve Saloma-Velazquez, R. (2002). A worker productivity model.

şekil 2.3. alışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler Modeli

şekil 2.3'de Ortega ve Velazquez (2002) tarafından önerilen modelde, çalışan bir kişinin işyerinde verimliliğini etkileyen dört ana faktörden oluşan bu grupların altında on gösterge dikkate alınmaktadır (Lpez-Ortega ve Saloma-Velazquez, 2002). Kişisel Faktörler; çalışanın işine karşı olan sorumluluk duygusu,

çalışanın öğrenme kapasitesi ve memnuniyeti ele alınmaktadır. Çalışanın sahip olduğu sorumluluk duygusu, işlerini eksiksiz ve zamanında yerine getirmesi sürecinde en önemli güdüleyicidir. Öğrenme kapasitesi, çalışanın işyerinde karşılaştığı yeni birtakım işleri öğrenmesi ve görevlerini yerine getirirken sahip olduğu bilgilerini kullanmada çalışanın sahip olduğu yetenekleri belirtir ve çalışanın geçmişte almış olduğu eğitim durumuna ve öğrenmeye karşı olan istekliliğine bağlıdır. Memnuniyet, çalışanın sınırsız sorumluluk alma ve öğrenme kapasitesini motive eden bir faktördür (Göktepe, 2010). Yukarıdaki modelde görüldüğü gibi çalışanların verimliliğini etkileyen faktörler iç içe girmiş ve birbirini etkileyen faktörlerden oluşmaktadır. Kişisel faktörler, çalışma ekibi faktörlerinden etkilendiği gibi, teknolojik ve örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir

Çalışma Ekibi Faktörleri; bu grupta liderlik ve çalışma ekibi organizasyonunun faktörleri ele alınmaktadır. Liderlik; çalışanın yöneticisi veya orta düzey süpervizörü ve gözetimcisini kapsamaktadır. Yöneticiler, uygun liderlik davranışı göstererek çalışma grubu için yeterli çalışma ortamının oluşturulmasını sağlamaktadırlar. Yöneticinin liderlik yetenekleri, çalışan memnuniyetinin yükselmesini sağlayan en önemli unsurlardan birisidir. Çalışma ekibi organizasyonu ise, çalışanlar arasında iyi ilişkilerin ve iyi bir organizasyonun sağlanmasıyla, çalışma ekibi içinde yeterli dengenin oluşturulması ve ekibin her üyesi için olumlu motivasyonun sağlanmasını içermektedir.

Teknolojik Faktörler; bir takımda çalışan kişilerin eğitimi ve çalışma yöntemleri üzerine incelenmesini içermektedir. Eğitim; çalışanların yetenek ve bilgilerinin sürekli geliştirmesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilen çabalardır. Çalışma metodları ise, güvenlik, konfor, gereken fiziksel çaba vb. gibi çalışanların işleriyle ilgili verimli süreçleri ifade etmektedir.

Örgütsel Faktörler; bu grupta ise çalışanların motivasyonu için çok önemli olan nitel ve nicel özendirici faktörler ile verimlilik göstergelerine yer verilmektedir. Niteliksel özendiriciler; para ile ilgili olmayan güdüleyici ödüller, onurlandırılmak, sosyal aktiviteler vb. içermektedir. Niceliksel özendiriciler ise; para ile ilgili (primler, kar paylaşımı, ikramiyeler vb) güdüleyicileri içine almaktadır. Verimlilik göstergeleri kapsamında çalışan verimliliği için gerekli indikatörlerin tanımlanmış olmasının yanı sıra özendiricilerin kullanılması, çalışan memnuniyetinin belirlenmesi ve verimlilik göstergelerini çalışana kendi

performansı hakkında geri bildirim verilmesi amacıyla kullanılması için iyi bir göstergedir (Göktepe, 2010).

Sonuç olarak çalışanların verimliliği, birçok faktörden etkilenmekle birlikte temelinde kişisel faktörler bulunmaktadır. Bireylerin işlerine karşı hissettikleri sorumluluk duygusu, öğrenme kapasiteleri ve memnuniyetleri verimliliğin temel çekirdeğini oluşturmaktadır. Çalışanının verimliliğini artırma yollarından biri, çalışanın taşıdığı sorumluluk duygusunun geliştirilmesi, istenilen sonuçlara ulaşmak için çalışana gerekli eğitimin verilmesi ve yaptığı işten ve çalışmaktan memnuniyet duymasını sağlayacak unsurların sunulması ile gerçekleştirilebilir.

2.3.3 Verimlilik İlkeleri

Verimlilik ölçümleri; tek bir girdi, birden fazla girdi veya bütün girdiler için yapılabilir. Bu verimlilik seçeneklerinden hangisinin kullanılacağı temelde ölçümün nedenine bağlıdır. Eğer sebep işgücü verimliliğindeki gelişmeleri izlemekse, girdi ölçüsü olarak işgücü kullanılmalıdır. Kısmi verimlilik yaklaşımıyla faktörlerin her birine hangi düzeyde müdahale etmek gerektiği netleştirilebilir. Organizasyonlar tarafından işgücü verimliliği (çıktı/işgücü) ve makine verimliliği (çıktı/makine) gibi dolaylı verimlilik ölçümleri çoğunlukla kullanılmaktadır. Ayrıca, bir işletmenin genel performansını ölçmede kullanılacak ölçüt, tüm girdi ve çıktıları dikkate alan toplam verimlilik yaklaşımı olmalıdır (Ar, 2006).

Diğer bir ifade ile toplam verimlilik yönetimi, güçlü bir üretim yeteneğine sahip olmak, üretim ve hizmet sürecinde oluşabilecek kayıpların düşürülmesi ve verimliliğin yükseltilebilmesi amacıyla kullanılan bir metodolojidir (Ar, 2006). Toplam verimlilik yönetimi örgütün tüm çalışanlarını kapsayan ve özellikle üretim verimini esas alan bir yönetim sistemidir. Verimlilik ilkeleri; doğru ürün ve hizmetin, doğru zamanda, doğru miktarda, minimum maliyetle, müşteri taleplerine uygun olarak, daha yüksek katma değer oluşturacak şekilde, insan kaynaklarını da dâhil ederek çevre dostu olarak üretilmesidir (Büyükkılıç, 2004). Konvansiyonel performans anlayışında; verimlilik, bir sistemde yaratılan çıktılarla, bunları yaratmak için kullanılan girdiler arasındaki oran olarak tanımlanmakta fakat kalite olgusu ihmal edilmektedir. Bugün çıktı niteliğini sağlamadan ulaşılabilecek verimlilik çok az şey ifade edecektir. Bu bağlamda kalite, performansın gelişimine önemli katkı sağlamaktadır (Akal, 2005). Örgütsel etkililiğin sağlanması yönetimin görevidir. Yönetim sürecini işleten yönetici, bu sorumluluğu yüklenen kimsedir. Dolayısıyla, yöneticiler o anki şartların oluşturduğu her gereklilik için ölçütü

hazırlamak ve eşleştirmek gereksinimindedirler. Kreitner ve Kinicki'nin (1995) belirttiği genel etkililik ölçütleri Karlı (1998; Akt: Yükü ve Atagan, 2009) tarafından aşğıdaki şekilde özetlenmiştir:

1. Amacın gerçekleşmesi – belirlenen amaçlara ulaşma
2. Kaynak elde etme – gerekli üretim girdilerin genişletilmesi
3. İç süreçler – sağlıklı örgüt sistemleri kurma ve devam ettirme,
4. Stratejik oluşumların doyumu – tüm önemli paydaşların tatmininin gerçekleştirilmesi,

2.3.4 Çalışan Verimliliğini Etkileyen Faktörler

Verimlilik “en kısa zamanda en fazla işi tamalayarak en çok faydayı sağlamak” olarak tanımlanabilir. Çalışa hayatımızda tüm süreçlerde karşılaştığımız bu kavram tanımlanan amaca ulaşmada en büyük etkidir. Verimlilik olgusunu sağlayan en önemli faktör ise çalışanın sahip olduğu öz motivasyonudur. Çalışanın yaptığı işte veya sunduğu hizmette verimliliğin sağlanabilmesi için çalışanı motive edecek amaçlarının bulunması gerekir (Yumuşak, 2008).

Yapılan araştırmalar sonucunda mutlu çalışanların verimli çalışanlar olup olmadığı konusunda farklı bulgular bulunmaktadır. Hawthorn (1930) araştırmaları sonucunda çalışanların sahip olduğu tutumlarının performansları üzerindeki etkisinin farkına varılmıştır. Bununla birlikte “mutlu çalışan verimli çalışandır” tanımı literatürde genel olarak kabul görmüştür. Buna rağmen, alanyazında iş tatmini ile iş performansı arasında zayıf ve tutarsız ilişkiler bulgulayan çalışmalar bulunmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006; Saari ve Judge, 2004). Verimliliği etkileyen faktörlerin araştırıldığı çalışma sonuçlarına göre; ortalama ücret artışının verimliliği olumlu etkilediği (Güneş, 2007) duygusal bağlılık, iş tatmini ve normatif bağlılığın verimlilik ile pozitif yönde ilişkisinin olduğu ve iş tatmininin verimlilik üzerindeki etkisinin daha güçlü olduğu (Çekmecelioğlu, 2006), bilgi liderliğinin verimlilik üzerine olumlu etkisi olduğu (Karahan, 2009), işgücü verimliliği ile verimlilik artışı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu (Tor ve Esengün, 2011), yönetsel motivasyon uygulamalarının verimlilik üzerinde etkili olduğu (Örücü ve Kanbur, 2008; Onay ve Ergüden, 2011), öğrenen örgüt ile işgücü verimliliği arasında pozitif yönlü kuvvetli ilişkiler olduğu (Saldamlı, 2014) bildirilmiştir (Kırklıkçı ve Gedik, 2019). Örgüt içerisinde verimliliği artırmak için, üst yönetimin desteği, çalışanların bağlılığı, etkili performans yönetim sistemi, çalışanların hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri, ödöl politikaları, çalışanların yönetime katılımı, geribildirim ve

düzeltilme mekanizmaları gibi birbirinden farklı faktörlerden etkilenmektedir (Eroksal-Ülger, 2021; Holzer ve Lee, 2004).

Performans değerlendirmesinin amacı, çalışanların performansını olabildiğince objektif bir şekilde değerlendirmektir. Performans değerlendirmesinin sonuçları, hem performansın güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkararak hem de istenen gelişimi kolaylaştırmak için eylem planı geliştirerek bireysel performans gelişiminin yönünü belirlemede kullanılmaktadır (Anonim, 2007). Performans değerlendirmesinin rolü, çalışanların istenen davranışını ve yetkin performansını güçlendirmek için kullanılan bir değerlendirme aracının ötesine geçmiştir. Performans değerlendirme, stratejik hedeflere ulaşmak için karmaşık ve iyi yönetilen bir organizasyonda çalışanları harekete geçirmek için kullanılan en güçlü araç olmaktadır (Singh vd., 2010).

Aiyetan ve Olotuah (2006) tarafından üretkenlik, bir bireyin belirli girdileri kullanarak ürettiği çıktı miktarı ve kalitesi olarak tanımlanmıştır. Üretkenlik için normal ölçümler, çalışılan saatlere göre sonuçlara veya gerçekleştirilen görevlere göre değerlendirilir. İşe gidip gelmenin çalışan verimliliğini nasıl etkileyebileceği konusunda hem akademide hem de endüstride artan tartışmalar var olmaktadır. Örneğin, işe gidip gelme süresi uzun olan işçilerin tükenme, strese girme ve hastalanma olasılıklarının daha yüksek olduğu iddiaları vardır ve bu nedenle işten uzak kalma ve işte kötü performans gösterme olasılığı daha yüksektir (Evans vd., 2002; Novaco vd., 1990; Wener vd., 2003). Ayrıca yürüyerek ve bisikletle gidip gelen işçilerin aktif seyahatin sağlık, bilişsel ve psikolojik faydaları nedeniyle daha üretken olduğu iddiaları da vardır (Handy vd., 2014).

Yöneticiler, çalışanların verimliliğini artırmak için, çalışma ortamının huzurlu ve güvenli olması sağlamalı ve çalışanlar arasında olumlu iletişimi geliştirerek aşağıdaki hususları gerçekleştirmeleri gerekmektedir:

- Çalışanın ücreti; çalışanın bilgi ve yeteneğine ve yapılan işin güçlüğüne uygun olmalı,
- Çalışanın işi, iş hayatı dışındaki kişisel yaşamını, eğlenme, dinlenme vb. özel hayatını olumsuz etkilememeli, yönetim çalışanın özel hayatı, ailesi ve diğer ilişkilerine saygı göstermeli, çalışandan gereksiz fedakârlık beklememeli, eğitimler, iş gezileri veya tayinlerde çalışanın aile yaşamını bozmayacak düzenlemeler yapmaya özen göstermeli,

- Çalışanların kendisini geliştirmesine olanak sağlamalı, bilgi ve becerilerini artırmaya teşvik etmeli, ödüllendirmeli,
- Çalışma ortamında gerekli işyeri güvenliğini sağlayıcı önlemler alınması sağlanmalı,
- Çalışana işi ilgili karşılaştığı sorunların çözümünde, karar verme ve çözüm üretmede katılımına önem verilmeli,
- İş doyumu sağlanmalı,
- Çalışanların yetki ve sorumlulukları artırılmalı, iş ya da iş ilişkileri ile ilgili çıkabilecek sorunların yönetime iletilmesinde şeffaflık ya da ulaşılabilirlik ve karar alma serbestliği sağlanmalı, şeklinde belirtilebilmektedir. Diğer yandan çalışanın işyerinde verimliliğinin düşmesine neden olabilecek bazı durumlar Tablo 2.1’de açıklanmaktadır (Göktepe, 2010; Küçük, 1995):

Tablo 2.1. Çalışan verimliliğinin azalmasına neden olabilecek durumlar

Çalışanın görev başında bulunmaması	Hastalık, yalan söyleme, işten kaytarma alışkanlığı, kötü yönetilen bir işte işçinin sürekli kızgınlığı, işten uzaklaşma isteği
İş kazaları	Çalışma ortamında güvenlik koşullarının eksikliği, çalışanın iş güvenliği kurallarına uymaması, çalışanın bilgi eksikliği, dikkatsizliği, güç çalışma koşulları, değişik iş ortamları, uzun çalışma süresi, çalışanın yaşı vb.
Personel değişimi	Kurumda işçi devir hızının yüksek olması, işe yeni başlayanların yetiştirilmesi ve oryantasyonları için yapılan harcamalar, zaman kaybı vb.
Personel Şikâyetleri	İş doyumu ile ilgili çalışanların şikâyetleri, istekleri
Malzeme	Kullanılan malzeme ve ekipmanların bozulması, kaybolması, çalınması vb.
Makine bakım ve onarımları	Normal kullanım sürecinden fazla çalıştırma, kullanıcı ihmal, dikkatsizliği ya da bilgisizliğinden kaynaklanan durumlar

Kaynak: Küçük, B. (1995). Yöneticinin verimli çalışma stratejileri. Verimlilik Dergisi, 2, 17-30.

Tablo 2.1 incelendiğinde, çalışanın işyerinde verimliliği çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bunlar, çalışanın sağlık durumu ile çalışanın işe ve işyerine karşı hissettiği aidiyet duyguları, çalışma ortamında iş güvenliği koşulları, çalışanın deneyim sahibi olması, uzun çalışma süresi, çalışma koşulları, çalışanın oryantasyonu, çalışanın iş doyumu, çalışanların işlerini yaparken kullanmış olduğu malzeme ve ekipmanlar ile kullanıcı ihmal, dikkatsizlik ve bilgisizlikten oluştuğu anlaşılmaktadır.

2.3.5 Üniversitelerde Verimlilik

Tüm örgütler gibi yükseköğretim hizmeti veren üniversiteler, faaliyetlerinde daha üretken olmaları için artan bir baskı altındadır. Bu durum yaygın olarak tanınan bir trenddir (Wodarski, 2001). Performans, gerçekleştirilen tüm faaliyetlerin nihai sonucu olarak üniversitelerde özel bir yere sahiptir. Birey ya da örgüt düzeyinde, çalışanlarının performansı yüksek olduğunda örgüt daha istikrarlı ve daha uzun ömürlüdür (Durra, 2003).

Üniversiteler, toplumun yaşamsal işlevlerini yerine getirebilmeleri için çalışanlarının performansını artıracak liderlik modeline ihtiyaç duyan kuruluşlardır (Abu-Sultan vd., 2018). Üniversitelerin liderlik tarzları, taşıdıkları değerler açısından farklılık göstermektedir. Çalışanların kendileriyle ilgili konularda alınacak kararların belirlenmesinde görüşlerine değer veren, örgüt içinde samimi iletişim ortamı oluşturan, örgüt amaçlarına ulaşmak için çalışanlarını ellerinden gelenin en iyisini yapmaya motive edecek atmosferi sağlayan demokratik liderler, otokratik liderlere göre çalışanlarının verimliliğine daha fazla katkı sağlamaktadır. Çalışanlara işlerini yaparken bir dereceye kadar özgürlük vermeye istekli olan lider, çalışanlarına sorumluluklar vererek verimliliğin artmasını hedefler (Jouhar, 1984).

Hangi sektörde olursa olsun verimliliği doğrudan ölçebilmek çok mümkün olmamaktadır. Ancak yine performans ölçütleri ile verimlilikleri değerlendirilebilmektedir. Üniversitelerde performans ödüllendirilirken akademik üretkenliğe ve akademik personelin yayın çıktılarına, öğretim ve idari personelin hizmet rollerine göre daha çok öncelik verilir (Erero, 1994). Üniversitelerde yalnızca akademik personel görev yapmamaktadır. İdari personel üniversitenin çalışanıdır ve göz ardı edilip dışlanamaz. Çalışanın verimliliğinin sağlanması için performansını artırıcı, motivasyonunu yükseltici davranışların kurumda örgüt kültürü olarak yerleşmesiyle oluşturulabilir.

2.4 Üniversitelerde Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik İlişkisi

2.4.1 Presenteeism ve Örgütsel Dışlanma İlişkisi

Presenteeism, çalışanın yapmakta olduğu işe kendini tam olarak verememesi, kendisini bitap ve hasta durumda duyumsadığı halde mesai süresince görevinden ayrılmaması olarak açıklanmaktadır. Çalışanlar, presenteeism sorunuyla, fiziksel veya psikolojik rahatsızlık nedeniyle karşılaşır ve örgüt ve çalışan açısından maddi kayıplara ek olarak, pekçok negatif etkisi de

bulunmaktadır. Çalışanlar arasında iletişimin azalması, dışlanma, verimliliğin azalması, hata oranındaki artış, hizmet kalitesinde düşüş, işe odaklanamama, stres seviyesinin artması, işyerindeki ilişkilerin zayıflaması ve benzeri olumsuz durumlar hem çalışan hem de örgüt için önemli sorunlar oluşturmaktadır (Aslaner ve Boylu, 2015). Presenteeism sonucunda oluşan maliyetler gizlidir. Çünkü çalışan kişi işinin başındadır ancak işini görevini tam performansı ile yapmamaktadır (Baysal, 2012). Presenteeism ve işyerinde dışlanmanın ortak yönü, örgüte meydana getirdiği istenmeyen maliyetleridir. Presenteeism sonucunda işine gerektiği kadar odaklanamayan, kendisini vermeyen çalışan, işini gerçekleştirirken hatalar yaparak işin eksik, yanlış yapılmasına sebep olur. Ortaya çıkan bu durumu düzeltmek bazen çalışan kişinin tek başına yapamayacağı büyüklükte olabilir. Bu nedenle diğer çalışanların yardımı ve mesaisi gereklidir. İş ortamında diğer çalışanların göz ardı ettiği, dışladığı çalışanlar, kendilerini baskı altında hissettiklerinden, işbirliği içinde çalışmadıklarından dışlanma ortamına maruz kaldıklarından, sağlıklı olmadıkları dönemlerde de kendilerini işlerini tamamlama baskısı altında hissedebilir. Bu durum çalışanların verimliliklerine de yansır. İşinin başında olmasına rağmen, sağlık durumu nedeniyle işlerini zamanında, doğru ve eksiksiz bir şekilde tamamlayamayan çalışan, iş akışı içerisinde kendisinden sonraki süreçlerde görevleri bulunan diğer çalışanlar ve yöneticileri tarafından baskı altında kalır. Bu durum örgüt içerisinde çalışanlar arasında iletişimin zayıflamasına ve kopmasına ve dışlanmaya neden olur. Çalışma ortamı, dışlanmanın gerçekleştiği en hayati sosyal ortamlardan biridir (Fox ve Stallworth, 2005). Anlam olarak, çalışma ortamı dışlama, bir temsilcinin çalışma ortamında başkaları tarafından ne kadar göz ardı edildiğini veya yasaklandığını ifade eder (Ferris vd., 2008; Williams, 2001). Çalışma ortamı yabancılaşmasının diğer ilişkisel zihinsel istismarlarla (ilişkisel sapkınlık, başkalarına karşı yanlış idare ve taciz) neredeyse bağlantılı olmasına rağmen, bunlar çeşitli düşmanlık türleridir. Daha da özel olarak, çalışma ortamındaki yabancılaşma, bağımsız bir düşmanlık türüdür (Hitlan vd., 2006), diğerleri ise dinamik düşmanlık türleridir (Leung vd., 2011).

Arnold vd. (2016), iş tatmini ve verimlilik ile ilgili maliyetler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik, mavi ve beyaz yakalıları üzerinde yaptıkları çalışmada işletmelerde çalışanlar arasındaki toplam üretkenlik ve presenteeismden dolayı ortaya çıkan maliyetler ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak çalışanlarda devamsızlık (absenteeism)

maliyetlerinin düşürülmesi ile ilgili olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir (Arnold vd., 2016). İşini layıkıyla yerine getiremediği için, yok sayılma ve hariç tutulma gibi istenmeyen olumsuz davranışlarla karşılaşan kişinin; sosyal ve zihinsel olarak fonksiyonları negatif etkilenir. İnsanın ana ihtiyaçlarından birisi olan ait olma duygusu zedelenir (Koşar, 2014). Bu alanda yapılan araştırmalarda; dışlanma olgusu hakkında işyerinde dışlanma hakkında çok sayıda çalışma bulunduğu anlaşılmaktadır. Yalnızca dışlanma konusundaki çalışmaların, Sosyal ve Psikolojik dışlanma olarak iki ana başlıkta yoğunlaştığı tespit edilmiştir. İşyerinde dışlanma konusu yeni bir kavram olması nedeniyle üzerinde çalışmalar yapılan bir konudur. Çalışma arkadaşlarınca gerçekleştirilen işyeri dışlanmasının, bireylerin toplumsal bağlarını kopardığı ve iş hayatında diğer çalışanlarla olan destekleyici ilişkileri azalttığı malumdur (Kumral, 2017). Dışlanma sonucunda işyerinde kendisini mutsuz hisseden çalışan

2.4.2 Presenteeism ve Verimlilik İlişkisi

Presenteeism'in oluşturduğu sorunlar, verimin azalması, performans yetersizliği, motivasyonda azalma, çalışan memnuniyetsizliği, devamsızlık ve mesleki devir hızında artış başlıkları altında aşağıda açıklanmıştır (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

i. Verimin Azalması: Verimlilik kaybının ortaya çıkması, yönetimin işgören personelinin yeterli derecede kullanamadığı anlamına gelir. Günümüzün hızla artan rekabet ortamında, verimsizlik, yöneticilerin kabul etmedikleri ve düzeltmeleri gereken bir koşuldur. İşgörenlerin düşük üretkenliğine neden olan en önemli etkenlerden birisi çalışanların fiziksel ve zihinsel rahatsızlık durumlarıdır. Yöneticilerin, eksik kaldığı hallerde verimsizliğe sebep olan etmenleri işten uzaklaştırmak yerine araştırma üzerine ve bu etmenlerin gelişimini önlemek ve oluşumu için tedbir almaları gereklidir (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

ii. Performans Yetersizliği: Fiziksel ve zihinsel problemler yaşayan işgörenlerin yaşamı ne olursa olsun başarılı olması beklenmemektedir. Kişinin yaşamakta olduğu rahatsızlıklar, amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyecektir. Kendilerini sağlıklı ve rahatsız hisseden çalışanlar, görevlerini eksiksiz ve istenilen bir şekilde yerine getiremezler. Psikolojik, fizyolojik veya sosyal sorunları olan çalışan kişilerin işlerine odaklanmaları anlamında çok mümkün olarak görünmemektedir. Yaşanan rahatsızlıklar, çalışan kişilerin çalışma hızına ve yapılan işin kalitesine etki etmektedir. Bunların sonucunda, çalışanlarda

performans düşüklüğü görülecektir. Çalışanların zihinlerinde ve vücut sağlığında oluşan rahatsızlıklar, performansını etkilediği için örgütsel verimliliği azaltacaktır. Çalışan kişilerin bu saatlerde dinlenme durumun sağlanması, düşük verim gücü ile çalışmamalarını sağlayacaktır (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

iii. Motivasyonunda Azalma: Yöneticinin en önemli görevlerinden biri, motivasyon araçlarını kullanması ile çalışanların var olan potansiyelini keşfetmektir. İyi motive olmuş bir çalışan, yapmış olduğu işten, çevreden ve genel olarak ilişkilerinden memnundur. Yüksek bir morale sahip olunması durumunda, işgörenin beden ile zihinsel sağlığını koruması çok daha kolay olacaktır. Aksi halde zihinsel rahatsızlık, öncelikle motivasyonsuz işgücünde gerçekleşir. Daha sonrasında ise ilerledikçe fiziksel rahatsızlıklar da ortaya çıkabilir. Bu durum, elde edilen üretkenliğin kaybedilmesinin yanı sıra emek kaybına sebep olan bir sürecin başlangıcı olabilir (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

iv. Çalışan Memnuniyetsizliği: Çeşitli sebeplerden dolayı çalışan kişilerin memnuniyetsizliği, etkin çalışma durumlarını engelleyecek ve etkinlik durumlarını azaltacaktır. Eğer onlar kesintisiz olarak çalışmazlar ise, onlar işsiz olacaklarını düşünmektedirler. Çalışan kişilerin memnun edilmesi, verimlilik durumlarını artıracak ve bu duruma bağlı olarak iş verimi de artacaktır (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

v. Devamsızlık: Bu durumu tetikleyen organizasyonel, kişisel ve çevresel etmenler, çalışan kişilerde presenteeisme sebep olan etmenleri de içermektedir. Sonuç olarak, çalışan kişilerde görülen presenteeism sorunundan dolayı bir süre sonra devamsızlık durumu artacaktır. Bu durumun nedeni hem zihinsel hem de fiziksel olarak rahatsız olan çalışan kişilerin yapmış oldukları işi sahiplenememe durumudur. Bu sebeple presenteeism sorunu gelecekte devamsızlık sorununa dönüşecektir (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

vi. Mesleki Devir Hızındaki Artış: Yüksek mesleki durumuna ait olan dönüş hızı, işletmeye ait açıdan olumsuz bir olay oluşturmaktadır. Yüksek devir hızı işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmesini engeller. Çalışan kişilerde ortaya çıkan presenteeism, örgütsel devamsızlık durumu gösterir. Hatta engellilik durumuna ait boyutunu da arttırmaktadır. Bu problemler devir hızında meydana gelen artış olarak yansımaktadır. Mesleki devir hızındaki artış durumu örgüt hedeflerinden uzaklaştıracak ve bu duruma ait olan imajını zedeleyecektir (Koçoğlu, 2007; Uğur, 2017).

Drucker'e göre verimlilik yöneticinin bir görevidir ve verimliliği başarılı bir şekilde yönetmek yönetici yetkinliğinin somut bir kontrolü olarak kabul edilir (Rowland ve Rowland, 1997). Yöneticilerin, işyerinde gerçekleştirebilecek verimi düşürücü ve zararlı olan faktörleri tanıyarak, nedenlerini araştırmaları ve gerekli tedbirleri alarak iş süreçlerinde değişiklikler yapmaları işletmelerin amaçlarına ulaşmasında hayati önem taşımaktadır.

2.4.3 Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik İlişkisi

Williams'a (2007) göre dışlanma, kişilerin üzerinde üzüntü oluşturan ve acı veren bir durumdur. Bu nedenle Halis ve Demirel (2016) dışlanan kişilerin, işlerine karşı sahip oldukları bağlılık ve sadakat duygularının azalacağını ve bununla birlikte tükenmişlik duygusunun meydana geleceğini bildirmişlerdir. Wu vd. (2012) dışlanmanın duygusal tükenme, iş gerginliği ve depresif ruh hali gibi psikolojik olumsuzluklara yol açabileceğini, Lustenberger ve Jagacinski (2010) oluşan kötü ruh hali sebebiyle içsel motivasyonun düşürebileceğini, O'Reilly ve Robinson (2009) ise bireylerin aidiyet duygularının tükenmesine neden olarak performanslarını olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir (Aydın ve Akın, 2020).

Olumsuz duygulanım, çeşitli olumsuz zihin yapısına sahip durumlarla karşılaşmaya yönelik eğilimi ima eder (Watson ve Clark, 1984). Çünkü duygusallığı yüksek olan insanlar, özellikle küçük tatminsizlik ve rahatsızlıklara karşı hassas olarak tasvir edilmiştir ve muhtemelen gerginlik, suçlama, öfke, işten çıkarma, sorun ve sefalet gibi düşmanca duygularla karşılaşacaklardır. Analizciler, yüksek-olumsuz duygulanım gücüne sahip insanların daha olumsuz duygularla karşılaşmasının sebebinin, dünyayı, düşük-düşmanca duygulanıma sahip insanlardan daha zıt görmelerinden kaynaklandığını öne sürmüşlerdir (Chen ve Spector, 1991; Jex ve Beehr, 1991).

Psikoloji bilimi aidiyetin önemini net bir biçimde belirlemiş olsa da işyerine aidiyet çalışmasında önemli boşluklar bulunmaktadır (Filstad vd., 2019). Sosyal psikologlara göre, temel bir aidiyet ihtiyacı ve güvenli ve pozitif bir sosyal grup üyeliğini başlatma ve sürdürme eğilimi bireyleri yönlendirir (Baumeister vd., 2005). Bu nedenle, sosyal gruplardan reddedilme korkusu bireylerde derin bir şekilde işlemiştir. Bu inanç, dışlanma olgusuna ilgi uyandırmıştır. "Dışlanma" kelimesi, bir kişinin toplumdan kovulup kovulmayacağına karar vermek için oy pusulası olarak kullanılan "bir çanak çömlek parçası" anlamına gelen Yunanca

“ostrakon” kelimesinden türemiştir. Bu nedenle, “dışlanmanın” kökeni “oylanmak” anlamına gelmektedir (Bellou, 2016).

İşyerinde dışlanma, bir çalışanın işyerindeki diğer çalışanlar tarafından izole veya reddedilme algısıdır (Ferris vd., 2008) ve çalışanlar için acı verici ve caydırıcı bir deneyimdir. Ne yazık ki, kuruluşlar işyerinde dışlanmayı suç olarak görmezler ve davranış kurallarında yalnızca işyerinde taciz ve zorbalık gibi tehditleri dikkate alırlar. Dışlanmak, iş tatmini, vatandaşlık davranışı, performansı ve refahı dâhil olmak üzere bir bireyin tutum ve davranışları üzerinde yıkıcı bir etkiye sahip olabilmektedir (Bellou, 2016). Diğer bağlamlarda, dışlanma, temel insan ihtiyaçlarını, bireylerin kendi kendini düzenleme yeteneklerini olumsuz yönde etkiler (Baumeister vd., 2005) ve bireylerin çeşitli kendini engelleyici davranışlar sergilemelerine yol açmaktadır (Thau vd., 2007). Bu nedenle, bu sonuçlar, dışlanmanın bireylerin günlük yaşamındaki duygu ve davranışlar üzerinde tutarlı bir olumsuz etkiye sahip olduğunu ima etmektedir. Benzer şekilde, İşyerinde dışlanmanın çalışanların işyerindeki duyguları ve davranışları üzerinde olumsuz bir etkisi olacağı beklenebilir. Bununla birlikte, İşyerinde dışlanmanın çalışanların tutumu ve bu ilişkilerin arkasındaki mekanizma üzerindeki etkilerine ilişkin sınırlı bir anlayış bulunmaktadır (Lyu ve Zhu, 2019). Ayrıca, araştırma İşyerinde dışlanmanın sonuçlarına odaklanırken, İşyerinde dışlanma ile iş sonuçları arasındaki ilişkiyi neyin destekleyebileceği veya baltalayabileceği konusunda çok az araştırma vardır (Peng ve Zeng, 2017).

Çeşitli laboratuvar çalışmaları, dışlanmanın bireyin psikolojik ihtiyaçlarını (örneğin ilişkiye duyulan ihtiyaç gibi) olumsuz etkilediğini ve bunun da iş sonuçlarını etkilediğini göstermiştir (Williams, 2007; Eck vd., 2017). Bu nedenle, mevcut çalışma aynı zamanda dışlanma-angajman bağlantısında işyeri aidiyetinin (ilişki ihtiyacı) aracılık rolünü de incelemektedir. İşyerinde dışlanma, bireysel farklılıklar ile bağlantılı olarak incelenmiştir. Ek olarak, İşyerinde dışlanmanın iş sonuçları üzerindeki etkisi, bireysel farklılığa bağlıdır (Howard vd., 2020).

İçsel olarak motive olmuş çalışanlar, aşağıdaki nedenlerle İşyerinde dışlanmanın olumsuz etkilerinden daha fazla etkilenir. İçsel olarak motive olmuş bireyler, sosyal ilişkideki ipuçlarına karşı oldukça hassastır (Deci ve Ryan, 2000). İşyerinde dışlanmanın dört temel insan ihtiyacını tehdit ettiği ileri sürülmüştür: benlik saygısı ihtiyacı, ait olma ihtiyacı, kontrol ihtiyacı ve anlamlı bir varoluş ihtiyacı (Williams 1997, 2001). Bu temelde, sosyal değişim teorisine (Blau, 1964)

ve karşılıklılık normuna (Gouldner, 1960) dayanarak, olumsuz muamele gördüklerini algılayan bireylerin kızgın, intikamcı ve memnuniyetsiz hissetme olasılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Mount vd., 2006).

Örgüt içerisinde dışlanan çalışanların genellikle bireysel performansları daha iyi durumda iken, yapılan grup çalışmalarında kendilerini daha geri planda bırakmayı tercih edebilirler (Akdöl, 2023). Bireylerin görev aldıkları grupta diğer çalışanlarca benimsenmemesi, görüş ve fikirlerinin dikkate alınmaması, grup içerisinde kendilerini yeterince ifade edememelerine ya da eksik ifade etmelerine sebep olabilir. Bundan dolayı çalışanların günün önemli bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamında rahat ve özgür hissetmeleri ve diğer grup üyeleri tarafından benimsenmeleri oldukça önemlidir. Bunların gerçekleşmediği çalışma ortamlarında örgütsel davranış literatüründe sıklıkla karşılaşılan sosyal kaytarma durumu ortaya çıkabilir. Grup çalışması gereken görevlerde üzerine düşen görevi yeteri kadar yapmayan ve kaytarma eğilimi görülen çalışanların çalışma arkadaşları ve yöneticilerince dışlanması durumu da meydana gelebilir. Bunun sonucunda çalışanın performansı olumsuz etkilenir. (Aydın ve Akın, 2020).

Üretim sektöründen farklı olarak, hizmet sektöründe verimlilik ölçümünü gerçekleştirmek için gerekli olan girdi/çıktı kavramının net bir niteliğe sahip olmaması, verimlilik ölçümlerinin yapılmasını zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, işyerinde dışlanma, sosyal etkileşimi ve yerine getirme çalışanlarının psikolojik ihtiyaçlarını azaltır (Wu vd., 2012). Buna ek olarak, kaynakların korunması teorisine (Hobfoll, 1989) dayanarak, Leung vd. (2011), zayıf kaynaklara sahip dışlanmış çalışanların, kişisizleştirme ve düşük iş katılımı ve performansı göstererek bu kaynakları koruma eğiliminde olacaklarını belirtmiştir. Yapılan çalışmalar, işyerinde dışlanma ile üretken olmayan iş davranışı arasındaki ilişkiyi vurgulayarak, dışlanmanın işyerinde verimliliği olumsuz olarak etkilediğini göstermektedir (Hitlan ve Noel 2009; Zhao vd., 2013).

Çalışma ortamı, işgörenlerin motivasyonlarını, ruh hallerini ve genel performanslarını etkiler. Çalışanlar, olumsuz duygular hissettikleri bir ortamda görev yapmaktan hoşlanmaz. Çalışanların verimliliğinin sağlanması, çalışma ortamlarında kendilerini güvende ve değerli hissetmelerinin sağlanması ve insan ilişkilerini destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması ile sağlanabilir.

2.5 İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmaya konu olan; Presenteeism Örgütsel Dışlama ve Verimlilik konularında yapılmış yurt içi ve yurt dışı araştırmalarına yer verilecektir.

2.5.1 Presenteeism Alanında Yapılan Araştırmalar

2.5.1.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Koçoğlu (2007) “İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri” isimli çalışmada, presenteeism ile mücadele yöntemleri İnsan Kaynakları Yönetimi açısından ele alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, etkin bir insan Kaynakları Yönetimi ile bu sorunun önüne geçilmesinin mümkün olduğu tespit edilmiştir.

Özmen (2011) “Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma” isimli çalışmada, çalışanların presenteeizm davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışma için Allen ve Meyer’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Stanford Presenteeizm Ölçeği (SPS 6) kullanılmıştır. Belirlenmiş olan korelasyon analizi verilerine göre presenteeizm durumunun duygusal ve normatif bağlılıkla olumlu olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki sonucunu verdiği tespit edilmiştir.

Baysal (2012) “Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama” isimli araştırmasında, örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucuna göre, Üniversitede çalışan akademik personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile presenteeism yaşamaları arasında anlamlı bir durum bulunmadığı tespit edilmiştir.

Coşkun (2012) “İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi” isimli araştırmasında, işe devam etmeme (absenteeism) ve kendini işe verememe (presenteeism) konusunda etkili olabilecek parametrelerin tespit edilmesini amaçlamıştır. Çalışma sonuçlarına göre, belediyede çalışmaya katılan kişilerin, genel müdürlükte çalışan kişilere kıyasla, kadınların erkeklere kıyasla, gençlerin yaşlılara kıyasla kendilerini işlerine daha fazla verdikleri sonucu elde edilmiştir. Bireylerin yaşları ilerledikçe sağlık sorunları da artmakta, kendini işe verememe ve işe devam edememe durumları da artmaktadır. İşyerinde gerçekleştirilen aktiviteler ile sağlık düzeyi arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum söz konusu bireylerin işyerindeki verimlerini etkilemektedir. Bu araştırmada incelenen kimselerin genel sağlık ve ruh sağlığı esas

alındığında; belediyede çalışanların her iki sağlık tipinde de ‘daha fazla’, ‘fena değil-kötü’ gruplarına girdiği ve nispeten daha düşük kronik hastalığa sahip oldukları bildirilmiştir.

Çoban ve Harman (2012) “Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması” isimli araştırmalarında, presenteeism kavramı ile ilgili bir literatür analizi yapmışlardır. Araştırmacılar tarafından yapılan tarama sonucunda 28 adet olmak üzere tam metin çalışmaya ulaşılmıştır. Bu çalışmalarının incelenmesinden sonra edinilen bulgulardan; presenteeismi tanımlamakla ilgili iki ana yaklaşım tespit edilmiştir. İlkinde presenteeism, işgörenlerin çeşitli baskılar sebebiyle çok uzun süren saatler boyu çalışmaları ya da uzun süreyle işyerinde bulunmaları olarak tanımlanmaktadır. İkincisinde ise çalışan kişilerin işe gitmesini engel oalcak hastalıkları veya sağlık problemlerine ait durumlarının var olmasına rağmen işyerine gitmeleri yönünde vurgu yapıldığı bildirilmiştir. Bu araştırmanın bulgularından birisi presenteeimin en önemli sebebinin işgörenin işini kaybetme korkusudur. Bu durumun yarattığı en önemli problem ise yaşanan verimlilik azalmasıdır. Araştırma, bu sorunların çözümüne yönelik olarak; çalışanlara, insan kaynakları yöneticilerine ve kuruluş sahiplerine yönelik farklı öneriler sunmaktadır.

Kandemir (2014) “Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi” isimli araştırmasında, çalışanların sosyo-demografik özellikleri, sağlık durumları, çalışma koşulları, işe devamsızlıkları, sağlık sorunları ve bu sorunlar sebebiyle iş ortamında kaybetmiş oldukları toplam sürelerle dair sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmada çalışanların son 14 günde en fazla kronik yorgunluk-düşük enerji sebebiyle, tüm sağlık şartlarından dolayı ise çalışan kişi başına toplam 19,94 saat verimlilik kaybı yaşadığı, buna ek olarak sağlık sebebiyle ve sağlık dışı başka sebeplerden dolayı son 14 gün ile çalışan başına ortalama olarak 0,91 gün devamsızlık yapıldığı belirlenmiştir. İşte var olamama maliyetinin toplam işe devamsızlıkların maliyetine oranı ise üç kat daha fazla olduğu, ek olarak sağlık dışı nedenlerle yapılan devamsızlıkların maliyeti sağlık nedeniyle yapılan devamsızlıkların maliyetinden fazla olduğu tespit edilmiştir.

Bal (2014) “Presenteeizm ve psikolojik sözleşmenin duygusal zekâ ile ilişkisi: Gaziantep Üniversitesi’nde bir uygulama” isimli araştırmada, psikolojik sözleşme ve presenteeizmin duygusal zekâ üzerindeki etkisini araştırmayı

amaçlamıştır. Araştırma Gaziantep Üniversite'sin de çalışan akademik personel üzerinde anket yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, presenteeizm, duygusal zekâ ve psikolojik sözleşme kavramları ile ilgili olarak demografik datalar arasında anlamlı bir farklılık durumunun olmadığı tespit edilmiştir.

Baysal vd. (2014) “presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama” isimli araştırmada örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki durumu ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, akademik personel çalışanlarının presenteeism problemi yaşamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında olumlu bir ilişki elde edilemediği bildirilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel bağlılık ile katılımcıların demografik değişkenleri arasındaki duruma göre örgütsel bağlılığın görev süresi ve yaş değişkenine göre farklılık verdiği; akademik birim, unvan ve cinsiyete göre elde edilen cevaplar arasında anlamlı bir durumun olmadığı da bildirilmiştir. Çalışmada ayrıca katılımcıların presenteeism algılarının demografik değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Yıldırım vd. (2014) “Çalışanın İşte Var Olamaması Üzerinde Öznel İyi Hali Halinin Etkisi” isimli araştırmalarında, çalışanların öznel iyilik hali ve demografik özelliklerinin belirlenmesi amaçlamışlardır. Araştırma bulgularına göre çalışanların öznel iyilik durumlarını olumsuz yönde etkileyen faktörlerin varlığı, onların iş ortamında verimsiz çalışmalarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Arslaner (2015) “Otel işletmelerinde presenteeism sorunu: algılanan örgütsel destek ve iş-aile çatışması açısından bir inceleme” isimli araştırmada, algılanan örgütsel destek, iş-aile çatışması (aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması) ve presenteeism kavramları arasındaki durumların açıklanması ile algılanan örgütsel destek ve iş-aile/aile-iş çatışması değişkenlerinin presenteeism üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamıştır. Sonuçlara göre; presenteeism ve algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü ve anlamlı, aile-iş çatışmaları ve iş-aile ile presenteeism arasında pozitif yönlü ve anlamlı durumların elde edildiği rapor edilmiştir. Buna ek olarak, algılanan örgütsel desteğin presenteeism üzerinde anlamlı bir etkisi görülmezken, aile-iş ve iş-aile çatışmalarının presenteeism için anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Demirbulat ve Bozok (2015) “Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası

İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma” isimli araştırmalarında, işgörenlerin hastalandığı halde işe gitmesine sebep olan etkenler, işgörenler ile presenteeism arasındaki yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik durumu arasındaki etkileşimin tespit edilmesini amaçlamışlardır. Trabzonda çalışan seyahat acentalarına ait işgörenler için tarama tipi şeklinde bir araştırma yapılmıştır.

Oruç (2015) “Presenteeism ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma” isimli çalışmada, bir anket formu oluşturulmuş 161 işgörenden (perakende satış sektöründe bulunan işletmelerin destek birim satış, temsilcileri, alt kademe yöneticileri) örnekleme yöntemi ile veriler elde edilmiştir. Presenteeism ile örgütsel sessizlik davranışı arasında yapılan istatistiksel analiz sonucuna göre anlamlı bir ilişkinin elde edildiği bildirilmiştir.

Şahin (2015) “Presenteeism (işte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: Hemşirelere yönelik bir araştırma” isimli çalışmada, hemşirelerin verimliliği, başarısı ve olumlu çalışma ortamında etkili olan presenteeism ile korku iklimi, algılanan örgütsel destek ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkileri ve çalışan kişilerin demografik özellikleri ve çalışılan kurumun özelliklerine göre presenteeism seviyelerinde farklılık olup olmadığını araştırmışlardır. Yapısal Eşitlik Modeli ile belirlenmiş olan analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin negatif yönde korku ikliminin pozitif yönde ve presenteeism üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, çalışmaya tutkunluğu presenteeism’in ve algılanan örgütsel desteğin pozitif yönde, korku ikliminin ise negatif yönde etkilediği bildirilmiştir. Ankette yer alan bağımsız değişkenlerden hastalık izni alma durumunda yaşanan zorluk, hastanede çalışma yılı, haftalık çalışma saati, çalışma şekli, iş yükü ve işsiz kalma korkusu ile presenteeism arasında anlamlı yönde farklılıklar elde edilmiştir.

Arslaner ve Boylu (2015) “İş hayatında presenteeism: otel işletmeleri açısından bir değerlendirme” isimli çalışmada, İşletmelerde çoğunlukla karşılaşılan presenteeism durumunu incelemek ve bu durumla alakalı otel işletmelerinde değerlendirmeler yapmayı amaçlamışlardır. Örgüt tarafından çalışan kişilere sağlanacak destek ile çalışan kişilerin stresten uzaklaşması, psikolojik yönde rahatlaması sağlanarak; presenteeism durumunun yaşamaları önlenebileceği, tedavi süresi kısa zamanda mümkün olmayan hastalıklar için hastalık izni desteği alınması gerektiği, çalışan kişilerin ruhsal hastalıklarla karşılaşmalarını veya savaşmalarını

sağlamak adına; çalışan kişilere zaman yönetimi, stres yönetimi, çatışma yönetimi gibi konu başlıklarında eğitimlerin verilmesi gerektiği sonuç olarak önerilmiştir.

Ulu vd. (2015) “Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteeizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma” isimli çalışmada, kişilik özelliklerinin presenteeism üzerindeki etkilerini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bulgulara göre, kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun, presenteeism üzerinde pozitif yönde ve anlamlı olmayan bir etki verdiği, kişiliğin uyumluluk boyutunun presenteeism üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etki verdiği bildirilmiştir. Buna ek olarak, beş kişilik özelliğinden sorumluluk, deneyime açıklık ve duygusal denge boyutlarının presenteeism için pozitif ve anlamlı yönde bir etki verdiği de bildirilmiştir.

Şahin (2016) “İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin presenteeismdeki rolü: Otel işletmelerinde bir uygulama” isimli araştırmasında, otel işletmelerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile presenteeism davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek ve örgütsel bağlılığın presenteeism üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemeyi amaçlanmıştır. Bulgular tarafından çalışan presenteeism davranışları ile kişilerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Çalışan kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin presenteeism davranışları için anlamlı bir etki olduğu rapor edilmiştir.

Balcı (2016) “İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (presenteeizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy İlçesi örneği)” isimli çalışmada, ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel sinizm, sosyal kaytarma düzeyleri ve kendini işe verememe durumlarını belirlemek ve bu unsurlar arasındaki ilişkileri belirlemeye çalışmıştır. Bulgulara göre, kendini işe verememe ile örgütsel sinizm arasında pozitif yönde, kendini işe verememe ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında negatif yönde ve örgütsel sinizm ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında pozitif yönde ilişki olduğu bildirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi örgütsel sinizmin, kendini işe verememe ve iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisini vermiştir.

Bayar (2016) “Eğitim kurumlarında presenteeizm'in azaltılmasında ödüllendirmenin rolü” isimli çalışmada, işletmelerin işte var olmama sorunu ile mücadele edilebilmesinde ödüllendirme durumunu araştırmıştır. Çalışmanın çalışma takımını, farklı öğretim kademelerinde ve farklı görev türüne sahip 17

devlet okulunda çalışan öğretmenler, yöneticiler ve öğrenciler arasından maksimum çeşitlilik örnekleme metoduyla seçilmiş olan toplam 21 katılımcıyı içermektedir. Sonuçlara göre; presenteizm hem kurumu hem öğretmenleri hem de öğrencileri olumsuz yönde etkilemekte ve öğretmenlerde performans düşüklüğüne sebep olduğu ödüllendirmenin ise presenteizm'in azaltılmasında olumlu bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğretmen, yönetici ve öğrenciler, presenteizm'in absenteizm sorununa göre daha olumsuz etkiler içerdiği bildirilmiştir

Etyemez (2016) "İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: konaklama işletmelerinde bir araştırma" isimli çalış ortamında, iş güvencesizliğinin işte var olamama problemi üzerindeki etkisinde devamlı kaygının aracılık rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 4 ve 5 yıldızlı oteller (Nevşehir İli) ile butik otellerde çalışan kişileri kapsamaktadır. Sonuçlara göre, iş güvencesizliğinin işte var olamama problemi ve devamlı kaygı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bildirilmiştir. İş güvencesizliği ile işte var olamama problemi arasındaki durumda devamlı kaygının tam aracı rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uğur (2017) "İşgörenlerde presenteeism algısı üzerine bir araştırma" isimli çalışmada, presenteeism ile iş verimliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma 261 kişiden [erkek (145 kişi) ve bayan (116 kız)] oluşmaktadır. Yaş gruplarına bakıldığında, katılımcı yaşının artması ile yaşam doyumu puanının azaldığı, ruhsal/duygusal iyilik hali durum puanında üzerinde de azalma görüldüğü bildirilmiştir. Çalışanların yaşlarının artmasıyla mesleki hayatta haza ve doyuma ait katsayılarının azaldığı sonucu bildirilmiştir. Presenteeism davranışını önlemek veya azaltmak için, özellikle yetkililere ait önemli görevlerin düştüğü belirtilmiştir. Yetkililer, çalışan kişilerin presenteeism ile ilgili olan mücadeleleri konusunda farkında olmasının gerektiği ve bu duruma yönelik eylem planlarının oluşturulması gerektiği bildirilmiştir. İşgörenlerin hastalandıkları zamanlarda hasta izninin kullanması gerektiği ve kendilerini iyileştirmeleri için gerekli sürenin yine kendilerine verilmesinin gerektiği bildirilmiştir.

Cankül (2017) "Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların presenteeism (İşte varolamama) düzeylerinin karşılaştırılması: İzmir örneği" isimli çalışmada; Dört ile beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişilerin presenteeism seviyelerini belirlemek ve 4 ile 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişilerin

presenteeism seviyelerinde bir farklılığın olup olmadığını belirlemek üzerine yapılmıştır. Bu amaç otel işletmelerinde çalışan 426 kişi üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Sonuçlarına göre, otel işletmelerine ait çalışan kişilerin presenteeism seviyeleri ile bu otel işletmesinde çalışma durumu arasında anlamlı olarak farklılığın elde edildiği bildirilmiştir. 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişilerin presenteeism seviyeleri 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan kişiler ile kıyaslandığında daha yüksek olduğu söylenmiştir. Buna ek olarak, bu otel işletmelerinde çalışan kişilerin çoğunluğunun presenteeism olayının yaşadığı, presenteeisme sebep olan etmenlerin sadece sağlıkla alakalı olmadığı, presenteeism seviyesinin artmasında ve presenteeism durumunun yaşanmasında örgütsel, bireysel ve çevresel etmenlerinde etkili olduğu söylenmiştir. Buna ek olarak, presenteeism'in kadın, yaşı yüksek, eğitim durumu düşük, hizmet süresinin fazla, yönetici unvanının düşük veya yönetici unvanına sahip olmayan, kronik bir rahatsızlığı olan çalışan kişilerde daha fazla belirlendiği, presenteeism seviyelerinin daha yüksek olduğu ve daha fazla presenteeism durumunu yaşadıkları söylenmiştir.

Kaygın vd. (2017) “Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars il örneği” isimli araştırmada, normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık (Örgütsel bağlılık) ile işte varolmama (presenteeism) arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmışlardır. Elde edilen bulgular presenteeism ve örgütsel bağlılık arasında orta seviyede olumlu yönlü bir ilişki var olduğunu bildirmiştir. Demografik değişkenler açısından yaş grupları arasında bir farklılık durumun olduğu bildirilmiştir.

Demirgil ve Mücevher (2017) “Meslek yüksekokullarında presenteeism: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz” isimli araştırmada, Meslek Yüksekokullarında presenteeism'in varlığını inceleyerek presenteeisme bağlı olarak meydana gelen verimlilik kayıplarını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Teknik Bilimler MYO, Isparta MYO ve Sağlık Bilimleri MYO'da bulunan idari personel ve çalışan akademik kişileri üzerinde uygulanmıştır. “Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)” veri toplama aracında faydalanılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan kişilerin presenteeism ile alakalı algılarının nötr olduğu bildirilmiştir.

Arslaner ve Demirci (2017) tarafından yapılan “Presenteeism literatüre bakış ve içerik analizi” isimli araştırmada, 1990 ile 2015 yıllarına ait Google Akademik veritabanının kullanılması ile araştırılan presenteeism konulu makaleleri

incelemişlerdir. Araştırmada, başlığında “presenteeism” kelimesi içeren 180 makale incelenmiş ve içerik analizinden faydalanılmıştır. Araştırılan makalelerin, araştırma yaklaşımlarına, dergi alanlarına, yıllara, yazarların ülkelerine, yazar sayılarına, yayımlandıkları dergilere göre dağılımları incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, konuyla alakalı olata en çok yayın yapılan yılların 2014 ve 2015 olduğu bildirilmiştir. Makalelerin, en fazla olarak sağlık bilimleri alanında yayın yapan dergilere ait olduğu bildirilmiştir. Konuyla alakalı en çok araştırmanın Journal of Occupational and Environmental Medicine dergisine ait olduğu bildirilmiştir. Çalışmaların genellikle çok yazarlı oldukları bildirilmiştir.

Dalkılıç (2017) “Stanford işte varolamama ölçeğinin Türkçe’de geçerlik ve güvenilirliği: hemşireler üzerinde bir araştırma” isimli çalışmada, Stanford İşte Varolamama Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanarak ve hemşire örneklemini üzerinde geçerlik ve güvenilirliğini vurgulamak amacı taşımaktadır. Sonuçlara göre, Stanford İşte Varolamama Ölçeği’nin kullanılması sayesinde Türkçe’de geçerli ve güvenilir olarak tespit edildiği bildirilmiştir.

Yavan (2017) “Çalışanların işe gitmeme ve çalışıyor gibi görünme davranışları üzerine bir araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu örneği” isimli araştırma, Zonguldak İl’inde bulunan Türkiye Taşkömürü Kurumu’nda (Karadon, Amasra, Üzülmüş, Kozlu, Armutçuk) aktif şekilde yeraltında çalışmakta olan maden işçileri üzerinde yapılmıştır. Maden işçilerinin işe gitmeme, işe gelmiş ve çalışıyormuş gibi görünme üzerine yönelmesinin boyutu, bu yönelmeleri etkileyen sebeplerin ve son olarak bu yönelmelerin verimlilik ile arasındaki ilişkileri belirlenmiştir. Madenci işçilerin iş güvenliği algısı, risk algısı, kadercilik tutumları ve çevresel destek algısının bu yönelmeleri etkilediği bildirilmiştir.

Ertürk (2017) “Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki” isimli çalışmada, Necmettin Erbakan Üniversitesi’nde çalışan akademisyenlerin presenteeism ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki seviyesini belirlemeyi amaçlamıştır. Elde edilen bulgulara göre, iş yaşam dengesi alt boyutları (aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması) ile işte var olamamayı pozitif olarak etkilediği tespit edilmiştir.

Karagöz (2017) tarafından “Presenteeism ve örgütsel sessizlik kavramlarına yönelik bir literatür taraması” isimli çalışmada, işte var olamama durumu (presenteeism) ve örgütsel sessizlik kavramları ile alakalı literatür araştırması

yapılmış olup, bu tanımların gelişimleri ve birbirlerine olan etkileri üzerine çalışılmıştır.

Cankül vd. (2017) “Yiyecek içecek işletmelerinde işte varolamama (presenteeism)” isimli araştırmada, hem otel işletme kurumlarına bağlı yiyecek - içecek bölümlerinde, hem de bağımsız olarak çalışan yiyecek işletmelerindeki kadın çalışan kişilerin işte varolamama seviyesini belirlemeyi ve demografik özelliklere göre farklılıkları belirlemeye çalışmışlardır. Bulgulara göre, yiyecek işletmelerindeki kadın çalışanların işte varolamama - presenteeism düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Evli, çocuk sahibi, hizmet süresi fazla, yaşı yüksek, eğitim durumu düşük, yönetici unvanı düşük veya yönetici unvanına sahip olmayan, mutfak bölümünde çalışan ve kronik bir rahatsızlığı olan kadın çalışan işçilerin işte varolamama seviyesi daha yüksek bulunmuştur. Buna ek olarak, birlikte yiyecek işletmelerindeki kadın çalışan kişilerin sayısının büyük oranının işte varolamama yaşadığı ve işte varolamama seviyesinin artmasında en fazla örgütsel etmenlerin etkili olduğu bildirilmiştir.

Okcu (2017) “Çalışanların iş tatminsizlikleri ile presenteizmleri arasındaki ilişki: Bir uygulama çalışması” isimli araştırmada, iş tatminsizliği ile presenteizm arasındaki ilişki ve onun çalışan kişiler üzerine etkisi tespit edilmiştir. Araştırmada, çalışan kişilerin fiziksel sağlık sorunları sebebiyle kendini işe verememe düzeyi içsel tatminsizlik seviyesini arttırdığı ve çalışan kişilerin çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyinin içsel tatminsizlik seviyesini bulunmuştur. Çalışan kişilerin fiziksel anlamda içerisinde bulundukları sağlık sebepleri onlar için iş ile aralarında olumsuz bir vaziyetin ve iletişimin meydana gelmesine sebebiyet verse de çalışma şartlarının pozitif ya da negatif yönlü olması da içsel anlamında kişiyi tatminsizlik seviyesini arttırmakta olduğu ve bu durumun nedeninin işletmelerin harekete geçirici rolü olduğu tespit edilmiştir.

Öge ve Kurnaz (2017) “Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma” isimli araştırmalarında, sosyal kaytarma ve presenteeism arasındaki ilişki ampirik bir araştırma ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre sosyal kaytarma ve presenteeism arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir durum elde edilmiştir.

Özdemir (2017) “Algılanan hizmetkâr liderliğin presentizm üzerindeki etkisi: Frigya bölgesi örneği” isimli çalışmada, Frigya sitesinde çalışmakta olan beş yıldızlı otel işletmelerine ait olan hizmetkâr liderlik tutumlarında çalışan kişiler

üzerinde presentizm düzeylerine ait etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlar, Frigya sistesinde çalışan beş yıldızlı otel işletmelerindeki hizmetkâr liderlik tutumlarının çalışan kişilerin presentizm seviyelerini negatif yönde etkilediği bildirilmiştir. Presentizm ile negatif yönde en yüksek seviyede etkisi olan hizmetkâr liderlik alt boyutu ise güçlendirmesi gerektiği bildirilmiştir. Buna ek olarak, çalışmada, örneklem kapsamında bulunan çalışanların hizmetkâr liderlik algılarının ve presentizm düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Şanlımeşhur (2018) “Presenteeism (işte istemeyerek var olma) kavramını etkileyen ve bu kavramdan etkilenen faktörler: Alışveriş merkezlerinde bir araştırma” isimli çalışma, AVM’lere ait yerlerde çalışmakta olan 342 satış temsilcisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada presenteeism’in öncülleri olabilecek iş tatminsizliği, örgütsel çatışma kavramlarının presenteeism’in etmenleri ile ilişkilerinin araştırılması üzerine olmaktadır. İşe yabancılaşma, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti kavramları ise presenteeism’in sonuçları olarak incelenmiş ve presenteeism’in etmenleri ile ilişkileri belirlenmiştir. Presenteeism’in işe bağlılık boyutu ile işe devamsızlık arasında zayıf, fakat anlamlı bir ilişkili olduğu belirlenmiştir. Çalışan kişilerin hasta olduklarında bile işe gelmeye devam ettikleri, çalışan kişilerde bağlılık arttığı sürece işe devam konusunda artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, presenteeism’in diğer boyutları ile işe devamsızlık değişkeni arasında herhangi bir durumun elde edilmediği bildirilmiştir.

Kılıç (2018) “İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: Bankacılık sektöründe bir araştırma” isimli çalışmada, işyerinde olan dışlanma ve yalnızlıkların presenteeismi oluşturmadaki etkiyi betimlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, işyerinde dışlanmanın ve işyerinde yalnızlığın presenteeismde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu bildirilmiştir.

Bölür (2018) “Algılanan liderlik davranışının örgütsel sinizm ve presentizm üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma” isimli çalışmada, plastik ve mobilya sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde görevi olan lider pozisyonundaki çalışanların liderlik davranış yönteminin, çalışan kişilerin örgütsel sinizm ile presentizm seviyeleri için var olan etkisi ve örgütlerde algılanan liderlik davranış yöntemlerinin çalışanların örgütsel sinizm ve presentizm seviyeleri arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçlara göre, algılanan liderlik davranış tarzları ile örgütsel sinizmin üç alt boyutu ve presentizm ile olan ilişkileri

açıklanmış ve liderlik davranış tarzları ile çalışanların örgütsel sinizm ve presenteizm eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu anlamlı durum, değişkenlerin alt boyutları arasında negatif veya pozitif yönde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Özyurt (2018) “İşte var olamama davranışlarını etkileyen bireysel ve örgütsel etkenler: Özel hastanelerde çalışan doktorlar üzerinde bir uygulama” isimli çalışmasının sonuçlarına göre, niceliksel iş güvencesizliğinin işte var olamama davranışı için pozitif ve anlamlı bir etki elde edildiği, kişilik özelliklerinden sorumluluk, dışa dönüklük ve uyumluluk boyutlarının işte var olamama davranışı için anlamlı bir etki elde edildiği, sorumluluk ve dışa dönüklük kişilik özelliklerinin işte var olamama davranışını negatif olduğu, buna ek olarak, uyumluluk kişilik özelliğinde işte var olamama davranışını pozitif yönde etkilediği bulgusu tespit edildiği bildirilmiştir.

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2018) “Psikolojik sözleşme ve presenteeism ilişkisi: bir alan araştırması” isimli çalışmada, presenteeism ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada, Millward ve Hopkins (1998) tarafından yapılan 17 maddelik “psikolojik sözleşme ölçeği” ile Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes ve Bendel (2002) tarafından geliştirilen 6 maddelik “presenteeism” ölçekleri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, örgütler için; yönetici kişilerin konuya yönelik içgörünün oluşturulması gerektiği, sağlıklı bir çalışma mekânının oluşturulması gerektiği, işyeri sağlığının geliştirilmesi için çalışmalar yapılması gerektiği, hastalık izni uygulaması yaşama geçirilmesi gerektiği, istihdam politikası düzenlenirken yedekli sistemin iyileştirilip yeterli çalışan istihdamı sağlanması gerektiği, rol çatışması ve rol belirsizliğinin önüne geçebilmek için iş açıklamalarının açık olarak ortaya çıkarılması gerektiği önerileri sunulmuştur.

Ağırbaş (2018) “Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında presenteeizm ve örgütsel bağlılığın örgütsel sessizlik üzerine etkileri” isimli çalışmada, Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan kişilerin presenteeizm ve örgütsel bağlılık seviyelerinin örgütsel sessizlikleri üzerine etkisini belirlenmeyi amaçlamıştır. Bulgularına göre, medeni hal, eğitim seviyesi, unvan, yaş ve hizmet içi eğitim alma durumlarına göre presenteeizm düzeyleri arasında, cinsiyet ve hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre yaşlarına ve eğitim seviyelerine göre devam ve normatif bağlılık seviyeleri arasında, yalnızca normatif bağlılık seviyeleri

arasında, unvanlarına göre ise normatif ve genel örgütsel bağlılık seviyeleri arasında, medeni halleri ve bu kurumda çalışma sürelerine göre örgüt yararına sessizlik seviyeleri arasında, cinsiyetlerine göre örgüt yararına sessizlik seviyeleri arasında, unvanlarına göre ise kabul edilen, örgüt yararına ve genel örgütsel sessizlik seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bildirilmiştir. Örgütsel bağlılık, presenteizm ve örgütsel sessizlik seviyeleri arasında anlamlı pozitif ilişkilerin var olduğu bildirilmiştir.

Çelik (2018) “Presenteizm’in iş doyumu ve tükenmişlik düzeyine etkisi” isimli araştırmada, presenteizm sonuçlarını, nedenlerini, mücadele etme yöntemlerini belirlemek ve tükenmişlik düzeyi, iş doyumu ve presenteizm arasındaki etkileşimi belirlenmeyi amaçlamıştır. Sonuçlara göre, iş doyumu ile presenteizm ve duyarsızlaşma durumları arasındaki ilişki belirlenmiştir. Presenteizm durumunu yaşayan işçilerin, presenteizm durumunu yaşamayan işçilere göre daha az iş doyumu ve daha çok duyarsızlaşma yaşadığı belirlenmiştir. Çalışmaya katılan işçilerin presenteizm’in kaynakları, sonuçları ve presenteizmle mücadele etme metotları konusunda yeterli seviyede bilgi sahibi olmadığı belirlenmiştir. Presenteizm sonucu örgüt içi verimliliğin artmasında, insan kaynaklarına önemli görevler düşmektedir. İşletmelerin çalışan sağlığını koruyan adımları, etkin insan kaynakları yönetimi ve çalışan memnuniyetini ön planda tutan uygulamalarla bu problemlerin önüne geçilmesinin mümkün olduğu bildirilmiştir.

Akdoğan vd. (2018) “Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde Stresin Aracı Rolü” isimli araştırmada, algılanan örgütsel adalet ile işte var olamama ilişkisinde mesleki stresin aracı rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. İşte var olamama, örgütsel adalet ve mesleki stres kavramları incelenmiştir. Bulgulara göre, örgütsel adalet ve işte var olamama arasındaki ilişkide mesleki stres tam aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Çiftci vd. (2018) “Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi” isimli araştırmada, resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve presenteeism arasındaki durumu incelemişlerdir. Çalışmada ilişkisel tarama modelinden faydalanılmış olup, veriler, “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ve “Presenteeism Ölçeği” kullanılarak belirlenmiştir. Sonuçlara göre, öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve presenteeism düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir durum olduğu rapor edilmiştir.

Oran ve Ünsar (2018) “Presenteeism’in işe bağlılık açısından incelenmesi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmada, presenteeism ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda demografik değişkenler ile çalışanların işe bağlılığı dikkate alınarak araştırma konusuna açıklama getirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya ait olan katılımcılar orta ve ilk öğretim okullarında görev yapan 204 öğretmene ait olmaktadır. Sonuçlara göre işe bağlılığın presenteeism ile pozitif ilişkili bir sonuç verdiği bildirilmiştir.

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019) “Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi” başlıklı araştırmalarında, presenteeism ile çalışan performansı arasında negatif yönlü anlamlı ilişkinin bulunduğu, presenteeism’in “iş tamamlama” boyutunun çalışan performansını negatif olarak etkilediği ve “dikkat dağınıklığından kaçınma” boyutunun ise çalışan performansı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı, bununla birlikte sosyo-demografik farklılıkların araştırmaya ait değişkenlere göre anlamlı olarak bir farklılık oluşturmadığı bildirilmiştir.

Canbaz (2021) “İşletme Çalışanlarının Presenteeism Düzeylerinin Demografik Özellikleri Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmada, işgörenlerin normal mesai süreleri dışında çalışmalarının sebebinin görevlerinden dolayı oluşan sorumlulukları (%67) ve yöneticilerinin taleplerinden (%32) kaynaklandığı bulgulanmıştır. Bununla birlikte %20 oranda katılımcının işten çıkarılma korkusu yaşadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan işgörenlerin %19 oranında kendilerinden başkasının mevcut yapılacak işleri gerçekleştiremeyeceklerini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Danışmaz vd. (2021) “Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı araştırmalarında, presenteeism ile zorunlu vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki durumunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada presenteeism ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde ilişki ve pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Güneş vd. (2021) “Hemşirelerde Presenteeism Davranışı: Bir Özel Hastane Örneği” başlıklı araştırmalarında, hemşirelerin presenteeisme yönelik davranışlarını tespit etmek ve bu davranışlarda etkili olan etmenleri ortaya çıkarmak üzere amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %53,2’si hasta olsalar dahi işlerindeki zor görevleri tamamlayabildikleri, %50,7’si görevlerini

yerine getirmeye odaklanabildikleri tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca, hemşirelerin kendileri hasta durumda iken görevlerini yerine getirmede zorlandıkları ve presenteeism problemi yaşadıkları bulgulararak cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süreleri, değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kalaycı (2022) “Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteeizme Etkisi” başlıklı doktora tezinde, presenteeism kavramının alan yazındaki belirsizliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik tanımlama, yönetim tarzı ve örgütsel bağlılığın presenteeism üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmada yönetim tarzı, görev ve insan odaklı olarak ele alınarak presenteeisme etkisi açıklanmıştır. Çalışma sonucunda presenteeismi azaltmada, insan odaklı yönetim yaklaşımının görev odaklı yaklaşımdan daha başarılı olduğu tespit edilmiştir.

2.5.1.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Turpin vd. (2004) tarafından yapılan “Stanford presenteeism ölçeğinin güvenilirliği ve geçerliliği (Reliability and validity of the stanford presenteeism scale)” başlıklı olan bu araştırma makalesinde, 13 maddelik Stanford Presenteeism Scale’in güvenilirliği ve geçerliliği belirlenmeye çalışılmıştır. SPS, bilgiye dayalı ve üretime dayalı işçilere odaklanarak benzer ölçeklerden farklı olmaktadır. Veriler, idari ve tıbbi talep veritabanlarından ve SPS, SF-36 ve iş sınırlamaları anketini içeren bir anketten elde edilmiştir. Sonuçlara göre, çalışanların %63’ü yanıt vermiştir. Cronbach’s alpha (0.83) yeterli güvenilirliğini göstermiştir. Faktör analizi, “iş tamamlama” ve “dikkat dağınıklığından kaçınma” olmak üzere iki temel faktörü tanımlamıştır. Bilgiye dayalı çalışanlar “iş tamamlama” ($\alpha = 0.97$), üretime dayalı çalışanlar “dikkat dağınıklığından kaçınma” ($\alpha = 0.98$) değerleri elde edilmiştir. SPS, SF-36 ve İş Sınırlamaları Anketi arasında anlamlı ve pozitif ilişkiler olduğu bildirilmiştir.

Dew vd. (2005) tarafından yapılan “Hasta olduğunda çalışmayı seçmek: işyeri presenteeism (Choosing to work when sick: workplace presenteeism)” başlıklı makale çalışmasında, Yeni Zelanda’daki üç farklı çalışma sahasında (küçük bir özel hastane, büyük bir devlet hastanesi ve küçük bir fabrika) gerçekleştirilen mülakatlar ve odak gruplarına dayanmaktadır. Araştırma, presenteeism’in, bu farklı yerlerdeki işçilerin yaşamlarında öne çıkan bir fenomen olduğunu, ancak bunun rasyonalize ediliş şeklinin ve presenteeism besleyen faktörlerin oldukça farklı olduğunu öne sürmektedir. Presenteeism teşvik eden güçlü güçler, araştırma

topluluğunun devamsızlık konusundaki endişesini artırmaktadır. Hem devamsızlık söylemine karşı çıkmak hem de bazı postmodernist teorisyenlerin işyeri ortamlarındaki sağlık uygulamaları ile ilgili olarak seçim konusunda aldıkları görüşleri yumuşatmak için bir presenteeism söyleminin daha belirgin bir şekilde ifade edilmesi gerektiği bildirilmiştir.

Baker-McCleary vd. (2010) “Devamsızlık yönetimi ve presenteeism: çalışanların işe devam etme baskıları ve devam etmenin performans üzerindeki etkisi (Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance.)” başlıklı makale araştırmasında Birleşik Krallık’taki dokuz örnek olay kuruluşunda toplanan görüşmelere dayanmaktadır. Devamsızlık yönetimini ve kavramsal bir “presenteeism” modelini incelemek için iki sektör kuruluşu (bir özel ve bir kamu) çalışılmıştır ve diğer yedi örnek olay incelemesinden elde edilen veriler kullanılarak daha fazla örnek sağlanmıştır. Bu, onu etkileyen bağlamsal ve bireysel faktörlerle birlikte bir “presenteeism” örüntüsünün ortaya çıkmasını sağlamıştır. Önceki araştırmalara ek olarak, “presenteeism” karmaşık bir “presenteeism” olduğunu ve tek boyutlu bir yapı olmadığını, sürekli olarak örgütsel ve bireysel faktörler tarafından şekillendirildiğini bulmuşlardır. Buna ek olarak, performans ve refahın, eylemin kendisinden ziyade “presenteeism” ve devamsızlığa yönelik örgütsel tepki ile daha yakından ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Grinyer ve Singleton (2010) araştırmaları olan “Risk alma davranışı olarak hastalık yokluğu: Kamu sektöründeki örgütsel ve kültürel faktörlerin incelenmesi (Sickness absence as risk-taking behaviour: A study of organisational and cultural factors in the public sector)” başlıklı bu makalede, hastalık izninin uygun olmayan şekilde kullanılmamasına veya “presenteeism” yol açan hem resmi hem de gayri resmi organizasyonel ve kültürel faktörleri incelemişlerdir. İki aşamalı bir araştırma süreci, bu makale için deneysel verileri sağlamıştır. Ön kantitatif araştırma, iki merkezdeki personele gönderilen 200 anketten toplanmıştır. Ancak, bu aşamadan elde edilen sonuçlar yetersiz olmuştur. Bu nedenle makale, kamu sektöründeki tek bir tesiste 30 işçi ile derinlemesine görüşmeler ve odak grupları kullanılarak toplanan nitel verilerden elde edilen bulgulara odaklanılmıştır.

Lalić ve Hromin (2012) “Devamsızlığa karşı Presenteeism: Elle çalışmaya karşı hareketsiz çalışmaya, özele karşı devlet” (Presenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental)” başlıklı

araştırmalarının amaçları, yerleşik işçilerde presenteeism ve absenteeism (devamsızlık) düzeyini belirlemek ve hareketsiz işler yapan kâtiplerde farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir. Amaca ulaşmak için 61'i devlet mülkiyetindeki tersanede istihdam edilen ve 60'ı taşeron işçi olmak üzere, 121 işçi seçilmiştir. Ayrıca 120 kâtip, 60 Telekom posta çalışanı ve 60 polis idaresi çalışanı ile görüşülmüştür. Sonuçlar, RPS-6 testinin bu tür testler için yüksek güvenilirlikle Presenteeismi değerlendirmek için yeterli olduğunu göstermiştir. RAS-6 testi düşük bir güvenilirlik seviyesi göstermiştir ve bu nedenle Absenteeism ile ilgili soruların olduğu ve bu nedenle resmi bir ölçek olarak kabul edilemeyeceği bildirilmiştir. Araştırma sonucunda dört çalışan grubunun tümünün, önemli farklılıklar olmaksızın yüksek pozitif presenteeism sergilediği tespit edilmiştir.

Letvak vd. (2012) “Hemşirelerin presenteeism'i ve hasta tarafından bildirilen bakım kalitesi ve maliyetler üzerindeki etkileri (Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs)” başlıklı araştırmalarında, kesitsel bir anket tasarımı kullanılarak, posta ile gönderilen bir anket aracı kullanılarak, Kuzey Carolina'da lisanslı 2500 hastanede çalışan RN'nin rastgele bir örneği incelenmiştir. Spesifik önlemler arasında, bireysel ve işyeri özellikleri, hasta tarafından bildirilen bakım kalitesi ve hasta güvenliği ile ilgili sorular; sayısal bir ağrı derecelendirme ölçeği, bir depresyon aracı (Hasta sağlığı anketi) ve bir presenteeism aracı (İş verimliliği ve aktivite bozukluğu anketi: genel sağlık) da dâhil edilmiştir. Toplam 1171 tamamlanmış anket dönmüş ve analiz için kullanılmıştır. Yanıt verenler arasında kas-iskelet ağrısı prevalansı %71 ve depresyonun oranı %18 olarak bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğu (%62), 0'dan 10'a kadar bir ölçekte en az 1 presenteeism puanı bildirilmiştir. bu da sağlık sorunlarının iş üretkenliğini en az “biraz” etkilediğini göstermiştir. Ağrı ve depresyon önemli ölçüde “presenteeism” ile ilişkilendirilmiştir.

Yokota vd. (2018) “Hastane hemşirelik personelinde bel ağrısı ile presenteeism arasındaki ilişki (Association of low back pain with presenteeism in hospital nursing staff)” başlıklı araştırmalarında, hastane hemşirelik personelinde akut veya kronik bel ağrısı ile presenteeism arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamışlardır. Denekler, kronik bel ağrısı dönemine ve karşılaştırılan iş üretkenliğine göre üç gruba ayrılmıştır. İş verimliliğinin değerlendirilmesi için iş sınırlama anketi Japonca versiyonu kullanılmıştır. Akut ve kronik bel ağrısının presenteeism üzerindeki etkileri çoklu regresyon analizi modelleri ile

değerlendirilmiştir. Toplamda, değerleri eksik olmayan 765 denek dâhil edilmiştir. Kronik bel ağrısının genel yaygınlığı %64.6, akut Kronik bel ağrısı %47.5 ve Kronik bel ağrısı %17.1 oranlarına sahip olduğu bildirilmiştir. Çoklu regresyon analizinde, akut ağrı ve presenteeism ilişkili olmadığı, tersine, kronik bel ağrısı, zaman yönetimi, zihinsel - kişilerarası ilişki ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Ferreira vd. (2019) tarafından kaynakların korunması teorisini ve iş talepleri-kaynak modelini kullanarak hazırlanmış olan “Günlük olumsuz etki ve duygusal tükenme, işe bağlılık ve presenteeism kısıtlı üretkenlikle nasıl ilişkili? (How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity)” başlıklı bu çalışma, ekonomik kriz yaşayan bir ülkede presenteeism’e bağlı olarak hem duygusal tükenme hem de olumsuz etki ile verimlilik kaybı arasındaki ilişkiye iş katılımının nasıl aracılık edebileceğini araştırmıştır. Güç analizlerini de içeren çok düzeyli doğrusal modelleme sonuçları, olumsuz etki ve duygusal tükenmenin presenteeism’e bağlı üretkenlik kaybını olumlu, iş katılımının ise üretkenlik kaybını olumsuz olarak öngördüğünü göstermişlerdir. Dahası, “bir gün- düzeyinde”, işe bağlılığın, duygusal tükenme ve olumsuz etkinin presenteeism’e bağlı üretkenlik kaybı üzerindeki etkilerine aracılık ettiğini bulmuşlardır.

Haque vd. (2019) tarafından “Algılanan insan kaynakları yönetimi ve presenteeism: Devir niyetlerinin aracılık etkisi (Perceived human resource management and presenteeism: Mediating effect of turnover intentions)” başlıklı olarak hazırlanmış olan makalenin amacı, çalışan devir niyetlerinin algılanan insan kaynakları yönetimi ile presenteeism arasındaki ilişkiye aracılık edici etkisini araştırmaktır. Sosyal değişim teorisini ve yapılandırılmış denklem modellemesini kullanarak, hipotezler 200 tam zamanlı Avustralyalı çalışanın yanıtları kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlara göre, çalışanların “algılanan insan kaynakları yönetimi”nin presenteeism’i ve “çalışan devir niyetlerini” önemli ölçüde etkilediğini göstermiştir. Tahmin edildiği gibi, “algılanan insan kaynakları yönetimi” presenteeism’i olumsuz etkilemiş olup ve “çalışan devir niyetleri” de presenteeism’i olumlu etkilemiştir. “Algılanan insan kaynakları yönetiminin” presenteeism üzerindeki doğrudan etkisi “çalışan devir niyetleri” tarafından tamamen aracılık edildiği bildirilmiştir.

Li vd. (2019) “Hemşirelerde verimlilik kaybı üzerinde presenteeism'in etkisi: sağlığın aracılığı ve genel öz-yeterlik moderasyonu (The effect of

presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general self-efficacy)” başlıklı çalışma Çinli hemşireler arasında Presenteeism’in mevcut durumunu ve sağlığın aracılık etkisini ve presenteeism ile üretkenlik kaybı arasındaki genel öz-yeterliğin hafifletici etkisini araştırmak üzerine yapılmıştır. Sonuçlara göre, bu örnekleme presenteeism hastalığı anketinin ortalamasının 3.2 olduğunu ve presenteeism hastalığı anket puanlarında yaş ve medeni durum açısından anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir. Presenteeism’in, sağlık ve üretkenlik kaybı ile ve sağlık, üretkenlik kaybı ile önemli ölçüde ilişkili olup, genel öz-yeterlik, üretkenlik kaybı ile olumsuz bir şekilde ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Mazzetti vd. (2019) “İş bağımlılığı ve presenteeism: Yönetmel desteğin tamponlayıcı rolü (Work addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support)” başlıklı makale çalışmasında, işkoliklik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide presenteeism’in aracılık etkisi ve yönetmel desteğin hafifletici etkisi incelenmiştir. Bir İtalyan firmasından 1065 çalışanlardan oluşan bir çevrimiçi anket ve hipotezler, bir önyükleme prosedürü kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlara göre, presenteeism’in işkolik ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiş, presenteeism’in arabuluculuk etkisi yönetimsel destekle hafifletildiği bildirilmiş olup, daha düşük destek seviyeleri bildiren çalışanlar için işkolik presenteeism ile ilgili olarak daha yüksek destek alanlara göre daha güçlü olduğu belirtilmiştir. Presenteeism ise daha yüksek seviyelerde iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Tang vd. (2019) “Presenteeism’in hemşirelerde verimlilik kaybı üzerindeki etkisi: sağlığın arabuluculuğu ve genel öz-yeterliğin etkisi” (The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general self-efficacy)” başlıklı çalışmanın amacı, mevcut çalışma durumunu ve presenteeism ile birinci basamak sağlık personelinin farkındalığı arasındaki ilişkiyi araştırmak ve bu ilişkide öz-yeterliğin aracılık etkisini belirlemektir. Çin’in kuzeybatısındaki Shaanxi eyaletindeki 9 hastaneden 580 birincil sağlık personeli ile kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Presenteeism, farkındalık ve öz yeterlik genel bir bilgi anketi, beş yönlü farkındalık anketi, genel öz-yeterlik ölçeği ve presenteeism Stanford ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Aracılık etkisi, bir dizi hiyerarşik çoklu regresyonla analiz edilmiştir. Çalışma katılımcılarının %47.4’ü arasında yüksek bir presenteeism seviyesi bulunmuştur.

Presenteeism, farkındalık ve öz-yeterlik ile negatif olarak ilişkili elde edilmiştir. Farkındalık ve öz yeterlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Öz-yeterliği kontrol ederken, presenteeism ile farkındalık arasındaki ilişki önemsiz olarak belirlenmiştir.

Yang vd. (2019) tarafından “Çin’deki sağlık çalışanları arasında algılanan sosyal destek ve presenteeism: örgütsel bağlılığın arabulucu rolü (Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment)” başlıklı çalışmada, Çinli sağlık çalışanları arasındaki örgütsel bağlılığı inceleyerek presenteeism’deki sosyal desteğin rolünü değerlendirmişlerdir. Çin’de bulunan 4 kentteki 6 hastaneden 1434 sağlık çalışanı presenteeism, sosyal destek ve örgütsel bağlılığı ölçen bir anketi tamamlamıştır. Arabulucu olarak örgütsel bağlılıkla, modeli test etmek için regresyon analizleri ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Sonuçlara göre, örgütsel bağlılık doğrudan presenteeism ile ters orantılı olduğu, iş arkadaşı desteği orta derecede ancak önemli ölçüde ters bir şekilde presenteeism ile ilişkili olmasına rağmen süpervizör desteğinden presenteeism’e giden yolun önemli olmadığı bulunmuştur. Süpervizör desteği ile iş arkadaşı desteği arasındaki ilişki önemli olarak belirlenmiştir. Süpervizör desteği ve iş arkadaşı desteği, örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde olumlu bir şekilde ilişkilendirilmiştir.

Gillet vd. (2020) tarafından “İş taleplerinin, uyku kalitesi ve rahatlama yoluyla hemşirelerin tükenmişliği ve presenteeism üzerindeki etkileri (The effects of job demands on nurses’ burnout and presenteeism through sleep quality and relaxation)” başlıklı araştırmalarında temel amacın, duygusal uyumsuzluk ve iş yükünün presenteeism ve duygusal tükenme üzerindeki dolaylı etkilerini uyku kalitesi ve gevşeme yoluyla araştırmak üzerine olduğu bildirilmiştir. Kesitsel bir tasarım kullanarak, Ekim 2015-Şubat 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmada, kesin olarak, çeşitli Fransız sağlık merkezlerinden hemşirelerden anketi doldurmaları istenmiş olup, kesitsel araştırmalar için STROBE yönergeleri titizlikle takip edilmiştir. 378 hemşire örnekleme ile ampirik bir çalışma yapılmıştır. Hipotezlerimiz doğrultusunda, bulgularımız, duygusal uyumsuzluk ve iş yükünün, uyku kalitesi ve gevşeme ile negatif olarak bağlantılı olduğunu ve bunun da daha düşük presenteeism seviyeleri ve duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu ve iş yükü ve duygusal uyumsuzluk, duygusal tükenme ile doğrudan ve olumlu olarak

ilişkiliyken, duygusal uyumsuzluk presenteeism'in daha yüksek seviyeleriyle ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Ishimaru vd. (2020) tarafından presenteeism'in presenteeism hastalığı ve bozulmuş iş fonksiyonu tanımları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için “Presenteeism'in iki tanımı: hastalıklı Presenteeism ve bozulmuş iş fonksiyonu (Two definitions of presenteeism: sickness presenteeism and impaired work function)” başlıklı çalışmalarında, Japonya'daki bir inşaat şirketinde çalışan 5334 kişiyle ilgili ikincil verileri analiz edilmiştir. Bozulmuş iş işlevi, iş işlevinde bozukluk ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Presenteeism hastalık günü sayısı ile bozulmuş iş fonksiyonu arasında güçlü bir doğrusal ilişki gözlemlendiği bildirilmiştir (tümü $P < 0.001$). Aksine, hastalık devamsızlığı günlerinin sayısı, bozulmuş iş fonksiyonu ile sadece kısmen olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ve en sık görülen sağlık sorunu için tüm seçenekler, zihinsel problemlerden başlayarak, halsizlik ve uyku problemleriyle başlayan bozulmuş iş fonksiyonu ile olumlu bir şekilde ilişkilendirildiği bulunmuştur. Çeşitli kronik sağlık koşulları için ayarlama yapıldıktan sonra bile, presenteeism'in iki ana tanımı arasında güçlü bir ilişki gözlemlenmiştir.

Deng vd. (2020) “Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşanan işçiler arasında ayrımcılığın presenteeism üzerindeki etkisi: olumlu ve olumsuz etkinin orta düzeyde arabuluculuk etkisi (Effect of discrimination on presenteeism among aging workers in the United States: moderated mediation effect of positive and negative affect)” başlıklı bu çalışma, algılanan günlük ayrımcılığın presenteeism'i nasıl etkilediğini ve vicdanlı olmanın, yaşlı çalışanlar arasında ayrımcılık ve pozitif etki arasındaki ilişkiyi nasıl hafiflettiğini incelemeyi amaçlamaya yönelik yapılmıştır. Aracı etkiyi incelemek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Denetlenen arabuluculuk modeli PROCESS tarafından incelenmiştir. Nihai yapısal eşitlik modelinin sonuçları, ayrımcılığın presenteeism ile doğrudan pozitif olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, pozitif duygu, ayrımcılık ve presenteeism ile anlamlı olarak ters orantılı olup, buna ek olarak, olumsuz duygu, ayrımcılık ve presenteeism ile anlamlı pozitif olarak pozitif korelasyon göstermiştir. Denetimli arabuluculuk modelinin sonuçları, daha fazla vicdanlı olanlara kıyasla, daha az vicdanlı yaşlı işçiler arasında algılanan günlük ayrımcılıktan olumlu duygulanımın daha fazla etkileneceğini göstermiştir.

Fiorini vd. (2020) tarafından “Hemşirelerin presenteeism sırasında algılanan iş performansı ve sağlığı: Kişisel ve örgütsel faktörlerle kesitsel ilişkiler (Nurses’ perceived work performance and health during presenteeism: Cross-sectional associations with personal and organisational factors)” başlıklı makale, yaşlı yetişkinlerle çalışan 270 hemşireye uygulanmıştır. Presenteeism sırasında performans kaybı ve hastalık sonuçları ile ilişkili faktörleri keşfetmek için hiyerarşik çoklu regresyon kullanılmıştır. İş performansı ve hastalık sonuçları genellikle presenteeism sırasında zayıf olarak rapor edilmiş olup, daha az olumsuz hastalık algısı ve işe bağlılık, daha iyi iş performansı ve hastalık sonuçlarıyla buna ek olarak, daha büyük yaş ve yönetici desteği de daha iyi iş performansı ve organizasyonel olmayan hastalık nedenleri, daha iyi hastalık sonuçlarıyla ilişkilendirilmiştir. Presenteeism sırasındaki performans seviyeleri ve hastalık sonuçları, hastalıkla ilgili, bireysel, tutumsal ve organizasyonel faktörlerin bir kombinasyonu ile ilişkili olduğunda belirtilmiştir.

Mosteiro-Díaz vd. (2020) “Hemşirelerde Presenteeism: İspanyol, Portekizli ve Brezilyalı hemşirelerin karşılaştırmalı çalışması (Presenteeism in nurses: comparative study of Spanish, Portuguese and Brazilian nurses)” başlıklı makalede amaç üç hemşire örneği arasında presenteeism düzeylerini karşılaştırmak ve presenteeism ile sosyodemografik ve mesleki özellikler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzerine yapılmıştır. Üç farklı ülke (Oviedo - İspanya, Porto - Portekiz ve Sao Paulo - Brezilya) bağlamında çok merkezli, kesitsel bir çalışma yürütülmüştür. Hastanelerde ve birinci basamak sağlık hizmetlerinde görev yapan hemşireler kayıt altına alınmıştır. Bilgilendirilmiş onam ve veri toplama anketleri elden teslim edilmiştir. Bu çalışmada Stanford presenteeism Scale-6 uygulanmıştır. Çalışmaya toplamda 659 hemşire katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Portekizli hemşireler daha fazla presenteeism yaygınlığını ve bunu Brezilyalı ve İspanyol hemşireler izlediği, buna ek olarak erkek katılımcıların hasta olduklarında işi tamamlama kapasitesinin kadın katılımcılara göre daha düşük olduğunda bildirilmiştir.

Pei vd. (2020) doktorların hazır bulunuşu ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi keşfetmek ve hazır bulunma ile ilişkili diğer faktörleri belirlemek üzerine yapılan “Doktorların presenteeism’i ve iş tükenmişliği arasındaki ilişki: Çin’de kesitsel bir anket çalışması (The association between doctors’ presenteeism and job burnout: a crosssectional survey study in China)” başlıklı çalışmada, presenteeism

ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi lojistik modellerle belirlemiş olup, presenteeism ile iş tükenmişliği arasındaki ilişki araştırılmış ve iş faktörlerinin etkisi değerlendirilmiştir. Presenteeism, katılımcıların %30.70'si tarafından rapor edilmiştir. MBI-GS kullanan tüm doktorların %86.8'i orta düzeyde iş tükenmişliğine sahip olduğu ve %6.0'ı (n = 82) ciddi iş tükenmişliği sonucuna ulaşmıştır. Lojistik regresyon analizi, orta, yüksek derecede duygusal tükenme ve yüksek derecede sinizmi olan doktorların presenteeism'i uygulama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir.

Côté vd. (2021) tarafından “Presenteeism ile iş tatmini arasındaki ilişki: İşe bağlılığı ve algılanan kurumsal desteği kullanan aracılı bir moderasyon modeli İşe bağlılığı ve algılanan örgütsel desteği kullanan aracılı bir moderasyon modeli (The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support.)” başlıklı araştırma makalelerinde çaba - iyileştirme teorisine dayalı olarak, bu çalışma presenteeism ile iş tatmini arasındaki ilişkide işe bağlılığın aracı etkisi değerlendirilmiştir. Algılanan örgütsel desteğin, işe bağlılık - iş tatmini ilişkisinin bir moderatörü olarak ele alınmasını önermiştir. Aracılı bir moderasyon modeli şeklinde sunulan bootstrapped regresyon analizlerinin sonuçları olarak: birincisi, presenteeism, işe bağlılık ve iş tatmini ile olumsuz olarak ilişkili olduğunu, ikinci olarak, işe bağlılık, presenteeism'in iş tatminini etkilediği faktörlerden birisi olduğunu ve üçüncüsü, algılanan örgütsel destek, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi yumuşattığı sonuçlarını göstermiştir. Böylelikle düşük bir iş bağlılığı seviyesinde, organizasyon tarafından desteklendiğini hissetmek iş tatmini üzerinde bir fark yarattığı bildirilmiştir.

Huang vd. (2021) “Lider - üye değişimi, çalışan değişim niyeti ve presenteeism: algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü (Leader-member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support)” başlıklı makalelerinde Tayvan'daki beş yüksek teknoloji şirketinde 124 bölüm yöneticisi ve 241 ekip üyesinden oluşan bir örneğe dayanan deneysel bir çalışmada hipotez testi için yapısal eşitlik modelleme analizi kullanılmıştır. Sonuçlara göre, algılanan organizasyon desteğinin çalışanların ciro niyetini önemli ölçüde etkilediğini ve lider-üye değişimi ile ciro niyeti arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymaktadır. Buna ek olarak, çalışanların presenteeism'i, algılanan lider-üye değişiminden etkilendiği bildirilmiştir.

Ishimaru ve Fujino (2021) “Japon hizmet sektöründe çalışma tarzı ve Presenteeism arasındaki ilişki (Association between work style and presenteeism in the Japanese service sector)” başlıklı bu çalışma, büyük bir hizmet sektörü şirketinde çalışan profillerinden, çalışan devam kayıtlarından ve bir anketten veri çıkarmıştır. Çalışma tarzı değişkenlerinin İş sınırlamaları anketi endeks puanına katkılarını tahmin etmek için çoklu doğrusal regresyon yapılmıştır. Toplamda 21500 katılımcı analiz için uygun bulunmuştur. İş kısıtlamaları anketi endeksi, haftada 35-39 saat çalışanlara kıyasla < 35 saat/haftada çalışanlar için daha düşük ve haftada 40-44 saat veya haftada ≥ 45 saat çalışanlar için daha yüksek elde edilmiştir. Ekip yöneticisinin pozisyonu, yapılan anket endeksi ile pozitif olarak ilişkilendirilirken, üst düzey yönetici ve yarı zamanlı personel pozisyonları, yönetici olmayanlara kıyasla, anket endeksi ile negatif olarak ilişkilendirilmiştir. Uzaktan çalışanlar önemli ölçüde daha düşük anketi endeks puanlarına sahip olduğu bildirilmiştir.

Liu vd. (2021) tarafından yapılan “Takım farkındalığının hemşirelerin presenteeism’i üzerindeki etkisi: duygu oluşturma perspektifinden kesitsel bir çalışma (The influence of team mindfulness on nurses’ presenteeism: A cross-sectional study from the perspective of sensemaking)” başlıklı çalışmalarında amaç, ekip farkındalığının hemşirelerin presenteeism’in üzerindeki etkisini araştırmaktır. Sonuçlara göre, takım farkındalığı hemşirelerin presenteeism’ini azalttığı bildirilmiştir. Hemşire yöneticilerinin kendilerini ekip farkındalığını geliştirmeye, algılanan empatik ilgiyi ve algılanan içeriden durumu teşvik edecek bir atmosfer oluşturmaya ve resmi bir organizasyon yapısını teşvik etmeye adanmaları gerektiği bildirilmiştir.

Lohaus vd. (2021) tarafından yapılmış olan “Hastayken çalışmak her zaman kötü değildir – presenteeism’in olumlu etkileri (Working while ill is not always bad-positive effects of presenteeism)” başlıklı makaleye göre, içerik modelinde açıklanan tüm varsayılan olumlu etkilerin alakalı olduğunu ortaya koyduğu bildirilmiştir. Olumlu etkilerin çoğu, presenteeism gösteren katılımcılar tarafından, göstermeyenlere kıyasla önemli ölçüde daha yüksek derecelendirilmiş olup, olumlu etkiler, presenteeism’i gösteren katılımcılar için önemli ölçüde presenteeism eğilimini (ayarlanmış $R^2 = 0.20$) öngörmüştür. Buna ek olarak, olumlu etkilerin genel bir değerlendirmesi önemli ölçüde presenteeism ile daha düşük bir derecede ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Min vd. (2021) “Vardiyalı ve vardiyasız hemşirelerde presenteeism hastalığı: kullanma beşinci kısım Kore çalışma koşulları araştırması (Sickness presenteeism in shift and non-shift nurses: using the fifth Korean working conditions survey)” başlıklı bu ikincil veri analizi çalışmasında, presenteeism hastalığıyla ilişkili faktörleri belirlemek için çok değişkenli bir lojistik regresyon kullanılmıştır. Genel olarak, katılımcıların %21.8’i presenteeism hastalığı yaşadığını bildirilmiştir. Vardiyalı hemşireler, vardiyalı hemşirelere göre daha fazla presenteeism hastalığı yaşamıştır. Presenteeism hastalığı, iş sırasında dinlenme molası vermeyen vardiyalı hemşirelerde ve hızlı dönüş yaşayan hemşirelerde daha büyük olarak elde edilmiştir. Buna ek olarak, uyku bozukluğu yaşayan vardiyalı hemşirelerde presenteeism hastalığı olasılığı yaklaşık dört kat ve sağlık sorunları yaşayan vardiyalı hemşirelerde yaklaşık dört kat daha yüksek olduğu görülmüştür. Vardiyasız hemşireler arasında, haftada 53 saat ve üzeri çalışanlarda presenteeism hastalığı olasılığı yaklaşık 15 kat daha yüksek olarak tespit edilmiştir.

Mouna vd. (2021) “Küçük ve orta ölçekli işletmelerde presenteeism: sağlık üzerindeki belirleyiciler ve etkiler (Presenteeism in small and medium-sized enterprises: Determinants and impacts on health)” başlıklı bu çalışma, aynı zamanda şirket büyüklüğünün bu ilişkiler üzerindeki moderatör etkisini de incelemektedir. Psikososyal riskler, presenteeism ve sağlık arasındaki ilişkiyi test etmek için, örnekleme sadece 2 ila 199 çalışandan oluşan küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan kişiler dâhil edilmiş ve toplamda 2525 KOBİ çalışanı ankete katılmıştır. Psikososyal risk ve presenteeism presenteeism’e maruz kalmadaki farklılıkları ve boyutun psikososyal riskler, presenteeism ve sağlık arasındaki ilişki üzerindeki hafifletici etkisini test etmek için, EQCOTESST’in orijinal örnekleme alınmıştır. Sonuçlara göre, iş talepleri, sosyal destek ve çaba-ödül dengesizliği ve presenteeism arasındaki ilişkileri doğrulamaktadır.

Rainbow vd. (2021) “Riskli iş: hemşirelikte presenteeism’in öncüllerinin ve sonuçlarının aracılı bir modeli (Risky Business: A Mediated Model of Antecedents and Consequences of Presenteeism in Nursing)” başlıklı çalışmada önerilen modeldeki ilişkileri ve genel model uyumunu test etmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre hemşirelik modelindeki presenteeism, bütünsel olarak önemli presenteeism öncüllerini ve sonuçlarını açıklanmıştır. Çalışma ortamı, algılanan stres ve iş-yaşam dengesi ve presenteeism arasında

önemli ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca presenteeism ile gözden kaçan bakım ve tükenmişlik arasında da anlamlı ilişkiler olduğu bildirilmiştir.

Shan vd. (2021) “Hemşirelerde presenteeism: hemşirelerin ve başhemşirelerin perspektiflerinden yaygınlık, sonuçlar ve nedenleri (Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses)” başlıklı çalışmalarında hemşirelerde yüksek presenteeism gerçekleşme oranları, bireysel sonuçlar üzerindeki etkilerini keşfetmek için kendi kendine bildirilen yöntemler kullanılarak kapsamlı bir şekilde araştırılmıştır. Bu kesitsel çalışmaya Çin’in Henan Eyaletindeki beş hastaneden 481 hemşire ve 282 başhemşire katılmıştır. Hemşire presenteeism’in neden olduğu parasal kaybı tahmin etmek için beşerî sermaye yöntemi kullanılmıştır. Son 6 ayda hemşirelerin %94.25 ve başhemşire açısından %82.08’inin presenteeism yaşadığını tespit edilmiştir. Hemşire ve başhemşirelerden alınan presenteeism raporlarına göre yıllık parasal zararın sırasıyla 4.38 milyar Yen ve 2.88 milyar Yen olduğu bildirilmiştir.

2.5.2 Örgütsel Dışlanma Alanında Yapılan Araştırmalar

2.5.2.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Yıldırım (2016) “Örgütlerde dışlanma, sinizm ve pozitif-negatif duygusallık arasındaki ilişkiler: Pozitif ve negatif duygusallığın aracılık rolü” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasında, veriler mobilya işletmelerinde çalışan kişileden tarafından sağlanmıştır. Demografik değişkenlere yönelik sorular sorulmuş olup, çalışmada ANOVA, regresyon, korelasyon, t testi ve Baron Kenny aracılık analizlerinden faydalanılmıştır. Korelasyon analizleri bulgularına göre; dışlanma ile sinizm arasında, dışlanma ile negatif duygusallık arasında ve negatif duygusallık ile sinizm arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Pozitif duygusallık ve dışlanma arasında ve sinizm ve pozitif duygusallık arasında negatif yönde sonuçlar elde edilmiştir.

Kumral (2017) “İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü” başlıklı yüksek lisans tezi uygulama ve teorik olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. İzmir’deki devlet hastanelerinde çalışan 200 hemşireye anket uygulanmıştır. Araştırmada, veri toplama aracı kapsamında Örgütsel Sessizlik ölçeği, İşyeri Nezaketsizliği ölçeği ve Örgütsel Dışlanma ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlara göre; işgörenlerin maruz kaldıkları işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel sessizliğe sebep olduğu ve işyeri nezaketsizliğinin, örgütsel dışlanma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Örgütsel

dışlanmanın, örgütsel sessizlik üzerinde anlamlı yönde bir etki verdiği bildirilmiştir. Örgütsel sessizlik ve işyeri nezaketsizliği ilişkisinde örgütsel dışlanmanın kısmi aracılık rolüne sahip olduğu söylenmiştir.

Dönmez (2018) “Tekirdağ’da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyi” başlıklı yüksek lisans tezinde Örgütsel Dışlanma Ölçeği kullanılmış ve SPSS programıyla elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuçlara göre 2017-2018 eğitim öğretim yılında Tekirdağ’da görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeylerinin düşük olduğu bulunmuş ve öğretmenlerin örgütsel dışlanma düzeyine bakıldığında medeni durum haricindeki diğer özellikler açısından herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

Elmas (2018) tarafından “Karanlık üçlü ve örgütsel dışlanma arasındaki ilişki üzerine bir araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi; “karanlık üçlü” kişilik özellikleri ile “örgütsel dışlanma” arasındaki ilişkiyi araştırmak ve bu ilişkinin yönünü tespit etmek ve bireylerin iş hayatlarındaki kişilik yapılarını ele alarak bulundukları örgütten dışlanıp dışlanmadıklarını belirlemek için yapıldığı bildirilmiştir. Araştırmanın örneklemi 300 katılımcıdan oluşmaktadır. Sonuçlara göre, örgütsel dışlanma ve karanlık üçlü kişilik yapısına göre; medeni hal, cinsiyet ve personel değişkenlerine göre farklılığın olmadığı bildirilmiştir. Çalışanların örgütsel dışlanmalarında eğitim, gelir düzeyleri ve yaş açısından anlamlı yönde bir farkın belirlenmediği bildirilmiştir.

Gürsel’in (2018) “Örgütsel sessizlik ve sinizm ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracılık rolü: Belediye çalışanları üzerine bir inceleme” başlıklı doktora tezinin çalışma grubu, toplam 510 kişiden oluşmaktadır. Sonuçlara göre, katılımcıların örgütsel sinizm eğiliminin ve örgütsel dışlanma algısının düşük seviyede, örgütsel sessizlik algısının ise orta seviyede olduğu bildirilmiştir. Örgütsel sessizlik boyutları durumunda en yüksek ortalamanın örgüt yararına sessizlik, en düşük ortalamaya sahip boyutun ise kabullenici sessizlik olduğu belirlenmiştir.

Yarmacı (2018) “İşgörenlerin örgütsel dışlanma algılarının örgütsel sessizlik ve olumsuz durumları bildirme eğilimlerine etkisi: Otel işletmeleri örneği” başlıklı doktora tezinin sonuçlarına göre, katılımcıların örgütsel dışlanma algıları; otelin konumu, çalışılan departman, sektörde çalışma süresi ve işletme çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık sergilemiştir. İşgörenlerin örgütsel sessizlik

düzeylerinde; otelin konumu, eğitim düzeyi, sektörde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi ve gelir düzeylerine göre farklılık olduğu bildirilmiştir.

Yılmaz (2018) “İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma ve örgütsel uyum algıları arasındaki ilişki” başlıklı yüksek lisans tezinde; ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel uyum algıları ve örgütsel dışlanma arasında bir ilişkinin olup olmadığı üzerine yapılmıştır. Çalışma ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerden oluşmuştur. İlişkisel Tarama Modeli çalışmada kullanılmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel dışlanma algılarının “çok düşük” düzeyde ve örgütsel uyum düzeylerinin “yüksek” düzeyde olduğu bildirilmiştir.

Bıyık-Çalışkan (2019) “Sosyal etki kuramı bağlamında kişilerarası toksik iletişimin işyerinde dışlanma davranışı üzerine etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasını; sağlıklı bir kurum ortamı yaratmanın önünde engel teşkil eden toksik iletişim olgusunu anlamak, kaynağını açıklamak ve çalışma yaşamında gruplar veya kişi üzerinde dışlanma davranışına olan etkisini belirlemek için yapmıştır. Sonuçlara göre, bezdirici duygular ve işyerinde dışlanma arasında anlamlı yönde ve pozitif yönde orta düzeyde bir durumun bulunduğu bildirilmiştir.

Gültaç (2019) “Örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinin örnekleminde Muş Devlet Hastanesi’nde görev yapan 298 hastane çalışanı bulunmaktadır. Verilerin toplanmasında İşyerinde Dışlanma Ölçeği, İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği ve Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlara göre, alt boyutları ile işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sapma arasında ve alt boyutları ile işyerinde dışlanma ve örgütsel sapma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiştir. Buna ek olarak işyeri nezaketsizliği ve işyerinde dışlanma arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Polat (2019) “Yükseköğretim örgütlerinde güç bağlamında akademik dışlanmışlık kavramının incelenmesi” başlıklı doktora tezi çalışmasında; bölüm başkanları ya da idarecilerin kullandıkları güç türleri ve dışlanmışlık düzeyleri belirlenmeye çalışılarak örgütsel güç faktörleri ile dışlanma arasında bulunan ilişki ve yordama düzeylerini belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada Korelasyonel Desen kullanılmıştır. 2016-2017 yılları içerisinde Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında profesör, doktor öğretim üyesi, doçent, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi olarak çalışan öğretim elemanları evren olarak belirlenmiştir. 725 öğretim elemanı ile araştırmada veri toplamak için 13 maddeden oluşan 5’li Likert tipindeki

“İşyerinde Dışlanma Ölçeği” ve 40 maddelik 5’li Likert tipinde uygulanan “Okullarda Örgütsel Güç Ölçeği” kullanılmıştır. Sonuçlara göre, bölüm başkanı veya idarecilerin en çok yasal gücü kullandıkları bildirilmiştir. İş yerinde dışlanma algıları, güç bağlamında, düşük düzeyde elde edilmiştir. Örgütsel güç faktörlerinin, katılımcıların iş yerinde dışlanma algılarının ortalamasını yordama gücü, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Aydın ve Akın (2020) “Örgütsel Dışlanma ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların İncelenmesi” başlıklı çalışmalarında bireylerin örgütsel dışlanmaları ile sosyal kaytarma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma bulgularına göre, örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma arasında küçük düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. İşyerinde işleyişin verimli bir şekilde yürütülmesi için bireyler arasında uyum sağlanması gerekmektedir. Bu uyumun sağlanması yöneticilerin görevidir. Örgütsel dışlanma ve sosyal kaytarma davranışlarının işyerinde yaşanmaması için yöneticilere; çalışanların ilgi alanları, sahip olduğu yetenekleri ve uzmanlık alanlarına uygun görevlendirmeler yapmaları gerektiği, çalışanların işyerinde kendilerini daha iyi hissedecekleri gruplar içerisinde yer almalarını sağlamaları ve işyerinde çalışma huzurunu bozan çalışanlara karşı gerekli önlemleri almaları önerilmiştir.

Erer (2021) “Örgütsel Dışlanma Algısının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Rolü” başlıklı çalışmada banka çalışanlarının örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetlerine etkisinde örgütsel bağlılığın aracı rolünü belirlemeyi amaçlamıştır. Konya şehir merkezinde görev yapan 373 özel banka personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örgütsel dışlanma algısının, personelin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü etkilemekte olduğu, örgütsel bağlılık üzerinde ise negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, banka personelinin örgütsel dışlanma algılarının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın kısmi aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir.

2.5.2.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Leung vd. (2011) “Hizmet kuruluşlarında işyerinde dışlanmanın etkisi (The impact of workplace ostracism in service organizations. International Journal of Hospitality Management)” başlıklı çalışmalarında, kişisel ve durumsal belirleyicilerin işe bağlılık ve hizmet performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Çalışmada, kaynakların korunması teorisine dayanarak, işyerinde dışlanmanın işe bağlılığı ve hizmet performansını azaltacağı ve yüksek düzeyde nevrotik bireylerin dışlanmaya daha yatkın olduğu varsayılmıştır. Oluşturulan modeli test etmek için, 19 Çin otelindeki 304 süpervizör-yardımcı çiftlerden boylamsal veriler toplanmıştır. Bulgulara göre, işyerinde dışlanma, hizmet performansı ile olumsuz bir şekilde ilişkilidir. İşyerinde dışlanma, iş bağlılığı yoluyla çalışanın hizmet performansını olumsuz yönde etkilemekte ve nevrotiklik, işyerinde dışlanmanın işe bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi ve hizmet performansı üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirmektedir.

Wu vd. (2012) tarafından yapılan “İşyerinde dışlanma ile başa çıkma: Çalışanların psikolojik sıkıntılarında değer verme ve politik becerinin rolleri (Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress)” başlıklı Çin’de petrol ve gaz firmasında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, işyerinde dışlanma ve iş stresi ile duygusal bitkinlik ve iş depresyonu arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada, politik yeteneklerin ve kaynaşmanın, işyerinde dışlanma ve psikolojik acı arasındaki ilişkiyi yumuşattığı bildirilmiştir. Wu, Wei ve Hui (2011) tarafından Çin’de petrol ve gaz firmasında çalışanlar üzerinde yapılan çalışmada, dışa dönük olma, performans ve uzlaşmacılık ile işyerinde dışlanma arasında negatif, nevrotiklikle ise pozitif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Robinson vd. (2013) “İş yerinde görünmezlik: entegre bir iş yerinde dışlanma modeli (Invisible at work: an integrated model of workplace ostracism. Journal of Management)” başlıklı çalışmalarında, kuruluşlarda dışlanma ile ilgili literatürün incelemesi, entegrasyonu ve uzantısı hakkında bilgiler sunmuşlardır. İlk olarak, mevcut tanımları gözden geçirip uyumlu bir tanım geliştirerek, işyerinde dışlanmanın temel özelliklerini belirleyerek ve onu mevcut organizasyonel yapılardan ayırarak, dışlanmaya kavramsal netlik katmaya çalışmışlardır. Daha sonra, organizasyonlarda geniş bir dışlanma modeli geliştirmişlerdir. Bu model, dışlanma ile ilgili bulguları örgütlere entegre etmeye ve bu konudaki teorileri genişletmeye hizmet etmiştir. Farklı dışlanma türlerine neden olabilecek örgütsel faktörleri belirleyerek, işyerinde dışlanma deneyimini yumuşatarak ve hedeflerin tepkilerini yumuşatarak kararlı bir organizasyonel odak alındığını bildirmişlerdir.

Ferris vd. (2015), “Dışlanma, benlik saygısı ve iş performansı: Ne zaman kendimizi doğrularız ve ne zaman geliştiririz? (Ostracism, self-esteem, and job

performance: when do we self-verify and when do we self-enhance?)” başlıklı araştırmalarında, dışlanmış çalışanların özsaygılarının eksikliğiyle paralel olarak daha düşük öz saygı gösterdiklerini ve vatandaşlık davranışına daha az katıldıklarını bulmuşlardır.

Erkutlu ve Chafra’nın (2016) “Davranışsal bütünlüğün işyerinde dışlanma üzerindeki etkisi: Narsistik kişiliğin ve psikolojik mesafenin ılımlı rolleri (Impact of behavioral integrity on workplace ostracism: The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance)” başlıklı araştırmalarının amacı, liderin davranışsal bütünlüğü ile işyerinde dışlanması arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide narsistik kişiliğin ve psikolojik mesafenin ılımlı rolünü test etmektir. Türkiye’deki 13 devlet üniversitesinden veriler toplanmıştır. Örneklem, rastgele seçilen 1.003 fakülte üyesi ve fakültelerinin dekanlarını içermektedir. Narsistik kişilik ve psikolojik mesafenin davranışsal bütünlük ve işyerinde dışlanma ilişkisi üzerindeki moderatör rolleri, moderatörlü hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir.

Gkorezis ve Bellou (2016) “İşyerinde dışlanma ve bilgi alışverişi arasındaki ilişki: kendine hizmet davranışının aracılık rolü (The relationship between workplace ostracism and information exchange: the mediating role of self-serving behavior)” başlıklı çalışmada, işyerinde dışlanma ve bilgi alışverişi arasındaki ilişkiye kendine hizmet davranışının aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Sonuçlara göre, kendi kendine hizmet davranışının, işyerinde dışlanmanın çalışanların bilgi alışverişi üzerindeki etkisine tam olarak aracılık ettiğini gösterdiğini bildirmişlerdir.

Gkorezis vd. (2016) “Hemşirelikte işyerinde dışlanma ve çalışan sessizliği: örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü (Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification)” başlıklı araştırmalarında, işyerinde dışlanmanın hemşirelerin hasta güvenliğine yönelik sessizliği üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisini örgütsel özdeşleştirme yoluyla incelemişlerdir. Veriler, Kasım 2014 - Ocak 2015 tarihleri arasında Kıbrıs’ta bir devlet hastanesinde çalışan 157 hemşireden toplanmıştır. Mevcut hipotezleri incelemek için önyükleme analizi ve Sobel Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar, işyerinde dışlanmanın hemşirelerin hasta güvenliğine yönelik sessizliği üzerinde etkili olduğunu göstermiştir. Dahası, bu etkiye kısmen örgütsel kimlik aracılığıyla aracılık edilmiştir. Hemşireler arasında işyeri dışlanması; hemşirelerin tutumun ve

davranışını, yani örgütsel özdeşleşmeyi ve çalışan sessizliğini önemli ölçüde etkilediği bildirilmiştir.

Zhao ve Xia (2016) “İşyerinde dışlanma ve bilgi biriktirme arasındaki eğrisel ilişkinin incelenmesi (An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding)” başlıklı çalışmalarında amaç, kaynakların korunması teorisini kullanarak işyerinde dışlanma (süpervizör ve iş arkadaşı) ile bilgi biriktirme arasındaki eğrisel ilişkiyi araştırmaktır. Buna ek olarak, makale, çalışanların dışlanmaya tepkisini etkileyebilecek olası bir durumsal bağlamı (siyasi beceri) öngörmektedir. Yazarlar, iki dalgalı bir araştırma tasarımı kullanarak, Çin’in çeşitli şirketlerinde 240 örnekten veri toplamışlardır. Hipotezleri test etmek için hiyerarşik regresyon modellerini kullanılmışlardır. Yazarlar, işyerinde dışlanma (süpervizör ve iş arkadaşı) ile bilgi biriktirme arasındaki ilişkinin U şeklinde olduğunu bulmuşlardır. Buna ek olarak, siyasi beceri, işyerinde dışlanma ile bilgi biriktirme arasındaki bağlantıyı, U-biçimli birliğin siyasi beceride daha düşük yerine daha yüksek insanlar için daha güçlü olmasını sağlayacak şekilde hafiflettiğini bildirmişlerdir.

Al-Atwi (2017) “İşyerinde dışlanmanın pragmatik etkisi: teorik bir modele doğru (Pragmatic impact of workplace ostracism: toward a theoretical model)” başlıklı çalışmada, amaç, dışlanmanın performans üzerindeki pragmatik etkisini araştırarak dışlanma literatürünü genişletmektir. Dışlanma, işyeri, sosyal ilişkiler ve güçlendirme yapıları tartışılmıştır. Daha sonra işyerinde dışlanmanın neden ve hangi koşullar altında çalışanların performansını zayıflattığını açıklayan teorik bir çerçeve ile geliştirilmiştir. Yazar, güçlendirme yapılarının dışlanma ile rol içi ve ekstra rol performansı arasındaki bağlantıya aracılık ettiğini bildirmiştir. Buna ek olarak, ilişkisel bağlantıların dışlanma ve güçlendirme yapıları arasındaki olumsuz ilişkiyi performans üzerinde tamponladığı ve dışlanmanın performans üzerindeki olumsuz dolaylı etkisini zayıflattığı öne sürülmüştür.

Khajepour vd. (2017) “İşyerinde dışlanma ile iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti: iş doyumunun aracı rolü ile ilişkisi (Relationship of workplace ostracism with job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention: mediating role of job satisfaction)” başlıklı araştırmalarında, işyerinde dışlanmanın iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti ile nedensel ilişkisini, iş doyumunun aracılık rolüyle incelemişlerdir. İstatistik popülasyonu, Gotvand Şehrindeki Su ve Enerji

Şirketi'nin tüm personelini ve aralarında 182 kişinin basit rastgele örnekleme ile seçilen ortak firmaları içermiş olup, elde edilen sonuçlara göre, işyerinde dışlanmanın iş tatmini, iş performansı, örgütsel vatandaşlık davranışı, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini desteklediğini, iş yerinde dışlanmanın örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyetine iş tatmini yoluyla dolaylı etkisinin de anlamlı olduğunu bildirmişlerdir. Sonuç olarak kuruluşların, işyerindeki sosyal ilişkileri güçlendirerek iş tatminini, iş performansını ve örgütsel vatandaşlık davranışını artırabileceğini ve ayrıca işten ayrılma niyetinde bir artışı önleyebileceğini belirtmişlerdir.

Chung (2018) “İşyerinde dışlanma ve işyeri davranışları: Algılanan stres ve psikolojik güçlenmenin ılımlı bir arabuluculuk modeli (Workplace ostracism And workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment)” başlıklı araştırmada, işyerinde dışlanma ve davranışsal sonuçlar arasındaki bağlantıyı anlamak için çok sayıda altta yatan mekanizmayı incelemiştir. Dışlanmanın kişilerarası bir stres unsuru olduğu öne sürülmüş; ancak araştırma, işyerinde dışlanmayı stres perspektifinden incelememiştir. Bu nedenle çalışma, işyerinde dışlanma ile yardım etme davranışı, seslendirme davranışı ve görev performansı arasındaki ilişkilerde algılanan stresin aracılık etkisini araştırmıştır. Çalışma ayrıca algılanan stres ve davranışsal sonuçlar arasındaki ilişkiler için psikolojik güçlendirmenin hafifletici etkisini de araştırmıştır. Sonuçlar, işyerinde dışlanmanın bir stres unsuru olduğunu ve psikolojik güçlendirmenin dışlanmanın davranışsal sonuçlar üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletebileceğini göstermiştir.

Jahanzeb vd. (2018) tarafından “Süpervizör dışlanması ve savunmacı sessizlik: farklı ihtiyaçlar yaklaşımı (Supervisor ostracism and defensive silence: a differential needs approach)” başlıklı araştırmada; yeterlilik ihtiyaçlarına yönelik tehditlerin ardışık aracılık etkilerini ve süpervizör dışlanması ile duygusal tükenme arasındaki savunmacı sessizliği, ihtiyaç-tehdit/ihtiyaç geliştirme çerçevesi ile açıklanan ardışık aracılık etkileri araştırılmıştır. Pakistan’da hizmet sektörü kuruluşlarında görev yapan 300 çalışandan iki ölçüm noktasında zaman gecikmeli veriler toplanmıştır. Sonuç olarak amirlerin savunmacı sessizliğin nedenlerini tahmin edebileceklerini ve çalışanların psikolojik güvenliğini kolaylaştırmak için hedefli stratejiler planlayabilecekleri bulgusuna ulaşılmıştır.

De Clercq vd. (2019) “İşyerinde dışlanma ve iş performansı: öz-yeterlik ve iş seviyesinin rolleri (Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level)” başlıklı araştırmasında öz-yeterliğin engelleyici rolünün çalışanların iş düzeyine göre nasıl değişebileceği de değerlendirilmiştir. Nicel veriler, Pakistan kuruluşlarındaki çalışanlar ve onların amirleri arasında yapılan bir anketten elde edilmiştir. İşyerinde dışlanma, iş performansı ile olumsuz olarak ilişkilidir, ancak bu ilişkinin daha yüksek öz-yeterlik düzeylerinde daha zayıf olduğu, öz yeterliliğin engelleyici rolünün özellikle daha yüksek iş seviyelerinde çalışanlar arasında güçlü olduğu bildirilmiştir.

Zhang (2019) “İşyerinde dışlanmanın etik olmayan örgütsel yanlısı davranışlar üzerindeki etkisi (Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors)” başlıklı çalışmada; işyerinde dışlanmanın etik olmayan örgütsel yanlısı davranış üzerindeki etkisini, işyeri maneviyatı değerinin moderatör rolüne odaklanarak incelemeyi amaçlamıştır. Teorik model, Çin’in Shanxi eyaletlerindeki farklı şirketlerde 434 çalışandan toplanan veriler kullanılarak test etmiştir. Sonuçlara göre, dışlanmış bireylerin, organizasyonla yüksek değerli uyumu benimsediklerinde, etik olmayan örgüt yanlısı davranış gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğunu bulunmuştur.

Akhtar vd. (2020) “Çalışma ortamı üçlüsünün gri tonu - süpervizör dışlanması ve algılanan örgütsel engelin çalışanların davranışları üzerindeki etkisi: denetimli bir arabuluculuk modeli (Grey shade of work environment triad - effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees’ behaviour: a moderated-mediation model)” başlıklı olan ve Moderated Arabuluculuk Modeline dayanan çalışmalarında, denetçi dışlanması ile etik olmayan iş davranışı arasındaki ilişkide uygunluk cephelerinin dolaylı etkisini araştırmışlardır. Pakistan’daki hizmet sektörü çalışanlarından ve 264 meslektaşından gelen çok dalgalı ve iki kaynaklı verileri kullanan yazarlar, Hayes ve Preacher Moderated-Arabuluculuk Tekniğini kullanarak önerilen çerçeveyi test etmişlerdir. Bulgulara göre, denetçi dışlanmasının; işyerinde etik olmayan davranışları teşvik ettiğini ve uygunluk cephelerinin bu doğrudan ilişkiye aracılık ettiğini bildirmişlerdir. Dahası, yazarlar, algılanan örgütsel engelin, denetçi dışlanması ve uygunluk cepheleri arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini ve algılanan örgütsel engelin aracılık edilen ilişkiyi yumuşattığını doğruladığını ifade etmişlerdir.

Al Hasnawi ve Abbas (2020) “Paradoksal lider davranışları ile örgütsel atalet arasındaki ilişkide arabulucu bir değişken olarak işyerinde dışlanma (Workplace ostracism as a mediating variable in the relationship between paradoxical leader)” başlıklı araştırmalarının amacı, paradoksal lider davranışlarının örgütsel atalet üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkisini, işyerinde dışlanmanın aracılık rolü üzerinden incelemektir. Bulgulara göre, paradoksal lider davranışlarının işyerinde dışlanma ve örgütsel atalet üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur. Ek olarak, işyerinde dışlanma örgütsel atalet üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca çalışma, işyerinde dışlanmanın paradoksal lider davranışları ile örgütsel atalet arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini deneysel olarak desteklemektedir. Bir örgütün liderlerinin davranışlarında paradoksal davranışlar ortaya çıktığında, çalışanlar arasında işyerinde dışlanmanın ortaya çıkması üzerinde bir etkisi olacaktır, dolayısıyla daha sonra örgütsel atalet ortaya çıkacaktır.

Choi (2020) “İşyerinde dışlanmanın çalışanların performansı üzerindeki etkisine ilişkin bir çalışma: algılanan örgütsel desteğin hafifletici etkisi (A study of the influence of workplace ostracism on employees’ performance: moderating effect of perceived organizational support)” başlıklı araştırmasında işyerinde dışlanma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi geliştirmiş ve test etmiştir. Bunun için, bu çalışmada bir anket yöntemi ve 256 Koreli çalışan ve amirlerinden alınan çok kaynaklı verilerle çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Sonuçlara göre, işyerinde dışlanma, süpervizör tarafından derecelendirilen rol içi performans ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile olumsuz bir şekilde ilişkilendirmiş ve algılanan örgütsel desteğe sahip olanların aksine, düşük olan çalışanlar için işyerinde dışlanma ile denetçi tarafından derecelendirilen rol içi performans /örgütsel vatandaşlık davranışları arasında daha güçlü bir negatif ilişki olduğunu bildirmiştir.

Takhsha vd. (2020) “İşyerinde dışlanmanın bilgi paylaşımına etkisi: örgüte dayalı benlik saygısının ve örgütsel sessizliğin aracı rolü (The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence)” başlıklı araştırmalarında, işyerinde dışlanmanın örgüt temelli benlik saygısı, örgütsel sessizlik ve bilgi paylaşımı üzerindeki etkisini değerlendirmeyi amaçlamışlardır. Bu araştırmanın istatistiksel popülasyonu, İran’daki İsfahan Üniversitesi çalışanlarını içermekte olup 130 katılımcı kullanarak

verileri ve kavramsal modeli analiz etmek için Yapısal Eşitlik Modelleme yöntemi kullanmışlardır. Sonuçlara göre, dışlanma ve örgütsel sessizliğin bilgi paylaşımını olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur.

Xu vd. (2020) “Bağlılık kaybıyla birlikte işyerinde dışlanma yaşamak (Experiencing workplace ostracism with loss of engagement)” başlıklı ve Sosyal Değişim Teorisine ve kültürel bir perspektife dayanan çalışmalarında; işyerinde dışlanma ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi, hissedilen yükümlülüğün aracılık rolüne ve kolektivizmin ılımlı rolüne odaklanarak incelemişlerdir. 108 Çinli çalışandan oluşan katılımcılardan yola çıkarak Çin’deki bir özel hizmet işletmesinde dört ay boyunca iki dalgalı bir anket yapmışlardır. Sonuçlara göre, işyerinde dışlanmanın azaltılmış bir zorunluluk duygusu yoluyla işe bağlılıkla olumsuz bir ilişkisi olduğunu göstermişlerdir. İşyerinde dışlanmanın, hissedilen yükümlülük üzerindeki ana etkisini ve bunun, hissedilen yükümlülük yoluyla işe bağlılık üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiğini bildirmiştir.

Bedi (2021) “İşyerinde dışlanmanın yordayıcılarının ve sonuçlarının meta-analitik incelemesi (No herd for black sheep: a meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism)” başlıklı çalışmada; işyerinde dışlanmanın yordayıcıları ve sonuçları arasındaki ilişkilerin bir meta-analizini yürütmek için aidiyet kuramı, kaynakların korunması kuramı ve ihtiyaç tehdidi ihtiyaç güçlendirme kuramını kullanmıştır. Sonuçlara göre, işyerinde kabalık ve mağdur kişilik özelliklerinin deneyimlerinin, işyerinde dışlanma algıları üzerinde önemli bir etki olduğunu rapor etmiştir. Benlik saygısının, işyerinde dışlanma ile iş sonuçları arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini de bulmuştur.

2.5.3 Örgütsel Verimlilik Alanında Yapılan Araştırmalar

2.5.3.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Saygılı (2009) tarafından yapılan “Alan dışından sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenlerin mesleğe uyumu, verimliliği ve karşılaştığı sorunlar (Malatya ili örneği)” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmada, alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin verimliliğini, karşılaştıkları problemleri ve uyumları araştırılmıştır. Çalışma ilköğretim okulunda çalışan alan dışından atanmış sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Anketler yoluyla yapılan sonuçlara göre, alan dışı yoluyla atanmış olan sınıf öğretmenlerinin kendilerini bu meslekte verimli buldukları, bu mesleğe yeterince adapte oldukları bildirilmiştir.

Göktepe (2010) “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” başlıklı doktora tezi çalışmasında; hemşirelerin, hemşirelik hizmetlerinde verimliliğe ilişkin tutumlarının üzerine bir çalışma konusunu kapsamaktadır. Ölçek geliştirmeye ilgili geçerlilik-güvenirlilik çalışması “işin talepleri”, “mesleğe bağlılık”, “ekip çalışması” “çalışma koşulları”, ve “ödüllendirme” boyutlarından oluşmuştur. Diğer bölüm ise hemşirelerin verimliliğe ilişkin davranışları ve bu durumları etkileyen faktörleri kapsamaktadır. Sonuçlara göre, mesleğe bağlılık ve ekip çalışması alt boyutlarının yüksek düzeyde, hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum sonuç ortalamaları orta düzeyde, çalışma koşulları ve ödüllendirme alt boyutlarının ise en düşük düzeyde olduğu bulunmuştur.

Bostancıoğlu (2014) “İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasında; iş-yaşam dengesinin etkenlerini belirleyerek, bunların çalışan kişilere ait verimlilik değeri üzerindeki etkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Sonuçlara göre; “erkek ve kadın katılımcıların verimliliğe ilişkin algıları arasında anlamlı farklılıkların görülmediği, verimliliğe ait algı yaş değişkeni ile ilişkili bir durumun olmadığı, verimliliğe ait algı özel yaşam değişkeni ile ilişkisinin olmadığı, ön lisans düzeyinde öğrenim gören katılımcıların çalışan ve müşteri memnuniyeti algısı diğer eğitim durumundaki katılımcıların çalışan ve müşteri memnuniyeti algısına göre daha olumlu olduğu bildirilmiştir.

Düşüngülü (2014) “Çalışma ortamlarının ergonomik tasarımının akademik personel üzerindeki verimliliğine etkisi: Gazi Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi örneği” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasında, fakültede çalışan elemanların çalışma ortamlarındaki ergonominin verimlilikleri ve ergonomi koşulları arasındaki etki araştırılmıştır. Sonuçlara göre, fiziki ortama ait görüşleri ile fiziki ortama bağlı verimlilik seviyeleri arasında vearaç-gerece ilişkin görüşleri ile araç-gerece bağlı verimlilik seviyeleri arasında pozitif ve zayıf seviyede bir durum elde edildiği, çalışma ortamına ilişkin görüşleri ile çalışma ortamına bağlı verimlilik düzeyleri arasında ve araştırma ortamına ilişkin görüşleri ile araştırma ortamına bağlı verimlilik seviyeleri arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ortaya çıktığı söylenmiştir.

Sav (2014) “Sağlık işletmelerinde görev yapan sağlık personelinin çalışmalarında motivasyon ve verimlilik ilişkisi (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi örneği)” başlıklı yüksek lisans tezi çalışması, sağlık personellerinde motivasyon ve verimlilik ilişkisini genel literatür bilgilerine göre uyumu ve uymazlığı belirlemeye yönelik konuları kapsamaktadır. Sonuçlara göre, yeterli ücrete ulaşılması durumunda, çalışana fikri özgürlüklerinin ve sosyal haklar verilmesinin son derece önemli motivasyon aracı olduğunu bildirmiştir.

Er (2015) “Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumu” başlıklı çalışmasında hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumlarının, bu tutumların demografik özelliklere göre değişip değişmediğinin saptanması amaçlanmıştır. Bulgularına göre hemşirelerin verimliliğe ait davranışlarının çalışılan birime, cinsiyete, sosyo-ekonomik durumlarını nasıl değerlendirdiklerine göre farklılık oluşturmadığı, medeni durum, yaş, eğitim, mesleği isteyerek seçme, çocuk sahibi olma, meslekte ve kurumda çalışma şekli, pozisyon, çalışılan birimde sürekli hizmet içi eğitim uygulanma durumu, çalışma süreleri ve bilimsel etkinliklerin verimliliği arttırmadığı yönündeki fikirlerine göre farklılık gösterdiği bildirilmiştir.

Özer (2017) “Örgütsel verimlilik yolunda “mükemmelliği” arayan işletmeler” başlıklı çalışmasında, yaşayan önemli yönetim gurularından Tom Peters tarafından mükemmeli arayış başlıklı çalışmasında sunulan mükemmel örgüt tasarımı modelini ayrıntılı olarak incelemeyi amaçlamıştır. Rekabet ortamında işletmelerin başarılı olması için etkin ve verimli bir şekilde yönetilmeleri gerektiği bu yapıyı sağlamak için mükemmel örgüt yapısının sağlanması sayesinde olabileceği belirtilerek verimliliğin gerçekleşmesinde; uygulanan yönetim türü, plânlama, uzmanlık ve iş bölümü, koordinasyon, örgütlenme, zaman kayıplarının önlenmesi, moral, denetim, eğitim, çalışma alanının teknolojik özellikleri gibi etkenler etki etmekte olduğundan işletmelerde verimliliğin, üretimdeki verimliliği artırmaya yönelik strateji geliştirme faaliyetlerinin bir sonucu olarak görüldüğü bildirilmiştir.

Kaya (2018) “Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışları” başlıklı yüksek lisans tezi araştırmasında hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutumları ve örgüt iklimi algılayışlarının belirlenmesi amaçlanmış olup, hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum toplam puanları ile örgüt iklimi algıları toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki saptandığı bildirilmiştir. Sonuç olarak hemşirelik hizmetleri yönetimi tarafından birimlerde, birbirine

uyumlu ekipler oluşturulması ve ekip çalışmasına destek verilmesi, ödül sistemlerini destekleyici kurum politikalarının oluşturulmasını, hemşirelerin stresi düşük ortamda çalışabilmesi için gerekli iş ortamının oluşturulmasını ve örgüt yapısına uygun formal ve informal iletişimin yürütülmesi önerilmiştir.

Çelebi (2018) “Çalışan psikolojisi üzerinde ergonomik faktörlerin etkisi ve uygulamalı verimlilik analizi” başlıklı yüksek lisans tezi araştırmasında, bir elektrikli ev eşyaları üreticisinin fiziksel çevre gelişiminin çalışan kişilere ait memnuniyeti ve üretim verimliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Fiziksel çevre ortamı değişiminin çalışan kişilere ait verimliliği ve memnuniyeti üzerinde olumlu etki gösterdiği bildirilmiştir.

Akduran (2019) “Çalışan dayanıklılığının işletmelerde verimlilik algısına etkisi” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında, çalışanların dayanıklılığının işletmelerdeki çalışan verimliliği üzerindeki etkisi ve bu etkide çalışanların subjektif performans algısının çalışan verimliliğine yansımaya yönelik nedensellik ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Sonuç olarak, çalışanların dayanıklılık seviyelerinin, subjektif işletme performansı algılarını %77 oranında ve verimlilik algılarını %93 oranında artırdığı bildirilmiştir.

Aldawoodi (2019) tarafından yapılan “İşyerinde stresin çalışanların performansı üzerine etkisi; Türkiye'deki kamu ve özel bankalar üzerine bir araştırma” başlıklı yüksek lisans tezinde, işyerinde stresin çalışanların performanslarına etkilerini ve araştırmaya dâhil edilen örgütsel stres faktörlerinin neler olduğunu tespit etmek üzerine yapılmıştır. Sonuçlara göre, bankada çalışan kişilerin stresli oldukları belirlenmiş, stres ile performans arasında anlamlı pozitif bir ilişki elde edilmiş, çalışan kişilerin demografik özellikleri ile performans arasında sadece cinsiyetin farklılık gösterdiği, demografik özellikleri ile stres arasında eğitim seviyesinin farklılık gösterdiği, demografik özellikleri ile stresle başa çıkma arasında sadece cinsiyette anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdemir (2019) “Sağlık çalışanlarının üretkenliğini etkileyen faktörler: bir özel hastane örneği” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasında, Karabük’de özel bir hastanede çalışan sağlık personellerinin (164 kişi) üretkenlik düzeylerinin ve bu düzeyi etkileyen faktörleri araştırılmıştır. Sonuçlara göre, sağlık personellerinin yaş ortalaması 28.3 olup, %69.5’lik bölümü kadın, %47.0’ı ebe ve hemşire olup

%39.0'u öğrenim düzeyi lisans ve lisansüstüdür. Örgütsel bağlılık ve iş güvencesizliği algısı puanı arttıkça üretkenliğin arttığı bildirilmiştir.

Yapıcıoğlu (2019) “Sağlık çalışanlarında motivasyonla bağlantılı iş verimlilik düzeyinin ölçülmesi ve motivasyonu etkileyen faktörler” başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasına, araştırmaya 208 sağlık çalışanı (katılmayı gönüllü olarak kabul eden) katılmıştır. Sonuçlara göre, araştırmaya katılanların %66.3'ü kadın ve %33.7'si erkektir. %28.8'lik oran 25-29 yaş aralığına sahip, %47.6'sı çocuk sahibi olmadığı, %57.2'si evli ve %41.3'lük sonuç ile mesleki gelirlerinin yeterli olmadığı olduğunu bildirmiştir.

Ağın (2020) “Toplam kalite yönetimi bağlamında kaizen felsefesinin örgütlerin maliyet, verimlilik ve kalite düzeylerine etkileri” adlı makalesinde, Toplam kalite yönetimi yaklaşımı, kaizen felsefesi ve uygulamalarının, işletmelerdeki verimliliğe olan etkilerini literatür bilgileri ile teorik anlamda incelemiştir. Sonuç olarak maliyetlerini minimuma indirmeyi amaçlayan işletmelerin, üretimden başlayarak tüm süreçlerde maliyetleri azaltacak fırsatları ve imkân değerlendirmesi gerektiğini bildirmiştir.

Hasanhanoglu (2020) “Güvenli işyeri yaratılmasında insan kaynakları yönetiminin önemi ve işletme verimliliği açısından iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ekonomik katkısı” başlıklı çalışmada insan kaynakları yönetiminin önemi ve rasyonel şekilde yönetilen insan kaynaklarının İSG'ye katkısı ve dolaylı olarak örgütsel verimliliğe ve etkinliğe olan yararının açıklanması amaçlamıştır. Sonuçlara olarak; İKY ile İSG arasında doğrudan bir ilişki olduğu bulunmuş ve olumlu İKY faaliyetlerinin ve yönetim anlayışının İSG çalışmalarını pozitif yönde etkilediği ve İSG'nin tali ve temel amaçlarına ek olarak katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

Yaman ve Duysak (2020) “Türk Kamu Yönetiminde Personel Motivasyonu ve Verimlilik Üzerine Etkileri Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi Örneği” başlıklı çalışmalarında yargı süreçlerinin hızlandırılması noktasında kamu personellerinin motivasyonu ve verimlilik üzerine etkilerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların motivasyonlarını artırma sürecinde motivasyon faktörlerinin bireyden bireye farklılık göstermesi nedeniyle kurum içinde motivasyon araçlarının uygulanmasında bireysel istekler göz önünde bulundurulması, motivasyon araçların bulunması için çalışanlardan bilgi toplamak üzere anketler yapılması önerilmiştir.

Örücü vd. (2021) “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik (Verimlilik) Karşısı İş Davranışı İlişkisi: Bir Alan Araştırması” başlıklı çalışmalarında örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile üretkenlik karşısı iş davranışı arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamışlardır. Frekans analizi, güvenilirlik analizi, çoklu regresyon testleri ve normallik testi, yapılmıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığın üretkenlik karşısı iş davranışını etkilediği bildirilmiştir. Örgütsel bağlılığın bir alt boyutu olan duygusal bağlılığın üretkenlik karşısı iş davranışını etkilemediği söylenmiştir.

Eroksal-Ülger (2021) “Kamu yönetiminde verimlilik: kavramsal bir yaklaşım” başlıklı çalışmasında farklı anlamları barındıran verimlilik kavramının, etkinlik, etkililik ve performans kavramları ile çoğunlukla birbiri yerine kullanılması ve bu kavramların sıklıkla karıştırılması nedeniyle kavramların belirlenerek ve kavramlar arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlamıştır. Ayrıca kamu sektöründe verimliliğin ölçümünde karşılaşılan problemler ve verimliliğin artışının sağlanmasında kullanılan yönetim tekniklerinin incelenerek kamu sektöründe kullanılacak kavramlar tartışılmaktadır. Gerçekleştirilen yeni araştırmalarda da kamu sektöründe verimlilik artışının sağlanması için etkinlik, etkililik ve çalışan performansını da kapsayacak yeni stratejilere sahip olunması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

2.5.3.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

McMurry (1932) “Verimlilik, iş tatmini ve nevrotik eğilim: banka çalışanları üzerine bir çalışma (Efficiency, work-satisfaction and neurotic tendency: A study of bank employees)” başlıklı çalışmasında Harris Trust ve Chicago Savings Bank of Chicago çalışanının 196 çalışanına, “nevrotik eğilim” için puanlanan Bernreuter Kişilik Envanteri, Otis Yüksek Sınavı, Form B ve deneğin kendi özel mesleğine yönelik tutumunu ölçmek için tasarlanmış özel bir iş-tutum anketi verilmiştir. Çalışma sonucunda iş uyumsuzluğunu, verimsizliği ve huzursuzluğu açıklamada nevrotik eğilimin önemi üzerine çok fazla vurgu yapıldığını öne sürmüştür.

Qaisar ve Abdul (2010) “Cinsiyet ayrımcılığının çalışan performansı/verimliliği üzerindeki etkisi (Gender discrimination & its affect on employee performance/productivity)” başlıklı araştırmanın amacı, çalışan performansı/verimliliği üzerindeki etkiden sorumlu olan cinsiyet ayrımcılığının önemli faktörlerine ve boyutlarına katkıda bulunmaktır. Bu araştırmada işe alımlarda cinsiyet ayrımcılığı, terfide cinsiyet ayrımcılığı ve tesislerde cinsiyet

ayrımcılığı olmak üzere cinsiyet ayrımcılığının üç boyutu yer almaktadır. Veriler, ayrımcılığın çalışan performansı üzerindeki etkilerini tespit etmek için Pakistan telekom sektörünün 200 yöneticisinden toplanmıştır. Verileri analiz etmek için istatistiksel araçlar korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Bu araştırmaya dâhil edilen cinsiyet ayrımcılığının işe alma, terfi ve tesislerde cinsiyet ayrımcılığı olmak üzere üç boyutu vardır. Sonuçlara göre, tüm hipotezler, cinsiyet ayrımcılığı ile çalışan üretkenliği arasında önemli bir ilişki ve ilişki olduğunu kanıtlamıştır. İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı, tanıtımda cinsiyet ayrımcılığı ve mal ve tesislerin sunumunda cinsiyet ayrımcılığı verimlilik ile negatif ilişkili olduğu bildirilmiştir.

Robertson vd. (2012) tarafından yapılan “İş ve iş tutumları, bağlılık ve çalışan performansı: Psikolojik iyi oluş hali nerede? (Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in?)” başlıklı araştırmada, çalışanların üretkenlik düzeylerinin, pozitif iş ve çalışma tutumları (çalışan bağlılığı) ve psikolojik refahın bir kombinasyonu ile, tek başına pozitif iş ve çalışma tutumlarından daha iyi tahmin edileceği hipotezini test etmeyi amaçlamışlardır. Sonuçlara göre, işverenler yalnızca işe ve iş tutumlarına odaklanırsa ve çalışanın psikolojik refahını görmezden gelirse, çalışan bağlılığını iyileştirmek için tasarlanmış programlar gibi girişimler yoluyla elde edilebilecek faydaları sınırlayacağını göstermiştir.

Gichuhi vd. (2013) “Performans değerlendirmesinin çalışan verimliliğine etkisi; Kenya, Nakuru kasabasındaki süpermarketler hakkında bir vaka çalışması (Effect of performance appraisal on employee productivity; a case study of supermarkets in Nakuru town, Kenya)” başlıklı makalesinin amacı, bu süpermarketlerdeki performans değerlendirme kriterleri, geri bildirim, ödül ve değerlendirme sıklığının çalışan verimliliği üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu çalışmada, kesitsel bir anket tasarımı kullanılmıştır. Çalışma, performans kriterlerinin, geri bildirimlerin ve sıklığın çalışan üretkenliğini önemli ölçüde etkilediğini bulunmuştur.

Munene ve Nyaribo (2013) “İş yerinde sosyal medya pertikasyonunun çalışan verimliliğine etkisi (Effect of social media pertication in the workplace on employee productivity)” başlıklı araştırmanın amacı, çalışanların sosyal medyaya katılımının kapsamını ve verimliliklerine etkisini incelemektir. İşyerinde internet bağlantısı olan bir popülasyondan rastgele bir örnek seçilmiştir. Araştırma, sosyal

medya katılımı ile çalışan üretkenliği arasında hem negatif hem de pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, çalışanlar zamanlarının çoğunu kişisel ağları geliştirmek için sosyal medyada geçirdiklerinden, olumsuz ilişkinin daha güçlü olduğu görülmüştür.

Katz vd. (2014) “Optimal yaşam tarzı ile ilgili sağlık davranışları ve çalışan üretkenliği arasındaki ilişki (The association between optimal lifestyle-related health behaviors and employee productivity)” başlıklı çalışmada uyku ve fiziksel aktivite kümesi, tütün kullanmama, meyve ve sebze alımı ve “optimal yaşam tarzı ölçütü” olarak adlandırılan alkol tüketimi dahil olmak üzere yaşam tarzıyla ilgili sağlık davranışları ve çalışan üretkenliği arasındaki ilişki araştırılmıştır. Optimal yaşam tarzı ölçütü ile çalışan üretkenliği, uyku ve çalışan üretkenliği ve optimal yaşam tarzı ölçüsü ve uykunun çalışan üretkenliği üzerindeki etkileşimini incelemek için regresyon teknikleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, gecede 7 veya 8 saatten az veya fazla uyuyan çalışanlar, önemli ölçüde daha fazla üretkenlik kaybı yaşandığı ve dört optimal yaşam tarzı ölçütü davranışının hepsine bağlı kalan çalışanlar, uymayanlara kıyasla aynı anda daha az üretkenlik kaybı yaşandığı bildirilmiştir.

Van Sheppingen vd. (2014) “Sağlık motivasyonları ve yaşam tarzı, çalışma tarzı, sağlık, canlılık ve çalışan üretkenliği ile ilişkileri (Motivations for health and their associations with lifestyle, work style, health, vitality, and employee productivity)” başlıklı çalışmada, çalışanların sağlıklı yaşama yönelik temel motivasyonel düzenleyici tarzlarını ve yaşam tarzı, çalışma tarzı, sağlık, canlılık ve üretkenlikle olan ilişkileri araştırılmıştır. Hollandalı çalışanlardan (n=629) alınan kesitsel verilere ilişkin regresyon analizleri, bir işyerinde sağlığı geliştirme projesinden önce temel ölçüm olarak elde edilmiştir. Sonuçlara göre, kontrollü düzenleme, sigara ve alkol kullanımıyla ilişkili olmadığı bildirilmiştir. Fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme alışkanlıkları, gevşeme ve dengeli bir çalışma tarzı ile olumsuz bir şekilde ilişkilendirilmiştir. Otonom düzenleme, fiziksel aktivite, sağlıklı beslenme alışkanlıkları ve rahatlama ile pozitif olarak ilişkilendirilmiş ve sigara ve alkol kullanımıyla negatif olarak ve sağlıklı yaşam tarzı ve çalışma tarzı, algılanan sağlık ve zindelik ile ilişkilendirildi ve bu da çalışanların üretkenliğiyle (devamsızlık ve mevcutluk) ilişkilendirilmiştir.

Hanaysha (2016), “Çalışanların güçlendirilmesi, takım çalışması ve çalışan eğitiminin yükseköğretim sektöründe çalışan verimliliği üzerindeki etkilerinin test

edilmesi (Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector)” başlıklı çalışmada, yükseköğretim sektöründe çalışanların güçlendirilmesi, takım çalışması ve çalışan eğitiminin çalışan verimliliği üzerindeki doğrudan etkilerini test etmeyi amaçlamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın verileri, Kuzey Malezya’daki devlet üniversitelerinde hizmet veren 242 çalışandan oluşan bir örneklem üzerinden çevrimiçi bir anket kullanılarak toplanmıştır. Sonuçlara göre, çalışanların güçlendirilmesinin çalışan verimliliği üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ekip çalışmasının da çalışan verimliliği üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğu görülmüştür. Son olarak çalışma, çalışan eğitiminin çalışan üretkenliği üzerinde önemli bir olumlu etkiye sahip olduğunu bulmuştur.

Nasution vd. (2016) “Liderlik stillerinin, organizasyon ikliminin ve işin etkilerinin çalışan verimliliği üzerindeki etkisi (Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity)” başlıklı araştırmanın amacı, liderlik tarzının çalışan verimliliği üzerindeki etkisini araştırmak ve incelemek, örgütsel iklimin çalışan verimliliği üzerindeki etkisini belirlemek ve incelemek, iş etiğinin çalışan verimliliği üzerindeki etkisini belirlemek ve incelemektir. Çalışmada, bağımsız değişkenler; liderlik stilleri, örgütsel iklim ve iş etiği iken bağımlı değişken ise çalışan verimliliği’dir. Sonuçlara göre, liderlik tarzı, örgütsel iklim, çalışan verimliliği ile ilgili iş etiği değişkenlerinin arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur.

Ehsan ve Ali (2019), “İş stresinin çalışan verimliliği üzerindeki etkisi: Pakistan Faisalabad bankacılık sektörüne dayalı (The impact of work stress on employee productivity: based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan)” başlıklı çalışmada, iş stresinin çalışan verimliliği üzerindeki etkisini araştırılmıştır. Çalışmada, işle ilgili stresin Pakistan Faisalabad’daki bankacılık personelinin üretkenliğini nasıl etkileyebileceğini bulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, bankacılıkta iş stresine katkıda bulunan bazı faktörleri tespit etmiştir. Hedef nüfus, Faisalabad şehrinin beş ila altı bankasındaki tüm çalışanları içermiştir. İş stresinin etkisini kontrol etmek için stresle ilgili değişkenler iş yükünün etkisi, rol belirsizliğinin etkisi, rol çatışmasının etkisidir. Bu çalışmanın bulguları, bankacılık sektöründe iş stresi ile çalışan verimliliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Wadu-Mesthrige ve Chiang (2019), “Yeni çalışma uygulamalarının çalışan üretkenliği üzerindeki etkisi: Asya'daki ilk keşif çalışması (The impact of new working practices on employee productivity: The first exploratory study in Asia)” başlıklı çalışmalarında, faaliyet temelli çalışmayı bir tür yeni iş uygulamaları olarak benimsemenin çalışan verimliliği üzerindeki etkisini analiz etmeyi amaçlamışlardır. Faaliyetin etkisini analiz etmek için kapsamlı bir literatür taraması, kıdemli profesyonellerle üç röportaj ve Hong Kong'daki bir uluslararası emlak danışmanlığı firmasından 37 ofis çalışanıyla yapılan anket anketini bir araya getiren bir karma yöntem tasarımı kullanmışlardır. Sonuçlara göre, aktivite temelli çalışmanın çalışan verimliliğini bir dereceye kadar etkilediğini hem fiziksel hem de davranışsal çalışma çevresel faktörleri genel olarak çalışan verimliliğini etkilese de son faktörler nispeten daha etkili olduğunu söylemişlerdir. Buna ek olarak, faaliyet tabanlı çalışma altında çalışan başına düşen alan azalmış olsa da bu çalışan performansını olumsuz yönde etkilemediğini bildirmişlerdir.

Alam vd. (2020), “Ücretler ile sosyal yardım kuruluşlarının istihdam üzerindeki etkilerinin çalışan verimliliği üzerindeki etkileri: üretkenliğe aracılık: çalışan iş motivasyonunun aracılık rolü (The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: mediating role of employee work motivation)” başlıklı çalışmanın temel amacı, ücret ve yan haklar, sosyal yardım olanakları, çalışanların iş motivasyonu ve çalışan verimliliği arasındaki ilişkiyi gözlemlemektir. Çalışma, hipotezleri çerçevelemek için Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi'nin kullanıldığı pozitivizm felsefesi altında gerçekleştirilmiştir. Analizin sonucu, ücret ve sosyal yardımların çalışan verimliliğine ve çalışan iş motivasyonunu desteklediği bulunmuştur.

Kaldeen vd. (2021), “Bilgi yönetimi ve çalışan üretkenliğinde çalışan bağlılığının rolü: Sri Lanka'da bir örnek olay (The role of employee engagement on knowledge management and worker productivity: a case study in Sri Lanka)” başlıklı makalede, bilgi yönetimi süreci öğelerinin etkisini, yani bilgi oluşturma, bilgi paylaşımı ve bilgi-işçi üretkenliği üzerindeki kullanımı, özellikle de çalışanların zamanındalığı, yeterliliği ve bağımsızlığını inceleyerek bu boşluğu doldurmayı amaçlamıştır. Bu çalışma aynı zamanda Bilgi yönetimi sürecinin bilgi işçi üretkenliği üzerindeki etkisine aracılık etmede çalışan bağlılıklarının (yani entelektüel, sosyal ve duygusal) rolünü incelemiştir. Anket anket yöntemi, ilgili

üniversite çalışanlarından, yani öğretim görevlileri, kıdemli öğretim görevlileri ve profesörlerden veri toplamak için kullanılmış ve analizde 264 geçerli yanıt kullanılmıştır. Bilgi yönetimi süreci, çalışan bağlılığı ve bilgi-işçi üretkenliği arasındaki ilişkiler, yol analizi ve önyükleme yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, üç değişken arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermiştir. Çalışan bağlılığının bilgi yönetimi süreci-bilgi-çalışan Üretkenliği ilişkisi üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu gösterilmiştir.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evrenine, verilerin toplanmasına, veri toplama aracına ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışma, presenteeism'e, örgütsel dışlanmaya ve verimliliğe ilişkin üniversite idari personelinin görüşleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemeye yönelik ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. İlişkisel tarama, iki ya da daha fazla sayıda olan kategorik bağımsız değişkenler veya nicel bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma modelidir. Bu ilişkinin varlığı/yokluğu farklı gruplarda elde edile ortalama puanlar alınarak bağımlı değişken üzerinden bağımsız ve bağımlı değişkenler birbirleri ile karşılaştırılarak belirlenir (Johnson ve Christensen, 2014; Karasar, 2006).

3.2 Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini, 2019-2020 ile 2020-2021 eğitim-öğretim yıllarında Düzce Üniversitesi birimlerinde bulunan Fakülte, Enstitü, Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu ve Araştırma ve Uygulama Hastanesinde görev yapan 736 İdari Personel oluşturmaktadır. Araştırma, çalışma evreni ile yürütüldüğünden örneklem alınmamıştır. Çalışma evreninde yer alan tüm idari personele ulaşılmış olmasına rağmen, pandemi koşullarından kaynaklı evreni oluşturan tüm personelden geri dönüş sağlanamamış olup 736 idari personelden 317'sine ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan veri sayısının %43,07'sinin çalışma evrenini temsil edebildiği sonucuna ulaşılmış ve geri dönüş oranının araştırma için yeterli olduğu görülmüştür (Krejcie ve Morgan, 1970). Araştırmanın çalışma evrenini oluşturan idari personelin mevcut durumu ile araştırmaya katılan personel sayılarına ait bilgiler Tablo 3.1'de verilmiştir (www.duzce.edu.tr; 2019).

Tablo 3.1. Evren ve katılımcıların hizmet sınıfına göre dağılımı

Hizmet Sınıfı	Evren			Katılımcılar		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Genel İdari Hizmetleri Sınıfı	120	231	351	43	196	239
Teknik Hizmetleri Sınıfı	11	72	83	0	43	43
Sağlık Hizmetleri Sınıfı	192	61	253	25	10	35
Avukatlık Hizmetleri Sınıfı	1	3	4	0	0	0
Din Hizmetleri Sınıfı	0	1	1	0	0	0
Yardımcı Hizmetler Sınıfı	10	34	44	0	0	0
Toplam	342	412	736	68	249	317

Tablo 3.1'e göre araştırmaya katılan idari personelin demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 3.2'de verilmiştir.

Tablo 3.2. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler

Değişken		F	%
Cinsiyet	Erkek	249	78,55
	Kadın	68	21,45
Medeni Durum	Evli	242	76,34
	Bekâr	75	23,66
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	80	25,24
	11-20 Yıl	129	40,69
	21-30 Yıl	78	24,61
	31 ve üstü yıl	30	9,46
Eğitim Durumu	İlk-ortaokul	0	0,00
	Ortaöğretim	19	5,99
	Önlisans	36	11,36
	Lisans	189	59,62
	Lisansüstü	73	23,03
Sendikalı olma durumu	Evet	91	28,71
	Hayır	226	71,29
Toplam		317	100,00

Tablo 3.2 incelendiğinde araştırmaya katılan idari personelin %78,55'i erkek, %21,45'inin ise kadın olduğu görülmüştür. Bu duruma göre araştırmada yer alan erkek idari personelin kadın idari personele göre çoğunlukta olduğu ve araştırmaya katılan idari personelin %76,34'ünün evli, %23, 66'sının ise bekâr olduğu, araştırma katılımcılarının çoğunluğunun evli olduğu sonucu bulunmuştur.

Tablo 3.2'de izleneceği gibi araştırmaya katılan idari personelin %40,69'u 11-20 yıl, %25,24'ünün 1-10 yıl, %24,61'inin 21-30 yıl ve %9,46'sının ise 31 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %59,62'sinin lisans, %23,03'ünün lisansüstü, %11,36'sının önlisans ve %5,99'unun ortaöğretim eğitim düzeyine sahip olduğu, ilköğretim eğitim düzeyinde katılımcı bulunmadığı sonucu bulunmuştur. Ayrıca tablodan, katılımcıların %28,71'inin sendikalı olduğu, %71,29'unun ise sendikasının olmadığı görülmektedir.

3.3 Verilerin Toplanması

Araştırmanın verilerinin toplanabilmesi için öncelikle Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (İnsan Araştırmaları); 21 Ocak 2020 tarihinde gerekli izin alındıktan sonra, Düzce Üniversitesi Rektörlüğü'ne dilekçe ile başvurularak Üniversite İdari Personelinden genelinde veri toplanabilmesi amacıyla gerekli izinler (Bkz. EK-4) 19.02.2020 tarihinde

alınmıştır. Veri toplanma amaçlı hazırlanan araştırma linki, Düzce Üniversitesinde görev yapan tüm idari personele Bilgi İşlem Daire Başkanlığı tarafından 9 Aralık 2020 tarihinde elektronik posta yolu ile duyurulmuştur. Veri toplama süreci 9 Mart 2021 tarihinde sonlandırılmıştır. Araştırmaya katılım, gönüllülük esasına dayanmakta olup araştırmaya ait bilgiler ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Ayrıca veri toplama süresince hatırlatmalar yapılmış ve geri dönüşün düşük olduğu anlaşılan idari birimlere telefonla ve elektronik posta yolu ile tekrar ulaşılarak duyuru yapılması konusu talep edilmiştir. Teknolojik çağın fırsatlarından faydalanmak adına buna benzer uygulamaların, özellikle son dönemlerde sıklıkla kullanılmakta olduğu da görülmektedir (Akbulut, 2015; Avcıoğlu, 2014; Büyüköztürk, 2005; Çakıroğlu, 2008; Dilbaz-Sayın, 2017; Duran, 2016; Kılınç ve Fırat, 2017; Loomis ve Paterson, 2018; Payne ve Barnfather, 2012; Stanton ve Rogelberg, 2001; Stanton, 1998).

Çevirim içi veri toplamanın tercih edilmesinin ve geçerli bir metot olmasının nedenleri kullanım kolaylığı, maliyetinin düşük olması, düşük maliyeti, ileri düzey teknikleri kullanıyor olması (Loomis ve Paterson, 2018), katılımcılara cevap verme süresi konusunda esneklik sunması, verilerin geleneksel yöntemlere göre daha az zamanda toplanabilmesi, veri girişi sürecini ve mesafe problemini ortadan kaldırması (Çakıroğlu, 2008), daha geniş ölçüde grupla çalışma olanağı vermesi (Karakulakoğlu, 2014), gönüllü katılım sağlaması ve araştırmanın güvenilirliğini artırması, hassas olan konuların araştırılmasını kolaylaştırması, veri kaybını en aza indirmesi (Kılınç ve Fırat, 2017) şeklinde sayılabilir (Artan ve Özkan, 2018; Asıcı, 2018; Avcıoğlu, 2014; Çeliköz ve Erişen, 2017; Dilbaz-Sayın, 2017; Durnalı, 2018; İslim vd., 2017; Kılıç, 2017; Limon, 2019; Mısır ve Laçın-Şimşek, 2018; Sop, 2017). Bu bilgiler ışığında, mevcut araştırmada da çevrim içi veri toplama yoluyla söz konusu yöntemin olumlu yanlarından yararlanılmış olup kısa bir zaman içerisinde pandemiye rağmen geniş bir katılımcı kitlesi ile buluşmak mümkün olmuştur.

3.4 Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı “Kişisel Bilgi Formu”, “Presenteeism Ölçeği”, “Örgütsel Dışlanma Ölçeği” ve “Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği” olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır.

3.4.1 Kişisel Bilgi Formu

Katılımcı kişilerin kişisel bilgilerine ulaşmak için araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formu, araştırmaya katılan idari personelin, presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanların verimliliğine yönelik görüşlerin kişisel değişkenlere (medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev sınıfı ve sendikalı olma durumu) göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla düzenlenmiş kapalı uçlu sorulardan oluşmaktadır.

3.4.2 Presenteeism Ölçeği

Bu araştırmada veri toplama amacıyla kullanılacak ölçek Şanlımeşhur (2018) tarafından Türkçeye uyarlanarak kullanılan Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS)'dir. Merck & Co Inc. desteğiyle Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesi psikiyatri ve davranış bilimleri bölümü sayesinde geliştirilen Presenteeism Ölçeği temel alınarak geliştirilen ölçek, ilk olarak Koopman (2002) tarafından uygulanmıştır. Esas Ölçek 34 maddeden oluşmaktadır (Koopman vd., 2002). Ölçek Şanlımeşhur (2018) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik güvenirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçek 26 madde ve Bağlılık; Verim Düşüklüğü; İşe Odaklanma; Sorumluluk; Duygusal Etki; İçsel Motivasyon ve Negatif Dış Etken olmak üzere 7 boyuttan oluşmaktadır (Şanlımeşhur, 2018). Presenteeism ölçeğinin kullanımı için araştırmacıdan gerekli izin alınmıştır (Ek-1). Ölçekte eşit aralıklı 10'lu likert tipi ölçeklendirme kullanılmıştır. Buna göre ölçeğe cevap verenlerin ifadelere katılma düzeyleri, 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 10 = Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Bu ölçeklendirmenin yorumlamada zorluk yaşatmasından dolayı bu araştırmada skala 5'li likerte dönüştürülmüştür. Ölçeğin hedef kitlesi de bu çalışmada değiştiğinden ölçeğin doğrulanması gerekliliği doğmuştur. Ölçeğin güvenirlik araştırmaları kapsamında Cronbach's Alpha değeri 0,883 bulunduğu bulunmuştur. Lorcu (2015) Cronbach Alpha değerleri 0,60 ile 0,80 arası ölçekleri güvenilir, 0,80 ile 1 arası olan ölçekleri ise yüksek güvenilir olarak açıklamaktadır (Kalaycı, 2016). Bu durumda ölçeğin yüksek güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.4.2.1 Presenteeism Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

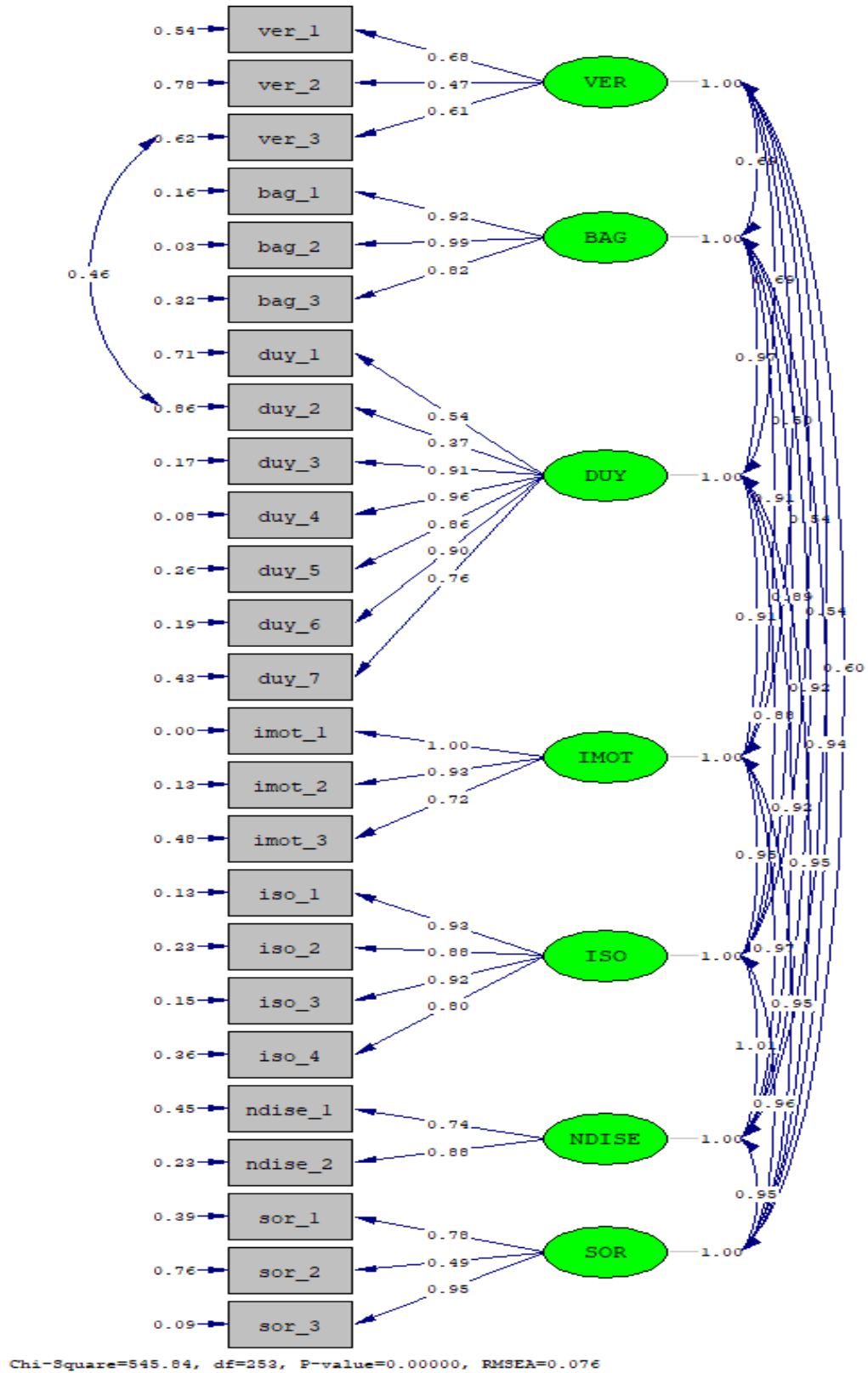
Üniversitelerde çalışan idari personelin Presenteeism algılarını ölçmek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. DFA, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir. Faktör analizi, bir faktörleşme ya da ortak faktör adı

verilen yeni kavramları (değişkenleri) ortaya çıkarma ya da maddelerin faktör yük değerlerini kullanarak kavramların işlevsel tanımlarını elde etme süreci olarak da tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2018; Demirer, 2019). DFA analizi yapmanın temel amacı, büyük sayıdaki gözlenen değişkenler arasındaki ilişkilerin, oldukça küçük sayıdaki faktörler ile açıklanıp açıklanamayacağını ve bu faktörün kaçının veriye en iyi uyumu göstereceğini belirlemektir. En uyumlu faktör sayısı bulunduğundan sonra ortaya çıkan soru, orijinal gözlenen değişkenlerin belirlenen faktörlere nasıl bağlı olacağı ve faktör model ile önsel bilginin nasıl birleştirileceğidir. Bu aşama faktör analizi sonucunda elde edilen bilgilerin doğrulandığı aşamadır (Akıncı, 2007; Demirer, 2019). Presenteeism Ölçeğinin DFA uygulaması için araştırmacı tarafından 2019 Ekim ayında Hacettepe, Gazi, Ankara, Kırıkkale ve Amasya Üniversitelerinde görev yapan 200 idari personele gönüllük esasıyla uygulanmıştır. DFA uygulaması için geri dönüş sağlanan 200 ölçek ile doğrulayıcı faktör analizi yapılarak bulgular Tablo 3.3 ve Şekil 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Presenteeism ölçeğinin güvenirlik katsayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	Çalışmanın Cronbach’s α
Verim Düşüklüğü	3	0,526
Bağlılık	3	0,622
Duygusal Etki	7	0,702
İçsel Motivasyon	3	0,577
İşe Odaklanma	4	0,841
Negatif Dış Etken	2	0,648
Sorumluluk	3	0,520
Ölçek geneli	26	0,883

Ölçeğin güvenirlik çalışmaları kapsamında toplam ölçekte Cronbach α değeri 0,883 olarak bulunmuştur. Bu durumda ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir (Lorcu, 2015). Presenteeism ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu Şekil 3.1’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Presenteeism ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Şekil 3.1’de verildiği üzere, presenteeism ölçeğine ait olan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ki-kare (χ^2) için görüldüğü üzere iyilik uyumu değerinin

$\chi^2 = 545,84$, $sd=252$, $p=0.000$ ve $RMSA= 0,076$ şeklinde olduğu görülmekte olup kabul edilebilir uyum değerindedir. Değerler oranlandığında χ^2 / sd ($\chi^2 = 545,84 / sd=252$) sonuç için 2,16 olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuca (2,16) ve Sümer (2000) tarafından ifade edilen ölçüte göre (3'ten düşük olması) Presenteeism Ölçeğinin mükemmel uyum gösterdiği görülmektedir. Presenteeism Ölçeği'ne ait puanlama değerleri ve sınırları Tablo 3.4'de verilmiştir.

Tablo 3.4. Presenteeism Ölçeği puanlama değerleri ve sınırları

Presenteeism Ölçeği	
• Kesinlikle Katılmıyorum	(1.00-1.79)
• Katılmıyorum	(1.80-2.59)
• Kısmen Katılıyorum	(2.60-3.39)
• Katılıyorum	(3.40-4.19)
• Kesinlikle Katılıyorum	(4.20-5.00)

3.4.3 Örgütsel Dışlanma Ölçeği

Üniversitelerde görev yapan idari personelin, örgütsel dışlanma algılarını ölçmek için yapılan alanyazın taraması sonucunda Abaslı (2018) tarafından, resmi ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel dışlanmaya ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla geliştirilen Örgütsel Dışlanma Ölçeğine (ÖDÖ) ulaşılmıştır. Bu ölçek Ferris vd. (2008) tarafından geliştirilen “İşyerinden Dışlanma” (Workplace Ostracism) ölçeğinden yararlanılarak geliştirilmiştir. Örgütsel Dışlanma Ölçeği olarak kabul edilen iki boyut (hiçleştirme ve yalnızlaştırma) ve 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk 5 maddesi “Yalnızlaştırma”, 6-14 maddeleri ise “Hiçleştirme” düzeyini ölçmektedir. ÖDÖ'nün “Hiçleştirme” alt-boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.96, “Yalnızlaştırma” alt-boyutunun Cronbach alfa katsayısı ise 0.82'dir. ÖDÖ'nün tümü için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0.95'dir. Tüm bu bulgular ÖDÖ'nün, güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Örgütsel dışlanma ölçeğinin kullanımı için gerekli izin alınmıştır (Ek-2).

3.4.3.1 Örgütsel Dışlanma Ölçeği Güvenirlik Çalışmaları

Örgütsel Dışlanma Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulaması için araştırmacı tarafından 2019 Ekim ayında Hacettepe, Gazi, Ankara, Kırıkkale ve Amasya Üniversitelerinde görev yapan 200 idari personele gönüllük esasıyla uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması için geri dönüş sağlanan 200 ölçek ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu analiz için

gerekli olan örneklem büyüklüğü literatürde değişken sayısının en az 5 en çok 10 katı olması gerektiği ifade edilmektedir. (Büyüköztürk, 2002; Tavşancıl, 2005). Bu durumda 14 maddelik örgütsel dışlanma ölçeğinin 200 katılımcı ile yapılmış olması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermektedir.

Herhangi bir ölçmenin geçerli sayılabilmesinin birincil koşulu güvenilirliğidir (Karasar, 2006). Ölçme sonuçları doğrultusunda verilecek yargıların doğruluğu ölçme aracının güvenilirliği ile direkt ilgilidir. Zira ölçme aracı her uygulamada kararlı ve tutarlı bir şekilde değerler vermiyorsa veya ölçme aracında yer alan maddeler ölçülmesi istenen niteliği ölçmede yeterli hassaslığa sahip değilse söz konusu ölçme aracından sağlanan verilere göre sunulacak yargıların isabetli ve doğru olma ihtimali de düşük olacaktır (Nartgün, 2001). Bu nedenle çalışmanın güvenilirliğini belirlemek için öncelikle ölçme aracının iç tutarlılık katsayısı olan Cronbach's Alpha (α) hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha, maddeler arası korelasyona bağlı uyum değerini vermekte olup faktör altındaki yer alan maddelerin toplam güvenilirlik derecesini göstermektedir (Durmuş vd., 2013) ve 0 ile 1 arasında değer almaktadır (Altunışık vd., 2007). Tüm ölçek için hesaplanan Cronbach alfa katsayısı değeri 0.971'dir. Tüm bu veriler ÖDÖ'nün, güvenilirliği yüksek bir ölçme aracı olduğunu bulgulamaktadır (Lorcu, 2015).

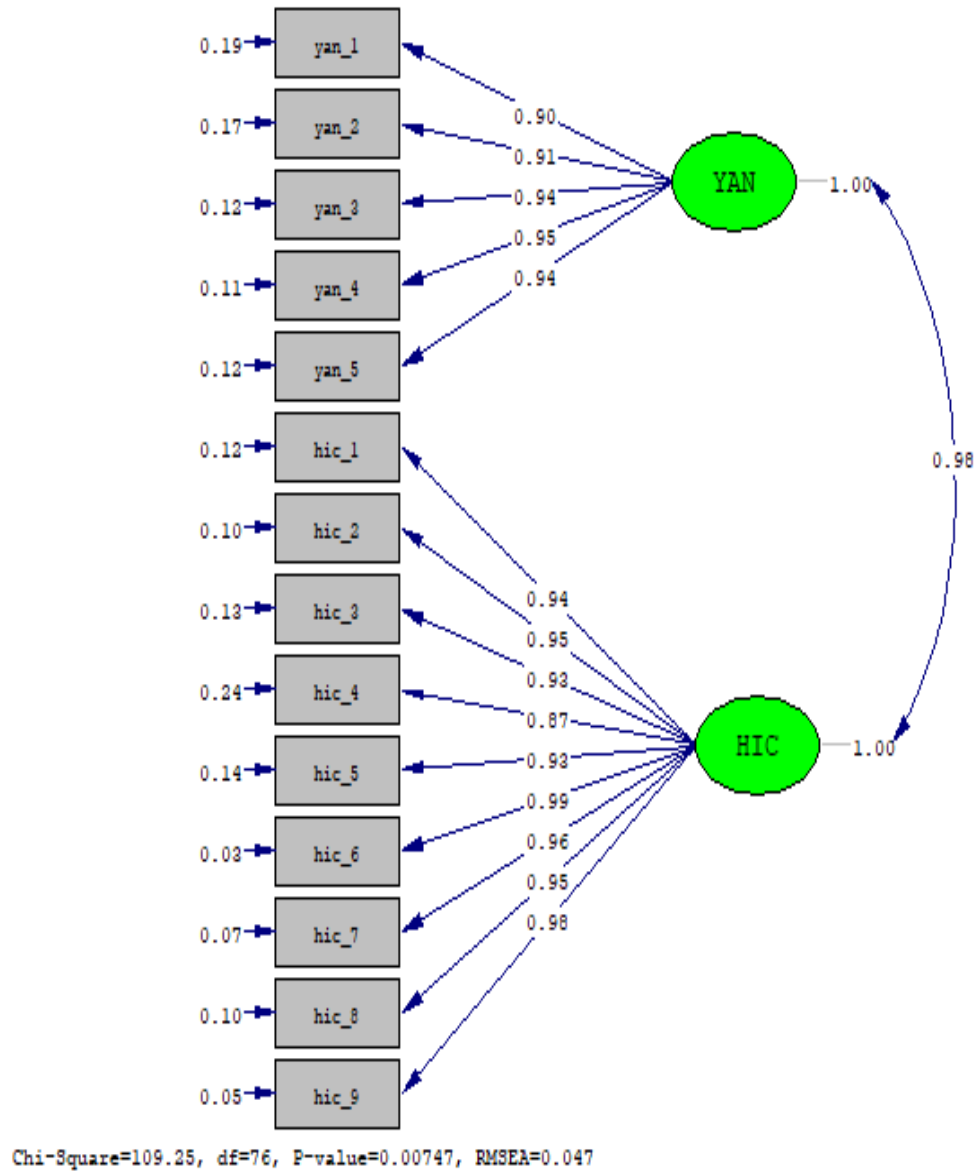
Tablo 3.5'de örgütsel dışlanma ölçeğinin Yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarına ait Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısına ait olan sonuçları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 3.5. Örgütsel dışlanma ölçeğinin güvenilirlik katsayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	Abaslı (2018) (Cronbach's α) Değeri	Bu çalışmanın Cronbach's α Değeri
Yalnızlaştırma	5	0,82	0,923
Hiçleştirme	9	0,96	0,959
Ölçek toplamı	14	0,95	0,971

Tablo 3.5'te mevcut çalışmanın Yalnızlaştırma boyutunun Cronbach's α değeri 0,923, hiçleştirme boyutunun Cronbach's α değeri 0,959 ve ölçek geneli Cronbach's α değerinin ise 0,971 olarak hesaplandığı görülmektedir.

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması için geri dönüş sağlanan 200 ölçek ile doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Şekil 3.2'de Örgütsel dışlanma ölçeğinin DFA sonuçları gösterilmektedir.



Şekil 3.2. Örgütsel dışlanma ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Örgütsel dışlanma ölçeğine ait olan doğrulayıcı faktör analizi için belirlenmiş olan sonucunda (Şekil 3.2) görüldüğü üzere ki-kare (χ^2) iyilik uyumu değerinin $\chi^2 = 109,25$, $sd=76$, $p=0.007$ $RMSA= 0,047$ olarak bulunmuş olup 0,05'ten küçük olması sebebi ile mükemmmel uyum göstermektedir. Değerler oranlandığında χ^2 / sd ($\chi^2 = 109,25 / sd=76$) sonuç 1,43 olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Buna ek olarak, söz konusu bu durum için bu oranın 3'ten düşük olması modelin mükemmel uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir (Sümer, 2000). Örgütsel Dışlanma Ölçeği'ne ait puanlama değerleri ve sınırları Tablo 3.6'da verilmiştir.

Tablo 3.6. Örgütsel Dışlanma Ölçeği puanlama değerleri ve sınırları

Örgütsel Dışlanma Ölçeği	
• Kesinlikle Katılmıyorum	(1.00-1.79)
• Katılmıyorum	(1.80-2.59)
• Kısmen Katılıyorum	(2.60-3.39)
• Katılıyorum	(3.40-4.19)
• Kesinlikle Katılıyorum	(4.20-5.00)

3.4.4 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği

Üniversitede idari personel olarak görev yapan işgörenlerin verimliliğe ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla araştırmacı tarafından “Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği” (ÇVÖ) geliştirilmiştir.

3.4.4.1 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Geliştirme Çalışmaları

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeğinin geliştirilebilmesi amaçlanan çalışmanın ilk aşamasında, işgörenlerin verimliliğine etki eden boyutların oluşturulabilmesi için çalışanların verimliliğini konu edinen yurtiçi ve yurtdışı alanyazın incelenmiştir. İlgili literatür kapsamında verimliliğe etki eden faktörlere yönelik ifadeler belirlenmeye çalışılmıştır. Yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalardan ulaşılabilenler incelendikten sonra çalışanların verimliliğine etki eden boyutlarda kullanılabilecek maddelerin belirlenmesi aşamasına geçilmiştir.

3.4.4.2 Madde Havuzunun Oluşturulması

Madde havuzunun oluşturulması aşamasında öncelikle çalışanların verimliliği ile ilgili yapılan çalışmalar incelenmiş ve ölçekte kullanılabilecek aday maddeler belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca aday ölçek maddeleri havuzunu zenginleştirmek için çalışanlara yönelik açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmış ve katılımcı üniversite çalışanlarına (n=21) uygulanmıştır. Literatür taraması ve yarı yapılandırılmış görüşme formundan elde edilen veriler doğrultusunda kuramsal temele dayalı olarak çalışan verimliliğini etkileyen faktörlerden olan örgütsel faktörlerin, teknolojik faktörler ve çalışma ekibi faktörlerini kapsayan ve çalışanların verimliliğinin göstergesi olabileceği varsayılan iki boyut Verimliliği Olumlu Etkileyen Faktörler ve Verimliliği Olumsuz Etkileyen Faktörler adı altında değerlendirilmiş toplamda 40 maddelik bir havuz oluşturularak uzman görüşüne sunulmuştur.

3.4.4.3 Aday Maddelerde Uzman Görüşü

Kapsam geçerliğini sağlamada konu ile ilgili uzmanlığı olanların görüşüne başvurmak kullanılan mantıksal yollardan biridir. Uzmanlardan beklenen

davranış, taslak ölçme aracında yer alan maddelerin uygun olup olmadığı, ölçmek istenen davranışlarla ölçüp ölçemediğini belirlemektir (Büyüköztürk vd., 2011). Bu bağlamda hazırlanan taslak formunun kapsam geçerliliğini test edecek taslağın hem dil hem de ifade açısından incelenmek ve değerlendirilmek için uzman görüşüne sunulmuştur. Hazırlanan ölçekte yer alan maddelerinin araştırma konusunu yeterli düzeyde ölçmesi için alanın uzmanlarından, uzman görüşlerinin alınması gereklidir (Ercan ve Kan, 2004; Lawshe, 1975). Uzman görüşünün yeterli sayıda olması ölçeğin geçerlilik düzeyini yükseltecektir (Ayre ve Scally, 2014; Lawshe, 1975). Çalışanlarda Verimlilik Ölçeğinin taslak formu uzman görüşü almak için eğitim yönetimi ile ölçme ve değerlendirme alanlarından toplamda on uzman (Prof. Dr. Türkan ARGON, Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN, Prof. Dr. Soner DURMUŞ, Prof. Dr. Raşit ÖZEN, Prof. Dr. Bahri AYDIN, Prof. Dr. Süleyman GÖKSOY, Doç. Dr. İbrahim UYSAL, Dr. Öğr. Üyesi Alperen YANDI, Dr. Öğr. Üyesi Güler DUMAN ve Arş. Gör. Dr. Elif ERGÜN) akademisyenin görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşü için üçlü derecelendirme formu kullanılmıştır. Formda uzmanların her bir madde için “uygun”, “uygun değil”, “kısmen uygun (düzeltme)” seçeneklerinden birini seçmelerini sağlayacak ve uzmanların varsa önerilerini ifade edebilecekleri öneri bölümü yer almaktadır. Uzmanlardan gelen geri bildirimlerden alınan dönütlere göre “uygun” için 1, “kısmen uygun (düzeltme)” için 0 ve “uygun değil” için -1 verilerek puanlanmıştır. Uzmanlardan dönen formlarda her maddenin olası seçeneklerine kaç uzman tarafından onay verildiği belirlenmeye çalışılmıştır. Maddeler için kapsam geçerlik seviyesi, Lawshe (1975) tarafından geliştirilen kapsam geçerlik oranları (KGO) doğrultusunda aşağıda verilen formülle elde edilmiştir (Yurdugül, 2005).

$$KGO = \frac{Nu}{N/2} - 1$$

Formül 3.1. KGO formülü

Burada; “Nu”, maddeye “Uygun” diyen uzman sayısını ve “N” ise maddeye ilişkin görüş belirten toplam uzman sayısını göstermektedir. KGO değerleri negatif ya da 0 değer içeriyorsa böyle maddeler ilk etapta elenen maddelerdir. KGO değerleri pozitif olan maddeler için istatistiksel ölçütler ile anlamlılıklar test edilirler. Elde edilen KGO’larının istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için

kapsam geçerlik ölçütleri için ilgili literatürde önceleri birikimli normal dağılımdan yararlanılırken, hesaplama kolaylığı açısından $\alpha=0,05$ anlamlılık düzeyinde KGO'ların minimum değerleri (kapsam geçerlik ölçütleri) Veneziano ve Hooper (1997) tarafından tabloya dönüştürülmüştür. Buna göre, uzman sayısına ilişkin minimum değerler aynı zamanda maddenin istatistiksel anlamlılığını vermektedir.

Tablo 3.7'de KGO'lar için minimum değerler sunulmuştur.

Tablo 3.7. KGO'lar için minimum değerler

Uzman Sayısı	Minimum Değer	Uzman Sayısı	Minimum Değer
5	0,99	13	0,54
6	0,99	14	0,51
7	0,99	15	0,49
8	0,78	20	0,42
9	0,75	25	0,37
10	0,62	30	0,33
11	0,59	35	0,31
12	0,56	40+	0,29

Tablo 3.7'de çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddelerine ilişkin uzmanlar tarafından verilen geri bildirimler doğrultusunda hesaplanmış olan kapsam geçerlik oranının, Lawshe (1975) tarafından verilen KGO hesaplama yöntemi ile gerekli değer 0,62 ve üzerinde olması gerektiği görülmektedir.

Tablo 3.8'de çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddeleri hesaplanan kapsam geçerlik oranları verilmiştir.

Tablo 3.8. Çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddeleri kapsam geçerlik oranları

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği	Uygun Değer		
	Uygun	Uygun Değer	KGO Sonuç
1. Mesai başladığında görev yerimde olurum.	10		1,00
2. Mesai saati bitmeden İşyerimden erken çıkmam.	9	1	0,80
3. Mesai saati bitse bile devam eden işimi bitirmeden / tamamlamadan, İşyerimden çıkmam.	10		1,00
4. Çalıştığım işyerinde mesai saatlerine riayet edilir.	10		1,00
5. İşyerime uykusuz bir durumda gelmem.	10		1,00
6. Hasta durumda olsam bile işe giderim.	9	1	0,80
7. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile işe gelirler.	10		1,00
8. Hasta durumda olsam bile, kendimi işyerine gitmek zorunda hissederim.	10		1,00
9. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissederler.	10		1,00
10. İşimden memnunum.	9	1	0,80
11. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işlerinden memnundur.	9	1	0,80
12. İşyerime severek, isteyerek gelirim.	10		1,00
13. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işyerine severek, isteyerek gelirler.	10		1,00

Tablo 3.8 (devamı). Çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddeleri kapsam geçerlik oranları

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği			
	Uygun	Uygun Değil	KGO Sonuç
14. İşimi severek, isteyerek yaparım.	10		1,00
15. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işlerini severek, isteyerek yaparlar.	10		1,00
16. Çalıştığım işyerinde, emeğimin karşılığını aldığımı hissedirim.	10		1,00
17. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, emeklerinin karşılığını aldıklarını hissederekler.	9	1	0,80
18. Çalıştığım işyerimde kendimi yorgun halsiz ve bitkin hissedirim.	10		1,00
19. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissederekler.	9	1	0,80
20. Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiğim / sergilediğim zamanlar olmuştur.	9	1	0,80
21. Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı diğer çalışanların işyerinde agresif tutum gösterildiği / sergilendiği zamanlar olmuştur.	8	2	0,60
22. İşyerinde çalışma performansım yeterlidir.	10		1,00
23. Benimle birlikte aynı işi yapan diğer çalışanların, çalışma performansları yeterlidir.	10		1,00
24. Yaşadığım sağlık sorunları işlerimi, görevlerimi yapmaktan alıkoyar.	9	1	0,80
25. Benimle birlikte aynı işi yapan diğer çalışanların yaşadığı sağlık sorunları, işlerini, görevlerini yapmalarından alıkoyar.	8	2	0,60
26. Sağlık sorunlarım olduğu zaman işlerimi, sorumluluklarımı yetiştirmek için diğer mesai arkadaşlarımdan yardım alırım. İşlerimi devrederim.	8	2	0,60
27. Mesai arkadaşlarımdan sağlık sorunları olduğu zaman işlerini, sorumluluklarını yetiştirmeleri için diğer mesai arkadaşlarıma yardım ederim. İşlerini devralırım.	10		1,00
28. Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz yetersiz görür.	9	1	0,80
29. Sağlık sorunlarım nedeniyle oluşan işgücü kaybımı diğer çalışma arkadaşlarım anlayışla karşılar.	9	1	0,80
30. Sağlık sorunlarım nedeniyle oluşan işgücü kaybımı yöneticilerim anlayışla karşılar.	10		1,00
31. Yöneticilerim, sahip olduğum geçici sağlık sorunlarımı gözönünde bulundurarak görev, işyükü verir.	10		1,00
32. Yöneticilerim, sahip olduğum geçici sağlık sorunlarımı gözönünde bulundurmaz.	8	2	0,60
33. Sahip olduğum geçici sağlık sorunları, çalışma arkadaşlarımla olan sosyal etkileşimi, iletişimi olumsuz yönde etkiler.	9	1	0,80
34. İşyerimdeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarım.	9	1	0,80
35. Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar.	9	1	0,80
36. İşyerindeki fiziki yetersizlikler, sağlık sorunları yaşamama neden olur.	9	1	0,80
37. Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar.	9	1	0,80
38. Şuan yapmakta olduğum iş yapmayı hayal ettiğim iştir.	8	2	0,60
39. Sağlık sorunları yaşadığımda, çalışma arkadaşlarım iyileşmem için yardımcı olurlar.	8	2	0,60
40. Sağlık sorunları yaşadığımda, yöneticilerim iyileşmem için yardımcı olurlar.	8	2	0,60

Uzman görüşüne sunulan 33 maddenin KGO oranlarının gerekli değer olan 0,62 ve üzerinde olduğundan gerekli değeri karşıladığı bulunmuştur. KGO değeri 0,62 altında olan maddeler 21, 25, 26, 32, 38, 39, 40. maddeler (toplam 7 adet) çalışma kapsamından çıkarılmıştır.

Uzman görüşleri doğrultusunda “Çalıştığım işyerinde yeni teknolojik araçlarımın olması benim verimimi artırır.” ve “İşimle ilgili mevzuatları takip ederim.” maddelerinin çalışanlarda verimlilik ölçeğine eklenmesine karar verilmiştir. Çalışanlarda verimlilik ölçeği aday maddeleri Tablo 3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Çalışanlarda verimlilik ölçeğine ait aday maddeler

Orjinal maddenin düzenlenmesi ile elde edilen yeni maddeler	Orjinal maddeler
Mesai başladığında görev yerimde olurum.	
Mesai saati sonuna kadar işyerimde kalırım.	Mesai saati bitmeden İşyerimden erken çıkmam.
Mesai saati bitse bile devam eden işimi bitirmeden / tamamlamadan, işyerimden çıkmam.	
Çalıştığım işyerinde bütün çalışanlar mesai saatlerine riayet eder.	Çalıştığım işyerinde mesai saatlerine riayet edilir.
İşyerime uykusuz bir durumda gelmem.	
Hasta durumda olsam bile işe giderim.	
Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile işe gelirler.	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, Hasta durumda olsalar bile işe gelirler.
Hasta durumda olsam bile, kendimi işyerine gitmek zorunda hissederim.	
Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissederler.	
. İşimden memnunum.	
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, bulundukları pozisyonundan memnundur.	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, İşlerinden memnundur.
. İşyerime severek ve isteyerek gelirim.	İşyerime severek, isteyerek gelirim.
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işyerine severek ve isteyerek gelirler.	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işyerine severek, isteyerek gelirler.
. İşimi severek, isteyerek yaparım.	
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işlerini severek ve isteyerek yaparlar.	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, İşlerini severek, isteyerek yaparlar.
. Çalıştığım işyerinde, emeğimin karşılığını aldığımı hissederim.	
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, emeklerinin maddi karşılığını aldıklarını hissederler.	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, emeklerinin karşılığını aldıklarını hissederler.
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, emeklerinin manevi (teşekkür / takdir vb) karşılığını aldıklarını hissederler.	
. Çalıştığım işyerimde kendimi yorgun, halsiz ve bitkin hissederim.	
. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissederler.	

Tablo 3.9 (devamı). Çalışanlarda verimlilik ölçeğine ait aday maddeler

Orjinal maddenin düzenlenmesi ile elde edilen yeni maddeler	Orjinal maddeler
. Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiğim / sergilediğim zamanlar olmuştur. . İşyerinde çalışma performansım yeterlidir. . Benimle birlikte aynı işi yapan diğer çalışanların, çalışma performansları yeterlidir. . Yaşadığım sağlık sorunları, görevlerimi yapmaktan alıkoyar. . Mesai arkadaşlarımdan sağlık sorunları olduğu zaman işlerini, sorumluluklarını yetiştirmeleri için diğer mesai arkadaşlarıma yardım ederim. İşlerini devralırım. . Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz ve yetersiz görür. . Sağlık sorunlarım nedeniyle oluşan işgücü kaybımı yöneticilerim anlayışla karşılar. . Yöneticilerim, sahip olduğum geçici sağlık sorunlarımı gözönünde bulundurarak görev, işyükü verir. . Sahip olduğum geçici sağlık sorunları, çalışma arkadaşlarımla olan sosyal etkileşimi ve iletişimimi olumsuz yönde etkiler. . İşyerimdeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarım. . Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar. . İşyerindeki fiziki yetersizlikler, çalışmamı olumsuz yönde etkiler. . Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar. . Çalıştığım işyerinde yeni teknolojik araçlarımın olması benim verimimi artırır. . İşimle ilgili mevzuatları takip ederim.	Yaşadığım sağlık sorunları işlerimi, görevlerimi yapmaktan alıkoyar.

3.4.4.4 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmacılar, bireyler veya gruplar arasında algıların değişkenliğini inceleyerek bireyin davranışlarını belirlenen değişkenler ile açıklamaya çalışmaktadırlar. Bireylerin davranışlarını tahmin etmedeki başarı, büyük ölçüde ölçme aracının geçerli ve güvenilir olmasına bağlıdır (Büyüköztürk, 2018). Geçerlik, bir ölçeğin ölçülmesi istenen şeyi ölçme derecesidir. Bu doğrultudan bu araştırmada “Ölçekte yer alan sorularla gerçekten ölçmeyi amaçladığımız şeyi ölçebilir miyiz?” sorusunu yöneltmek gerekir. Bu durum, ölçme aracının geliştirildiği konuda hedefe yönelik olmasının gerekliliğine vurgu yapar (Balcı, 2009). Güvenirlik ise, bir ölçeğin ölçmek istediği şeyi istikrarlı ve tutarlı bir şekilde ölçme derecesi olup geçerlik için ön şart niteliğindedir (Altunışık vd., 2007; Peter, 1981). Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin istatistiksel anlamda geçerliği için açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizinden (DFA),

güvenirliği için Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Araştırmada açımlayıcı faktör analizi (AFA) için SPSS for Windows 17.0, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için ise Lisrel 8.71 programları kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 alınmıştır. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin geçerlik çalışmaları doğrultusunda ilk olarak kapsam geçerliği uygulaması yapılmış ardından yapılacak faktör analizleri için örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Belirlenen farklı örneklem gruplarına açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için ölçme aracı sırasıyla uygulanmıştır. Elde edilen veriler ile ölçeğin yapı geçerliği analizleri yapılmıştır. İlk olarak faktör analizi için örneklem uygunluğuna, Kaiser-Meyer-Olkin Katsayısı ve Bartlett Küresellik Testi ile bakılmıştır. Örneklem uygunluğu doğrulandıktan sonra, ölçek için faktör yapısının belirlenmesi adımına geçilmiştir. Faktör yapısını belirlemek için boyutların özdeğerleriyle açıkladıkları varyans yüzdelere ve çizgi grafiğine bakılmıştır. Daha sonra faktör maddelerinin belirlenmesi için faktör yükü değerleri hesaplanabilmesi için ölçek doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi (AFA) için, araştırmacı tarafından 2019 Eylül ayında Kocaeli, Kırşehir Ahi Evran ve Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitelerinde görev yapan 200 idari personele gönüllük esasıyla uygulanmıştır. Geri dönüş sağlanan 200 ölçeğin tamamı istatistiki anlamda kullanılabilir durumda olup analizlere dâhil edilmiştir. Bu bilgi doğrultusunda çalışanların verimlilik ölçeğinin verilerinin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik testleri ile sınanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem yeterliğini göstermekte olup buradaki yeterlik sayı olarak değil, ilişkiler anlamındadır (Can, 2017). Bartlett Küresellik testi ise, değişkenler arasında ilişki olup olmadığını kısmi korelasyonlar temelinde incelemekte ve hesaplanan ki-kare istatistiğinin anlamlı çıkması, veri matrisinin uygun olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2018; Durmuş vd., 2013). Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity değerleri Tablo 3.10'da verilmiştir.

Tablo 3.10. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Test of Sphericity değerleri

KMO Örneklem Büyüklüğü Yeterliliği		,779
Bartlett Küresellik testi	Yaklaşık Ki-Kare değeri	2735,129
	Sd (serbestlik derecesi)	300
	p.	,000

KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir ve KMO'nun 1 değerini alması değişkenlerin birbirlerini mükemmel bir şekilde ve hatasız tahmin edebileceğini ifade ederken (Durmuş vd., 2013) 0.50 ile 1 arası değerleri alması kabul edilebilir, 0.50'nin altındaki ise faktör analizinin söz konusu veri seti için uygun olmadığı anlamına gelir. Diğer yandan, 0.50 ve üstü KMO değerleri kabul edilebilir değer olarak değerlendirirse de Araştırmacılarca tercih edilen asgari KMO değeri 0.70'dir (Malhotra, 1996; akt. Altunışık ve diğerleri, 2007). Genel kabul gören KMO değerleri; 0.80 ve yukarısı mükemmel; 0.70 ve 0.80 arası iyi; 0.60 ve 0.70 arası orta; 0.50 ve 0.60 arası kötü; 0.50'den aşağısı ise kabul edilemez şeklindedir (Durmuş vd., 2013).

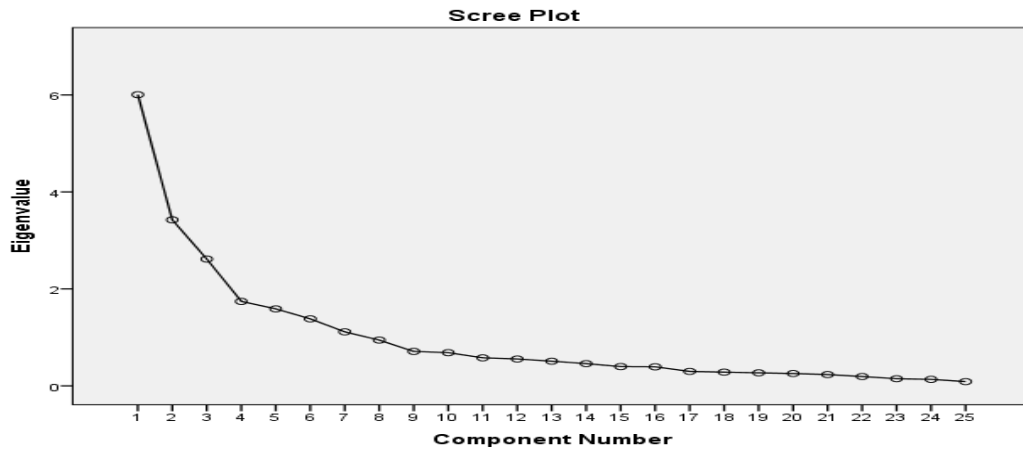
Tablo 3.10.'e göre, Çalışanlarda Verimlilik Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,779 olarak elde edildiği ve bu elde edilen değer Durmuş ve diğerlerinin (2013) derecelendirmelerine nazaran iyi olarak ifade edilebileceği söylenebilir. Bartlett Küresellik Testi'nin sonucu da ($\chi^2 = 2735,129$; $p = .000$) anlamlı olarak çıkmıştır. Bartlett Küresellik Testi'ne ait sonucun anlamlı olarak çıkması puanların normalliğinin de bir kanıtı olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2017). Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Bartlett Küresellik Testi verileri çalışanlarda verimlilik ölçeğinin açımlayıcı faktör analizi için uygun olduğunu anlamına gelmektedir. Açımlayıcı faktör analizinde dik ve eğik olmak üzere iki temel döndürme tekniği bulunmaktadır. Döndürme teknikleri arasında temel fark, faktörler arasında korelasyon varsa eğik; faktörler ilişkisiz ise dik döndürme tekniği kullanılmaktadır. Böyle bir bilginin olmadığı zamanlarda iki yöntemin de denenip hangi sonucun daha uygun olduğuna bakılarak karar verilmektedir. Uygulamada sıklıkla dik döndürme için varimax ya da quartimax, eğik döndürme için oblimin ya da promax tekniklerinden birinin kullanıldığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2002). Çalışmada varimax dik döndürme ve direct oblimin tekniği uygulanarak tamamıyla aynı sonuçlar elde edilmiştir. İki boyutlu 25 maddelik 5'li likert tipindeki ölçek için açımlayıcı faktör analizinden elde edilen özdeğerler ve açıkladıkları varyans yüzdeleri Tablo 3.11'de verilmiştir.

Tablo 3.11. Çalışanlarda verimlilik ölçeği boyutlarının özdeğerleri ve açıkladıkları varyans yüzdeleri

Bileşen	Önsel Özdeğer			Döndürme sonrası faktör yük kareleri toplamı		
	Toplam	Açıklanan varyans Yüzdesi (%)	Toplam açıklanan Varyans yüzdesi (%)	Toplam	Açıklanan varyans Yüzdesi (%)	Toplam açıklanan Varyans yüzdesi (%)
1	6,005	24,021	24,021	5,878	23,513	23,513
2	3,424	13,696	37,717	3,551	14,204	37,717

Tablo 3.11’deki değerlere göre üniversitelerde görev yapan idari personel için çalışanlarda verimlilik ölçeğinin iki boyuttan oluştuğu görülmektedir. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin toplam varyansının %37.717’sini açıklamakta olduğu görülmektedir. Faktör sayısını belirlemek için önemli bir ölçüt de çizgi grafiğidir. Çizgi grafiği, faktörler ve özdeğerleri içeren bir grafik olup, her faktörün açıklama düzeyini ve faktör sayısı belirlenmektedir (Altunışık ve diğerleri, 2007). Özdeğerlerin bileşenlere göre değişim sonuçları incelendiğinde (Şekil 3.3) çizginin eğiminde açık bir şekilde azalma gerçekleştiği ve özdeğerlerin daha dengeli bir konuma geçerek azalmaya başladıkları kırılma noktasının 2 olduğu görülmektedir. Çizgi grafiği sonuçları ile özdeğer ve varyans analizi sonuçlarının örtüştüğü görülmekte olup faktör sayısının belirlenmesi çalışmaları sonucunda çalışanların verimlilik ölçeğinin iki faktöre sahip olacağı söylenebilir.

25 maddelik çalışanlarda verimlilik ölçeği için elde edilen sonuçlara ait özdeğer grafiği Şekil 3.3’de verilmiştir.



Şekil 3.3. Çalışanlarda verimlilik ölçeği özdeğer grafiği

Tablo 3.12’de Varimax döndürme yöntemi kullanılarak hesaplanan çalışanlarda verimlilik ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.12. Çalışanlarda verimlilik ölçeği açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Döndürülmüş bileşen matrisi*		
Madde no	Bileşen	
	1	2
1	0,678	
4	0,474	
5	0,431	
7	0,523	
8	0,506	
9	0,488	
10	0,754	
11	0,689	
12	0,727	
13	0,732	
14	0,686	
15	0,734	
21	0,352	
22	0,351	
1	0,675	
3	0,523	
18		0,662
19		0,413
20		0,726
23		0,787
2		0,655
5		0,605
6		0,441
7		0,460
9		0,519

*Varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır.

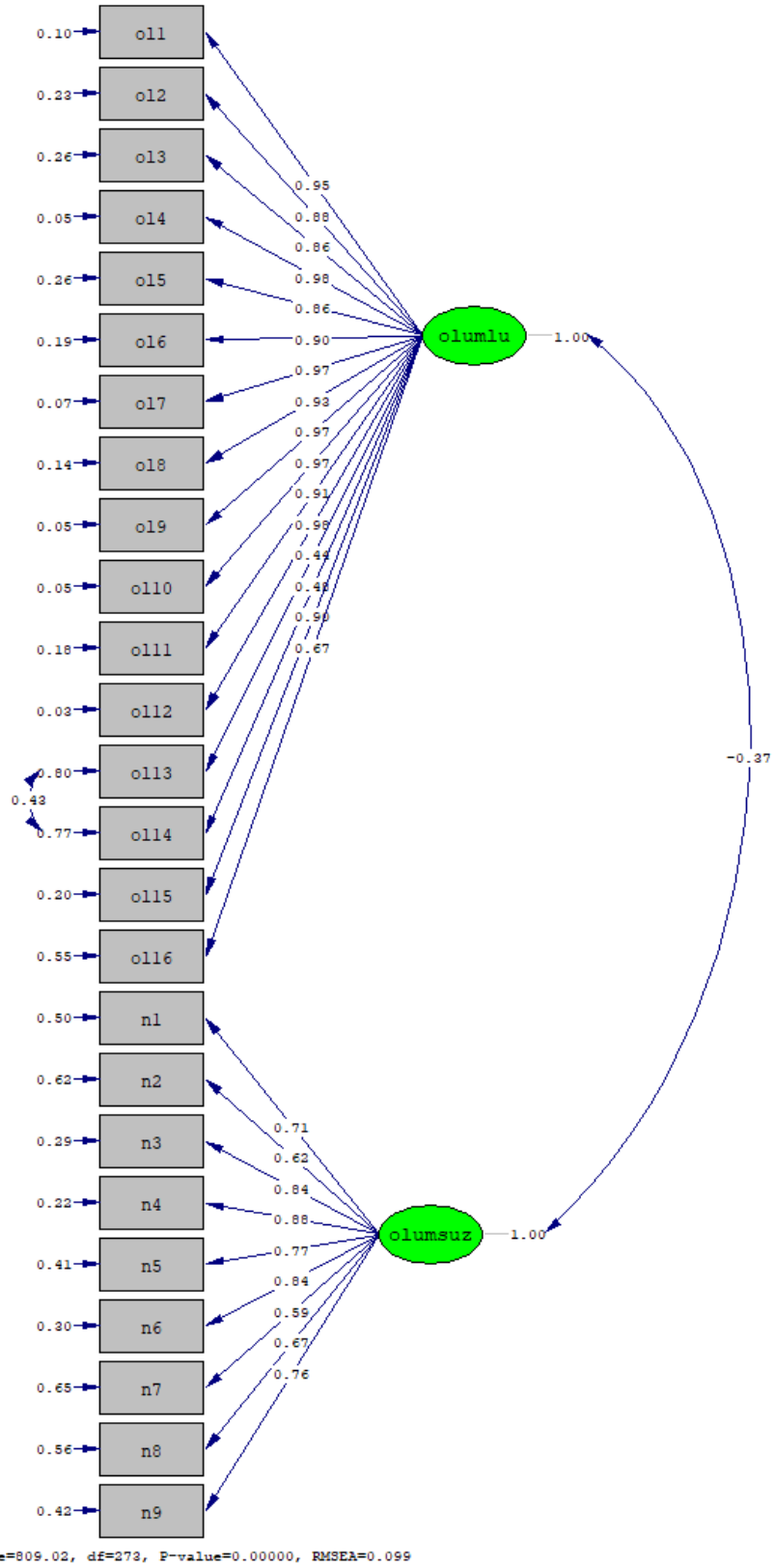
Faktör yük değeri için 0,60 ve üstü yük değeri yüksek; 0,30-0,59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklükler olarak tanımlanabilmektedir (Büyüköztürk, 2002). Buna göre 13 maddenin yüksek, 12 maddenin orta düzeyde bulunduğu görülmektedir. Literatürde madde faktör yük değerinin nasıl olması gerektiği ile ilgili yazarlar tarafından çeşitli görüşler ifade edilmiştir. Büyüköztürk (2017), madde faktör yük değerinin 0.45 ve daha yüksek olmasının seçim için iyi bir ölçü olacağını ifade etmekle birlikte az sayıda madde için faktör yük değeri sınırının 0.30’a kadar indirilebileceğini belirtmiştir. Comrey ve Lee (1992), ise madde yük değerlerini kötüden mükemmele doğru sınıflandırmışlardır. Söz konusu bu sınıflamada 0.32 - 0.44 arasındaki faktör yük değerleri kötü, 0.45 - 0.54 arasındaki faktör yük değerleri normal, 0.55 - 0.62 arasındaki faktör yük değerleri iyi, 0.63 - 0.70 arasındaki faktör yük değerleri çok iyi, 0.70 ve üzeri arasındaki faktör yük

değerleri ise mükemmel olarak kabul edilmektedir. Bu verilere göre çalışmada maddelerin faktör yük değerlerinin alt sınırı 0.30 olarak kabul edilmiştir. Çalışanların verimlilik ölçeğindeki maddelerin faktör yükleri incelendiğinde (Tablo 3.10) tüm maddelerin faktör yük değerlerinin 0.30'dan daha fazla olduğu görülmekte olup bu sonuç, ölçme aracında yer alan tüm maddelerin yeterli faktör yüküne sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, her bir faktör altında en az üç değişkenin/maddenin toplanması gerekliliğinin de (Gürbüz ve Şahin, 2016) iki faktör için de sağlandığı görülmektedir. Açımlayıcı faktör analiziyle (AFA) ile iki faktörlü yapıya sahip olduğu tespit edilen çalışanlarda verimlilik ölçeğine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinin temel amacı, belirlenmiş olan veriye elverişli bir model tespit etmek iken, doğrulayıcı faktör analizinin esas amacı ise açımlayıcı faktör analizi ile tespit edilen faktör yapısının doğruluğunu ve anlamlılığını istatistikî anlamda sınamak ve örneklemin modeli doğrulayıp doğrulamadığını kontrol etmek olduğu ifade edilmiştir (Tezcan, 2008). Bu nedenle herhangi bir modelin kabul edilebilir olması durumu için uyum iyiliği indekslerine bakılması gerekmektedir (Uzun vd., 2010). Açımlayıcı faktör analizi yöntemi ile saptanan faktörler için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmada uyum indeksleri olarak Ki-Kare (χ^2) - İyilik Uyumu (ChiSquare Goodness), NFI - Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index), IFI - Fazlalık Uyum İndeksi (Incremental Fit Index), AGFI - Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index), GFI - İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index), CFI - Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index), NNFI - Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index), RMSEA - Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation) göz önünde bulundurulmuştur (Çokluk vd., 2012; Browne ve Cudeck, 1993). Çalışanlarda verimlilik ölçeği uyum iyiliği göstergeleri Tablo 3.13'de sunulmuştur.

Tablo 3.13. Çalışanlarda verimlilik ölçeği uyum iyiliği göstergeleri

Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Elde Edilen Uyum Değerleri	Sonuç
(χ^2/sd) (CMIN/DF) Kabul edilebilir	≤ 3	$\leq 4-5$	2,96	Mükemmel uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.90	0.96	Kabul edilebilir
AGFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0,95	Mükemmel uyum
GFI	≥ 0.90	≥ 0.85	0.96	Mükemmel uyum
NFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0.94	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0,06-0,08	0,074	Kabul edilebilir
NNFI	≥ 0.95	≥ 0.90	0,96	Mükemmel uyum

Çalışanlarda verimlilik ölçeğine ait olan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda (Şekil 3.4.) ki-kare (χ^2) iyilik uyumu değerinin $\chi^2 = 809,02$, $sd=273$, $p=0.00$ şeklinde olduğu belirlenmiştir. Değerler oranlandığında χ^2 / sd ($\chi^2 = 809,02 / sd=273$) sonuç 2,96 olarak ortaya çıkmaktadır. Elde edilen bu sonuca (2,96) ve Sümer (2000) tarafından ifade edilen ölçüte göre (3'ten düşük olması) çalışanlarda verimlilik ölçeğinin mükemmel uyum gösterdiği söylenebilir. Araştırmada CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi) 0.96; AGFI (düzeltilmiş iyilik uyum indeksi) 0.95; GFI (iyilik uyum indeksi) 0.96; NFI (normlaştırılmış uyum indeksi) 0.94; NNFI (normlaştırılmamış uyum indeksi) 0.96 olarak bulunmuştur. Çokluk vd.'ne (2012) göre GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI uyum indeksleri için kabul edilebilir uyum değeri 0.90; mükemmel uyum değeri ise 0.95 ve üstü değerler olarak kabul edilmektedir. Ancak, Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003) ise 0.85 AGFI değerini kabul edilebilir uyum değeri olarak belirtmişlerdir. Literatürdeki bu bilgiler ışığında çalışanların verimlilik ölçeğinin NFI (0,94) uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir; GFI (0,96) ve AGFI (0,95) CFI (0,96), NNFI (0,96) uyum iyiliği değerlerinin ise mükemmel olduğu söylenebilir. Nihayetinde, DFA ile elde edilen tüm bu uyum indeksi değerleri çalışanlarda verimlilik ölçeğine ait olan modelin yeterli uyum iyiliğine ve tutarlılığa sahip olduğunu açıkça göstermektedir. Çalışanlarda verimlilik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde RMSEA değeri ise 0,074 olarak tespit edilmiş olup kabul edilebilir uyum değeri olarak söylenmektedir. RMSEA değerinin 0.08'den küçük olması uyumun kabul edilebilir bir değer olduğunu göstermektedir (Şimşek, 2007; Çokluk vd., 2012; Browne ve Cudeck, 1993). Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulaması için geri dönüş sağlanan 200 ölçek ile doğrulayıcı faktör analizi yapılarak elde edilen bulgular Şekil 3.4'de paylaşılmıştır.



Şekil 3.4. Çalışanlarda verimlilik ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi sonucu

Çalışanlarda verimlilik ölçeği 14, 15, 16, 19, 20, 22, 23, 24 ve 25. maddelerinin verileri ters kodlanmıştır. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği

Olumlu Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları Tablo 3.14’de verilmiştir.

Tablo 3.14. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumlu Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumlu Etkileyenler	
• Hiçbir zaman	(1.00-1.79)
• Nadiren	(1.80-2.59)
• Bazen	(2.60-3.39)
• Sıklıkla	(3.40-4.19)
• Her zaman	(4.20-5.00)

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumlu Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları Tablo 3.15’de verilmiştir.

Tablo 3.15. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumsuz Etkileyenler Boyutu puanlama değerleri ve sınırları

Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	
Her zaman	(1.00-1.79)
Sıklıkla	(1.80-2.59)
Bazen	(2.60-3.39)
Nadiren	(3.40-4.19)
Hiçbir zaman	(4.20-5.00)

3.5 Verilerin Analizi

Araştırmada ulaşılan verilerin çözümlenmesinde SPSS, Lisrel ve Microsoft Excel programları kullanılmıştır. Kişisel bilgilerin çözümlenmesi aşamasında yüzde (%) ve frekans (f) değerlerine bakılmıştır. Katılımcıların presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanlarda verimlilik ölçeği algılarının belirlenmesi aşamasında standart sapma (SS) ve aritmetik ortalama ($\bar{X}$) değerlerinin hesaplanması yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde ikili gruplar karşılaştırılırken, veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı, Mann Whitney U testi, üç ve daha fazla alt gruba sahip olan değişkenlerin analizinde ise Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2018). Araştırmada katılımcıların presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanlarda verimlilik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla korelasyon katsayısı analizi yapılarak yorumlanmıştır. Köklü vd. (2006) korelasyon katsayı değerlerini; 0.00 olması durumunda “ilişki yok”; 0.01-0.29 “düşük”; 0.30-0.70 “orta”; 0.71-0.99 “yüksek”; 1.00 “mükemmel” ilişki olarak

açıklamışlardır. Elde edilen katsayıların negatif yönlü olması ise negatif korelasyonu işaret etmekte, değişkenlerin ters orantılı olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile değişkenler arasında pozitif yönde bir ilişkinin olması değişkenlerin birlikte artış gösterdiğini, negatif ilişkinin olması ise değişkenlerden birisi artış gösterirken diğerinin azalma eğilimi gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır. Anlamlılık değeri $p>0.05$ değerinden büyük olması durumunda ise anlamlı ilişki olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır (Kilmen, 2015). Bu çalışmada elde edilen verilerin normal dağılım göstermemesi nedeniyle sperman sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Sperman sıra farkları korelasyon katsayısının hesaplanması için doğrusal bir ilişkinin olması aranmamakta ve değerler aynı şekilde +1 ve -1 arasında değişmekte, anlamlılık değerinin de $p<0.05$ olması gerekmektedir (Kilmen, 2015).

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde elde edilen bulgular araştırmanın amacı ve alt problemlerine göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma

Araştırmada birinci alt problemi “Düzce Üniversitesinde görev yapan idari personelin; presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimliliğe yönelik algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin, bulgu ve tartışmaya yer verilmiştir.

4.1.1 Presenteeism Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.1’de Presenteeism ölçeğinin alt boyutlarına ve ölçek toplamına yönelik katılımcıların verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.1. İdari personelin presenteeism ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri

Ölçek/ Boyut	N	$\bar{X}$	Ss
Verim Düşüklüğü	317	2,40	0,91
Bağlılık	317	3,43	0,96
Duygusal Etki	317	2,77	0,82
İçsel Motivasyon	317	3,56	0,74
İşe Odaklanma	317	3,49	0,91
Negatif Dış Etken	317	2,49	0,93
Sorumluluk	317	3,51	0,80
Ölçek Toplam	317	3,08	0,31

Elde edilen bulgulara göre idari personelin algı düzeylerinin, bağlılık ($\bar{X}=3,43$), içsel motivasyon ($\bar{X}=3,56$), işe odaklanma ($\bar{X}=3,49$) ve sorumluluk ($\bar{X}=3,51$) boyutlarında “Katılıyorum”; duygusal etki boyutu ($\bar{X}=2,77$) ile ölçek toplamında ($\bar{X}=3,08$), “Kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu ve verim düşüklüğü ($\bar{X}=2,40$) ile negatif dış etken ($\bar{X}=2,49$) boyutlarında ise “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu bulunmuştur. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, idari personelin presenteeism sorununu kısmen yaşadıkları ifade edilebilir. Bunun sebebi işe bağlı olmaları, içsel motivasyonlarının ve işe odaklanmalarının yüksek olması olabilir. Bununla birlikte elde edilen bulgulardan, idari personelin fiziksel sağlık sorunlarının verim düşüklüğü oluşturmadağı, işlerine karşı bağlılık hissettikleri, kişisel durumlarından iş ortamından ve işinden kaynaklanan sorunlardan duygusal olarak kısmen etkilendikleri az da olsa ifade edilebilir. Bunların sebebi idari

personelin kendini kurumuna ait hissetmesinden dolayı aidiyetinin, sorumluluğunun yüksek olması ve eğer işe gitmezse işlerini aksatabileceğini, kendini sorumsuz hissedebileceğini düşünmesi olabilir.

Mevcut çalışmada, idari personelin üzerinde etkiye sahip olan boyutlar sırasıyla içsel motivasyon, sorumluluk, işe odaklanma ve bağlılık boyutları iken düşük etkiye sahip olan boyutlar sırasıyla verim düşüklüğü ve negatif dış etken boyutlarıdır. Şanlımeşhur (2018) çalışma sonuçlarının, mevcut çalışma ile farklılık göstermesi nedeni olarak çalışma evrenlerinin özel ve kamu kurumu çalışanları olmak üzere farklı olmasından kaynaklanabileceği açıklaması yapılabilir. Çalışılan işyerindeki problemler, yöneticilerinin çalışanlar üzerine uyguladığı baskılar ve örgüt içerisinde çatışmalar, ceza alma korkusu, iş güvenliği, finansal olarak yaşanan sıkıntılar gibi çeşitli etkenler sonucunda çalışanların hasta durumda olmalarına rağmen işlerine devam etmeleri sonucu örgütlerde presenteeism durumu ile karşılaşmaktadır (Karanika-Murray vd. 2015; Patel vd., 2012). Bununla birlikte bireylerin davranışlarını sahip olduğu algılama biçimleri etkilediğinden çalışanların, örgütün adil olma düzeyine ilişkin algıları presenteeism davranışını etkileyebilir (Akdoğan vd. 2018). Ayrıca, presenteeism görölme sebepleri incelendiğinde, çalışanın rahatsızlığı nedeniyle işe devam etmemesinin iş yeri açısından maliyetinin yüksek olması, çalışanın işe gelmemesi durumunda görevini gerçekleştirecek kimsenin bulunmaması, örgütün çalışanlar üzerinde uyguladığı olumsuz politikalar, ağır çalışma şartları gibi pek çok faktör presenteeism oluşma sebebi olarak kabul edilmektedir (Ulu vd., 2015). Caverly vd. (2007) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, iş yerinde oluşabilecek kariyer fırsatlarını kaçırmama, işini kaybetme korkusu, iş tatmini ve işyerinde çalışandan beklenen fazla mesai uygulamalarının, çalışanın hasta durumda olsa bile işe gitme (presenteeism) davranışlarında artışa neden olan işe bağlı sebepler olarak sıralamıştır. Alanyazın incelendiğinde mevcut çalışma bulguları ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalara da rastlanmıştır. Aronsson vd. (2000) presenteeism yaşama sorununun, çalışılan bazı sektörlerde daha fazla olabileceğini tespit etmiştir. Örneğin; Canbaz (2021) araştırmasında, finans sektörü çalışanı katılımcıların, presenteeism sorununu yaşama düzeylerinin düşük olduğu, endüstri ve sağlık sektörü çalışanı katılımcılarının presenteeism sorununu yaşama düzeylerinin kararsız artan bir katılım eğiliminde olduğu ve eğitim alanında çalışanların ise presenteeism sorunu yaşadıklarını bulgulararak mevcut araştırma sonuçları ile benzerlik göstermiştir.

Çalışmada ayrıca, eğitim sektörü katılımcılarının diğer sektörlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek oranda presenteeism sorunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Mevcut çalışma bulguları ile farklılık gösteren Şanlımeşhur'un (2018) AVM çalışanları üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında, presenteeism için belirlenen yedi boyuttan çalışanlar üzerinde en yüksek etkiye sahip olan boyutlar bağıllık boyutu iken verim düşüklüğü ve negatif dış etken boyutlarının da güçlü etkilerin bulunduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte içsel motivasyon boyutunun ise en düşük değere sahip olduğu bulgulanmıştır.

4.1.1.1 Verim Düşüklüğü Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.2'de idari personelin presenteeism ölçeğinin verim düşüklüğü boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.2. İdari personelin verim düşüklüğü boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	2,44	1,13
2	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	2,57	1,18
3	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	2,18	1,11
Verim Düşüklüğü Toplam		2,40	0,91

Belirlenmiş olan bulgular verim düşüklüğü boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=2,40$) “Katılmıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ayrıntılı incelendiğinde araştırmada yer alan idari personelin algılarının “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu maddeler sırasıyla; “Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.” ($\bar{X}=2,57$), “Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,44$) ve “Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,18$) olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgulara göre; idari personelin fiziksel sağlık sorunlarının işlerindeki stresi atlatmakta zorluk oluşturmadığı, yaptıkları işten dolayı yeterince keyif aldıkları ve işlerini yerine getirmede zorluk çekmedikleri söylenebilir. Ortaya çıkan bu durumun nedeninin; çalışma ortamının huzurlu olabileceği, yaptıkları işten keyif aldıkları ve günlük rutinlerini yerine getirilirken yapılan fiziksel aktivitelerin sağlık durumları üzerinde olumsuzluk oluşturmamasından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, idari personelin fiziksel sağlık problemlerinin verim düşüklüğü oluşturmada sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeninin çalışılan

kurumun idari personelin fiziksel sağlık sorunları olduğu dönemlerde uyguladığı katı olmayan olumlu örgüt yönetim politikasından ve işini gerçekleştirmesine sebep olan iş disiplininin kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Günümüzde yöneticiler, örgütlerinin verimliliklerini artırmak için pek çok çaba göstermektedir. Bunu gerçekleştirmek için örgütün sahip olduğu insan kaynaklarını rasyonel bir şekilde kullanabilmesi gerekmektedir Verim düşüklüğü ise örgüt çalışanlarından rasyonel seviyede faydalanılmadığının bir göstergesidir (Akdemir, 2014). Günümüzde çalışanlarda verim düşüklüğünü oluşturan en önemli nedenlerinden biri, çalışanların ruhsal ve/veya fiziksel rahatsızlıklara yakalanmalarıdır (Koçoğlu, 2007).

Çalışanların günlük aktivitelerin yerine getirebilmesi için kendisini ruhsal ve fiziksel bakımdan iyi hissetmesi gereklidir (Çoban ve Harman, 2012). Sağlık sorunları bulunan çalışanın üretim kalitesinin düşeceği, sağlıklı olduğu günlerdeki çalışma temposundan daha yavaş şekilde çalışacağı, üretimde hata yapma olasılığının artacağı ve bu durumun verimlilik kaybı oluşturacağı görölmektedir (Hemp, 2004). Ayrıca, çalışanın hasta durumda iken çalışmasına devam etmesi durumunda işine odaklanmada zorlanacağını bunun sonucunda gerçekleştireceği işi verimsiz bir biçimde yaptığı görölmüştür. Munir vd. (2008) araştırmalarında örgütlerde çalışanların devamsızlıklarını en aza indirmek için, uygulanan katı örgüt politikalarının presenteeism davranışına sebep olduğu ve çalışanların hasta durumda iken işe gitme zorunluğu hissetmesinin verim düşüklüğü oluşturduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte Caverley vd. (2007) araştırmalarında, presenteeism ile sağlık sorunları arasındaki ilişkinin, devamsızlık ile sağlık sorunları arasındaki ilişkiye kıyasla daha kuvvetli olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bağlamda mevcut çalışmada elde edilen bulgulardan, idari personelin yaşadığı fiziksel sağlık sorunlarından dolayı, işlerini gerçekleştirme sürecinde olumsuz etki oluşturmadığı ve görevlerini yerine getirmede zorluk çekmedikleri şeklinde açıklanabilir.

Şanlımeşhur'un (2018) AVM çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel çatışmaya ait adalet boyutu ile presenteeism'e ait verim düşüklüğü boyutu arasında negative yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulararak boyutlar arasındaki ilişkiyi; çalışanların mevcut görev tanımlarındaki yanlışlıklar, karşılaşılan uyuşmazlıklar, bireylerin stres düzeylerinin artmasına ve görevlerini yerine getirmeye karşı isteksiz durumlar göstermesine neden olacağı şeklinde ifade etmiştir. Mevcut çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, idari

personelin sahip olduğu sağlık sorunlarının işlerinde oluşan stresi atmasına engel olmadığı ifade edilebilir. Bunun nedeni olarak idari personelin görev yaptığı kurumda örgütsel çatışmaların az olması, çalışma ortamında stresin düşük olması ve tamamlanması gereken günlük görevlerin adaletli dağıtılmasından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

4.1.1.2 Bağlılık Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.3'te idari personelin presenteeism ölçeğinin bağlılık boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.3. İdari personelin bağlılık boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Fiziksel sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	3,45	1,28
2	Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	3,24	1,22
3	Fiziksel sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	3,61	1,08
Bağlılık Toplam		3,43	0,96

Elde edilen bulgular bağlılık boyutunda idari personele ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,43$) “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin “Katılıyorum” düzeyinde sırasıyla; “Fiziksel sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.” ($\bar{X}=3,61$) ve “Fiziksel sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.” ($\bar{X}=3,45$) olan maddelerdir. Buna karşın katılımcıların en düşük katılım gösterdikleri ifadenin ise “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olan “Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.” ($\bar{X}=3,24$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, idari personelin fiziksel sağlık sorunları olmasına rağmen; görevlerini yerine getirecek enerjiyi kendilerinde hissederek işindeki zor görevlerin üstesinden geldiği, buna karşın sağlık sorunları olmasından dolayı mesleki kariyer hedeflerine yoğunlaşmadıkları görülmektedir. Diğer yandan idari personelin fiziksel sağlık sorunlarına rağmen görevlerini yerine getirmeye yöneldikleri söylenebilir. Bulgular ile ortaya çıkan bu durumun, (idari personelin fiziksel sağlık sorunları olmasına rağmen mesleki kariyer hedeflerinden daha çok kendilerine verilen görevleri yerine getirmeyi amaçlamaları) çalışılan kuruma karşı hissedilen bağlılık ve aidiyet duygusundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, idari personelin kurumlarına karşı bağlı oldukları, görev bilinci ve sahip olduğu enerjileri ile kendilerine verilen görevleri tamamlamaya çalıştıkları görülmektedir. Literatürde de (Durna ve Eren, 2005) çalışanların, çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerini kabul ederek bu doğrultuda kendilerinden beklenen çabayı göstermesi, çalışılan örgütün iç paydaşı olma ve devam ettirme isteği örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır.

Örgüt ve çalışanların karşılıklı sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışanların örgüte karşı görev ve sorumluluklarını gerçekleştirmeleri örgütsel etkililiği ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırır. Diğer yandan örgütün, üyelerine karşı görev ve sorumluluklarını ihmal ettiği ölçüde çalışanların örgütsel bağlılıkları azalır ve çalışanlar arasında örgütten hoşnutsuzluk ve işten ayrılma eğilimi artar (Chang, 1999). Bu bağlamda, çalışanların örgütsel bağlılık duyguları, örgütün çalışanlarına karşı görev ve sorumluluklarını gerçekleştirme düzeyine bağlı olarak artış veya azalış gösterir. Örgütsel bağlılık, çalışanların performansı, morali, devamsızlık durumu tutumu ve işten ayrılma niyeti gibi bireysel davranışlarıyla ilgili bir kavramken diğer açıdan cinsiyet, yaş, deneyim, örgüt büyüklüğü, ve makam gibi demografik özellikleriyle ilişkilidir (Shaw ve Reyes, 1992). Örgüt üyelerinin çalıştıkları örgüte karşı aidiyet duygusu örgütlerine olan bağlılıkla oluşur. Bu duygu örgüt üyelerinin örgütü sahiplenmelerini, örgütün amaç ve politikalarını benimsemelerini ve örgüt içerisinde kendilerini aile üyesi olarak görmelerini sağlar (Durna ve Eren, 2005). Bu bakımdan örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütün amaçlarına ve değerlerine uyumlu davranışlarda bulunması, çalışma ortamında kendisini aynı zamanda sosyal bir topluluğun üyesi olarak hissetmesidir. Çalışan ile örgüt arasında oluşan psikolojik bağ, çalışanın örgütsel değerlere önem vermesini, sadakatini ve kendini işe vermesini gerektirmektedir (O'Reilly, 1989; Özdemir ve İpek, 2020). Alanyazında Şanlımeşhur (2018) araştırmasında presenteeism'in bağlılık boyutu ile işe devamsızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı düşük bir ilişki bulmuştur. Çalışanların hasta durumda olsalar bile işe gelmeye devam ettikleri bulgulara, araştırma sonucunda, çalışanların bağlılığı arttıkça işe devamsızlık yapmadıkları ve var olan enerjilerini görevleri gerçekleştirmek üzere yönelttikleri bildirilmiştir.

4.1.1.3 Duygusal Etki Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.4'te idari personelin presenteeism ölçeğinin duygusal etki boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.4. İdari personelin duygusal etki boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	2,50	1,12
2	Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	2,22	0,99
3	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	3,17	1,19
4	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	3,08	1,14
5	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	2,66	1,19
6	İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	2,84	1,15
7	İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	2,89	1,16
Duygusal Etki Toplam		2,77	0,82

Elde edilen bulgular duygusal etki boyutunda idari personele ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=2,77$) “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde algılarını ifade ettikleri maddeler sırasıyla; “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.” ($\bar{X}=3,17$), “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.” ($\bar{X}=3,08$), “İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.” ($\bar{X}=2,89$), “İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,84$) ve “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,66$) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna karşın katılımcıların en düşük katılım gösterdikleri ifadeler ise “Katılmıyorum” düzeyinde olan “Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,50$) ve “Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.” ($\bar{X}=2,22$)’dir. Elde edilen bulgulardan, idari personelin özellikle iş ortamından ve yaptıkları işlerden kaynaklanan sorunlar sebebi ile streslerini atmakta ve günlük görevleri yerine getirmekte kısmen zorlandıkları, yaptıkları işten yeterince keyif almadıkları, buna karşın kendi kişisel sorunlarının ise işlerini ve günlük görevlerini yerine getirmelerine engel olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte idari personeli,

kendi kişisel (maddi, duygusal ve psikolojik) sorunlarına kıyasla iş ortamından ve işinden kaynaklanan işin zorluğu ve niteliği gibi sorunlarından duygusal olarak etkilendikleri ifade edilebilir. Elde edilen bulgulardan ayrıca, idari personelin kendi kişisel sorunlarını (maddi, duygusal, psikolojik) işe yansıtmadıkları, iş-yaşam dengesini kurabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Alanyazında mevcut çalışma bulgularını destekleyen Güneş vd.'nin (2021) çalışması göze çarpmaktadır. Araştırmalarında, hemşirelerin %42,8'inin hasta olduklarında gerçekleştirdikleri görevlerden zevk almadıklarını, meydana gelen sağlık sorunlarının hemşirelerin iş performanslarını, üretkenlik düzeylerini ve bakım sağlama becerilerini negatif yönde etkilediğini vurgulamışlardır. İki çalışma bulguları bu bağlamda benzerlik göstermektedir.

4.1.1.4 İçsel Motivasyon Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.5'te idari personelin presenteeism ölçeğinin içsel motivasyon boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.5. İdari personelin motivasyon boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Kişisel sorunlarım (maddi, duygusal, psikolojik) olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	3,85	0,94
2	Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	3,32	1,10
3	Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	3,51	0,98
	İçsel Motivasyon Toplam	3,56	0,74

Elde edilen bulgular içsel motivasyon boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,56$) “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin algılarının “Katılıyorum” düzeyinde olan maddeler sırasıyla; “Kişisel sorunlarım (maddi, duygusal, psikolojik) olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.” ($\bar{X}=3,85$) ve “Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.” ($\bar{X}=3,51$) şeklindedir. Buna karşın katılımcıların en düşük katılım gösterdikleri ifadeler ise “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olan “Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.” ($\bar{X}=3,32$) ifadesidir. Elde edilen bulgulardan, idari personelin sahip olduğu kişisel sorunlarının işlerindeki zor görevleri gerçekleştirmesine engel olmadığı, maddi

duygusal ve psikolojik kişisel sorunlarının işlerine karşı var olan enerjilerini etkilemediği ve içsel motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu ifade edilebilir. Ayrıca, idari personelin sahip olduğu kişisel sorunlara rağmen işlerini tamamlamaya karşı gösterdikleri isteğin, kendi kariyer hedefleri üzerine yoğunlaşmalarına kıyasla daha yüksek düzeyde olması, idari personelin öncelikli olarak yapılacak işlerini gözettilikleri ve içsel motivasyona (kendilerini harekete geçirecek enerjiye) sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte idari personelin, kariyer hedeflerine yönelme isteklerine kıyasla, önceliği kendileri için ödül niteliği taşıyan görevlerine vermeleri de yüksek içsel motivasyona sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Alanyazıda içsel motivasyonun etkileri üzerine yapılan pek çok araştırma bulunmaktadır. Ayan (2015) çalışmasında, içsel motivasyonun çalışanların iş performansları üzerine yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir etkisinin bulunduğu, çalışanların içsel motivasyonları arttıkça iş performanslarının da arttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Kuvaas (2006) çalışmasında, performans değerlendirme memnuniyeti ve performans arasındaki ilişkide içsel motivasyonun aracılık ve düzenleyicilik etkisinin bulunduğunu tespit etmiştir. Eisenberger ve Shanock (2003) araştırmalarında çalışanların performansını artırmak için verilen ödüllerin içsel motivasyonu artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Daha önce yapılan araştırmalarda çalışanın sahip olduğu içsel motivasyonun örgütün gelişimine olumlu bir katma değer sağlaması nedeniyle mevcut çalışma sonucunda elde edilen bulgulardan idari personelin içsel motivasyona sahip olduğu, mevcut durumun artırılması ve geliştirilmesi için ödüller verilmesi durumunda çalışan performansının artarak örgüte pozitif katkı sağlayabileceği ifade edilebilir.

4.1.1.5 İşe Odaklanma Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.6’da idari personelin presenteeism ölçeğinin işe odaklanma boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.6. İdari personelin işe odaklanma boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	3,77	1,07
2	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	3,24	1,12
3	İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	3,71	1,05
4	İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	3,25	1,12
İşe Odaklanma Toplam		3,49	0,91

Elde edilen bulgular işe odaklanma boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,49$) “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin olan en yüksek katılım gösterdiği ifadeler “Katılıyorum” düzeyinde olan; “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.” ($\bar{X}=3,77$) ve “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.” ($\bar{X}=3,71$) ifadeleridir. İdari personelin “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olan ifadelerinin ise; “İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.” ($\bar{X}=3,25$) ve “İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.” ($\bar{X}=3,24$) ifadeleri olduğu görülmektedir. İdari personelin iş ortamında sorunları olmasına rağmen işyerindeki görevlerini tamamlamaya ve eksiksiz olarak yapmaya odaklandıklarını ve işlerini tamamlanması hususunda kendilerini enerjik hissettiklerini söylemek mümkündür. İdari personelin ayrıca mesleki kariyer hedeflerine karşı daha düşük düzeyde katılım göstermesi de farklı eğitim düzeylerine sahip olmaları ve kariyer ilerlemesinin sınava bağlı olması ile açıklanabilir. Alanyazında presenteeism konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde Canbaz’ın (2021) araştırmasında, katılımcıların mesai saatleri sürecinde görev dışı davranışlarda bulunup bulunmadıkları sorulmuş, katılımcılar, özel yaşamlarıyla ilgili telefon görüşmeleri yaptıklarını, sosyal medya hesaplarını takip ettiklerini bildirmiştir. Ayrıca, çalışanların mesai saatleri içerisinde kendi ailevi sorunlarıyla ilgilendikleri, bilgisayarları ile tv seyrederek ve oyun oynayarak vakit geçirdikleri bulgulanmıştır.

4.1.1.6 Negatif Dış Etken Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.7’de idari personelin presenteeism ölçeğinin negatif dış etken boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.7. İdari personelin negatif dış etken boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	2,52	1,09
2	Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	2,46	1,10
Negatif Dış Etken Toplam		2,49	0,93

Elde edilen bulgular, negatif dış etken boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}$ =2,49) “Katılmıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin en yüksek katılım gösterdiği ifadelerinin “Katılmıyorum” düzeyinde olan; “Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.” ($\bar{X}$ =2,52) ve “Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.” ($\bar{X}$ =2,46) ifadeleri olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan, idari personelin çevresel nedenlerden kaynaklanan sorunlardan dolayı, işlerindeki stresi atlatmakta ve işteki rutinlerini yerine getirmekte zorluk çekmediği şeklinde yorumlanabilir. Bunun nedeninin, çalışan idari personelin 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalışmaları nedeniyle işini kaybetme korkusunu yaşamadan iş güvencesine sahip hissetmelerinden ve mevcut çalışmanın gerçekleştirildiği pandemi sürecinde kamuda çalışanlar için alınan uzaktan çalışma, esnek çalışma ve dönüşümlü çalışma gibi yöntemleri içeren olumlu ek tedbirlerin kurumda uygulanmasından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir.

Özellikle salgın bulaşıcı hastalıkların olduğu dönemlerde presenteeism yaşanma şeklinde ve içeriğinde farklılıklar görülebileceği düşünülmektedir. Nitekim yaşanan Covid-19 pandemi sürecinde presenteeism, var olan kaygılara ek olarak toplum sağlığı üzerinde de endişeler oluşturmaktadır (Kinman ve Grant, 2020, Yalçın ve Dalkılıç, 2020). Pandemi sürecinde piyasalarda artan belirsizlikler ve iş güvencesinden yoksun hissetme durumu çalışanları işlerine devam etmeye ve böylece çalıştıkları kuruma daha bağlı ve sadık gözükerek iş kaybından kaçınma

davranışına yöneltmektedir. Bu özellikle kronik hastalıkları bulunanlar ve dönemsel olarak hastalanan bazı çalışanlar işlerine sağlık durumları iyi olmamasına rağmen devam ettikleri ve bu yüzden toplum sağlığı açısından da risk durumu oluşturabilmektedir (Kinman ve Grant, 2020, Yalçın ve Dalkılıç, 2020).

Yılmaz (2020) araştırmasında, çalışanların Covid-19 pandemi sürecinden olumsuz olarak etkilendiklerini belirterek özellikle görev yerine ulaşım sürecinde Covid-19 virüsünün kendilerine, ailesine ve çevresindekilere bulaşma/bulaştırma korkusu ve kaygısını yüksek düzeyde taşıdıklarını tespit etmiştir. Araştırmada ayrıca, çalışanların bulaşıcı hastalığın etkilerinin kısa zamanda geçmeyeceğini düşündüklerinden işyerinde uygun işlerin uzaktan çalışma ile gerçekleştirilmesini talep ettikleri ve pandemi sürecinde oluşan kaygı ve korkuları azaltmak için kendilerine ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından psikolojik destek verilmesini istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. “Covid-19 salgınının ülkemizde yayılımının en aza indirilmesi amacıyla, bu salgınla mücadeleyi ve salgının etkilerinin azaltılmasına yönelik faaliyetleri zafiyete uğratmama ve kamu hizmetlerini aksatmama şartıyla, çalıştırılma biçimine bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara uzaktan çalışma dönüşümlü çalışma gibi esnek çalışma yöntemleri uygulanabilir.” hükmünde 22 Mart 2020 tarihli ve 2020/4 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi yayımlanmış ve ülke genelinde ek tedbirler uygulanmıştır. Kamu çalışanları hakkında uygulanan olumlu ek tedbirler sayesinde Covid-19 salgınının etkileri azaltılmıştır.

Fidanboy (2019) ise araştırmasında, çalışanların iş ortamında yaşadıkları pozitif ve negatif duygu durumlarının, örgütsel davranış biçimlerini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebildiğini vurgulayarak, çalışanların duygu durumlarının işlerine yönelik faaliyetler sırasında etkili bir şekilde yönetilmesi; bireyin işine daha fazla odaklanması, işini severek yapması ve içe dönük bir çalışma motivasyonu sağlamasıyla ilişkili bir durum olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cole vd. (2006) da, yöneticilerin astlarına sağladığı desteğin, çalışanların psikolojik dayanıklılığını artırarak pozitif yönlü gelişmesine katkı yaptığını, ayrıca çalışanların işyerindeki duygularının bebirlenmesinde bu ilişkinin aracılık ettiğini vurgulamışlardır. Bununla birlikte örgütün uyguladığı politika ve çalışanlara karşı iletişimden memnun olan ve örgütlerinin kendilerini desteklediğini hisseden çalışanlar daha az stress ve gerginlik yaşamakta ve işten ayrılma veya işe gelmeme davranışlarını daha

az sergilemektedirler (Eisenberger ve Stinglhamber, 2011; Korkmaz, 2014). Dolayısıyla, yöneticilerin çalışanlara yönelik desteklerini artırmaları, örgütsel desteğin artırılması, örgüt politikalarının uygulanmasında çalışanın çıkarlarının gözetilmesi, kişilerarası çatışmaların minimize edilmesi ve yöneticilerin işyerindeki olayları doğru bir şekilde yönetebilmeleri çalışanların duygularını ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebilir. Ayrıca, çalışma ortamındaki stresin en aza indirgenmesi ile negatif dış etkenin örgüt açısından doğurabileceği olumsuzlukların oluşması engellenebilir. Mevcut çalışma bulgularından idari personelin çevresel nedenlerin işlerini gerçekleştirmelerinde engel oluşturmadığı anlaşılmaktadır. Fox vd. (2001) araştırmalarında, çalışanların işyerinde yaşanan rol çatışması ve belirsizliğin stres oluşturduğunu vurgulayarak, çalışanların sorumluluklarının ve görev tanımlarının açık bir biçimde yapılmasının çalışanın negatif duygularını ve stresini azalttığını bildirmişlerdir. Bununla birlikte, çalışanların yaptıkları işlerle ilgili karar süreçlerine katılım sağlamasına olanak verilmesinin ve çalışanların iş yükünün adaletli olmasının, örgütlerin gelişimini olumlu olarak etkileyeceğini açıklamışlardır (Fox vd., 2001; Spector vd., 2006).

4.1.1.7 Sorumluluk Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.8’de idari personelin presenteeism ölçeğinin sorumluluk boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.8. İdari personelin sorumluluk boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum	3,61	0,94
2	Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlar olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	3,59	1,02
3	Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	3,33	1,11
Sorumluluk Toplam		3,51	0,80

Elde edilen bulgular sorumluluk boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,51$) “Katılıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan araştırmada yer alan idari personelin en yüksek katılım gösterdiği ifadelerin “Katılıyorum” düzeyinde olan; “Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.” ($\bar{X}=3,61$) ve “Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlar

olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.” ($\bar{X}=3,59$) ifadeleridir. Buna karşın, “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olan “Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.” ($\bar{X}=3,33$) ifadesi olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan idari personelin sorumluluk bilincine sahip oldukları ifade edilebilir. Mevcut araştırmada elde edilen bulgulardan, idari personelin mesleki kariyer hedeflerine, kendi görevlerinden kaynaklı işlere göre daha az katılım gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum idari personelin işine karşı gösterdiği sorumluluk bilincinden ve sorumluluk duygusundan kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Sorumluluk kavramı “kişinin davranışlarının veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın farkında olması ve davranışlarının ve durumların sonuçlarını üstlenmesi olarak tanımlanmaktadır” (Özen, 2013).

Sorumluluk üzerine gerçekleştirilen araştırmalara ve literatüre bakıldığında, sorumluluk kavramı üzerinde farklı açılardan yaklaşımların olduğu görülmüştür. Sorumluluk kavramı bazı kaynaklarda sosyal sorumluluk ve bireysel sorumluluk olarak iki gruba ayrılırken (Nelson ve Low, 2004) farklı yaklaşımlarda sorumluluk kavramı beceri (Chamberlin, 1994; Ellenburg, 2001) ve duygu (Berkowitz, 1963) olarak ele alınmıştır (Özen, 2013). Bazı araştırmacılar ise karakter ve kişisel özellik olarak tanımlandığı (Yalom, 2001) gibi öğretilerle bir davranış olduğu da bulunmuştur (Glasser, 2005; Önal, 2005; Taylı, 2006). Bir örgütte işlerin düzgün işlenmesi çalışanların motivasyonlarını artırdığı gibi huzurlu olmalarına da imkan tanımaktadır. Mevcut çalışma bulgularından, idari personelin sorumluluk duygusunu taşıdığı görülmüş olup, çevresel yaşadığı olumsuzluklara rağmen enerjisini, görevlerini tamamlamak için sarfettiği açıklaması yapılabilir.

4.1.2 Örgütsel Dışlanma Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.9’da örgütsel dışlanma ölçeğinin alt boyutları ve ölçek geneline yönelik katılımcı idari personelin verdiği yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.9. İdari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri

Ölçek/ Boyut	N	$\bar{X}$	SS
Yalnızlaştırma	317	1,58	0,84
Hiçleştirme	317	1,85	1,03
Ölçek Toplam	317	1,75	0,94

Elde edilen bulgulara göre idari personelin algılarının ‘Yalnızlaştırma’ ($\bar{X}=1,58$) alt boyutunda ve ölçek toplamında ($\bar{X}=1,75$) ‘kesinlikle katılmıyorum’ düzeyinde olduğu, ‘hiçleştirme’ ($\bar{X}=1,85$) alt boyutunda ise ‘katılmıyorum’ düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulardan yola çıkarak araştırmaya katılan idari personelin çalıştığı birimlerde diğer meslektaşları tarafından dışlanmadıkları açıklaması yapılabilir. Ancak hiçleştirme boyutu bulgularının yalnızlaştırma boyutu değerlerine göre yüksek çıkması, idari personelin düşük düzeyde de olsa karşılaştıkları hiçleştirme davranışları nedeniyle dışlanma olgusunu deneyimledikleri şeklinde açıklanabilir. Yani, idari personel tarafından hissedilen dışlanmanın, selamlaşmama, kendisinden uzak durulma gibi davranışların bulunduğu yalnızlaştırma boyutunda olmadığı, daha çok isteksiz konuşulma, önemsenmeme ve göz teması kurulmama gibi hiçleştirme boyutu davranışları ile karşılaştıkları anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde idari personelin örgütsel dışlanmaya ilişkin algı düzeylerinin düşük çıkması üniversite yöneticiler ile çalışanlar arasında olumlu bir örgüt kültürünün olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, üniversitede görev yapan idari personel arasında karşılıklı saygı ve güven ortamının bulunması ile ilişkilerin samimiyet çerçevesinde içtenlikli olması ve personel arasında sosyal desteğin sağlanması kişilerin dışlanma algısı yaşamamalarında etkili olabilir. İlgili literatur incelendiğinde araştırma sonuçlarını destekleyen farklı bir çok araştırmanın da olduğu (Chung, 2018; Dönmez, 2018; Kandemir, 2021) görülmüştür.

Koşar (2014) üniversitede çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada ($\bar{X}=1,45$) katılımcıların düşük düzeyde dışlanma algısına sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yine, Keklik vd. (2013) üniversitelerde araştırma görevlileri üzerine yaptığı çalışmalarında ($\bar{X}=1,51$) katılımcıların düşük düzeyde dışlanma algısına sahip olduğu ve genel olarak dışlanma hissetmedikleri ancak maddi olanaklar söz konusu olduğunda ayrımcılık ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Üniversite personelinin örgütsel dışlanma algıları üzerine daha önce yapılan çalışmaların sonuçları, araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Dışlanmanın örgütler

açısından olumsuz bir çok etkisinin olduğu düşünüldüğünde idari personelin örgütsel dışlanma algılarının düşük düzeyde çıkması önemlidir. Çünkü örgütsel dışlanmanın; “örgüt kültürü, örgütsel performans, tükenmişlik, örgütsel uyum, işten ayrılma, işe yabancılaşma, sosyal destek” gibi bir çok kavram üzerinde olumsuz etki yaptığı bilinmektedir. Örneğin Çelik ve Koşar (2015) örgüt kültürü ile dışlanma arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalarında, iki kavrama ilişkin görüşler arasında negatif bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmışlardır.

4.1.2.1 Yalnızlaştırma Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.10’da idari personelin örgütsel dışlanma ölçeğinin Yalnızlaştırma alt boyutuna yönelik verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.10. İdari personelin yalnızlaştırma boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Benimle selamlaşmazlar.	1,53	0,95
2	Beni dışlarlar.	1,55	0,94
3	Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	1,49	0,84
4	Benden uzak dururlar.	1,50	0,87
5	Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler.	1,80	1,18
Yalnızlaştırma Toplam		1,58	0,84

Elde edilen bulgular, yalnızlaştırma boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=1,58$) “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan idari personelin algılarının “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde olduğu maddeler sıralandığında; “Ben geldiğimde ortamı terk ederler.” ($\bar{X}=1,49$), “Benden uzak dururlar.” ($\bar{X}=1,50$), “Benimle selamlaşmazlar.” ($\bar{X}=1,53$) ve “Beni dışlarlar.” ($\bar{X}=1,55$) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Buna karşın katılımcıların algılarının “Katılmıyorum” düzeyinde bulunduğu ifadenin ise; “Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhiletmezler.” ($\bar{X}=1,80$) maddesi olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan idari personelin Yalnızlaştırma algılarının düşük düzeyde çıkması, personelin yüksek düzeyde aidiyet duygusuna ve çalışılan kurumun olumlu örgüt iklimine sahip olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu durum idari personel arasında sosyal ilişkilerin iyi düzeyde olduğu birlikte hareket edebildiklerine vurgu yapabilir.

Alanyazında Abaslı (2018) ve Kandemir (2021) tarafından yapılan çalışmalarda, “Yalnızlaştırma” boyutunda öğretmen görüşlerinin “Kesinlikle Katılmıyorum.” düzeyinde olduğu sonucuna ulaşılmış olup, mevcut araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Konu hakkında gerçekleştirilen

çalışmalarda, örgütsel dışlanmanın örgütler ve çalışanlar üzerinde istenmeyen durumlara yol aadığı, özellikle çalışanların örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar göstermesine ve işten ayrılma niyetlerini artırma eğilimi oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır (Erer, 2021; Haq, 2014; Lyu ve Zhu, 2019; Ng, 2017; Soybalı ve Pelit, 2018; Zheng vd., 2016).

Erdemli ve Kurum (2019) dışlanma konusu üzerine okullarda yaptıkları çalışmalarında dışlanmanın çalışanlar üzerinde motivasyon kaybı ve performans düşüklüğu gibi olumsuz etkilere neden olduğu ve bireyin kuruma karşı aidiyet duygusunu zayıflatarak, örgütsel iklimi olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışmalardan anlaşıldığı üzere örgütsel dışlanma, örgüt içerisinde personelin sahip olmaması istenilen bir hissiyattır. Bu açılardan değerlendirildiğinde idari personelin örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma boyutuna yönelik bulgularan algı düzeylerinin “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde olması, olumlu bir durum olarak görülebilir.

4.1.2.2 Hiçleştirme Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.11’de idari personelin örgütsel dışlanma ölçeğinin hiçleştirme alt boyutuna yönelik verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.11. İdari personelin hiçleştirme boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Benimle konuşma konusunda isteksizdirler.	1,69	1,09
2	Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.	1,80	1,16
3	Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.	1,72	1,11
4	İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler.	1,83	1,08
5	Beni önemsemezler.	1,72	1,14
6	Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.	1,83	1,09
7	Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.	2,26	1,43
8	Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.	1,96	1,26
9	Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar.	1,83	1,24
Hiçleştirme Toplam		1,85	1,03

Elde edilen bulgular hiçleştirme boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}$ =1,85) “Katılmıyorum” düzeyinde olduğunu göstermektedir. İdari personel algılarının “Katılmıyorum” düzeyinde sonuçlandığı maddeler sıralandığında “Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.” ($\bar{X}$ =2,26); “Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.” ($\bar{X}$ =1,96) ve “İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler.” ($\bar{X}$ =1,83), “Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.” ($\bar{X}$ =1,83), “Benimle sadece zorunlu hallerde

iletişim kurarlar.” ($\bar{X}=1,83$) ve “Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.” ($\bar{X}=1,80$) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Buna karşın katılımcıların en düşük katılım göstererek “Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde olan ifadeleri ise; “Benimle konuşma konusunda isteksizdirler.” ($\bar{X}=1,69$); “Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.” ($\bar{X}=1,72$) ve “Beni önemsemezler.” ($\bar{X}=1,72$) olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan, idari personel arasında sadece iş değil serbest zamanda da iletişim kurulduğu ve çalışılan kurumda olumlu örgüt iklimi olduğu söylenebilir.

Örgütsel dışlanma  l eğinin hiçleştirme boyutu; Abaslı (2018) tarafından alışveriş merkezi çalışanları üzerine yapılan çalışmada ($\bar{X}=1,45$), Kandemir’in (2021)  ğretmenler üzerinde yapılan çalışmasında ($\bar{X}=1,49$) “Kesinlikle Katılmıyorum” görüşünde iken, mevcut araştırmada ($\bar{X}=1,85$) “Katılmıyorum” görüşünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mevcut araştırma bulguları ile diğer iki araştırmanın bulguları farklılaşmakta olup, ortaya çıkan farklılığın çalışılan evrenden ve mevcut çalışmanın gerçekleştirildiği dönemden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Çünkü, mevcut çalışmanın verilerinin toplanması Covid 19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiştir. Aralık 2019’da Çin’in Hubei eyaleti Wuhan kentinden başlayarak dünyaya yayılan Covid 19 hastalığın viral ve bulaşıcı olduğunun tespit edilmesinden sonra, tüm dünyada olduğu gibi ülkemiz genelinde karantina tedbirleri alınarak günden güne artan oranda sosyal izolasyon uygulanmıştır ( st n ve  z ift i, 2020).

 lke genelinde kamu ve sosyal tüm alanlarda uygulanan izolasyon tedbirleri, Covid 19 virüsünün diğer kişilere bulaşmaması için gerçekleştirilmiş olup, aynı ortamda görev yapan personel arasındaki iletişimin arasına da mesafe oluşmasına neden olmuş olabilir. Bu nedenle; mevcut çalışmanın hiçleştirme alt boyutundaki “Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.” ($\bar{X}=2,26$) ve “Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.” ($\bar{X}=1,96$) ifadelerin ortalamasının yüksek olmasına ve hiçleştirme alt boyutu ortalamasında yüksek değer oluşmasına neden olan faktörlerden olabileceği yorumu yapılabilir.

Alanyazı incelendiğinde çalışma bulgularını destekleyen ve farklılaşan çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, mevcut çalışma bulguları ile Abaslı (2018) ve Kandemir (2021)  alışmalarında hiçleştirme alt boyutunun ortalamaları yalnızlaştırma alt boyutuna göre daha yüksek olduğu bulgulanarak araştırma sonuçları desteklenmiştir. Örgütsel dışlanmanın; görmezden gelme, kişiye gruba almama ve ciddiye almama durumu (Kaya vd., 2017) olduğu düşünüldüğünde; elde

edilen bulgular ile idari personelin çalışma arkadaşları tarafından önemsendiği, çalışma ortamında işbirliği ve dayanışmanın bulunduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ayrıca, Özbağ ve Üzümcü (2017) araştırmalarında dışlanma ile performans arasında negatif yönlü anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Yani dışlanma artmasıyla çalışma performansı azalmaktadır. Mevcut çalışmada elde edilen hiçleştirme boyutu ortalama değerlerin ($\bar{X}=1,85$) “Katılmıyorum” düzeyinde olması, idari personelin çalışma ortamında hiçleştirme ve dışlanma yaşamadıkları şeklinde açıklanabilir. İdari personel tarafından algılanan bu durumun, çalışma performanslarını olumlu etkileyerek performans artışı olarak görülebileceği yorumu yapılabilir.

4.1.3 Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.12’de çalışanlarda verimlilik ölçeğinin alt boyutları ve ölçek geneline yönelik katılımcı idari personelin verdiği yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.12. İdari personelin çalışanlarda verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algı düzeyleri

Ölçek/ Boyut	N	$\bar{X}$	SS
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	317	3,68	0,68
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	317	3,67	0,64
Ölçek Geneli	317	3,68	0,53

Tablo 4.12’de idari personelin çalışanların verimliliğine ilişkin algıları incelendiğinde, verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda ($\bar{X}=3,68$) ve toplam ölçek genelinde ($\bar{X}=3,68$) “sıklıkla” düzeyinde olduğu görülmektedir. İdari personel kendisini işyerinde “sıklıkla” düzeyinde verimli olarak algılamaktadır. Diğer alt boyut olan verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunun ($\bar{X}=3,67$) ‘nadiren’ düzeyinde olduğu görülmektedir. İdari personel kendisini işyerinde “nadiren” düzeyinde verimsiz olarak algılamaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde ise idari personelin çalıştığı kurumda kendisini ve diğer çalışanları “sıklıkla” “verimli” olarak algıladığı anlaşılmaktadır. Kendisinin ve diğer çalışanların; mesai saatlerine riayet ettiği, işlerini severek ve isteyerek yaptığını, performanslarının yeterli olduğu, işlerinden memnun oldukları, emeklerinin karşılığını aldıkları, yöneticilerin ve sağlık durumları nedeniyle oluşan kayıpları anlayışla karşıladıkları, mevcut pozisyonlarından memnun oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

İşgören verimliliğine etki eden faktörleri fiziki, ekonomik ve psiko-sosyal faktörler olarak üç grupta toplanabilir (Yumuşak, 2008). Kırklıkçı ve Gedik (2019) araştırmalarında, çalışanların verimliliği artırıcı faaliyetlere daha fazla katılımlarının sağlanması ve üst yönetimin desteğinin olmasının, verimliliğin artmasında ve örgüt kültürün oluşturulmasında etkili olduğu bulgulanmıştır.

4.1.3.1 Verimliliği Olumlu Etkileyenler Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.13'te idari personelin çalışanlarda verimlilik ölçeğinin verimliliği olumlu etkileyenler boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.13. İdari personelin verimliliği olumlu etkileyenler boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Mesai başladığında görev yerimde olurum.	4,47	0,76
2	Çalıştığım işyerinde bütün çalışanlar mesai saatlerine riayet eder.	3,69	1,08
3	İşyerime uykusuz bir durumda gelmem.	3,25	1,40
4	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile işe gelirler.	2,78	1,19
5	Hasta durumda olsam bile, kendimi işyerine gitmek zorunda hissederim.	4,13	1,00
6	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissederler.	3,05	1,25
7	İşimden memnunum.	4,07	1,19
8	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, bulundukları pozisyondan memnundur.	3,19	1,15
9	İşyerime severek ve isteyerek gelirim.	4,03	1,03
10	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işyerine severek ve isteyerek gelirler.	3,37	1,06
11	İşimi severek, isteyerek yaparım.	4,12	1,08
12	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işlerini severek ve isteyerek yaparlar.	3,40	1,06
13	Çalıştığım işyerinde, emeğimin karşılığını aldığımı hissederim.	3,58	1,47
14	İşyerinde çalışma performansım yeterlidir.	4,22	0,74
15	Benimle birlikte aynı işi yapan diğer çalışanların, çalışma performansları yeterlidir.	3,68	0,88
16	Sağlık sorunlarım nedeniyle oluşan işgücü kaybımı yöneticilerim anlayışla karşılar.	3,89	1,07
Verimliliği Olumlu Etkileyenler Toplam		3,68	0,68

Elde edilen bulgular verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda idari personele ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}$ =3,68) “Sıklıkla” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan idari peronelin en fazla katılım gösterdiği ilk üç madde sıralandığında “Mesai başladığında görev yerimde olurum.” ($\bar{X}$ =4,46); “İşyerinde çalışma performansım yeterlidir.” ($\bar{X}$ = 4,22) ve “Hasta durumda olsam bile, kendimi işyerine gitmek zorunda hissederim.” ($\bar{X}$ =4,13) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna karşın idari peronelin en düşük katılım gösterdikleri ilk üç ifadenin ise “Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile işe gelirler.” ($\bar{X}$ =2,78); “Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar

bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissederler.” ($\bar{X}=3,05$) ve “Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, bulundukları pozisyondan memnundur.” ($\bar{X}=3,19$) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan idari personel kendilerini;

- her zaman; işyerinde gösterdikleri performanslarını yeterli gördükleri ve mesai başladığında görev yerinde oldukları;
- sıklıkla; işinden memnun oldukları, işyerine seyerek isteyerek geldikleri ve işlerini seyerek isteyerek yaptıkları, işyerinden emeklerinin karşılığını aldıkları, sağlık sorunları nedeniyle oluşan işgücü kaybını yöneticilerinin anlayışla karşıladığı, hasta durumda olduklarında bile kendilerini işe gitmek zorunda hissettikleri;
- bazen; işyerine uykusuz durumda geldikleri; görülmektedir. Bulgulardan ayrıca, idari personelin mesai arkadaşlarının;
- sıklıkla; çalışma performanslarının yeterli olduğu, mesai saatlerine riayet ettikleri, işlerini seyerek ve isteyerek yaptıkları,
- bazen; işyerine seyerek isteyerek geldikleri, bulundukları pozisyondan memnun oldukları, hasta durumda olsalar bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissettikleri,
- nadiren; hasta durumda olsalar bile işe geldikleri;

sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulardan idari personelin kendilerini ve diğer çalışanları sıklıkla verimli gördükleri açıklaması yapılabilir. Mevcut araştırmada tespit edilen idari personelin hasta durumda olsa bile kendisini işyerine gitme zorunda hissetmesi durumu çok önemlidir. Ortaya çıkan bu durumun sebebinin toplum ve örgüt kültüründen kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Bununla birlikte, hasta durumda olan idari personelin işe hiç gitmemektense işe gidip örgüt için elinden geldiği kadar katkıda bulunmayı tercih etmesi, örgüte karşı hissettiği bağlılık ve sorumluluk duygusundan kaynaklanabileceği yorumu da yapılabilir. Çalışanların işlerine karşı olumlu duygular beslemesi, çalışanların verimlilikleri üzerinde olumlu etkiler oluşturmakta ve çalışılan kurumları olumlu yönde etkilemektedir (Tosun ve Keskin, 2017). Örgütler, örgütsel amaçlarına çalışanları sayesinde ulaşırlar. Bu nedenle örgütlerin verimliliği üzerinde en güçlü etkiye sahip olanlarda yine çalışanlardır. Çalışanların eğitim düzeyleri, yetenekleri ve motivasyon düzeyleri ile ilişkilidir (Yumuşak, 2008). İdari personelin sağlık

sorunlarının bulunduğu dönemlerde, yöneticileri tarafından anlayışla karşılanması ve destek olunması, işyerine severek isteyerek gelmeleri, işlerini severek isteyerek yapmaları, işlerinden dolayı memnun olmaları ve mesai başladığında görev yerinde olmaları idari personelin verimliliğini olumlu etkileyenler alt boyutu algılarının yüksek çıkma nedeni olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, elde edilen bulgulardan örgüt yöneticilerinin, çalışan personelinin farklılık gösteren ve zamanla değişen ihtiyaçlarını takip ettikleri, çalışanların yaptıkları işlerden menuniyetlerinin gelişmesine katkı sağladıkları, çalışanların yaşadığı sağlık problemlerine karşı duyarlı oldukları ve çalışanlar arası ilişkilerin gelişimini artıracak çözümler ürettikleri yorumu da yapılabilir. Alanyazında, Çekmecelioğlu'nun (2006) çalışmasının bulguları, iş tatmininin verimlilik üzerinde pozitif yönlü etkiye sahip olan en kuvvetli iş tutumu olduğuna işaret etmektedir. Çalışma sonucunda aynı zamanda bağlılık unsurlarından olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılığın verimlilik üzerinde pozitif yönlü etkisinin bulunduğu ve duygusal bağlılığın verimlilik üzerindeki etkisinin daha anlamlı olduğu tespit edilerek verimlilik artışının, çalışanların örgütte devam etme isteği taşımaları, iş tatmini ve örgüte bağlı çalışanlardan kaynaklandığı vurgulanmıştır.

4.1.3.2 Verimliliği Olumsuz Etkileyenler Boyutuna Ait Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.14'de idari personelin çalışanlarda verimlilik ölçeğinin verimliliği olumsuz etkileyenler boyutuna verdikleri yanıtlar yer almaktadır.

Tablo 4.14. İdari personelin verimliliği olumsuz etkileyenler boyutuna yönelik algı düzeyleri

	İfadeler	$\bar{X}$	SS
1	Çalıştığım işyerimde kendimi yorgun, halsiz ve bitkin hissedirim.	3,48	1,04
2	Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissedirler.	3,34	1,03
3	Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiğim / sergilediğim zamanlar olmuştur.	3,20	1,02
4	Yaşadığım sağlık sorunları, görevlerimi yapmaktan alıkoyar.	3,90	0,91
5	Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz ve yetersiz görür.	4,25	0,93
6	Sahip olduğum geçici sağlık sorunları, çalışma arkadaşlarımla olan sosyal etkileşimi ve iletişimimi olumsuz yönde etkiler.	3,95	1,04
7	İşyerimdeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarım.	3,62	1,09
8	Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar.	3,75	1,09
9	Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar.	3,53	1,33
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler Toplam		3,67	0,64

Elde edilen bulgular verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda idari personelin algılarına ait aritmetik ortalamanın ($\bar{X}=3,67$) “Nadiren” düzeyinde olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan idari personelin en fazla katılım gösterdiği ilk üç madde sıralandığında “Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz ve yetersiz görür.” ($\bar{X}=4,25$); “Sahip olduğum geçici sağlık sorunları, çalışma arkadaşlarımla olan sosyal etkileşimi ve iletişimimi olumsuz yönde etkiler.” ($\bar{X}=3,95$) ve “Yaşadığım sağlık sorunları, görevlerimi yapmaktan alıkoyar.” ($\bar{X}=3,90$) şeklinde olduğu görülmektedir. Buna karşın idari personelin en düşük katılım gösterdikleri ilk üç ifadenin ise “Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiğim / sergilediğim zamanlar olmuştur.” ($\bar{X}=3,20$), “Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissederler.” ($\bar{X}=3,34$) ve “Çalıştığım işyerimde kendimi yorgun, halsiz ve bitkin hissederim.” ($\bar{X}=3,48$) ifadelerinin olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgulardan idari personel kendilerini;

- Hiç bir zaman; Sağlık sorunları nedeniyle diğer çalışma arkadaşları tarafından beni verimsiz ve yetersiz görülmedikleri;
- Nadiren; çalıştığı işyerinde yorgun, halsiz ve bitkin hissettikleri, yaşadıkları sağlık sorunlarının görevlerini yapmaktan alıkoyduğu, sahip olduğu geçici sağlık sorunlarının, çalışma arkadaşları ile olan sosyal etkileşimi ve iletişimini olumsuz yönde etkilediği ve işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları;
- Bazen; işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiği / sergilediği zamanlar olduğu;

görülmektedir. Bulgulardan ayrıca idari personel, mesai arkadaşlarının;

- Nadiren; işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları, işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşadıkları;
- Bazen; kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissettikleri;

şeklinde algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların verimliliğini olumsuz etkileyen faktörler alt boyutunda yer alan ‘Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz ve yetersiz görür’, ‘işyerimdeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarım’, ‘Çalışma arkadaşlarım işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar’,

‘Çalıştığım işyerinde kendimi yorgun, halsiz ve bitkin hissedirim’, ‘Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar kendilerini yorgun, halsiz ve bitkin hissedirler’ ve ‘Çalışma arkadaşlarım işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşarlar’ maddeleri ise verimliliği olumsuz yönde etkileyen faktörlerin varlığını gösteren örneklerdendir. Elde edilen bulgulardan idari personelin verimliliği olumsuz etkileyen faktörleri kendilerini ve diğer çalışanları nadiren verimsiz gördükleri açıklaması yapılabilir. Bulgulardan ayrıca, çalışma arkadaşları tarafından sağlık sorunları nedeniyle hiç bir zaman verimsiz olarak görülmediklerini hissetmeleri örgüt içerisindeki ilişkilerin olumlu olduğu, sağlık sorunlarının çalışanlar tarafından suistimal edilmediği ve samimi bir çalışma ortamının bulunduğu ifade edilebilir.

Alanyazı incelendiğinde Shi vd. (2013) tarafından gerçekleştirilen araştırmada çalışanların verimliliği etkileyen en önemli riskler; sağlık, fiziki, finansal, sosyal ve duygusal olmak üzere beş boyutta sınıflandırılmış olup, en yüksek etkinin fiziki ve sağlık risklerinde olduğu bulgulanmıştır. Boles vd. (2004) çalışmalarında, sağlık riski ile üretkenlik kaybı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu ve yüksek sağlık riski taşıyan çalışanların düşük riske sahip olanlardan daha fazla devamsızlık yapma eğiliminde olduğunu bildirmişlerdir.

Örgütlerin türü ve faaliyet konuları farklı olsa da yöneticiler çalışanların motivasyonlarını artırıcı ortamlar oluşturmalıdır. Çünkü motivasyon ile performans yakından ilişkili olup motivasyonu olmayan çalışanlar yüksek performans gösteremezler (Yumuşak, 2008). Örgütlerin rekabet ortamında rakiplerine göre üstünlük sağlayarak verimlilik artışı oluşturmaları çok büyük oranda çalışanların verimliliği ile ilgilidir. Çalışanlarda verimlilik artışının sağlanması da ancak çalışanların yaptıkları işten memnun olmalarıyla gerçekleştirilebilir. Çalışanların işyerinde performanslarının yükselmesi işlerine karşı duyduğu tatmin düzeyine bağlıdır (Nergiz ve Yılmaz, 2016). Mevcut araştırma bulguları değerlendirildiğinde, idari personelin kendilerinin ve diğer personelin; işlerine seveerek isteyerek geldiklerini ve işlerini gerçekleştirirken ‘nadiren’; yorgun halsiz ve bitkin hissettiklerini, işyerinde çalışma ortamı ve fiziki yetersizlikler nedeniyle kaynaklanan sağlık sorunlarının yaşandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Mevcut bulgulardan idari personelin algı düzeylerinin nadiren verimsiz olarak gördükleri bulgusuna ulaşılmıştır.

4.2 İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Tartışma

Bu başlıkta, Düzce Üniversitesinde görev yapan idari personelin; “Presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimliliğe” ilişkin algıları, kişisel değişkenlere (cinsiyet, öğrenim durumu, kadro unvanı, mesleki kıdem ve sendikali olma durumu) göre bir farklılık gösterme durumlarına ilişkin bulgular ve tartışma yer almaktadır.

4.2.1 Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.15’de idari personelin presenteeisme yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.15. İdari personelin presenteeism puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Verim Düşüklüğü	Kadın	68	206,29	14027,50	5250,500	0,000*
	Erkek	249	146,09	36375,50		
Bağlılık	Kadın	68	132,28	8995,00	6649,000	0,006*
	Erkek	249	166,30	41408,00		
Duygusal Etki	Kadın	68	183,57	12483,00	6795,000	0,012*
	Erkek	249	152,29	37920,00		
İçsel otivasyon	Kadın	68	128,01	8704,50	6358,500	0,001*
	Erkek	249	167,46	41698,50		
İşe Odaklanma	Kadın	68	164,99	11219,50	8058,500	0,541
	Erkek	249	157,36	39183,50		
Negatif Dış Etken	Kadın	68	187,85	12774,00	6504,000	0,003*
	Erkek	249	151,12	37629,00		
Sorumluluk	Kadın	68	139,41	9480,00	7134,000	0,045*
	Erkek	249	164,35	40923,00		
Ölçek Geneli	Kadın	68	181,75	12359,00	6919,000	0,021*
	Erkek	249	152,79	38044,00		

*p<.05

Tabloya 4.15’e göre, cinsiyet değişkenine göre idari personelin presenteeisme ilişkin görüşleri işe odaklanma (U= 8058,500; p<.05) boyutunda istatistiksel olarak farklılık görülmemiş iken verim düşüklüğü (U= 5250,500; p<.05), bağlılık (U= 6649,000; p<.05), duygusal etki (U= 6795,000; p<.05), içsel motivasyon (U= 6358,500; p<.05), negatif dış etken (U= 6504,000; p<.05) ve sorumluluk (U= 7134,000; p<.05) boyutları ile ölçek genelinde (U= 6919,000; p<.05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir. Anlamlı farklılığın bulunduğu;

- Verim düşüklüğü boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=206,29$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=146,09$;
- Bağlılık boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=166,30$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=132,28$;
- Duygusal etki boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=152,29$ iken kadın idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=183,57$;
- İçsel motivasyon boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=167,46$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=128,01$;
- İşe odaklanma boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=157,36$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=164,99$;
- Negatif dış etken boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=151,12$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=187,85$;
- Sorumluluk boyutunda; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=164,35$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=139,41$;
- Ölçek genelinde; erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=152,79$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=181,75$ şeklinde

bulgulanmıştır. İşe odaklanma alt boyutu hariç ölçek geneli ve diğer alt boyutların tümünde cinsiyet değişkeninin istatistiksel olarak farklılık oluşturduğu görülmekle birlikte, bağlılık, içsel motivasyon ve sorumluluk boyutlarında erkek idari personelin sıra ortalamasının kadın idari personele göre daha yüksek olduğu, diğer yandan verim düşüklüğü, duygusal etki, işe odaklanma ve negatif dış etken boyutları ile ölçek genelinde ise kadın idari personelin sıra ortalamasının erkek idari personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma bulguları erkek idari personelin kadın idari personele göre; daha fazla bağlılığa sahip olduğu, daha yüksek içsel motivasyona ve daha fazla sorumluluğa sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte kadın idari personelin presenteeism algılarının erkek idari personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni olarak kadın çalışanların toplumda ve özel yaşantısında sahip olduğu rol ve sorumluluktan kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir. Kadınların özel hayatlarındaki sorumluluklarının erkeklere göre daha fazla olması sebep olarak gösterilebilir. Ayrıca bulgular, kadın idari personelin erkek idari personele göre; daha fazla verim düşüklüğüne sahip oldukları, duygusal olaylardan daha fazla etkilendikleri, işlerine daha fazla odaklandıkları, negatif dış etkenden daha fazla etkilendikleri ve bu

yüzden daha fazla presenteeism yaşadıkları şeklinde açıklanabilir. Mevcut çalışmada içsel motivasyon algısının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturma sebebi erkek çalışanların daha fazla başarı odaklı olmalarından kaynaklanabileceği gibi, toplumda erkek ve kadın çalışanlardan beklentilerin farklı olmasından da kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir.

Mevcut çalışma bulguları ile benzerlik gösteren Kalaycı (2022) araştırmasında katılımcıların presenteeism algılarında cinsiyet değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğunu tespit edilerek, mevcut araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren kadınların erkeklere göre daha fazla presenteeism yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Demirgil ve Mücevher'in (2017) araştırmalarında ise, katılımcıların presenteeism algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmayarak mevcut araştırma sonuçları ile farklılaşırken; kadın çalışanların erkek çalışanlara göre presenteeism algılarının daha yüksek olduğu bulgusu mevcut araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Mevcut çalışma bulgularından farklı olarak Oruç'un (2015) ve Canbaz'ın (2021) araştırmalarında da çalışanların presenteeism algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bulgularda görülen farklılığın çalışma evreninden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Mevcut araştırma bulgularından farklı olarak Erkal (2020) araştırmasında, hemşirelerin presenteeism algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği bulgulanarak erkek hemşirelerin daha fazla presenteeism yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada, işyerinde karşılaşılan problemlerin (haksızlık, olumsuz iletişim ve güvensizlik) hemşireler üzerinde presenteeism (işyerinde var olamama) etkisi oluşturduğu ve algılanan bu olumsuz atmosferin stress ve motivasyon kaybına neden olduğu vurgulanmıştır. Benzer olarak Özdaşlı ve Akman'da (2012) gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyet değişkeninin içsel motivasyon üzerine istatistiksel olarak farklılık oluşturduğu sonucu tespit edilerek mevcut çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Çalışmada ayrıca mevcut araştırmadaki gibi erkek çalışanların içsel motivasyonlarının kadın çalışanlara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Alanyazında çalışma sonuçları ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalar göze çarpmaktadır. Örneğin, Özdemir ve İpek (2020) araştırmalarında, üniversite idari personelinin bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan fark oluşturduğunu, erkek idari personelin ortalamalarının kadın idari personelin

ortalamalarına göre daha yüksek olduğunu ve oluşan farklılığın erkek personel lehine olduğunu bulgulararak mevcut çalışma sonuçları ile benzerlik göstermiştir. Mevcut çalışmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde erkek idari personelin kadın idari personele göre daha fazla bağlılık hissettikleri yorumu yapılabilir. Diğer yandan Argon ve Ertürk (2013) çalışmasının sonuçları mevcut çalışma bulgularından farklılık göstermekte olup, öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin içsel motivasyonlarına yönelik algılarında anlamlı fark ortaya çıkartmadığı vurgulanmıştır. Mevcut çalışmada ise cinsiyet değişkenine göre idari personelin içsel motivasyon algılarında erkek çalışanlar lehine farklılık olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 4.16’da idari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.16. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Yalnızlaştırma	Kadın	68	146,80	9982,50	7636,500	0,193
	Erkek	249	162,33	40420,50		
Hiçleştirme	Kadın	68	189,33	12874,50	6403,500	0,002*
	Erkek	249	150,72	37528,50		
Ölçek Geneli	Kadın	68	183,68	12490,50	6787,500	0,012*
	Erkek	249	152,26	37912,50		

*p<.05

Tablo 4.16’ya göre, idari personel görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma (U=7636,500; p<.05) boyutunda farklılık göstermediği, hiçleştirme (U=6403,500; p<.05) ve ölçek genelinde ise (U=6787,500; p<.05) anlamlı bir farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer taraftan yalnızlaştırma boyutunda erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=162,33$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=146,80$; hiçleştirme boyutunda erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=150,72$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=189,33$ ve ölçek genelinde erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=152,26$ iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=183,68$ olduğu sonucu bulunmuştur. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın olduğu ölçek geneli ve hiçleştirme boyutlarında, kadın idari personelin sıra ortalamasının erkek idari personele göre daha yüksek olduğu bulgulanmış olup, bu durum kadın idari personelin erkek idari

personelerle göre daha fazla örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı şeklinde açıklanabilir. Literatürde araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren araştırmaların olduğu görülmektedir. Örneğin Keklik vd.'nin (2013) üniversitelerde araştırma görevlileri üzerine yaptıkları çalışmalarında örgütsel dışlanmaya yönelik cinsiyet değişkeni açısından katılımcı görüşleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş, kadınların dışlanmaya yönelik algı düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu bulunmuştur. Çelik ve Koşar'ın (2015) üniversitede akademik ve idari personel üzerinde yaptıkları çalışmalarında da, işyerinde dışlanmaya ilişkin katılımcı görüşlerinin, mevcut çalışmanın bulgularındaki gibi cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu bulgulanmıştır. Çalışmada ayrıca, mevcut araştırma bulgularından farklı olarak erkeklerin kadınlara göre daha çok dışlandığı tespit edilmiştir.

Alanyazı incelendiğinde Halis ve Demirel (2016), Hitlan vd. (2006), Karacaoğlu ve Yumuk (2014), Karaman vd. (2020), Kılıç (2018) Uysal (2019) örgütsel dışlanmaya yönelik katılımcı algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği çalışmalardandır. Literatürde cinsiyet değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı çalışmalara da bulunmaktadır. Örneğin, Abaslı'nın (2018) yaptığı çalışmada, öğretmen görüşleri hiçleştirme ve yalnızlaştırma boyutlarında cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir. Çalışmada erkek öğretmenlerin ortalamasının az da olsa kadın öğretmenlerden fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı şekilde Öz (2019), Dönmez ve Mete (2019) ve Kandemir (2021) çalışmalarında örgütsel dışlanmaya ilişkin katılımcıların görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını bulgulamışlardır. Ayrıca Kandemir (2021) çalışmasında, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla örgütsel dışlanmaya maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel dışlanmaya yönelik katılımcı algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği başka çalışmaların da olduğu görülmektedir. Ayrıca, Aydın ve Akın (2020) çalışmalarında, cinsiyet değişkenine göre erkeklerin kadınlara göre daha çok işyerinde dışlanmaya maruz kaldığını bulmuşlardır. Çeşitli araştırmalar sonucunda ortaya çıkan bulgular arasındaki farklılığın, farklı sektörlerde çalışanlardan seçilen örneklem gruplarından, araştırmanın yapıldığı zamandan ve araştırmanın yapıldığı farklı bölgelerden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Mevcut araştırmada hiçleştirme boyutu ile ölçek genelinde örgütsel dışlanma algısına yönelik cinsiyet

değişkeni açısından anlamlı farklılık görülmesi önemlidir. Örgütsel dışlanma duygusu bireyler üzerinde pek çok olumsuz duygunun da pekişmesine yol açmaktadır. Örneğin Köse vd. (2018) çalışmalarında bu durumu tespit ederek, örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanmayı artırdığı sonucuna ulaşmışlardır. Dışlanan bireyler üzerinde stres, performans düşüklüğü, tatminsizlik, verim kaybı ve işten ayrılma isteği gibi olumsuz duyguların (Erdemli ve Kurum, 2019) meydana geldiği, bu durumun bireyle birlikte örgütü de olumsuz etkidiği görülmektedir. Mevcut araştırmada istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulgularan kadın çalışanlar için, başta yöneticiler olmak üzere görev yapılan birimlerde ve hastanede, tüm herkesin örgütsel adalet gelişimine olumlu katkı sağlaması gerektiği düşünülebilir.

Tablo 4.17’de idari personelin çalışanlarda verimlilik örgütsel ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.17. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	Kadın	68	194,73	13241,50	6036,500	0,000*
	Erkek	249	149,24	37161,50		
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	Kadın	68	107,21	6694,50	4944,500	0,000*
	Erkek	249	173,14	43708,50		
Ölçek Geneli	Kadın	68	157,19	10485,50	8343,000	0,854
	Erkek	249	159,49	39917,50		

*p<.05

Tablo 4.17’ye göre, cinsiyet değişkeni, çalışanlarda verimlilik ölçeğinin verimliliği olumlu etkileyenler (U=6036,500; p<.05) ve verimliliği olumsuz etkileyenler (U=4944,500; p<.05) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluştururken, ölçek genelinde (U=8343,000; p<.05) verimliliği etkileyen bir değişken olarak görülmemiştir. Diğer taraftan verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =149,24 iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =194,73; verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =173,14 iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =107,21 ve ölçek genelinde erkek idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =159,49 iken kadın idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =157,19 olduğu sonucu bulunmuştur. İdari personelin verimlilik algıları cinsiyet değişkenine göre ölçek

genelinde farklılık göstermezken, istatistiksel olarak anlamlı farklılığın, verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda kadın idari personel lehine, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda ise erkek idari personel lehine olduğu görülmektedir. Bu durum, çalışanların farklı kişilik özelliklerine sahip olmalarından ve ihtiyaç ve beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Kadın çalışanların verimliliği olumlu etkileyenler algılarının erkek çalışanlara göre daha yüksek çıkması, kadın çalışanların işlerini erkek çalışanlara göre daha fazla sevmelerinden, işlerinden memnun olmalarından, kendilerinin ve diğer çalışanların çalışma performanslarını yeterli görmelerinden ve sağlık sorunları nedeniyle oluşabilecek işgücü kaybını yöneticilerin anlayışla karşıladıklarını hissetmelerinden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Örgütler amaçlarına çalışanlarının katkıları ile ulaşırlar. Bu nedenle örgütlerin verimliliğine etki eden en önemli unsur çalışanlardır. Çalışanların eğitim düzeyleri kadar önemli olan diğer unsur çalışanların yetenek ve motivasyonlarıdır. Çalışanlarda verimlilik artışının sağlanması, çalışanın örgütsel amaca yönelik faaliyetlerinde toplam motive edici gücün artması ve toplam engelleyici gücün azalması ile sağlanır. Toplam motive edici güç, çalışanları destekleyen ve çalışanların fikirlerine açık bir güçtür. Toplam engelleyici güç ise, çalışanların önerilerine değer vermeyen ve çalışanlar arasında iletişimin fazla olmadığı örgütlerde görülen güç olarak ortaya çıkmaktadır (Hersey ve Blanchard; 1979). Çalışanların, örgütten maddi ve manevi beklentileri ile gerçekleştirilecek iş için gereksinimleri sağlandığında iş verimliliği artacaktır (Bozkurt, 2014). Çalışanların motivasyonunu sağlayacak güç, örgütün çalışanlara sunduğu imkanlar ve yöneticilerin çalışanlara yaklaşımıdır. Çalışanlar farklı kişilik özelliklerine sahip olduğundan işlerine motive olmalarını sağlayacak ihtiyaçlar da farklılıklar göstermektedir (Çiçek, 2005).

Yaman ve Duysak (2020) çalışmalarında, katılımcıların cinsiyetlerine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olmadığı bulunmuştur. Mevcut araştırma da örgütsel verimlilik ölçeği genelinde cinsiyet değişkenine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olmadığı bulunmuş olup araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bozkurt (2020) çalışmasında; pandemi sürecinin tüm çalışanları etkilediğini vurgulayarak pandemi sürecinde izolasyonun, düşük gelirli, işleri uzaktan çalışmaya uygun olmayan, düşük eğitilmiş, özel sektörde çalışan ya da kendi işini yapanları ile kadınları diğerlerinden daha fazla olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Çalışmasında ayrıca, cinsiyet farkı gözetmeksizin katılımcıların

çoğunluğunun pandemi sürecinde verimliliklerinin düştüğünü ifade ettiklerini belirterek, pandemi sürecinde cinsiyet değişkenine göre kadınların verimlilik düşüşünün erkeklerden çok daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Pandeminin getirdiği yasakların, online çalışan kadınlar için çocuk bakımı, temizlik ve yemek gibi dışarıdan hizmet alma imkânının ortadan kaldırdığından bahsederek çalışan kadının yükünü büyük ölçüde artırdığını bildirmiştir.

4.2.2 Medeni Durum Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.18’de idari personelin presenteeisme yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.18. İdari personelin presenteeism puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Verim Düşüklüğü	Evli	242	158,93	38460,50	9057,500	0,980
	Bekâr	75	159,23	11942,50		
Bağlılık	Evli	242	145,00	35090,00	5687,000	0,000*
	Bekâr	75	204,17	15313,00		
Duygusal Etki	Evli	242	163,67	39609,00	7944,000	0,102*
	Bekâr	75	143,92	10794,00		
İçsel Motivasyon	Evli	242	153,50	37147,00	7744,000	0,052
	Bekâr	75	176,75	13256,00		
İşe Odaklanma	Evli	242	152,55	36917,50	7514,500	0,024*
	Bekâr	75	179,81	13485,50		
Negatif Dış Etken	Evli	242	163,30	39519,50	8033,500	0,126
	Bekâr	75	145,11	10883,50		
Sorumluluk	Evli	242	151,19	36587,00	7184,000	0,006*
	Bekâr	75	184,21	13816,00		
Ölçek Geneli	Evli	242	154,13	37299,50	7896,500	0,089
	Bekâr	75	174,71	13103,50		

*p<.05

Tablo 4.18’e göre, idari personel görüşlerinin medeni durum değişkeninin bağlılık (U=5687,000; p<.05), duygusal etki (U=7944,000; p<.05), işe odaklanma (U=7514,500; p<.05) ve sorumluluk (U=7184,000; p<.05) boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu; verim düşüklüğü (U=9057,500; p<.05), içsel motivasyon (U=7744,000; p<.05), negatif dış etken (U=8033,500; p<.05) boyutları ile ölçek genelinde (U=7896,500) ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı bulunmuştur. Mevcut araştırmada idari personelin görüşleri arasında verim düşüklüğü, içsel motivasyon ve negatif dış etken boyutları ile ölçek genelinin medeni durum değişkeni açısından farklılığın olmaması, idari personelin verim

düşüklüğü, içsel motivasyon ve negatif dış etken algılarının medeni durum değişkeninden etkilenmediği evli veya bekar olmanın iş performansına yansımadağı, işleri belli bir rutinde yürümesinin sağlandığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan verim düşüklüğü boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=158,93$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=159,23$; bağıllık boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=145,00$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=204,17$; duygusal etki boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=163,67$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=143,92$; içsel motivasyon boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=153,50$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=176,75$; işe odaklanma boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=152,55$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=179,81$; negatif dış etken boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=163,30$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=145,11$; sorumluluk boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=151,19$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=184,21$ ve ölçek genelinde evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=154,13$ iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=174,71$ olduğu sonucu bulunmuştur. Sıra ortalamaları göz önüne bulundurulduğunda duygusal etki ve negatif dış etken alt boyutlarında evli idari personelin sıra ortalamasının yüksek olması, evlilerin özel yaşamlarında da sorumluluklarının olması sebebi ile çevresel faktörlerden etkilendiği şeklinde yorumlanabilirken, verim düşüklüğü, bağıllık, içsel motivasyon, işe odaklanma, sorumluluk alt boyutları ile ölçek genelinde ise bekâr idari personelin sıra ortalamasının yüksek olması ise işe ayrılan zaman, hem zihnen hem bedenlen işe odaklanabilmesi ile açıklanabilir. Alanyazında mevcut araştırma bulgularını destekleyen ve farklılaşan çalışmalara rastlanmıştır.

Örneğin Canbaz'ın (2021), Oruç'un (2015) ve Güneş vd.'nin (2021) çalışmalarında katılımcıların medeni durumlarının presenteeism düzeyleri üzerinde istatistiksel herhangi bir fark oluşturmadığı bulgulanmıştır. Oruç (2015) çalışmasında ayrıca, mevcut çalışmadan farklı olarak evlilerin bekarlara göre daha fazla presenteeism yaşadıkları bulgulanmıştır. Oluşan bu farklılığın araştırma yapılan evrenin farklı olmasından kaynaklanabileceği söylenebilir. Mevcut araştırma bulgularını destekleyen bir diğer çalışmada Erkal (2020) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada hemşirelerin presenteeism algılarının medeni durum değişkenine göre mevcut çalışmadaki gibi farklılık oluşturmadığı ve bekarların daha fazla presenteeism yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 4.19’da idari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.19. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Yalnızlaştırma	Evli	242	158,56	38371,00	8968,000	0,871
	Bekâr	75	160,43	12032,00		
Hiçleştirme	Evli	242	161,42	39063,50	8489,500	0,395
	Bekâr	75	151,19	11339,50		
Ölçek Geneli	Evli	242	160,22	38773,50	8779,500	0,668
	Bekâr	75	155,06	11629,50		

*p<.05

Tablo 4.19’a göre, idari personel görüşlerinin medeni durum değişkenine göre örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma (U=8968,000; p<.05), hiçleştirme (U=8449,500; p<.05), boyutları ve ölçek genelinde (U=8779,500; p<.05) anlamlı bir bir farklılık göstermediği sonucu ortaya çıkmıştır. Tablo 4.19’dan izlenebileceği gibi idari personelin medeni durumları, örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma ve hiçleştirme boyutları ile ölçek geneline ilişkin görüşlerinde fark oluşturmamıştır. Araştırmaya katılan evli idari personelin oranının bekar idari personele göre fazla olması, evli idari personelin aile ve çocuklar arasında paylaşımlar gerçekleştirebileceği ortamlar bularak sosyal ilişkilerini daha fazla geliştirdikleri ifade edilebilir. İstatistiksel olarak anlamlı fark olmasa da ölçek geneli ve hiçleştirme boyutlarında evli idari personelin sıra ortalamasının bekâr idari personele göre daha yüksek olduğu, bekâr idari personelin evli idari personele göre daha fazla hiçleştirmeye ve örgütsel dışlanmaya maruz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir. Yalnızlaştırma boyutunda ise evli idari personelin bekâr idari personele göre daha fazla yalnızlaştırmaya maruz kaldığı, bunun sebebi olarak bekar olanların iş yerinde daha özgür hareket etmelerinden, evlilerin aynı işyerinde ise eşleri ile zaman geçirmek istemelerinden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Alanyazın incelendiğinde, gerçekleştirilen araştırma bulgularını destekleyen araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Abaslı (2018) ve Kandemir (2021) çalışmalarında örgütsel dışlanma ölçeğinin hiçleştirme ve yalnızlaştırma boyutları ve ölçek genelinde medeni durum değişkeni açısından görüşler arasında anlamlı bir

farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Benzer şekilde Koşar'da (2014) çalışmasında katılımcıların görüşleri arasında medeni durum değişkeni açısından anlamlı fark bulunmadığını tespit etmiştir. Bununla birlikte alanyazı incelendiğinde araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren farklı çalışmaların olduğu (Gültaş, 2019; Kılıç, 2018; Yarmacı, 2018) da görülmektedir. Buna karşın Dönmez ve Mete'nin (2019) araştırmalarında, medeni durum değişkeninin öğretmen görüşlerinde bekâr öğretmenler lehine anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Medeni durum değişkeninin dışlanma algısı üzerinde etkisi olduğu araştırmaların bulunması önemlidir. Çünkü arkadaşları tarafından dışlanan çalışanın çocukları da bu durumdan etkilenebilecektir. İdari personelin örgütsel dışlanma algılarının medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemesi olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

Tablo 4.20'de idari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U test sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.20. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının medeni durum açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Medeni durum	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	Evli	242	155,00	37509,50	8106,500	0,162
	Bekâr	75	171,91	12893,50		
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	Evli	242	165,93	40154,00	7399,000	0,001*
	Bekâr	75	136,65	10249,00		
Ölçek Geneli	Evli	242	157,52	38120,00	8717,000	0,606
	Bekâr	75	163,77	12283,00		

*p<.05

Tablo 4.20'ye göre, idari personel görüşlerinin medeni durum değişkenine göre çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeğinin, verimliliği olumsuz etkileyenler (U=7399,000; p<,05) boyutunda farklılık gösterdiği, verimliliği olumlu etkileyenler (U=8106,500; p<,05) boyutu ve ölçek genelinde (U=8717,000; p<,05) ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer taraftan verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =155,00 iken bekâr idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =171,91; verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda evli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}$ =165,93 iken bekâr idari personelin sıraortalaması $\bar{X}$ =136,65 ve ölçek genelinde evli idari

personelin sıra ortalaması $\bar{X}=157,52$ iken kadın idari personelin sıraortalaması $\bar{X}=163,77$ olduğu sonucu bulunmuştur. İdari personelin medeni durum değişkeni açısından verimlilik algılarında farklılık görülmezken, istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilen verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda evli idari personel lehine farklılık oluşması önemlidir. Verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda farklılık görülmemesine rağmen bekar çalışanların evlilere göre daha fazla işlerini severek isteyerek yaptıkları, işyerindeki performanslarını yeterli buldukları, işlerinden memnun oldukları, mesailerine riayet ettikleri, emeklerinin karşılığını aldıklarını hissettikleri yorumu yapılabilir.

Alanyazında çalışanların verimliliği ve motivasyonu konusunda yapılan çalışmalar göze çarpmaktadır. Örneğin Ünsar vd. (2010) araştırmalarında, hem evli hem de bekar çalışanların işyerinde çalışanlar arasında ücret adaletsizliğinin huzursuzluk yaratacağına inandıklarını vurgulayarak çalışanların medeni durumlarına göre “bir işyerinde, ücret düşüklüğünden çok ücret adaletsizliği çalışanlar arasında huzursuzluk yaratır” ifadesinin bekar çalışanlar lehine anlamlı bir farklılık oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Ateş ve Buluç (2018) ve Memişoğlu ve Kalay (2017) da çalışmalarında öğretmenlerin motivasyonlarında medeni durumun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, Ateş ve Buluç (2018) sonuç olarak evlilerin içsel motivasyon boyutunda bekârlardan, bekârlarında dışsal motivasyon boyutunda evlilerden daha yüksek sıra ortalamasına sahip olduklarını tespit ederek evli öğretmenlerin içsel motivasyonlarının, bekârların da dışsal motivasyonlarının yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Barlı vd. (2005) ise yaptıkları araştırmada, evlilerin bekârlardan yüksek motivasyona sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bozkurt (2020) pandemi sonrası Türk toplumunun verimliliği hakkında yaptığı araştırmada, verimlilikteki değişme ile pandemi sürecinde yaşanan stres ve artan kaygı arasında yakın bir ilişkinin varlığını tespit ederek, ölüm/mikrop kapma korkusu, geçim derdi ve diğer psiko-sosyal sorunlar arttıkça online çalışanların verimliliklerini düşürdüğü sonucuna ulaşmıştır. Çalışmada ayrıca, hanede yaşayanların sayısı arttıkça, kadınların verimlilikleri çok daha fazla düşmekte olduğu vurgulanarak, sürekli yorgunluk ve bitkinlik hissediyorum diyen kadınların oranının erkeklerden daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, kadınların erkeklere göre strese dayanıklılığı kadar, artan iş yükü ile ilişkili olduğunu bildirmiştir.

4.2.3 Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.21’de idari personelin presenteeisme yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.21. İdari personelin presenteeism puanlarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Sıralar Ortalaması	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Verim Düşüklüğü	(1) 1-10 yıl	80	169,29	3	31,560	0,000*	(1-2)
	(2) 11-20 yıl	129	144,38	3			(1-4)
	(3) 21-30 yıl	78	196,51	3			(2-3)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	96,92	3			(2-4)
Bağlılık	(1) 1-10 yıl	80	158,73	3	21,716	0,000*	(3-4)
	(2) 11-20 yıl	129	137,33	3			(1-4)
	(3) 21-30 yıl	78	172,29	3			(2-3)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	218,32	3			(2-4)
Duygusal Etki	(1) 1-10 yıl	80	185,98	3	14,880	0,002*	(1-2)
	(2) 11-20 yıl	129	141,84	3			(1-4)
	(3) 21-30 yıl	78	169,56	3			(2-3)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	133,38	3			
İşsel Motivasyon	(1) 1-10 yıl	80	154,19	3	4,664	0,0198	-
	(2) 11-20 yıl	129	169,39	3			
	(3) 21-30 yıl	78	143,09	3			
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	168,53	3			
İşe Odaklanma	(1) 1-10 yıl	80	167,84	3	10,440	0,015*	(1-3)
	(2) 11-20 yıl	129	157,66	3			(2-4)
	(3) 21-30 yıl	78	137,42	3			(3-4)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	197,30	3			
Negatif Dış Etken	(1) 1-10 yıl	80	160,24	3	24,471	0,000*	(1-4)
	(2) 11-20 yıl	129	142,55	3			(2-4)
	(3) 21-30 yıl	78	156,61	3			(3-4)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	232,67	3			
Sorumluluk	(1) 1-10 yıl	80	166,65	3	3,868	0,276	-
	(2) 11-20 yıl	129	147,59	3			
	(3) 21-30 yıl	78	163,42	3			
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	176,17	3			
Ölçek Geneli	(1) 1-10 yıl	80	180,77	3	23,938	0,000*	(1-2)
	(2) 11-20 yıl	129	129,79	3			(2-3)
	(3) 21-30 yıl	78	170,55	3			(2-4)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	196,52	3			

*p<.05

Tablo 4.21’e göre, idari personelin verim düşüklüğü (X^2 [sd=3, n=317] = 31,560, p<.05), bağlılık (X^2 [sd=3, n=317] = 21,716, p<.05), duygusal etki (X^2 [sd=3, n=317] = 14,880, p<.05) işe odaklanma (X^2 [sd=3, n=317] = 10,440, p<.05) ve negatif dış etken (X^2 [sd=3, n=317] = 24,471, p<.05) alt boyutları ile ölçek genelinde (X^2 [sd=3, n=317] =

23,938, $p<.05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği, içsel motivasyon ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 4,664$, $p<.05$), sorumluluk ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 3,868$, $p<.05$) alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı fark göstermediği sonucu bulunmuştur. Mesleki kıdem değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verim düşüklüğü alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=169,29$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=144,38$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=196,51$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=96,92$;
- Bağlılık alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=158,73$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=137,33$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=172,29$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=218,32$;
- Duygusal etki alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=185,98$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=141,84$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=169,56$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=133,38$;
- İçsel motivasyon alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=154,19$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=169,39$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=143,09$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=168,53$;
- İşe odaklanma alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=167,84$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=157,66$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=137,42$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=197,30$;
- Negatif dış etken alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=160,24$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=142,55$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra

ortalaması $\bar{X}=156,61$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=232,67$;

- Sorumluluk alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=166,65$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=147,59$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=163,42$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=178,17$;
- Ölçek genelinde; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=180,77$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=129,79$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=170,55$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=196,52$;

olarak tespit edilmiştir. Verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, işe odaklanma ve negatif dış etken alt boyutlarında anlamlı farklılığın hangi mesleki kıdemler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Verim düşüklüğü boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Bağlılık boyutunda; “1-10 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Duygusal etki boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 31 yıl üzeri”, mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- İşe odaklanma boyutunda; “1-10 yıl ile 21-30 yıl” arasında, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Negatif dış etken boyutunda; “1-10 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Presenteeism ölçek genelinde; “11-20 yıl ile 1-10 yıl, 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur. Genel olarak değerlendirildiğinde içsel motivasyon ve sorumluluk boyutlarında mesleki kıdem değişkeninin idari personelin görüşleri üzerinde farklılık oluşturmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan bu durum idari personelin sorumluluk ve içsel motivasyon algılarının çalışılan yıl ile etkilenmediği, çalışanların çalışma sürelerinin sorumluluk duygularına ve içsel motivasyonları üzerinde farklılaşmadığı anlaşılmıştır. Elde edilen bulgulardan görülen istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın; verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, işe odaklanma ve negatif dış etken boyutları ile ölçek genelinde olduğu bulgulanmıştır. Bunun nedeninin uzun yıllardır çalışmış olmanın getirmiş olduğu yorgunluktan ve yine uzun yıllardır çalışmanın oluşturduğu fiziki sağlık sorunlarından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca ölçek genelinde sıralar ortalamasının 31 yıl ve üzeri çalışanlarda diğer çalışanlara göre yüksek çıkması, mesleki kıdemin artmasıyla presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı söylenebilir.

Alanyazında Demirgil ve Mücevher (2017) çalışmalarında, akademik ve idari personelin presenteeism algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığını ancak; 5 yıl ve daha az süredir görev yapan personelin presenteeismi diğer gruplara göre daha çok yaşadıklarını bulgulamışlardır. Araştırmada ayrıca çalışma konusu seçilen akademik ve idari personelin presenteeism algılarının istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu tespit edilerek idari personelin akademik personele göre presenteeism sorununu daha yüksek düzeyde yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazında mevcut araştırma bulgularını destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Canbaz (2021) çalışmasında katılımcıların mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Özdemir ve İpek (2020) de üniversitede görevli idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, katılımcıların duygusal bağlılık alt boyutunda mesleki kıdem değişkenine göre farklılık oluşturduğunu bulgulamışlardır. Araştırmada 6-9 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcıların duygusal bağlılık algıları, 10 yıl ve üzeri kıdem grubunda yer alan katılımcıların algılarından daha yüksek çıkmış ve mevcut araştırmanın bağlılık ve duygusal etki boyutlarının bulgularını desteklemiştir. Mevcut araştırma bulgularından farklı olarak Anık-Baysal'ın (2012) üniversitede görev yapan akademik personel üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında ise mesleki kıdem ile presenteeism algıları düşük düzeyde ancak doğru orantılı bir

ilişki içinde olduğu bulgulararak, mesleki kıdemin artmasıyla presenteeism yaşama oranının da arttığı mevcut araştırma bulgularından farklılık gösteren pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Araştırma bulgularında oluşan farklılığın, araştırma yapılan grubun akademik personel, mevcut araştırma grubunun ise idari personel olması nedeniyle farklı görev ve sorumlulukları gerçekleştirmelerinden kaynaklanabileceği şeklinde açıklanabilir.

Tablo 4.22’de idari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.22. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	Sıralar Ortalaması	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Yalnızlaştırma	(1) 1-10 yıl	80	143,23	3	3,817	0,282	-
	(2) 11-20 yıl	129	166,64	3			
	(3) 21-30 yıl	78	163,26	3			
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	157,12	3			
Hiçleştirme	(1) 1-10 yıl	80	155,51	3	3,032	0,387	-
	(2) 11-20 yıl	129	158,91	3			
	(3) 21-30 yıl	78	152,59	3			
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	185,38	3			
Ölçek Geneli	(1) 1-10 yıl	80	158,08	3	1,944	0,584	-
	(2) 11-20 yıl	129	159,11	3			
	(3) 21-30 yıl	78	151,99	3			
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	179,22	3			

*p<.05

Tablo 4.22’ye göre, idari personelin örgütsel dışlanma algı düzeyleri ölçek geneli (X^2 [sd=3, n=317] = 1.944, p<.05) ile yalnızlaştırma (X^2 [sd=3, n=317] = 3.817, p<.05) ve hiçleştirme (X^2 [sd=3, n=317] = 3.032, p<.05) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Sonuç olarak idari personelin dışlanma algılarının mesleki kıdem sürelerine göre farklılık oluşturmadığı ve çalışma yılının idari personelin örgütsel dışlanma algılarının etkilemediği yorumu yapılabilir. Bununla birlikte mesleki kıdem değişkenine göre sıralar ortalamaları değerlendirildiğinde, yalnızlaştırma alt boyutunda 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelin dışlanma algısının diğer kıdemdeki idari personelden yüksek olduğu, hiçleştirme alt boyutu ile ölçek genelinde ise 31 yıl ve üzeri yıl kıdem sahibi idari personelin dışlanma algısının diğer kıdemdeki idari personelden yüksek olduğu

bulunmuştur. Özet olarak mesleki kıdem değişkeni, katılımcıların örgütsel dışlanma algıları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmaz iken, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelin kendilerini diğer kıdeme sahip çalışanlara göre daha fazla yalnız ve dışlanmış hissettikleri, 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelin kendilerini diğer kıdeme sahip çalışanlara göre daha fazla hiçleştirilmiş ve dışlanmış hissettikleri açıklaması yapılabilir. 11-20 yıl ile 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi çalışanların daha fazla dışlanma hissetmesinin sebebi olarak, geçmiş çalışma dönemlerinde birlikte çalışma sürecinde ortaya çıkan çatışmalardan kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Bulgulardan ayrıca, 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip idari personelin hiçleştirme ve ölçek genelinde en düşük seviyede çıkması, göreve yeni başlayanların daha düşük dışlanma algısı hissettikleri şeklinde açıklanabilir. Yani, mesleki kıdem artışı ile birlikte çalışma sürecinde geçmişte kişiler arasında yaşanmış çatışmaların az da olsa dışlanmaya neden olabileceği yorumu yapılabilir.

Alanyazında mevcut çalışma bulguları ile benzerlik ve farklılık gösteren çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin, Çelik ve Koşar (2015) akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında görev süresi değişkeninin çalışanların işyerinde dışlanma algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit ederek benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Benzer şekilde Abaslı'nın (2018) araştırmasında da, öğretmenlerin örgütsel dışlanma algı düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre yalnızlaştırma ve hiçleştirme boyutlarında farklılık oluşturmadığı bulgulanmıştır. Farklı olarak Kandemir (2021) çalışmasında ise öğretmenlerin dışlanma algılarının mesleki kıdemlerine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeni olarak araştırmanın yapıldığı evrenin farklı olması gösterilebilir.

Tablo 4.23'te idari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.23. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının mesleki kıdem açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Mesleki Kıdem	n	S.O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	(1) 1-10 yıl	80	157,92	3	29,028	0,000*	(1-3)
	(2) 11-20 yıl	129	143,48	3			(1-4)
	(3) 21-30 yıl	78	203,08	3			(2-3)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	114,02	3			(3-4)
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	(1) 1-10 yıl	80	110,64	3	36,967	0,000*	(1-2)
	(2) 11-20 yıl	129	178,44	3			(1-3)
	(3) 21-30 yıl	78	185,76	3			(2-4)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	134,80	3			(3-4)
Ölçek Geneli	(1) 1-10 yıl	80	131,37	3	39,541	0,000*	(1-3)
	(2) 11-20 yıl	129	158,59	3			(2-3)
	(3) 21-30 yıl	78	208,16	3			(2-4)
	(4) 31 yıl ve üzeri	30	106,65	3			(3-4)

*p<.05

Tablo 4.23'e göre, idari personelin örgütsel verimlilik algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 39,541, p<.05$) ile verimliliği olumlu etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 29,028, p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 36,967, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Mesleki kıdem değişkeninde idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda, 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=157,92$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=143,48$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=203,08$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=114,02$;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=110,64$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=178,44$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=185,76$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=134,80$;
- Ölçek genelinde; 1-10 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=131,37$, 11-20 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=158,59$, 21-30 yıl kıdem sahibi idari personelde sıra ortalaması $\bar{X}=208,16$ ve 31 yıl ve üzeri kıdem sahibi idari personelde ise sıra ortalaması $\bar{X}=106,65$;

olarak tespit edilmiştir. Ölçek geneli, verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutlarında anlamlı farklılığın hangi mesleki kıdemler

arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Ölçek genelinde; “1-10 yıl ile 21-30 yıl”, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “1-10 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri”, “11-20 yıl ile 21-30 yıl” ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 21-30 yıl”, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde çalışma yılı arttıkça verimliliğin arttığı gözlenirken, 31 yıl ve üzeri çalışanların ise verimliliği olumlu etkileyenler ve ölçek genelinde en düşük değerlere sahip olduğu ve diğer mesleki kıdemde çalışanlar ile farklılaştığı görülmüştür. Mesleki kıdem değişkeninden oluşan istatistiksel olarak anlamlı farklılık, nesiller arasındaki verimlilik beklentilerinin farklılaşmasından kaynaklanabileceği şeklinde ifade edilebilir. Geçmişte teknolojik olarak yokluk görmüş olan yüksek mesleki kıdeme sahip olan idari personel, günümüzde eldeki teknolojik imkanlarla daha fazla verimlilik beklentisi içerisinde oldukları yorumu yapılabilir. Yumuşak (2008) araştırmasında, örgüt içinde gerçekleşen sağlıklı iletişimin çalışanların verimliliği artıran önemli faktörlerden olduğunu vurgulayarak, örgüt içinde çalışanlar arasında samimi ilişkilerin bulunması, kurumdaki gelişmelerden zamanında haberdar olunması, çalışanların yöneticilerine kolay ulaşmaları, işyeri arkadaşlığının olması ve işyerinin sahip olduğu fiziki koşullarının verimlilik üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Yaman ve Duysak (2020) ise çalışmalarında, katılımcıların mesleki kıdemlerine (çalışma süresine) göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Mevcut çalışmada ise, çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği genelinde mesleki kıdem değişkenine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olduğu bulunmuştur. Verimliliğe ilişkin ortaya çıkan bu farklı algılama durumunun, çalışılan kurumların farklı yapısından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca, ortaya çıkan bu farklı durumun ilgili çalışma ile mevcut çalışmada mesleki kıdem süreleri farklı aralık değerlerine göre yapılmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Yaman ve

Duysak (2020) araştırmalarında mesleki kıdem süresi aralıkları (2 yıldan az), (2-5 yıl), (5-10 yıl), (10-15 yıl), (15-25 yıl), (25 yıl ve üstü) olarak belirlenmiştir. Mevcut araştırmada ise (1-10 yıl), (11-20 yıl), (21-30 yıl), (31 yıl ve üzeri) olarak değeriendirilmiştir. Ortaya çıkan farklılığın aralık farklarından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir.

4.2.4 Eğitim Düzeyi Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.24'te idari personelin presenteeisme yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.24. İdari personelin presenteeism algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	n	S. O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Verim Düşüklüğü	(1) Ortaöğretim	19	210,53	3	35,752	0,000*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	165,94	3			(1-3)
	(3) Lisans	189	135,57	3			(3-4)
	(4) Lisansüstü	73	202,82	3			
Bağlılık	(1) Ortaöğretim	19	199,82	3	11,136	0,011*	(1-3)
	(2) Önlisans	36	189,64	3			(1-4)
	(3) Lisans	189	156,26	3			(2-3)
	(4) Lisansüstü	73	140,35	3			(2-4)
Duygusal Etki	(1) Ortaöğretim	19	187,26	3	38,248	0,000*	(1-3)
	(2) Önlisans	36	212,63	3			(1-4)
	(3) Lisans	189	133,37	3			(2-3)
	(4) Lisansüstü	73	191,55	3			(3-4)
İçsel Motivasyon	(1) Ortaöğretim	19	170,55	3	17,963	0,000*	(2-3)
	(2) Önlisans	36	125,42	3			(3-4)
	(3) Lisans	189	174,94	3			
	(4) Lisansüstü	73	131,27	3			
İşe Odaklanma	(1) Ortaöğretim	19	176,11	3	14,131	0,003*	(2-3)
	(2) Önlisans	36	120,97	3			(3-4)
	(3) Lisans	189	172,05	3			
	(4) Lisansüstü	73	139,52	3			
Negatif Dış Etki	(1) Ortaöğretim	19	118,32	3	33,339	0,000*	(1-4)
	(2) Önlisans	36	232,50	3			(2-3)
	(3) Lisans	189	145,11	3			(3-4)
	(4) Lisansüstü	73	169,31	3			
Sorumluluk	(1) Ortaöğretim	19	190,82	3	18,780	0,000*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	122,49	3			(1-4)
	(3) Lisans	189	172,93	3			(2-3)
	(4) Lisansüstü	73	132,66	3			(2-4)
Ölçek Geneli	(1) Ortaöğretim	19	236,03	3	37,983	0,000*	(1-2) (1-3)
	(2) Önlisans	36	204,83	3			(1-4) (2-3)
	(3) Lisans	189	135,41	3			(2-4) (3-4)
	(4) Lisansüstü	73	177,42	3			

*p<.05

Tablo 4.24'e göre, idari personelin presenteeism algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 37,983, p<.05$) ile verim düşüklüğü ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 35,752, p<.05$) ve bağılılık ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 11,136, p<.05$), duygusal etki ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 38,248, p<.05$), içsel motivasyon ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 17,963, p<.05$), işe odaklanma ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 14,131, p<.05$), negatif dış etken ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 33,339, p<.05$) ve sorumluluk ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 18,780, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verim düşüklüğü boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=210,53$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=165,94$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=135,57$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=202,87$;
- Bağılılık boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=199,82$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=189,64$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=156,26$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=140,35$;
- Duygusal etki boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=187,26$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=212,63$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=133,37$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=191,55$;
- İçsel motivasyon boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=170,55$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=125,42$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=174,94$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=131,27$;
- İşe odaklanma boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=176,11$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=120,97$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=172,05$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=139,52$;

- Negatif dış etken boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=118,32$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=232,50$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=145,11$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=169,31$;
- Sorumluluk boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=190,82$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=122,49$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=172,93$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=132,66$;
- Ölçek genelinde; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=236,03$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=204,83$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=135,41$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=177,42$;

olarak bulunmuştur. Anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Ölçek genelinde ise tüm eğitim düzeyleri arasında;
- Verim düşüklüğü boyutunda, “ortaöğretim ile önlisans ve lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Bağlılık boyutunda; “ortaöğretim ile lisans ve lisansüstü” arasında, önlisans ile “lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Duygusal etki boyutunda; “ortaöğretim ile lisans ve lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- İçsel motivasyon ve işe odaklanma boyutlarında; “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Negatif dış etken boyutunda; “ortaöğretim ile lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;

- Sorumluluk boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur. Bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk boyutlarında, lisans eğitim düzeyine sahip olan idari personelin algıların, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personele göre daha yüksek olduğu, benzer şekilde verim düşüklüğü, bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma, sorumluluk boyutları ile ölçek genelinde ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin algılarının önlisans eğitim düzeyine sahip idari personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Farklılıkların nedenlerinin eğitim düzeyinin artmasıyla olduğu söylenebilir. Eğitim düzeyi düşük olan katılımcıların bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk algılarının eğitim düzeyi kendisinden yüksek olan diğer çalışanlara göre daha fazla olduğu, yani daha fazla bağlılık ve sorumluluk duygusu hissettiği ve işlerine karşı daha fazla odaklanarak motivasyonlarının yüksek olduğu şeklinde açıklanabilir. Verim düşüklüğü boyutunda ise, lisansüstü eğitim mezunları, çalıştıkları yerde diğer çalışanlara göre daha yüksek eğitim aldıklarından mevcut çalışma yerlerinin kendilerine uygun olmadığını düşünüyor olmaları nedeniyle farklılık olduğu yorumu yapılabilir.

Alanyazında eğitim düzeyi değişkenine göre mevcut araştırma bulgularını destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Örneğin Altun ve Özgenel’in (2021) araştırmalarında üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu bulgusuna ulaşılmış ve lisans mezunu üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının, mevcut çalışmada elde edilen bulgularındaki gibi lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanların örgütsel bağlılıklarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Özdemir ve İpek (2020) ise üniversitede görevli idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında, bağlılık boyutunda eğitim durumu değişkeninin mevcut araştırma bulgularında olduğu gibi istatistiksel açıdan anlamlı fark gösterdiğini ve tespit edilen farkın ilk-ortaöğretim mezunları ile yükseköğretim düzeyi arasında oluştuğunu bulgulanmıştır. Bağlılık boyutunda ilk ve ortaöğretim mezunu idari personelin ortalamalarının yükseköğretim mezunu idari personelin ortalamalarına göre daha yüksek olduğu bulunarak araştırma sonuçları desteklenmiştir. Mevcut çalışma bulgularından farklı olarak, Yumuşak (2008) araştırmasında çalışanların eğitim düzeyi arttıkça motivasyonlarının arttığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde

Canbaz'da (2021) araştırmasında, eğitim düzeyi değişkeninin presenteeism algılarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğunu bulgulararak, eğitim düzeyi daha yüksek katılımcıların dikkat dağınıklığı ile başa çıkmada ve işi başarmada daha fazla çaba gösterdiğini tespit etmiştir. Mevcut çalışma bulgularından farklı olarak Çelik ve Koşar (2015) akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında eğitim düzeyi değişkeninin çalışanların işyerinde dışlanma algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark oluşturmadığını bulmuşlardır. Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi değişkeninin, presenteeism alt boyutları (iş tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma) ve işgören performansı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde Güneş vd.'nin (2021) hemşireler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da katılımcıların eğitim durumlarının presenteeism düzeyleri üzerinde istatistiksel herhangi bir fark oluşturmadığı bulgulanmıştır. Mevcut çalışma sonuçları ile ortaya çıkan farklı bulguların nedeninin, çalışmaların evrenlerinin farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmesinden kaynaklanabileceği ifade edilebilir.

Tablo 4.25'de idari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.25. İdari personelin örgütsel dışlanma algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim düzeyi	n	S. O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Yalnızlaştırma	(1) Ortaöğretim	19	149,03	3	27,212	0,000*	(1-4)
	(2) Önlisans	36	157,14	3			(2-4)
	(3) Lisans	189	177,33	3			(3-4)
	(4) Lisansüstü	73	115,05	3			
Hiçleştirme	(1) Ortaöğretim	19	117,34	3	43,587	0,000*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	180,64	3			(1-3)
	(3) Lisans	189	180,44	3			(2-4)
	(4) Lisansüstü	73	103,65	3			(3-4)
Ölçek Geneli	(1) Ortaöğretim	19	131,11	3	40,072	0,000*	(1-3)
	(2) Önlisans	36	181,50	3			(2-4)
	(3) Lisans	189	178,96	3			(3-4)
	(4) Lisansüstü	73	103,50	3			

*p<.05

Tablo 4.25'e göre, idari personelin örgütsel dışlanma algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 40,072, p<.05$) ile yalnızlaştırma ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 27,212, p<.05$) ve hiçleştirme ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 43,587, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Yalnızlaştırma boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=149,03$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=157,14$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=177,33$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=115,05$;
- Hiçleştirme boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=117,34$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=180,64$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=180,44$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=103,65$;
- Ölçek genelinde; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=131,11$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=181,50$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=178,96$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=103,50$;

olarak bulunmuştur. Ölçek geneli, yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarında anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Ölçek genelinde; “ortaöğretim ile lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Yalnızlaştırma alt boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisansüstü”, “önlisans ile lisansüstü” ve “lisans ile lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Hiçleştirme alt boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur.

Elde edilen bulgulardan ayrıca, yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutları ile ölçek genelinde, önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin dışlanma algılarının ortaöğretim ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personele göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin kendilerini daha fazla dışlanmış hissettikleri ifade edilebilir. Alanyazı incelendiğinde eğitim düzeyinin örgütsel dışlanma algıları üzerinde etkisini ortaya koyan çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Kandemir (2021) öğretmenler, Karacaoğlu ve Yumuk (2014) ise otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda katılımcıların eğitim durumu ile dışlanma algıları arasında anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşarak araştırma sonuçlarını desteklemişlerdir. Buna karşın alanyazında araştırma sonuçları ile çelişen araştırmaların bulunduğu da görülmektedir. Diğer taraftan Abaslı (2018) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel dışlanma algıları arasında yalnızlaştırma ve hiçleştirme boyutlarında anlamlı fark bulunmadığını tespit etmiş ve araştırma sonuçlarıyla farklılaşmıştır. Benzer şekilde Kılıç'ın (2018) çalışmasında da katılımcıların örgütsel dışlanma algıları ile eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Ortaya çıkan bu farklılıkların nedeni araştırma yapılan çalışma gurubunun farklılığından ve örgüt kültüründen kaynaklanabileceği söylenebilir. Dışlanma, çalışanlar açısından istenmeyen bir durumdur ve çalışanların psikolojileri üzerinde olumsuz etkileri bulunduğundan verimlilik ve performans düşmesine neden olmaktadır. Örgüt kültürünün dışlanma üzerindeki etkisi bilinmekte, genel olarak örgüt kültürü ile dışlanma arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir (Erdemli ve Kurum, 2019). Örgüt kültürünü benimseyerek faaliyetleri destekleyen çalışanların, işyerinde daha az dışlandıkları (Çelik ve Koşar, 2015), buna karşın çalışanların örgüt ile ilişkilerinin zayıf olduğu örgütlerde ise örgütsel dışlanmanın daha fazla yaşandığı (Kılıç, 2018) bilinmektedir. Bu nedenle çalışan idari personelin ve yöneticilerin olumlu örgüt kültürü gelişimine katkı sağlaması gerektiği düşünülebilir.

Tablo 4.26'da idari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.26. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının eğitim düzeyi açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Eğitim düzeyi	n	S.O.	sd	$\bar{X}^2$	P	Farkın Kaynağı
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	(1) Ortaöğretim	19	206,21	3	11,829	0,008*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	135,51	3			(1-3)
	(3) Lisans	189	151,42	3			(2-4)
	(4) Lisansüstü	73	177,92	3			(3-4)
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	(1) Ortaöğretim	19	199,68	3	15,152	0,002*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	122,01	3			(1-3)
	(3) Lisans	189	153,00	3			(2-4)
	(4) Lisansüstü	73	182,19	3			(3-4)
Ölçek Geneli	(1) Ortaöğretim	19	214,03	3	27,242	0,000*	(1-2)
	(2) Önlisans	36	106,36	3			(1-3)
	(3) Lisans	189	152,19	3			(2-3)
	(4) Lisansüstü	73	188,27	3			(2-4) (3-4)

*p<.05

Tablo 4.26'ya göre, idari personelin örgütsel verimlilik algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 27,242, p<.05$) ile verimliliği olumlu etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 11,829, p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 15,152, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=206,21$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=135,51$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=151,42$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=177,92$;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=199,68$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=122,01$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=153,00$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=182,19$;
- Ölçek genelinde; ortaöğretim eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=214,03$, önlisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=106,36$, lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=152,19$, lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=188,27$;

olarak bulunmuştur. Ölçek geneli, verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutlarında anlamlı farklılığın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;
- Ölçek genelinde; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisans ve lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgulardan, idari personelin verimlilik algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaştığı anlaşılmaktadır. Ortaya çıkan bu durum için, çalışanların verimlilik algılarının, sahip oldukları eğitim düzeylerine ilişkin farklı bakış açılarından ve farklı verimlilik beklentilerinin bulunmasından ve farklı hizmet sınıflarında görev yapmalarından kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Çünkü mevcut çalışma bulgularına göre görev sınıfı değişkeninin de idari personelin verimlilik algılarında farklılık oluşturan bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulardan ayrıca, ortaöğretim mezunları kendilerini yükseköğretim mezunlarına göre daha fazla verimli bulurken, lisansüstü mezunları, önlisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla verimli bulmaktadır. Alanyazında çalışma sonuçları ile farklılık gösteren Yaman ve Duysak’ın (2020) çalışmalarında ise, adliye mahkemesi’nde görevli personelin verimliliğe ilişkin algılarının sahip olunan eğitim düzeyi değişkenine göre değişip değişmediği incelenmiş ve katılımcıların eğitim düzeyine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olmadığı sonucu bulunmuştur. Verimliliğe ilişkin ortaya çıkan bu farklı algılama durumunun, çalışılan kurumların farklı örgüt yapısından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir.

4.2.5 Sendikalı Olma Durumu Değişkenine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Tablo 4.27’de idari personelin presenteeisme yönelik algılarının sendikalı olma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.27. İdari personelin presenteeism puanlarının sendikalı olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Sendikalı olma durumu	N	S.O.	Sıralar Toplamı	U	P
Verim Düşüklüğü	Sendikalı	91	157,07	14293,00	10107,000	0,810
	Sendikalı Değil	226	159,78	36110,00		
Bağlılık	Sendikalı	91	153,86	14001,50	9815,500	0,524
	Sendikalı Değil	226	161,07	36401,50		
Duygusal Etki	Sendikalı	91	158,63	14435,50	10249,500	0,964
	Sendikalı Değil	226	159,15	35967,50		
İçsel Motivasyon	Sendikalı	91	159,45	14509,50	10242,500	0,956
	Sendikalı Değil	226	158,82	35893,50		
İşe Odaklanma	Sendikalı	91	145,17	13212,50	9026,500	0,087
	Sendikalı Değil	226	164,57	37190,50		
Negatif Dış Etken	Sendikalı	91	142,27	12946,50	8760,500	0,036*
	Sendikalı Değil	226	165,74	37456,50		
Sorumluluk	Sendikalı	91	163,49	14877,50	9874,500	0,576
	Sendikalı Değil	226	157,19	35525,50		
Ölçek Geneli	Sendikalı	91	150,89	13731,00	9545,500	0,317
	Sendikalı Değil	226	162,22	36672,00		

*p<.05

Elde edilen bulgulardan idari personel görüşlerinin sendikalı olma durum değişkenine göre, negatif dış etken (U=8760,500; p<.05) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturduğu görülmektedir. Diğer boyutlardan verim düşüklüğü (U=10107,000; p<.05), bağlılık (U=9815,500; p<.05), duygusal etki (U=10249,500; p<.05), içsel motivasyon (U=10242,500; p<.05), işe odaklanma (U=9026,500; p<.05) ve sorumluluk (U=9874,500; p<.05) boyutları ile ölçek genelinde (U=9545,500; p<.05) istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Sendikalı olma durumu değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verim düşüklüğü boyutunda; sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=157,07$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=159,78$;
- Bağlılık boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=153,86$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=161,07$;

- Duygusal etki boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=158,63$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=159,15$;
- İçsel motivasyon boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=159,45$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=158,82$;
- İ e odaklanma boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=145,17$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=164,57$;
- Negatif d   etken boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=142,27$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=165,74$;
- Sorumluluk boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=163,49$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=157,19$;
- Ölçek genelinde; sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=150,89$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=162,22$;

olduğu sonucu bulunmuştur. Sıra ortalamaları göz önüne bulundurulduğunda içsel motivasyon ve sorumluluk boyutlarında sendikalı idari personelin sıra ortalamasının yüksek olduğu, verim d   kl   , bağlılık, duygusal etki, negatif d   etken ve i e odaklanma boyutları ile ölçek genelinde ise sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Mevcut araştırmada idari personelin g r   leri arasında verim d   kl   , bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, i e odaklanma ve sorumluluk boyutları ile ölçek genelinde sendikalı olma durum değişkeni açısından farklılığın olmaması, idari personelin sendikalı olma durumunun; verim d   kl   , bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, i e odaklanma ve sorumluluk ve presenteeism algılarını etkilemediği şeklinde açıklanabilir.

Negatif d   etken boyutunda ise, sendikalı olmayan idari personel lehine gelişen istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluştuğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulgulardan, sendikalı olan idari personelin sendikalı olmayanlara göre daha fazla negatif d   etkenlerden etkilendikleri yorumu yapılabilir. Çalışanların kendileri dışında olan olaylardan fazlaca etkilenmeleri, sendikalı olma tercihlerini de

etkileyebilir. Ayrıca, sendikalı olan idari personelin, çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı; günlük görevlerini yerine getirmekte zorluk çektikleri işlerindeki stresi atlatmakta zorluk çektikleri yorumu yapılabilir. Sendikal hak ve özgürlükler temel haklardandır. Çalışanların serbest şekilde örgütlenme hakkı bulunmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar sendikalara üye olmak veya üyelikten ayrılma konusunda özgürdür. Beken (2015) çalışmasında, kadın çalışanların sendikalara katılımının önünde engelleyicilerin varlığını bildirmiş ve toplumsal ve kültürel normlar ve inanışlar, kadınların ailesine karşı taşıdıkları sorumlulukları, sendikalı olma durumunda kazanımları konusunda bilgi eksikliklerinin bulunması bu engellerin başlıcaları olduğunu vurgulamıştır. Alanyazıda sendikal örgütlenmenin nedenleri üzerinde farklı sektör çalışanları üzerinde yapılmış bir çok çalışma bulunmaktadır (Akar ve Ersü, 2020; Arslan ve Uğurlu, 2021). Burada öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş çalışmalara yer verilerek karşılaştırılmıştır. Arslan ve Uğurlu (2021) çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamışlardır. Benzer şekilde Akar ve Ersü'de (2020) eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin cinsiyet, mesleki kıdem ve görev yapılan okul kademesi değişkenine göre farklılık olmadığını bulgulamışlardır. Yapılan araştırmalarda sendikalı olma nedeninin çeşitli değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemesi mevcut çalışmada da etkisini göstermiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. Katılımcıların sendikalı olup olmama durumlarına bakılmaksızın benzer görüşe sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.28'de idari personelin örgütsel dışlanma ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının sendikalı olma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.28. İdari personelin örgütsel dışlanma puanlarının sendikalı olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Sendikalı olma durumu	n	S.O.	Sıralar Toplamı	U	P
Yalnızlaştırma	Sendikalı	91	201,80	18363,50	6388,500	0,000*
	Sendikalı Değil	226	141,77	32039,50		
Hiçleştirme	Sendikalı	91	198,31	18046,00	6706,000	0,000*
	Sendikalı Değil	226	143,17	32357,00		
Ölçek Geneli	Sendikalı	91	199,54	18158,50	6593,500	0,000*
	Sendikalı Değil	226	142,67	32244,50		

*p<.05

Tablo 4.28'e göre, idari personel görüşlerinin sendikalı olma durumu değişkenine göre örgütsel dışlanma ölçeğinin yalnızlaştırma ($U=6388,500$; $p<,05$), hiçleştirme ($U=6706,000$; $p<,05$) ve ölçek genelinde ($U=6593,500$; $p<,05$) anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Sendikalı olma durumu değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Yalnızlaştırma boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=201,80$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=141,77$;
- Hiçleştirme boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=198,31$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=143,17$;
- Ölçek genelinde sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=199,54$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=142,67$;

olduğu sonucu bulunmuştur. Bulgulardan ayrıca, ortaya çıkan istatistiksel olarak anlamlı farklılığın hiçleştirme, yalnızlaştırma alt boyutunda ve ölçek genelinde sendikalı olanlar lehine geliştiği görülmektedir. Ölçek geneli ile yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarında sendikalı idari personelin sıra ortalamasının sendikalı olmayan idari personele göre daha yüksek olduğu, sendikalı idari personelin sendikalı olmayan idari personele göre daha fazla yalnızlaştırma, hiçleştirme ve örgütsel dışlanmaya maruz kaldıklarını algıladıkları şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca elde edilen bulgulardan, sendikalı olanların sendikalı olmayanlara göre daha fazla örgütsel dışlanma hissetmeleri nedeniyle sendikalı olmayı tercih ederek bir gruba dahil olmayı tercih ettikleri açıklaması yapılabilir. Elde edilen bulgulardan, sendikalı olma durumları sonucu ortaya çıkan farklılığın idari personelin örgütsel dışlanma algılarını etkilediği şeklinde açıklanabilir. Alanyazı incelendiğinde

mevcut çalışmayı destekleyici bulguların yer aldığı araştırmaların bulunduğu görülmektedir (Akcan vd., 2017; Eteci ve Kağınıcıoğlu, 2017; Uçkan-Hekimler, 2017).

Örneğin Akcan vd. (2017) çalışmalarında, sendikal çalışmaların okullarda, öğretmenlere özlük haklarının iyileştirilmesi, ihtiyaç durumunda yasal destek verilmesi ve okul yönetimini destekleme konularında olumlu; istenmeyen etik dışı davranışlar, öğretmenler arasında siyasi kutuplaşma ve iletişim sorunları konularında ise olumsuz etkilerinin bulunduğu sonucu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada bulgularan bu olumsuz etkiler, mevcut çalışmada sendikal olmanın yalnızlaştırma, hiçleştirme ve örgütsel dışlanma algısı üzerinde etkisinin bulunduğu yani sendikal olan idari personel ile sendikal olmayan idari personel arasında kutuplaşma etkisinden dolayı istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşmasına yol açtığı şeklinde yorumlanabilir.

Benzer şekilde Uçkan-Hekimler (2017) çalışmasında, ülkemizde sendikaların olumsuz bir algıya sahip olduğunu ve bunun tek bir neden ile açıklanmasının doğru olmadığını belirterek sendikaların faaliyette bulunduğu sosyo-politik ve ekonomik iklimin yanı sıra sendikaların mevcut yapıları ve faaliyetlerinden dolayı kaynaklanan unsurların bu olumsuz sendikal algıyı beslediğini vurgulamıştır. Demokrasinin vazgeçilmez unsurlarından birisi olan sendikaların sahip oldukları olumsuz imajın, genel olarak demokrasiyi de olumsuz etkilediğini bildirmiştir. Sendikal algının olumsuz olması, mevcut çalışmada da bulgularan örgütsel dışlanma algısının istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Eteci ve Kağınıcıoğlu (2017) çalışmalarında sendikal olanların, haklarının korunmasına sendikaların destek sağlayacağı düşüncelerinin olumlu olması beklenirken; sendikal olanlar ile sendikal olmayanlar arasında sendikaların işçilerin haklarının korunmasının sağlanmasına yönelik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olmadığını bulgulamışlardır. Türk Ceza Kanunu m.118/f.1'de *“Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Ayrıca, cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla bir sendikanın faaliyetlerinin*

engellenmesi hâlinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası verilir” hükmü bulunmaktadır.

Tablo 4.29’da idari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği ve alt boyutlarına yönelik algılarının sendikalı olma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.29. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik puanlarının sendikalı olma durumu açısından incelenmesine yönelik Mann-Whitney U testi sonuçları

Boyutlar	Sendikalı olma durumu	n	S. O.	Sıralar Toplamı	U	P
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	Sendikalı	91	113,65	10342,50	6156,500	0,000*
	Sendikalı Değil	226	177,26	40060,50		
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	Sendikalı	91	156,66	14256,50	10070,500	0,773
	Sendikalı Değil	226	159,94	36146,50		
Ölçek Geneli	Sendikalı	91	124,68	11346,00	7160,000	0,000*
	Sendikalı Değil	226	172,82	39057,00		

*p<.05

Tablo 4.29’a göre, idari personel görüşlerinin sendikalı olma durumu değişkenine göre örgütsel verimlilik ölçeğinin verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda (U=6156,500; p<.05) ve ölçek genelinde (U=7160,000; p<.05) anlamlı bir farklılık gösterdiği, verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise (U=10070,000; p<.05) istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Sendikalı olma durumu değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=113,65$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=177,26$;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=156,66$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=159,94$;
- Ölçek genelinde sendikalı idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=124,68$ iken sendikalı olmayan idari personelin sıra ortalamasının $\bar{X}=172,82$;

olduğu bulunmuştur. Sendikalı olma durumunun anlamlı fark oluşturduğu verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda ve ölçek genelinde sendikalı

olmayanlar lehine geliştiği bulunmuştur. Verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda sendikalı olma durumunun fark oluşturmamasının, çalışanların işyerinde yaşanabilecek olumsuzluklar karşısında benzer görüşlere sahip olduğu, olumsuzluklardan etkilendikleri şeklinde yorumlanabilir. Ölçek genelinde ve verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda sendikalı olma durumunun istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmaması; sendikalı olanlar ile olmayanların verimliliği olumlu etkileyebilecek farklı beklentilerinin bulunmasından dolayı kaynaklanabileceği şeklinde açıklanabilir.

Örücü vd. (2021) çalışmalarında iş görenlerin üretkenlik karşıtı davranışlarının azaltılması örgütsel bağlılıklarının artırılması sayesinde gerçekleştirileceğinden dolayı yöneticilerin, çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmak için tedbirler almaları gerektiğini vurgulamışlardır. Dolayısıyla, yöneticilerin; çalışanlara yönelik desteklerini artırması, örgütsel politikaları uygularken çalışan çıkarlarını koruması, çalışanlar arasında oluşabilecek çatışmaları meydana gelmeden adaletli önleyici tedbirler alması, çalışanların örgüte karşı olumlu duygularının gelişmesine katkı sağlayabilir.

4.2.6 Görev Sınıfı Değişkenine Yönelik Bulgular

Tablo 4.30’da idari personelin presenteeism’e yönelik algılarının görev sınıfı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal-Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.30. İdari personelin presenteeism algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Görev Sınıfı	N	S. O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Verim Düşüklüğü	(1) Teknik Hizmetler	43	160,00	3	27,024	0,000*	(1-4)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	145,22	3			(2-4)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	150,90	3			(3-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	233,20	3			
Bağlılık	(1) Teknik Hizmetler	43	195,48	3	21,188	0,000*	(1-2)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	153,82	3			(1-4)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	167,71	3			(2-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	103,90	3			(3-4)
Duygusal Etki	(1) Teknik Hizmetler	43	215,92	3	79,265	0,000*	(1-2)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	135,40	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	131,85	3			(1-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	261,87	3			(2-4)

Tablo 4.30 (devamı). İdari personelin presenteeism algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Görev Sınıfı	N	S. O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
İçsel Motivasyon	(1) Teknik Hizmetler	43	146,44	3	28,533	0,000*	(1-4)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	172,04	3			(2-4)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	171,89	3			(3-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	85,90	3			
İşe Odaklanma	(1) Teknik Hizmetler	43	119,45	3	18,172	0,000*	(1-2)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	169,98	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	173,02	3			(2-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	122,63	3			(3-4)
Negatif Dış Etken	(1) Teknik Hizmetler	43	211,35	3	53,871	0,000*	(1-2)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	140,83	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	135,27	3			(2-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	237,01	3			(3-4)
Sorumluluk	(1) Teknik Hizmetler	43	148,98	3	38,781	0,000*	(1-4)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	166,40	3			(2-4)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	180,69	3			(3-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	73,83	3			
Ölçek Geneli	(1) Teknik Hizmetler	43	191,66	3	11,565	0,009*	(1-2)
	(2) Gen. İdari Hizmetler	124	140,89	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	161,23	3			
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	175,73	3			

*p<.05

Tablo 4.30'a göre, idari personelin presenteeism algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 11,565, p<.05$), verim düşüklüğü ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 27,024, p<.05$), bağlılık ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 21,188, p<.05$), duygusal etki ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 79,265, p<.05$), içsel motivasyon ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 28,533, p<.05$), işe odaklanma ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 18,172, p<.05$), negatif dış etken ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 53,871, p<.05$) ve sorumluluk ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 38,781, p<.05$) boyutlarında görev sınıfı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Görev sınıfı değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verim düşüklüğü boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=160,00$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=145,22$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=150,90$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=233,20$;
- Bağlılık boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=195,48$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=153,82$, genel idari hizmetler yönetici

sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=167,71$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=103,90$;

- Duygusal etki boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=215,92$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=135,40$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=131,85$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=261,87$;
- İçsel motivasyon boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=146,44$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=172,04$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=171,89$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=85,90$;
- İşe odaklanma boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=119,45$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=169,98$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=173,02$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=122,63$;
- Negatif dış etken boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması, $\bar{X}=211,35$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=140,83$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=135,27$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=237,01$;
- Sorumluluk boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=148,98$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=166,40$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=180,69$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin ortalama sıra ortalaması $\bar{X}=73,83$;

- Ölçek genelinde; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=191,66$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin ortalaması $\bar{X}=140,89$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=161,23$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=175,73$;

olduğu bulunmuştur. Anlamlı farkın hangi görev sınıfları arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Verim düşüklüğü boyutunda; “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- Bağlılık boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında”, “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- Duygusal etki boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında”, “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- İçsel motivasyon boyutunda; “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- İşe odaklanma boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- Negatif dış etken boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında”, “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler yöneticileri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- Sorumluluk boyutunda; “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri arasında”, “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri arasında”;
- Ölçek genelinde; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında”, “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler yöneticileri arasında”;

olduğu bulunmuştur. Teknik hizmetler sınıfı çalışanlarının presenteeism algılarının tüm boyutlarda diğer çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmaması, mevcut çalışmanın teknik hizmetler sınıfı katılımcıların tümünün erkek olmasından kaynaklanabileceği ve bu durumun farklı kişisel özellikler nedeniyle farklı beklentilerden oluşabileceği yorumu yapılabilir.

Mevcut çalışma bulgularından farklı olarak Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre; sosyo-demografik özelliklerin (cinsiyet, medeni durum, görev yapılan il, çalışma sistemi, yaş, eğitim durumu, okul türü ve branş) presenteeism alt boyutları (iş tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma) ve işgören performansı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Bulgular arası farklılığın, çalışılan evren grubunun farklılığından dolayı oluşabileceği ifade edilebilir. Mevcut çalışmada farklı görev sınıfında çalışan idari personel arasında farklılık görülmesinin nedeni ise grupları oluşturan idari personelin farklı işleri (teknik işleri, sağlık hizmetleri ve genel idari işler) gerçekleştiriyor olmasından dolayı kaynaklanabileceği yorumu getirilebilir. Ayrıca mevcut çalışmada teknik hizmetler sınıfı katılımcılarının tümünün erkek olması, sağlık hizmetleri sınıfının ise %71,43'ünün kadın olmasının da istatistiksel olarak farklılık oluşmasına etki edebileceği yorumu yapılabilir. Çünkü mevcut çalışmanın cinsiyet değişkeni bulgularına göre, işe odaklanma boyutu hariç tüm boyutlarda ve ölçek genelinde cinsiyetin fark oluşturduğu belirlenmiştir. Kadınların iş dışındaki taşıdıkları sorumlulukların erkeklere göre farklı olması bunun nedeni olarak açıklanabilir.

Tablo 4.31'de idari personelin örgütsel dışlanma algı düzeylerinin görev sınıfı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.31. İdari personelin örgütsel dışlanma algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Görev Sınıfı	N	S. O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Yalnızlaştırma	(1) Teknik Hizmetler	43	160,29	3	4,960	0,175	-
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	155,10	3			
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	170,21	3			
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	134,37	3			
Hiçleş-tirme	(1) Teknik Hizmetler	43	169,86	3	9,337	0,025*	(2-4)
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	147,62	3			
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	155,21	3			
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	198,43	3			
Ölçek Geneli	(1) Teknik Hizmetler	43	164,02	3	6,061	0,109	-
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	151,09	3			
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	155,36	3			
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	192,81	3			

*p<.05

Tablo 4.31'e göre, idari personelin örgütsel dışlanma algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 6,061, p<.05$) ile yalnızlaştırma ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 4,960, p<.05$) alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken hiçleş-tirme ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 9,337, p<.05$) alt boyutu istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Görev Sınıfı değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Yalnızlaştırma boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=160,29$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=155,10$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=170,21$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=134,37$;
- Hiçleş-tirme boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=169,86$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=147,62$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=155,21$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=198,43$;
- Ölçek genelinde; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=164,02$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=151,09$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=155,36$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=192,81$;

olarak bulunmuştur. Anlamlı farklılığın hangi görev sınıfları arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Hiçleştirme alt boyutunda; Genel idari Hizmetler ile Sağlık Hizmetleri görev sınıfında çalışan idari personel arasında; olduğu bulunmuştur.

Bununla birlikte istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunduğu hiçleştirme boyutunda sağlık hizmetleri sınıfında görev yapan idari personelin dışlanma algılarının diğer görev sınıfında çalışan personele göre yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun nedeni diğer görev sınıfında çalışan idari personelin sadece öğrenciler ve öğretim elemanları ile ilişki içerisinde olduğu, sağlık hizmetleri görev sınıfında çalışanların ise üniversitenin hastanesinde (sağlık araştırma ve uygulama merkezi) toplumun tüm bireylerine yoğun bir şekilde hizmet vermelerinden kaynaklanabileceği yorumu yapılabilir. Ölçek genelinde ise her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da diğer sınıflarda görev yapanlara kıyasla yüksek olduğu bulunmuştur. Örgütlerde çalışanlar diğer çalışanları herhangi bir neden olmaksızın da amaçsız bir biçimde dışlayabilmektedir. Örneğin mesai arkadaşını herhangi bir yere davet etmeme ya da bir gruba dâhil etmeme gibi bilinçsiz ve istemsiz bir biçimde farkında olmadan dışlama davranışını gösterebilir. Örgütün yoğun çalışma temposu ve örgütsel iklim ortaya çıkan bu durumun bir sebebi olarak gösterilmektedir. Eğer çalışılan iş ortamı stresli bir ortam ise çalışanlar birlikte çalıştığı kişilerle daha az selamlaşmakta veya bazı yerlere giderken çalışma arkadaşlarını davette bulunmamaktadırlar. Ayrıca, çalışanların ayrı mekânlarda fiziksel olarak birbirlerinden uzak bulunmaları durumu da örgütsel dışlanma oluşmasına sebep olabilmektedir (Robinson vd., 2013). Ayrıca, araştırmada elde edilen bulgularla tespit edilen sağlık hizmetleri sınıfında çalışan idari personel ile genel idari hizmetler sınıfı çalışanları arasında bulunan anlamlı farklılığın nedeni, sağlık hizmetleri görev sınıfında çalışanların daha stresli ve yoğun çalışılan iş ortamında görev yapmalarından kaynaklanabileceği biçiminde açıklanabilir.

Tablo 4.32’de idari personelin çalışanlarda örgütsel verimliliğe yönelik algı düzeylerinin görev sınıfı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturma durumunu ortaya koymaya yönelik yapılan Kruskal Wallis testi ve farkın kaynağı için Mann Whitney U testine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4.32. İdari personelin çalışanlarda örgütsel verimlilik algılarının görev sınıfı değişkeni açısından incelenmesine yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları

Boyutlar	Görev Sınıfı	N	S.O.	sd	X ²	P	Farkın Kaynağı
Verimliliği Olumlu Etkileyenler	(1) Teknik Hizmetler	43	97,74	3	34,463	0,000*	(1-2)
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	149,09	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	190,46	3			(1-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	166,01	3			(2-3)
Verimliliği Olumsuz Etkileyenler	(1) Teknik Hizmetler	43	141,65	3	68,479	0,000*	(1-2)
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	160,60	3			(1-3)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	196,29	3			(1-4)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	52,13	3			(2-3)
Ölçek Geneli	(1) Teknik Hizmetler	43	101,83	3	63,965	0,000*	(2-4)
	(2) Genel İdari Hizmetler	124	154,09	3			(3-4)
	(3) Genel İdari Hiz. Yön.	115	205,34	3			(1-2)
	(4) Sağlık Hizmetleri	35	94,36	3			(1-3)

*p<.05

Tablo 4.32’ye göre, İdari personelin örgütsel verimlilik algı düzeyleri ölçek geneli ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 63,965, p<.05$) ile verimliliği olumlu etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 34,463, p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler ($X^2_{[sd=3, n=317]} = 68,479, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Görev Sınıfı değişkenine göre idari personel algılarının sıra ortalamaları;

- Verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=97,74$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=149,09$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=190,46$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=166,01$;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=141,65$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=160,60$, genel idari hizmetler yönetici sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=196,29$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=52,13$;
- Ölçek genelinde; teknik hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=101,83$, genel idari hizmetler sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=154,09$, genel idari hizmetler yönetici

sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=205,34$, sağlık hizmetleri sınıfında görevli idari personelin sıra ortalaması $\bar{X}=94,36$ olarak bulunmuştur.

Ölçek geneli, verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutlarında anlamlı farklılığın hangi görev sınıfları arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre anlamlı fark;

- Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici” görev sınıfında çalışan idari personel arasında;
- Verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler yönetici ile sağlık hizmetleri” görev sınıfında çalışan idari personel arasında;
- Ölçek genelinde; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici” arasında; “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler yönetici ile sağlık hizmetleri” görev sınıfında çalışan idari personel arasında;

olduğu bulunmuştur. Teknik hizmetler sınıfı çalışanlarının çalışanlarda verimliliğe ait alt boyutlarda ve ölçek genelinde diğer görev sınıflarında çalışanlar ile arasında anlamlı farklılığın bulunması, teknik hizmetler sınıfı çalışanlarının diğer görev sınıfında çalışanların görevlerini gerçekleştirmelerine destek olarak, daha somut gözle görünür ve hissedilir görevlerde çalışmalarından kaynaklanabileceği şeklinde açıklanabilir. Örneğin, arızalı bir musluğun tamirinin yapılması, elektrik, mekanik veya iklimlendirme tesisatının arızasının giderilmesi, diğer görev sınıfında çalışanların kullandıkları araç gereçlerin çalışır durumda olmasının sağlanması, bakımı onarımı veya yapı işleri gibi bakım-onarım hizmetlerinin sağlanması, diğer çalışan personelin ve öğrencilerin yerleşkede yaşayabilecekleri görünür problemleri giderme görevlerinin olması, diğer görev sınıfı çalışanları ile farklılaşmalarının kaynağı olabileceği yorumu yapılabilir. Sağlık hizmetleri görev sınıfında çalışanların diğer görev sınıfı çalışanlar ile istatistiksel olarak anlamlı

farklılık gösterme sebebinin ise sağlık hizmetleri görev sınıfı çalışanlarının üniversite hastanesinde görev alarak toplum bireylerine hizmet etmelerinden ve diğer görev sınıfı çalışanlara göre daha yoğun çalışmalarda bulunduklarından kaynaklanabileceği biçiminde açıklanabilir.

Alanyazı incelendiğinde görev sınıfı değişkeninin örgütsel verimlilik algısı üzerinde etkisini ortaya koyan çalışmaların bulunduğu görülmektedir. Örneğin, Yaman ve Duysak (2020) araştırmalarında, çalışanların verimliliğe ilişkin algılarının görev sınıfı değişkenine göre değişip değişmediği incelenmiş ve katılımcıların görev sınıfları (unvan) değişkenine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olmadığı sonucunu bulmuşlardır. Mevcut çalışmada ise çalışanlarda örgütsel verimlilik ölçeği genelinde ve alt boyutlarında çalışılan görev sınıfı değişkenine göre verimliliğe ilişkin algılarında farklılık olduğu bulunmuştur. Verimliliğe ilişkin ortaya çıkan bu farklı algılama durumunun, çalışılan kurumların farklı yapısından ve farklı görev sınıflarından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca ilgili çalışmada; yazı işleri müdürü, zabıt katibi, mübaşir, teknisyen, şoför ve hizmetli gibi mevcut çalışmada bulunmayan görev sınıfları bulunması verimliliğe ilişkin bu farklı algı durumunu oluşturabilir.

4.3 Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt problemi bağlamında araştırmaya katılan idari personelin presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimlilik algıları arasındaki ilişki düzeyleri ele alınmıştır. Bu ilişki düzeylerini ortaya çıkarmak amacıyla Spearman Korelasyon Katsayı değerleri bulunmuş ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyleri Tablo 4.33’de ortaya konulmuştur.

Tablo 4.33. İdari personelin presenteeism, örgütsel dışlanma ve örgütsel verimlilik algıları arasındaki ilişki

Korelasyon	Örgütsel Dışlanma Ölçeği	Yalnızlaştırma	Hiçleştirme	Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği	Verimliliği Olumlu Etkileyenler	Verimliliği Olumsuz etkileyenler
Presenteeism Ölçeği	-,063	-,151**	-,073	-,097	,045	-,165**
Verim düşüklüğü	,108	,013	,116*	-,276**	-,088	-,453**
Bağlılık	-,188**	-,122*	-,205**	,192**	,210**	,112*
Duygusal etki	,095	-,030	,106	-,375**	-,194**	-,400**
İçsel motivasyon	-,137*	-,074	-,154**	,184**	,113*	,220**
İşe odaklanma	-,190**	-,185**	-,207**	,255**	,265**	,152**
Negatif dış etken	,231**	,059	,275**	-,432**	-,283**	-,341**
Sorumluluk	-,044	,048	-,072	,212**	,088	,322**
Örgütsel Dışlanma Ölçeği	1,000	,873**	,983**	-,517**	-,492**	-,237**
Yalnızlaştırma	,873**	1,000	,805**	-,354**	-,464**	-,008
Hiçleştirme	,983**	,805**	1,000	-,537**	-,495**	-,270**
Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği	-,517**	-,354**	-,537**	1,000	,857**	,631**
Verimliliği Olumlu etkileyenler	-,492**	-,464**	-,495**	,857**	1,000	,218**
Verimliliği Olumsuz etkileyenler	-,237**	-,008	-,270**	,631**	,218**	1,000

**p< 0.01 * p< 0.05

Tablo 4.33 incelendiğinde idari personelin presenteeism ölçek geneli ile; yalnızlaştırma boyutu ($r=-0,151$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,165$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Presenteeism boyutlarının diğer ölçekler ve alt boyutları ile arasındaki ilişki şu şekildedir:

- Verim düşüklüğü boyutu ile; hiçleştirme boyutu ($r=0,116$; $p<.05$) arasında pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,276$; $p<.05$) arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,453$; $p<.05$) ile arasında ise orta düzeyde negatif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Bağlılık boyutu ile; örgütsel dışlanma ölçeği ($r=-0,188$; $p<.05$), yalnızlaştırma boyutu ($r=-0,122$; $p<.05$) ve hiçleştirme boyutu ($r=-0,205$; $p<.05$) arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=0,192$; $p<.05$), verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=0,210$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=0,112$;

$p<.05$) ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.

- Duygusal etki boyutu ile; verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=-0,194$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,375$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,400$; $p<.05$) ile arasında ise negatif yönlü orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.
- İçsel motivasyon boyutu ile; örgütsel dışlanma ölçeği ($r=-0,137$; $p<.05$), ve hiçleştirme boyutu ($r=-0,154$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=0,184$; $p<.05$), verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=0,113$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=0,220$; $p<.05$) ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.
- İşe odaklanma boyutu ile; örgütsel dışlanma ölçeği ($r=-0,190$; $p<.05$), yalnızlaştırma boyutu ($r=-0,185$; $p<.05$) ve hiçleştirme boyutu ($r=-0,207$; $p<.05$) arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=0,255$; $p<.05$), verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=0,265$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=0,152$; $p<.05$) ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.
- Negatif dış etken boyutu ile; örgütsel dışlanma ölçeği ($r=0,231$; $p<.05$) ve hiçleştirme boyutu ($r=0,275$; $p<.05$) arasında; pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=-0,283$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,432$; $p<.05$) ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,341$; $p<.05$) ile arasında ise negatif yönlü orta düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.
- Sorumluluk boyutu ile; çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=0,212$; $p<.05$) ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=0,322$; $p<.05$) ile arasında ise pozitif yönlü orta düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

- Örgütsel dışlanma ölçeği ile; çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,517$; $p<.05$) ve verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=-0,492$; $p<.05$) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,227$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.
- Yalnızlaştırma boyutu ile; çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,354$; $p<.05$) ve verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=-0,464$; $p<.05$) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur.
- Hiçleştirme boyutu ile; çalışanlarda verimlilik ölçeği ($r=-0,537$; $p<.05$) ve verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ($r=-0,495$; $p<.05$) arasında orta düzeyde negatif yönlü anlamlı ilişki, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ($r=-0,270$; $p<.05$) ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.

Elde edilen bulgular bağlamında;

- İdari personelin presenteeism algıları yükseldikçe; verimliliği olumlu etkileyen algılarının da yükseldiği, örgütsel dışlanma, yalnızlaştırma, hiçleştirme, verimlilik ve verimliliği olumsuz etkileyenler algılarının ise düştüğü ifade edilebilir.
- İdari personelin örgütsel dışlanma algıları yükseldikçe; verim düşüklüğü, duygusal etki, ve negatif dış etken algılarının yükseldiği, presenteeism, bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma, sorumluluk, çalışanlarda verimlilik geneli, verimliliği olumlu ve olumsuz etkileyenler algılarının ise düştüğü ifade edilebilir.
- İdari personelin çalışanlarda verimlilik algıları yükseldikçe; bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk algılarının yükseldiği, presenteeism, verim düşüklüğü, duygusal etki, negatif dış etken, örgütsel dışlanma, yalnızlaştırma ve hiçleştirme algılarının ise düştüğü ifade edilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu başlık altında araştırma kapsamında elde edilen sonuçlara ve sonuçlar bağlamında yapılan öneriler yer almaktadır.

5.1 Sonuç

5.1.1 Presenteeisme Yönelik Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre idari personelin presenteeism algılarının; bağlılık, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk alt boyutlarında “Katılıyorum”; duygusal etki alt boyutu ile ölçek genelinde “Kısmen Katılıyorum”; verim düşüklüğü ve negatif dış etken alt boyutlarında ise “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu sonucu bulunmuştur.

Elde edilen bulgulardan, idari personelin; presenteeism sorununu kısmen yaşadıkları, fiziksel sağlık sorunlarının verim düşüklüğü oluşturmadığı, işlerine karşı bağlılık hissettikleri, kişisel, iş ortamından ve işinden kaynaklanan sorunlardan dolayı duygusal olarak kısmen etkilendikleri, içsel motivasyona sahip oldukları, işlerine odaklandıkları, çevresel nedenlerin oluşturduğu negatif dış etkenlerden az da olsa etkilendikleri ve işlerine karşı sorumluluk bilinci içinde çalıştıkları ifade edilebilir.

İdari personelin presenteeisme yönelik algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, sendikalı olma durumu, görev sınıfı değişkenlerine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma durumları incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

1. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları cinsiyet değişkeni bağlamında; verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, negatif dış etken ve sorumluluk alt boyutları ile ölçek geneli istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. İşe odaklanma alt boyutuna ait görüşlerde ise cinsiyet durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Anlamlı fark; verim düşüklüğü, duygusal etki, negatif dış etken alt boyutlarında ve ölçek genelinde kadın idari personel lehine gelişmiş iken, bağlılık, içsel motivasyon, sorumluluk boyutlarında erkek idari personel lehine gelişmiştir.
2. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları medeni durum değişkeni bağlamında; bağlılık, duygusal etki, işe odaklanma ve sorumluluk alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiş, buna

karşılık verim düşüklüğü, içsel motivasyon, negatif dış etken alt boyutları ile ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Farklığın olduğu bağlılık, işe odaklanma ve sorumluluk alt boyutlarında bekar idari personelin lehine; duygusal etki alt boyutunda evli idari personel lehine gelişmiştir.

3. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları mesleki kıdem değişkeni bağlamında; verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, işe odaklanma, negatif dış etken ve sorumluluk alt boyutlarında ve ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiş, içsel motivasyon ve sorumluluk alt boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemiştir. Anlamlı fark; Verim düşüklüğü boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; Bağlılık boyutunda; “1-10 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; Duygusal etki boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 31 yıl üzeri”, mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; İşe odaklanma boyutunda; “1-10 yıl ile 21-30 yıl” arasında, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri”, mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; Negatif dış etken boyutunda; “1-10 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında, “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri”, mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; Presenteeism ölçek genelinde; “1-10 yıl ile 11-20 yıl” arasında, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; olduğu bulunmuştur.
4. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları eğitim düzeyi değişkeni bağlamında; tüm alt boyutlar ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Anlamlı fark; Ölçek genelinde; tüm eğitim düzeyleri arasında; Verim düşüklüğü boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; Bağlılık boyutunda; “ortaöğretim ile lisans ve lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; Duygusal etki boyutunda; “ortaöğretim ile lisans ve lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile

lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; İçsel motivasyon ve işe odaklanma boyutlarında; “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; Negatif dış etken boyutunda; “ortaöğretim ile lisansüstü arasında”, “önlisans ile lisans” arasında, “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; Sorumluluk boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisansüstü” arasında, “önlisans ile lisans ve lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu bulunmuştur.

5. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları sendikalı olma durumu değişkeni bağlamında; negatif dış etken alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermiş, buna karşılık verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, işe odaklanma ve sorumluluk alt boyutları ile ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiştir. Farklığın olduğu negatif dış etken alt boyutunda sendikalı olmayanlar lehine geliştiği bulunmuştur.
6. İdari personelin presenteeisme yönelik algıları görev sınıfı değişkeni bağlamında; tüm alt boyutlar ve ölçek genelinde anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı farkın; Bağlılık, duygusal etki, işe odaklanma, negatif dış etken boyutları ile ölçek genelinde teknik hizmetler ile genel idari hizmetler arasında; Negatif dış etken ve ölçek genelinde teknik hizmetler ile genel idari hizmetler yöneticileri arasında; Verim düşüklüğü, bağlılık duygusal etki, içsel motivasyon ve sorumluluk boyutlarında “teknik hizmetler ve sağlık hizmetleri” arasında; Verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, işe odaklanma, negatif dış etken ve sorumluluk boyutlarında; “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri” arasında; Verim düşüklüğü, bağlılık, duygusal etki, içsel motivasyon, işe odaklanma, negatif dış etken boyutları ve sorumluluk boyutlarında “genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında; olduğu bulunmuştur.

5.1.2 Örgütsel Dışlanmaya Yönelik Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre idari personelin örgütsel dışlanma hakkında görüşlerinin yalnızlaştırma alt boyutu ile ölçek genelinde

“Kesinlikle Katılmıyorum” düzeyinde olduğu, hiçleştirme alt boyutunda ise “Katılmıyorum” düzeyinde olduğu sonucu bulunmuştur. Yalnızlaştırma alt boyutuna göre hiçleştirme alt boyutunda idari personelin görüşlerine ait ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Elde edilen bulgulardan idari personelin örgüt içerisinde dışlanma yaşamadıkları ifade edilebilir.

İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, sendikal olma durumu, görev sınıfı değişkenlerine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma durumları incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

1. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları cinsiyet değişkeni bağlamında; yalnızlaştırma boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmaz iken hiçleştirme boyutu ve ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Anlamlı farklılığın hiçleştirme boyutu ve ölçek genelinde kadın idari personel lehine geliştiği görülmüştür.
2. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları medeni durum değişkeni bağlamında; yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutları ve ölçek genelinde anlamlı farklılık göstermemiştir.
3. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları mesleki kıdem değişkeni bağlamında; yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutları ile ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturmamıştır.
4. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları eğitim düzeyi değişkeni bağlamında; ölçek geneli ve yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin dışlanma algısı, ortaöğretim ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip idari personelin algılarından yüksek değerler olarak farklılaşmıştır. Anlamlı farkın ölçek genelinde; “ortaöğretim ile lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; yalnızlaştırma alt boyutunda “ortaöğretim ile önlisans ve lisansüstü”, “önlisans ile lisansüstü” ve “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; hiçleştirme alt boyutunda ise “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; olduğu bulunmuştur.

5. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları sendikal olma durumu değişkeni bağlamında ölçek geneli ve yalnızlaştırma ve hiçleştirme alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Anlamlı farklılığın ölçek genelinde hiçleştirme, yalnızlaştırma alt boyutunda ve ölçek genelinde sendikalılar lehine olduğu görülmüştür. sendikalı idari personelin kendilerini sendikal olmayanlara göre daha fazla yalnızlaştırma, hiçleştirme ve örgütsel dışlanmaya maruz kaldıklarını algıladıkları bulunmuştur.
6. İdari personelin örgütsel dışlanmaya yönelik algıları görev sınıfı değişkeni bağlamında yalnızlaştırma boyutunda ve ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmaz iken hiçleştirme boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Hiçleştirme boyutunda oluşan anlamlı farklılığın “genel idari hizmetler ile sağlık hizmetleri” görev sınıfında çalışan idari personel arasında olduğu bulunmuştur.

5.1.3 Örgütsel Verimliliğe İlişkin Sonuçlar

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre idari personelin örgütsel verimlilik hakkında görüşlerinin verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutu ile ölçek genelinde “sıklıkla” düzeyinde olduğu, verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise “nadiren” düzeyinde olduğu sonucu bulunmuştur.

İdari personelin örgütsel verimliliğe yönelik algı düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, sendikal olma durumu, görev sınıfı değişkenlerine bağlı olarak istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşma durumları incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

1. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları cinsiyet değişkeni bağlamında verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu, ölçek genelinde ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın, verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda kadın idari personel lehine olduğu, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda ise erkek idari personel lehine geliştiği görülmüştür.
2. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları medeni durum değişkeni bağlamında verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda

istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu, verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda ve ölçek genelinde ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın, görüldüğü verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda evli idari personel lehine geliştiği bulunmuştur.

3. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları mesleki kıdem değişkeni bağlamında ölçek geneli ve verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Anlamlı farkın; ölçek genelinde; “1-10 yıl ile 21-30 yıl”, “11-20 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri” arasında ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “1-10 yıl ile 21-30 yıl ve 31 yıl üzeri”, “11-20 yıl ile 21-30 yıl” ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; “1-10 yıl ile 11-20 yıl ve 21-30 yıl”, “11-20 yıl ile 31 yıl üzeri” arasında ve son olarak “21-30 yıl ile 31 yıl üzeri” mesleki kıdem sahibi idari personel arasında; olduğu bulunmuştur.
4. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları eğitim düzeyi değişkeni bağlamında; ölçek genelinde; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisans ve lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında; verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda ise “ortaöğretim ile önlisans ve lisans”, “önlisans ile lisansüstü” ve son olarak “lisans ile lisansüstü” eğitim düzeyine sahip idari personel arasında olduğu bulunmuştur.
5. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları sendikalı olma durumu değişkeni bağlamında verimliliği olumlu etkileyenler boyutunda ve ölçek genelinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık oluşturmadığı görülmüştür. İstatistiksel olarak anlamlı farklılığın, görüldüğü verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ve ölçek genelinde sendikalı olmayan idari personel lehine geliştiği bulunmuştur.

6. İdari personelin çalışanlarda verimliliğe yönelik algıları görev sınıfı değişkeni bağlamında ölçek geneli ve verimliliği olumlu etkileyenler ve verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Anlamlı farkın ölçek genelinde; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici” arasında; “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler yönetici ile sağlık hizmetleri” görev sınıfında çalışan idari personel arasında; Verimliliği olumlu etkileyenler alt boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici, sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici” görev sınıfında çalışan idari personel arasında; Verimliliği olumsuz etkileyenler alt boyutunda; “teknik hizmetler ile genel idari hizmetler, genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler ile genel idari hizmetler yönetici ve sağlık hizmetleri” arasında, “genel idari hizmetler yönetici ile sağlık hizmetleri” görev sınıfında çalışan idari personel arasında; olduğu bulunmuştur.

5.1.4 Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Sonuçlar

Mevcut araştırmanın üçüncü alt problem bağlamında araırmada yeralan değişkenler arasında ilişki durumu ortaya koyulmuştur. Elde edilen verilere göre aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

1. Presenteeism ölçeği ile; örgütsel dışlanma ölçeği, yalnızlaştırma ve hiçleştirme, çalışanlarda verimlilik ölçeği ve verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, verimliliği olumlu etkileyenler boyutu ile arasında ise pozitif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
2. Örgütsel dışlanma ölçeği ile; çalışanlarda verimlilik ölçeği ve verimliliği olumlu etkileyenler boyutu arasında orta düzeyde negatif yönlü, verimliliği olumsuz etkileyenler boyutu ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
3. Çalışanlarda verimlilik ölçeği ile; presenteeism ölçeği ve verim düşüklüğü boyutu ile arasında negatif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki, duygusal etki, negatif dış etken, örgütsel dışlanma ölçeği, yalnızlaştırma ve hiçleştirme boyutları ile arasında orta düzeyde negatif yönlü ilişki,

içsel motivasyon ve işe odaklanma boyutları ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyli anlamlı ilişki vardır.

5.2 Öneriler

Bu bölümde mevcut araştırma sonuçları bağlamında araştırma sonuçlarına ve bu alanda çalışan araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Yönelik Öneriler

Çalışanların, hasta durumda olmasına rağmen işe devam etmeleri sonucunda oluşan verimlilik kaybı olarak açıklanan presenteeism kavramı, örgütlerin verimlilikleri üzerinde önemli bir soruna işaret etmektedir. Örgütlerin örgütsel sorunlarını tanıması ve çözümler geliştirilebilmesi için, presenteeism sorununun dikkatlice incelenmesi, irdelenmesi, yönetilmesi ve çözümler geliştirilebilmesi önem taşımaktadır.

Örgütlerde verimlilik artışının sağlanması, çok büyük düzeyde çalışan insan kaynağının niteliğine bağlıdır. Bundan dolayı sahip olduğu insan kaynaklarını değerli gören, çalışanlarının olası farklı ihtiyaçlarını gözeterek çözümler sunan örgütlerin başarısı daha yüksek olabilecektir. Bu açıdan, çalışanların çeşitli fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarını dikkate alıp önemsemek, onlara destek olmak ve bu sorunlara çözümler getirmeye çalışmak, örgütsel amaçlara ulaşmada önem taşıyan bir husustur. Yöneticiler tarafından, çalışanların sadece örgütlerde görev yapan personel olarak değil, aynı zamanda hisleri olan ve farklı zamanlarda farklı duygular durumlarını çalışma hayatına yansıtan bireyler olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmalar ve mevcut çalışma sonucunda, presenteeism yaşama sorununun çalışan personelin üretkenliği üzerinde etkisi bulunabileceğinden, yönetici konumunda görev yapanların presenteeism farkındalıklarının artırılması ve çalışanların zaman içerisinde oluşan sağlık problemlerine karşı hassasiyet göstermelerinin sağlanması çalışanlarının bireysel performansları ile duygusal durumları arasında denge kurmalarına yardımcı olacak önlemler almaları önerilebilir. Ayrıca, çalışanların örgüt içerisinde, yöneticilerin adil davranışlarına şahit olmaları ile örgüte karşı olumlu duygular hissetmeleri sağlanarak verimlilik artışı sağlanabilir. Çalışanların ise işyerindeki verimliliklerini artırmak için, kendi sağlık durumlarına zaman ayırmaları, iş yaşamı ile özel yaşamları arasında denge kurmaları önerilebilir.

- Yöneticiler tarafından personelin hasta durumda iken işe gelemediği durumlarda endişe ve korku hissetmemesi için samimi ve adaletli örgütsel ortamın sağlanması ve kurumda çalışan kadın yönetici sayısının artırılması önerilebilir.
- Çalışanların işyerlerinde stresten uzak, motivasyonu yüksek örgütsel bağlılığa sahip olarak çalışmaları için ortam hazırlanabilir.
- İdari personelin çalışma ortamlarındaki mevcut olan olumlu durumu devam ettirmeleri yönünde teşvik edilebilir.
- Yöneticilerin, özellikle kadın idari personelin dışlanma algısını en aza indirerek, çalışma ortamında dayanışmayı artırmak amacıyla kurum içinde ve dışında yemekler, sosyal aktiviteler, geziler düzenlemeleri tavsiye edilebilir.
- Yöneticilerin, önlisans ve lisans eğitim düzeyine sahip idari personelin dışlanma algısını azaltmak için ilgili çalışanlara kurum içi ve sosyal etkinliklerde eğitim düzeyine uygun görev verilmesi dışlanma algılarının azalmasına katkı sağlayabilir.
- Yöneticilerin sendikalı idari personelin dışlanma algılarını azaltacak kaynaştırıcı etkinliklerde bulunulması tavsiye edilebilir.
- Yöneticiler, çalışanların verimliliğini sağlamak ve artırmak için çalışanlar arası ilişkilerin gelişmesine katkı sağlamak amacıyla çalışanların ailelerinin de katılacağı trekking, yöresel geziler, tiyatro etkinlikleri, çalışanlardan koro oluşturulması gibi etkinliklerde bulunulması tavsiye edilebilir.

5.2.2 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Mevcut araştırma kapsamında geliştirilen çalışanlarda verimlilik ölçeğinin içerik yapısı gereğince daha çok üniversitede görev yapan idari personelin verimlilikleri açısından oluşturulmuş sorulara göre cevaplar arandığından kullanılan ölçeğin verimliliğin tüm fonksiyonlarını kapsayacak şekilde geliştirilmesinin uygun olacağı kanısına varılmıştır. Elde edilen bulgular ışığında presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanlarda verimlilik ilişkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

- Mevcut araştırma üniversite idari personeli üzerinde yürütülmüştür. Çalışma akademik ve idari olarak çalışan tüm üniversite personeli üzerinde de uygulanabilir.
- Bu araştırmada nicel veri toplama yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında ele alınan presenteeism, örgütsel dışlanma ve çalışanlarada verimlilik kavramları nitel araştırma yöntemleri kullanılarak daha ayrıntılı bulgular elde edilebilir.
- Bu araştırmanın evreni aynı zamanda bir devlet üniversitesi olan Düzce Üniversitesinde görev yapan idari personel ile sınırlı olup, vakıf üniversitelerinde görev yapan idari personelin, presenteeism ile örgütsel dışlanma algılarının örgütsel verimlilikleri üzerine etkisi araştırması önerilebilir.
- Gelecek çalışmalarda presenteeism, verimlilik kavramlarının farklı değişkenlerle ilişkisi incelenebilir.
- Üniversitede görev yapan idari personel üzerinde gerçekleştirilen mevcut çalışmanın kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkiler zayıf görünse dahi, ülkemizin genç nüfusa sahip olması ve gelecekte çalışanların Z kuşağınca oluşacağından dolayı, önümüzdeki yakın gelecekte farklı alanlarda çalışan personel üzerinde gerçekleştirilecek araştırmalarda yüksek düzeyli ilişkilerin varlığını ortaya çıkaracak araştırmalar planlanabilir.

6. KAYNAKÇA

(Bu tez çalışmasında APA 7th Edition atıf sistemi kullanılmaktadır.)

- Abaslı, K. (2018). *Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri*. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Abbas, M., Raja, U., Darr, W. ve Bouckennooghe, D. (2014). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 40(7), 1813-1830. DOI: 10.1177/0149206312455243.
- Abu Sultan, Y. S., Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S. ve El Talla, S. A. (2018). Effect of the dominant pattern of leadership on the nature of the work of administrative staff at Al-Aqsa University. *International Journal of Academic Information Systems Research (IJASIR)* 2(7), 8-29.
- Admasachew, L. ve Dawson, J. (2011). The association between presenteeism and engagement in national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*, 16(1), 29-33. DOI: 10.1258/jhsrp.2010.010085.
- Ağın, K. (2020). Toplam kalite yönetimi bağlamında kaizen felsefesinin örgütlerin maliyet, verimlilik ve kalite düzeylerine etkileri. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(3), 1191-1207.
- Ağırbaş, İ. S. (2018). *Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Presenteizm ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi), Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.
- Aiyetan, A. O. ve Olotuah, A. O. (2006). Impact of motivation on workers' productivity in the Nigerian construction industry. *Proceedings of 22nd Annual ARCOM Conference*, 4-6.
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri*, Mpm Yayını No: 473, Ankara.
- Akar, H. ve Ersü, A. A. (2020). Eğitimcilerin sendikal örgütlenme nedenlerinin incelenmesi. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 50-67, DOI: 10.19160/ijer.730221
- Akcan, E., Polat, S. ve Ölçüm, D. (2017). Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sendikal faaliyetlerin okullara etkisi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1101-1119. DOI: 10.17240/aibuefd.2017.17.31178-338811
- Akçay, H. (2010). *Gıda Perakendeciliğinde İşyeri ve İşgücü Verimliliği*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akdemir, A. (2014). *Yeni Ekonomide ve Yeni Dünyada İşletmecilik*, Umuttepe Yayınları Kocaeli Üniversitesi.
- Akdoğan, A., Harmancı, Y. ve Bayram, A. (2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Akdöl, B. (2023). Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma. *Güncel Örgütsel Davranış Yaklaşımları*, Efe Akademi Yayınları, 7.
- Akduran, E. (2019). *Çalışan Dayanıklılığının İşletmelerde Verimlilik Algısına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Akhtar, M.A., Syed, F., Javed, M. ve Husnain, M. (2020). Grey shade of work environment triad - effect of supervisor ostracism and perceived organizational obstruction on employees' behaviour: a moderated-mediation model. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(5), 669-686.

- Akın, A., Uysal, R. ve Akın, Ü. (2016). Ergenler için ostracizm (sosyal dışlanma) ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 895-904.
- Akıncı, E. D. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellerinde Bilgi Kriterleri*. (Doktora Tezi). Mimar Sinan Üniversitesi, İstanbul.
- Al Hasnawi, H. H. ve Abbas, A. A. (2020). Workplace ostracism as a mediating variable in the relationship between paradoxical leader behaviours and organizational inertia. *Organizacija*, 53(2), 165-182. DOI: 10.2478/orga-2020-0011.
- Al Shobaki, M. J., Abu-Naser, S. S., Abu Amuna, Y. M., ve El Talla, S. A. (2018). The level of organizational climate Prevailing in Palestinian Universities from the perspective of administrative staff. *International Journal of Academic Management Science Research (IJAMSR)*, 2(5), 33-58.
- Alam, M. N., Hassan, Md. M., Bowyer, D. ve Reaz, Md, (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38-60. DOI: 10.14453/aabf.v14i4.4.
- Al-Atwi, A. A. (2017). Pragmatic impact of workplace ostracism: toward a theoretical model. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 35-47. DOI: 10.1108/EJMBE-07-2017-003.
- Aldawoodi, M. (2019). *İşyerinde Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi; Türkiye'deki Kamu ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altun, E. ve Özgenel, M. (2021). Örgütsel İmajın Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir İnceleme. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 11(2), 348-359.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamaları*. Sakarya Kitabevi.
- Anık Baysal, İ. (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Anjum, A. ve Ming, X. (2018). Combating toxic workplace environment: An empirical study in the context of Pakistan. *Journal of Modelling in Management*, 13(3), 675-697. DOI: 10.1108/JM2-02-2017-0023.
- Anjum, M. A., Liang, D., Durrani, D. K. ve Ahmed, A. (2019). Workplace ostracism and discretionary work effort: a conditional process analysis. *Journal of Management and Organization*, 1-18.
- Anonim, (2007). Education Insight Document.
- Anonim, (2011). Centers for Disease Control and Prevention. An estimated 1 in 10 U.S. adults report depression. <http://www.cdc.gov/features/dsdepression>.
- Ar, İ. M. (2006). Verimlilik: Nasıl 2, *Woodwork Dergisi*, Ekim/Kasım.
- Archer, J. (1999). Assessment of the reliability of the conflict tactics scale: A meta-analytic review. *Journal of Interpersonal, Violence* 14(12), 1263-1289. DOI: 10.1177/088626099014012003.
- Argon, T. ve Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 159-179.
- Arnold, A. E., Coffeng, J. K., Boot, C. R., Beek, A. J., Tulder, M. W., Nieboer, D. ve Dongen, J. M. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction and Productivity-Related Costs A Longitudinal Analysis, *JOEM*. Volume 58, Number 9, September 2016.

- Aronsson, G. ve Gustafsson, K. (2005). Sick leave presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. DOI: 10.1097/01.jom.0000177219.75677.17.
- Aronsson, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: an empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509. DOI: 10.1136/jech.54.7.502.
- Arslan, C. ve Ugurlu, C. T. (2021). Öğretmenlerin sendikal örgütlenmeye ilişkin tutumları ve sendikal örgütlenme nedenleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(7), 240-262.
- Arslaner, E. (2015). *Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. (2015). İş hayatında presenteeism: otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136.
- Arslaner, E. ve Demirci, B. (2017). Presenteeism: Literatüre Bakış ve İçerik Analizi, 7th *International Conference of Strategic Research on Social Science and Education*, 13-15 October 2017, Antalya
- Ateş, T. Ö. ve Buluç, B. (2018). İlköğretim öğretmenlerinde motivasyon ve örgütsel bağlılığın demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 48, 1-30.
- Ayan, A. (2015). Etik liderlik tarzının iş performansı, içsel motivasyon ve duyarsızlaşma üzerine etkisi: Kamu kuruluşunda bir uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(3), 117-141.
- Aydın, Ş. N. ve Akın, A. (2020). Örgütsel dışlanma ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki ve demografik değişkenlere göre farklılıkların incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD)*, 10(2), 423-448.
- Ayre, C., & Scally A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86, <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Aytaç, S. (2002). İşyerinde kronik stres kaynakları. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4, 1.
- Aytaç, S. ve Keser, A. (2002). İşsizliğin çalışan birey üzerindeki etkisi: işsizlik kaygısı. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 4, 2.
- Baker McClearn, D., Greasley, K., Dale, J. ve Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Health Sciences Research Institute, Warwick Medical School, University of Warwick Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. DOI: 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. DOI: 10.1080/02678370802393649.
- Bal, F. (2014). *Presenteeizm ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ İle İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Balcı, A. (2009). Sosyal bilimlerde araştırma (7. Baskı). Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, O. (2016). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*. (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Balliet, D. ve Ferris, D. L. (2013). Ostracism and prosocial behavior: a social dilemma perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 120(2), 298-308. DOI: 10.1016/j.obhdp.2012.04.004.
- Banki, S. (2012). *How much or how many? Partial ostracism and its consequences*. (Doktora Tezi). Rotman School of Management, University of Toronto, Toronto, ON.
- Barlı, Ö., Bilgili, B., Çelik, S. ve Bayrakçeken, S. (2005). İlköğretim okul öğretmenlerinin motivasyonları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 391-417.
- Baron, R. A. ve Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173. DOI: 10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-Q.
- Baron, R.A. (1983). *Behaviour in organizations*. New York: Allyn & Bacon, NC
- Basso, K. H. (1972). "To give up on words": Silence in the Western Apache culture. In P.P Giglioli (Ed.), *Language and Social context*, 67-86, Baltimore: Penguin.
- Baumeister, R. F. ve Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. DOI: 10.1037/0033-2909.117.3.497.
- Baumeister, R. F., DeWall, C. N., Ciarocco, N. J. ve Twenge, J. M. (2005). Social exclusion impairs self-regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(4), 589-604. DOI: 10.1037/0022-3514.88.4.589.
- Baumeister, R. F., Wotman, S. R. ve Stillwell, A. M. (1993). Unrequited love: on heartbreak, anger, guilt, scriptlessness, and humiliation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(3), 377-394. DOI: 10.1037/0022-3514.64.3.377.
- Bayar, A. (2016). *Eğitim Kurumlarında Presenteizm'in Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(3), 134-152.
- Bedi, A. (2021). No herd for black sheep: a meta-analytic review of the predictors and outcomes of workplace ostracism. *Applied Psychology: An International Review*, 70(2), 861-904. DOI: 10.1111/apps.12238.
- Beken, H. (2015). Kadınların sendikal katılımını etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 156-179.
- Belcher, J. G. (1987). *Productivity Plus*. Houston: Gulf Publishing Company Book Division.
- Bellou, P. G. V. (2016). The relationship between workplace ostracism and information exchange: the mediating role of self-serving behaviour. *Management Decision*, 54(3), 700-713. DOI: 10.1108/MD-09-2015-0421.
- Bennett, R. J. ve Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349-360. DOI: 10.1037/0021-9010.85.3.349.

- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G. ve Josephson, M. (2009a). Sicknes presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629-638. DOI: 10.1097/JOM.0b013e3181a8281b.
- Bergstrom, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. ve Josephson, M. (2009b). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1179-1190. DOI: 10.1007/s00420-009-0433-6.
- Berkowitz, L. D. (1963). Responsibility and Dependency. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 429-436.
- Bernstein, M. J., Sacco, D. F., Brown, C. M., Young, S. G. ve Claypool, H. M. (2010). A preference for genuine smiles following social exclusion. *Journal of Experimental Social Psychology*, 46(1), 196-199. DOI: 10.1016/j.jesp.2009.08.010.
- Bernstein, M. J., Young, S. G., Brown, C. M., Sacco, D. F. ve Claypool, H. M. (2008). Adaptive responses to social exclusion: Social rejection improves detection of real and fake smiles. *Psychological Science*, 19(10), 981-983. DOI: 10.1111/j.1467-9280.2008.02187.x.
- Bierla, I., Huver, B. ve Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550. DOI: 10.1080/09585192.2012.722120.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. ve Cooper, C. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- Bıyık Çalışkan, Ş. (2019). *Sosyal Etki Kuramı Bağlamında Kişilerarası Toksik İletişimin İşyerinde Dışlanma Davranışı Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Blackhart, G. C., Knowles, M. L., Nelson, B. C. ve Baumeister, R. F. (2009). Rejection elicits emotional reactions but neither causes immediate distress nor lowers self-esteem: A meta-analytic review of 192 studies on social exclusion. *Personality and Social Psychology Review*, 13(4), 269-309. DOI: 10.1177/1088868309346065.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York.
- Boles, M., Pelletier, B. ve Lynch, W. (2004). The relationship between health risks and work productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7), 737-745.
- Bölür, S. (2018). *Algılanan Liderlik Davranışının Örgütsel Sinizm Ve Presenteizm Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). *İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kâğıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İstanbul.
- Bozkurt, A. (2014). *Motivasyon Ve Verimlilik İlişkisi Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama: (Kahta Devlet Hastanesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Adıyaman.
- Bozkurt, V. (2020). Pandemi döneminde çalışma: ekonomik kaygılar, dijitalleşme ve verimlilik. *COVID-19 Pandemisinin Ekonomik, Toplumsal ve Siyasal Etkileri*, 115-136.
- Brinkerhoff, R. O. ve Dressler, D. E. (1990). *Productivity measurement: A guide for managers and evaluators*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Brown, L. H., Silvia, P. J., Myin-Germeys, I. ve Kwapil, T. R. (2007). When the need to belong goes wrong: The expression of social anhedonia and social anxiety in daily life. *Psychological Science*, 18(9), 778-782. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01978.x>
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.). *Testing structural equation models*, 136-162. Newbury Park, CA: Sage

- Burgess, E. O., Barmon, C., Moorhead Jr, J. R., Perkins, M. M. ve Bender, A. A. (2018). That is so common everyday... Everywhere you go: Sexual harassment of workers in assisted living. *Journal of Applied Gerontology*, 37(4), 397-418. DOI: 10.1177/0733464816630635.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Pransky, G. ve Edington, D. W. (2005). The Association of health risks with on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8), 769-777.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C. Y., Schultz, A. B. ve Edington, D. W. (1999). The role of health risk factors and disease on worker productivity. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 41(10), 863-877.
- Bustillos, A. S., Vargas, K. G. ve Gomero-Cuadra, R. (2015). Work productivity among adults with varied Body Mass Index: Results from a Canadian population-based survey. *Journal of Epidemiology and Global Health*, 5(2), 191-199. DOI: 10.1016/j.jegh.2014.08.001.
- Buvik, K., Moan, I. S. ve Halkjelsvik, T. (2018). Alcohol-related absence and presenteeism: Beyond productivity loss. *International Journal of Drug Policy*, 58, 71-77. DOI: 10.1016/j.drugpo.2018.05.005.
- Büyükkılıç, D. (2004). *Kar Amacı Gütmeyen Örgütlerde Verimlilik*, MPM Yayını, No: 680, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Can, A. (2017). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (5. Baskı). Pegem A Yayıncılık.
- Canbaz, S. (2021). İşletme çalışanlarının presenteeism düzeylerinin demografik özellikleri açısından incelenmesi. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 2021(2), 25-41.
- Cankül, D., Temizkan, S. P. ve Cankül, I. (2017). Yiyecek içecek işletmelerinde işte varolamama (Presenteeism). *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5/4, 326-346. DOI: 10.21325/jotags.2017.153.
- Cankül, I. (2017). *Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışanların Presenteeism (İşte Varolamama) Düzeylerinin Karşılaştırılması: İzmir Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Carter-Sowell, A. R., Chen, Z. ve Williams, K. D. (2008). Ostracism increases social susceptibility. *Social Influence*, 3(3): 143-153. DOI: 10.1080/15534510802204868.
- Carvallo, M. ve Pelham, B. W. (2006). When fiends become friends: The need to belong and perceptions of personal and group discrimination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90(1), 94-108. DOI: 10.1037/0022-3514.90.1.94.
- Caverley, N., Cunningham, J. B. and MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). Interpretation and application of factor analytic results. *Comrey AL, Lee HB. A first course in factor analysis*, 2, 1992.
- Chamberlin, L. J. (1994). Developing Responsibility in Today's Students. *Clearing House*, 67(4), 204-206.
- Chang, E. (1999). Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278.

- Chang, K., Kuo, C. C., Quinton, S., Lee, I., Cheng, T. C. ve Huang, S. K. (2019). Subordinates' competence: a potential trigger for workplace ostracism. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27. DOI: 10.1080/09585192.2019.1579246.
- Chen, P. Y. ve Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 398-407.
- Cho, Y. S., Park, J. B., Lee, K. J., Min, K. B. ve Baek, C. I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(41), 2-11. DOI: 10.1186/s40557-016-0124-1.
- Choi, Y. (2020). A study of the influence of workplace ostracism on employees' performance: moderating effect of perceived organizational support. *European Journal of Management and Business*, 29(3), 333-345. DOI: 10.1108/EJMBE-09-2019-0159.
- Chung, Y. W. (2018). Workplace ostracism and workplace behaviors: A moderated mediation model of perceived stress and psychological empowerment. *Anxiety, Stress, & Coping*, 31(3), 304-317. DOI: 10.1080/10615806.2018.1424835.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M. ve Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557. DOI: 10.1097/01.jom.0000166864.58664.29.
- Conner, T. S. ve Silvia, P. J. (2015). Creative days: a daily diary study of emotion, personality, and everyday creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 9(4), 463-470. DOI: 10.1037/aca0000022.
- Cooper, C. L. (1998). Controversy and Contentions the Changing Nature of Work (1). *Community, Work & Family*, 1(3)
- Cooper, C. L. ve Lu, L. (2019). Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers. *Human Resource Management Review*, 29(4): 100682. DOI: 10.1016/j.hrmr.2019.01.003.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Côté, K., Lauzier, M. ve Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278. DOI: 10.1016/j.emj.2020.09.001.
- Cottingham, M. D., Erickson, R. J., Diefendorff, J. M. ve Bromley, G. (2013). The effect of manager exclusion on nurse turnover intention and care quality. *Western Journal of Nursing Research*, 35(8), 970-985. DOI: 10.1177/0193945913483880.
- Coutu, M., Corbière M., Durand, M., Nastasia, J., Labrecque, M. E., Berbiche, M. A. D. ve Albert, V. (2015). Factors associated with presenteeism and psychological distress using a theory-driven approach. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(6), 617-626. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000459.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş Güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(12), 117-140.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.

- Çelebi, E. S. (2018). *Çalışan Psikolojisi Üzerinde Ergonomik Faktörlerin Etkisi Ve Uygulamalı Verimlilik Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, C. ve Koşar, A. (2015). Örgüt kültürü ve işyerinde dışlanma arasındaki ilişki mersin üniversitesi çalışanları üzerinde bir uygulama. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47-62.
- Çelik, H. (2018). *Presenteeizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Çiçek, D. (2005). *Örgütlerde Motivasyon Ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2018). Psikolojik sözleşme ve presenteeism ilişkisi: bir alan araştırması. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences*, 4(9), 474-484. DOI: 10.26728/ideas.132.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 22-53. DOI: 10.26466/opus.595134
- Çiftci, D., Meriç, E. ve Meriç, A. (2018). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(24), 303-320.
- Çoban, Ö. (2015). Örgütlerde Presenteeism Sorunu, D., Küçükaltan, Ş., Tükelürk, G., Ç. Gürkan (Ed.) *Örgütsel davranışta güncel konular* içinde. Ankara Detay Yayıncılık, 15-27.
- Çoban, Ö. ve Harman, S. (2012). Presenteeism: nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- D'Abate, C. P. ve Eddy, E. (2007). Engaging in personal business on the job: extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383. DOI: 10.1002/hrdq.1209.
- Dalkılıç, E. (2017). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Danışmaz, A. T., Bozkurt, S. ve Bal, Y. (2021). Zorunlu Vatandaşlık Davranışı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 7(13).
- De Beer, L. T. (2014). The effect of presenteeism-related health conditions on employee work engagement levels: A comparison between groups. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 1-8. DOI: 10.4102/sajhrm.v12i1.640.
- De Clercq, D., Haq, I. U. ve Azeem, M. U. (2019). Workplace ostracism and job performance: roles of self-efficacy and job level. *Personnel Review*, 48(1), 184-203. DOI: 10.1108/PR-02-2017-0039.
- De Cremer, D. ve Leonardelli, G. J. (2003). Cooperation in social dilemmas and the need to belong: The moderating effect of group size. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 7(2), 168-174. DOI: 10.1037/1089-2699.7.2.168.
- Deci, E. L., ve Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68.
- Deepröse, D. (1994). *How to recognize and reward employees*. New York: AMACOM.

- Dembe, A. E. (2009). Ethical issues relating to the health effects of long working hours. *Journal of Business Ethics*, 84, 195-208. DOI: 10.1007/s10551-008-9700-9.
- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. ve Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68. DOI: 10.1108/13620430910933574.
- Demirbulat, Ö ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27), 7-13. DOI: 10.18493/kmusekad.44589
- Demirer, S. (2019). *Okul Yöneticilerinin Sosyal Takas, Özümseme Kapasitesi Düzeyleri ve Psikolojik Sözleşme Algıları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253. DOI: 10.20875/makusobed.307519.
- Deng, J., Guo, Y., Shi, H., Gao, Y., Jin, X., Liu, Y. ve Yang, T. (2020). Effect of discrimination on presenteeism among aging workers in the United States: moderated mediation effect of positive and negative affect. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1425. DOI: 10.3390/ijerph17041425.
- Derfler-Rozin, R., Pillutla, M. ve Thau, S. (2010). Social reconnection revisited: The effects of social exclusion risk on reciprocity, trust, and general risk-taking. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 112(2), 140-150. DOI: 10.1016/j.obhdp.2010.02.005.
- Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). Choosing to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science and Medicine*, 60(10), 2273-2282. DOI: 10.1016/j.socscimed.2004.10.022.
- Dewall, C. N., Anderson, C. A. ve Bushman, B. J. (2011). The general aggression model: Theoretical extensions to violence. *Psychology of Violence*, 1(3), 245-258. DOI: 10.1037/a0023842.
- Diener, E. (2012). New findings and future directions for subjective well-being research. *American Psychologist*, 67(8), 590-597.
- Doğrular, M. M. (2019). *Teknostresin Verimlilik Üzerine Etkisi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Dönmez, H. (2018). *Tekirdağ'da Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Dışlanma Düzeyi*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C. ve Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351. DOI: 10.5465/3069350.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2013). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (5. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Durra, A. B. I. (2003). *Human performance technology in organizations: theoretical foundations and their significance in the contemporary Arab Environment*, Cairo, Egypt.
- Düşüngülü, F. (2014). *Çalışma Ortamlarının Ergonomik Tasarımının Akademik Personel Üzerindeki Verimliliğine Etkisi: Gazi Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ece, S., Tokgözoğlu, S. ve Oğuz, D. (2021). İşyerinde Kötü Muamele, Motivasyon ve Performans İlişkisi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(21), 108-125. DOI: 10.53092/duibfd.876963

- Eck, J., Schoel, C. ve Greifeneder, R. (2017). Belonging to a majority reduces the immediate need threat from ostracism in individuals with a high need to belong. *European Journal of Social Psychology*, 47(3), 273-288. DOI: 10.1002/ejsp.2233.
- Ehsan, M. ve Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 4(6), 32-50. DOI: 10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401. DOI: 10.1016/S1359-1789(98)00043-3.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. ve Cooper, C.L. (2011). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research and practice* (2nd ed.). London: Taylor & Francis.
- Eisenberger, R. ve Shanock, L. (2003). Rewards, intrinsic motivation and creativity: A case study of conceptual and methodological isolation. *Creativity Research Journal*, 15(2/3), 121-130.
- Eisenberger, R. ve Stinglhamber, F. (2011). *Perceived organizational support: Fostering enthusiastic and productive employees*. Washington, DC: APA Books.
- Ellenburg, F. C. (2001). Society And Schoole Must Teach Responsible Behavior. *Educational Administration*, 106, 1: 9-11.
- Elmas, T. (2018). *Karanlık Üçlü ve Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Er, F. (2015). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumu*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Ercan, İ. ve Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30 (3), 211-216.
- Erdemli, Ö. ve Kurum, G. (2019). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin gözünden okulda dışlanma: Nedenleri ve sonuçları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, DOI:10.16986/HUJE.2019051589
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erer, B. (2021). Örgütsel dışlanma algısının işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(1), 236-256. DOI: 10.17130/ijmeh.776928
- Erero, J. (1994). Towards the Nigerian university of the 21st century: challenges and opportunities. In T. Omole & L. Nassar (Eds), *Nigerian administration: beyond the year 2000 AD: challenges and opportunities*. Lagos: Strategic International Press. (pp. 29-59).
- Erkal, E. A. ve Naktiyok, A. (2021)., The effect of organizational cynicism on burnout in the context of presenteeism: Atatürk University HELITAM example. *Journal Of Life Economics*: Vol. 8 No. 4 (2021)
- Erkutlu, H. ve Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on workplace ostracism: The moderating roles of narcissistic personality and psychological distance. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(2), 222-237. DOI: 10.1108/JARHE-01-2015-0007.
- Eroksal-Ülger, G. (2021), Kamu yönetiminde verimlilik: kavramsal bir yaklaşım, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 118, Temmuz 2021, s. 128-143 ISSN: 2148-2489 Doi Number: DOI: 10.29228/ASOS.51411

- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 193-203.
- Eşitti, B. (2018). Konaklama İşletmelerinde Dışlanma, İş Gerilimi, Bağlılık İhtiyacı ve İş Performansı İlişkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 47-59. DOI: 10.18394/iid.337773
- Etcı, H. ve Kağınıcıoğlu, D. (2017). Kamuda taşeron olarak çalışan işçilerin sendikal algısı: Eskişehir örneği. *Çalışma ve Toplum*, 1(52), 75-105.
- Etyemez, S. (2016). *İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Evans, G. W., Wener, R. E. ve Phillips, D. (2002). The morning rush hour: predictability and commuter stress. *Environment and Behavior*, 34(4), 521-530. DOI: 10.1177/00116502034004007.
- Evans-Lacko, S. ve Knapp, M. (2016). Global patterns of workplace productivity for people with depression: Absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 51, 1525-1537. DOI: 10.1007/s00127-016-1278-4.
- Evans-Lacko, S. ve Knapp, M. (2018). Is manager support related to workplace productivity for people with depression: A secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries. *BMJ Open*, 8, e021795. DOI: 10.1136/bmjopen-2018-021795.
- Fakhar, U. ve Afaq, A. K. (2008). Case of pearl continental hotels in Pakistan, relationship of training with employees' performance in Hoteling Industry. *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 149-158.
- Ferreira, A. I., Ferreira, P. A. N. C., Cooper, C.L. ve Oliveira, D. (2019). How daily negative affect and emotional exhaustion correlates with work engagement and presenteeism-constrained productivity. *International Journal of Stress Management*, 26(3), 261-271. DOI: 10.1037/str0000114.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Cooper, C. ve Gui, D. M. (2015). LMX as a negative predictor of presenteeism climate: a cross-cultural study in the financial and health sectors. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 282-302. DOI: 10.1108/JOEPP-02-2015-0005.
- Ferreira, A. ve Du Plessis, T. (2009). Effect of online social networking on employee productivity. *South African Journal of Information Management*, 11(1), 1-11.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., Berry, J. W. ve Lian, H. (2008). The development and validation of the workplace ostracism scale. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1348-1366. DOI: 10.1037/a0012743.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J. ve Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: when do we self-verify and when do we self-enhance? *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297. DOI: 10.5465/amj.2011.0347.
- Fidanboy, C. Ö. (2019). Çalışanların pozitif ve negatif duygu durumlarının iş yaşamında akış deneyimine etkileri: Ar-Ge çalışanları üzerine bir inceleme. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, Special Issue on Business and Organization Research*, 69-81. DOI: 10.19168/jyasar.630649
- Field, J. E. (2014). Relational and social aggression in the workplace. In J. Lipinski & L. M. Crothers (Eds.), *Bullying in the workplace. Causes, symptoms, and remedies* (pp. 179-192). New York/London: Routledge.
- Filiz, A. (2008). *Üretim Yönetiminde Verimlilik Sırları*. Sistem Yayıncılık.

- Filstad, C., Traavik, L. E. M. ve Gorli, M. (2019). Belonging at work: the experiences, representations and meanings of belonging. *Journal of Workplace Learning*, 31(2), 116-142. DOI: 10.1108/JWL-06-2018-0081.
- Fiorini, L.A., Houdmont, J., Amanda, ve Griffiths, A. (2020). Nurses' perceived work performance and health during presenteeism: Cross-sectional associations with personal and organisational factors. *Journal of Nursing Management*. 00, 1-9. DOI: 10.1111/jonm.13065.
- Firms, I., Travaglione, T. ve O'Neill, G. (2006). Absenteeism in times of rapid organizational change. *Journal of Strategic Change*, 15(3), 113-128. DOI: 10.1002/jsc.757.
- Fiset, J. ve Robinson, M. A. (2018). Considerations related to intentionality and omissive acts in the study of workplace aggression and mistreatment. *Industrial and Organizational Psychology*, 11(1), 112-116. DOI: 10.1017/iop.2017.93.
- Flett, G.L. ve Hewitt, P.L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. In G.L. Flett, P.L. Hewitt, G.L. Flett, P.L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 5-31). Washington, DC, US: American Psychological Association. DOI: 10.1037/10458-001.
- Forsdyke, S. (2005). *Exile, ostracism, and democracy: The politics of expulsion in ancient Greece*. Princeton: Princeton University Press.
- Fox, S. ve Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the U.S. workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 438-456. DOI: 10.1016/j.jvb.2004.01.002.
- Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-30.
- Gärtner, F. R., Nieuwenhuijsen, K., van Dijk, F. J. H. ve Sluiter, J. K. (2010). The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 47(8), 1047-1761. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2010.03.013.
- Geurts, S. A. E. ve Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 482-492. DOI: 10.5271/sjweh.1053.
- Ghobadi, S. (2015). What drives knowledge sharing in software teams: a literature review and classification framework. *Information and Management*, 52(1), 82-97. DOI: 10.1016/j.im.2014.10.008.
- Gichuhi, A. W., Abaja, P. O. ve Ochieng, D. R. I. (2013). Effect of performance appraisal on employee productivity; a case study of supermarkets in Nakuru town, Kenya. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(11), 42-58.
- Gillet, N., Huyghebaert-Zouaghi, T., Réveillère, C., Colombat, P. ve Fouquereau, E. (2020). The effects of job demand on nurses' burnout and presenteeism through sleep quality and relaxation. *Journal of Clinical Nursing*, 29(3-4), 583-592. DOI: 10.1111/jocn.15116.
- Gkorezis, P. ve Bellou, V. (2016). The relationship between workplace ostracism and information exchange: the mediating role of self-serving behavior. *Management Decision*, 54(3). DOI: 10.1108/MD-09-2015-0421.
- Gkorezis, P., Panagiotou, M. ve Theodorou, M. (2016). Workplace ostracism and employee silence in nursing: the mediating role of organizational identification. *Journal of Advanced Nursing*, 72(10), 2381-2388. DOI: 10.1111/jan.12992.
- Glasser, W. (2005). *Responsibility, Respect and Relationships: Creating Emotionally Safe Classrooms*, Quality Educational Programs, Inc., p188

- Goetzel, R. Z., Hawkins, K., Ozminkowski, R. J. ve Wang, S. (2003). The health and productivity cost burden of the "Top 10" physical and mental health conditions affecting six large U.S. employers in 1999. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(1), 5-14.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S. ve Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398-412. DOI: 10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd.
- Göktepe, N. (2010). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178. DOI: 10.2307/2092623.
- Grinyer, A. ve Singleton, V. (2000) Sicknes absence as risk-taking behaviour: A study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society*, 2:1, 7-21, DOI: 10.1080/136985700111413
- Gruter, M. ve Masters, R. D. (1986). Ostracism: A social and biological phenomenon. *Ethology and Sociobiology*, 7(3-4), 149-395.
- Gültaş, A. S. (2019). *Örgütsel Sapma Ve Nezaketsizlik Davranışları İlişkisinde İşyerinde Dışlanmanın Aracı Rolü: Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güneş, S. (2007). İmalat sektöründe verimlilik ve reel ücret ilişkisi: bir koentegrasyon analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 275-287
- Güneş, S., Bayer, N. ve Bulut, S. (2021). Hemşirelerde presenteeism davranışı: Bir özel hastane örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 199-207. DOI: 10.53493/avasyasbd.964807
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürsel, Ö. (2018). *Örgütsel Sessizlik Ve Sinizm İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracılık Rolü: Belediye Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*. (Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gustafsson, K. ve Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 24, 153-165.
- Hales, A. H., Kassner, M. P., Williams, K. D. ve Graziano, W. G. (2016). Disagreeableness as a cause and consequence of ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(6), 782-797. DOI: 10.1177/0146167216643933.
- Halis, M., & Demirel, Y. (2016). SOSYAL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL SOYUTLAMA (DIŞLANMA) ÜZERİNE ETKİSİ. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318-335.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on employee productivity in higher education sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164-178. DOI: 10.5296/ijld.v6i1.9200.
- Handy, S., Van Wee, B. ve Kroesen, M. (2014). Promoting cycling for transport: research needs and challenges. *Transport Reviews*, 34(1), 4-24. DOI: 10.1080/01441647.2013.860204.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J.H. (2008). Going ill to work- what personal circumstances attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism. *Social Science and Medicine*. 67(6), 956-964. DOI: 10.1016/j.socscimed.2008.05.022.
- Haq, I. U. (2014). Workplace ostracism and job outcomes: Moderating effects of psychological capital. In *Human Capital Without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life*:

- Haque, A., Fernando, M. ve Caputi, P. (2019). Perceived human resource management and presenteeism: Mediating effect of turnover intentions. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 11(2), 110-130. DOI: 10.1108/APJBA-02-2018-0038.
- Hargrave, G. E., Hiatt, D., Alexander, R. ve Shaffer, I. A. (2008). EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: implications for return on investment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(3), 283-293. DOI: 10.1080/15555240802242999.
- Hasanhanoglu, C. (2020). Güvenli işyeri yaratılmasında insan kaynakları yönetiminin önemi ve işletme verimliliği açısından iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ekonomik katkısı. *Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Bilimleri Akademik Araştırmalar Dergisi*, 3(9), 2-17.
- Haslam, S. A., Jetten, J., Postmes, T. ve Haslam, C. (2009). Social identity, health and well-being: An emerging agenda for applied psychology. *Applied Psychology*, 58(1), 1-23. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2008.00379.x.
- Heaphy, E.D. ve Dutton, J.E. (2008). Positive social interactions and the human body at work: linking organizations and physiology. *Academy of Management Review*, 33(1), 137-162. DOI: 10.5465/amr.2008.27749365.
- Heinen, L. (2007). The big deal about not being fully present. Risk and Insurance, June 1, 2007. *National Business Group on Health*.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W. ve Woodman, R. W. (1998). *Organizational Behavior*. Cincinnati, OH: South-Western College Publishing, ITP.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harward Business Review*, 82(10), 49-58.
- Hersey, P. ve Blanchard, K. H., (1979). *Management and Organizational Behavior*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, s.22
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470. DOI: 10.1037/0022-3514.60.3.456.
- Hitlan, R. T., Kelly, K. M., Schepman, S., Schneider, K. T. ve Zarate, M. A. (2006). Language exclusion and the consequences of perceived ostracism in the workplace. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 10(1), 56-70. DOI: 10.1037/1089-2699.10.1.56.
- Hitlan, R.T., Clifton, R.J., DeSoto, C., (2006). Perceived exclusion in the workplace: the moderating effects of gender on work-related attitudes and psychological health. *North American Journal of Psychology* 8 (2), 217-236.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resource theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-369. DOI: 10.1111/1464-0597.00062.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Holzer, M. ve Lee, S. (2004). *Mastering Public Productivity and Performance Improvement from a Productive Management Perspective Public Productivity Handbook*. (Second Edition). New York: Marcel Dekker.
- Howard, M. C., Cogswell, J. E. ve Smith, M. B. (2020). The antecedents and outcomes of workplace ostracism: a Meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 577-596. DOI: 10.1037/apl0000453.

- Hsieh, H. ve Karatepe, O. M. (2019). Outcomes of workplace ostracism among restaurant employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 129-137. DOI: 10.1016/j.tmp.2019.02.015.
- Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., Wu, C.L. ve Lin, C. S. (2021). Leader-member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Journal, Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264. DOI: 10.1108/LODJ-03-2020-0094.
- Ishimaru, T. ve Fujino, Y. (2021). Association between work style and presenteeism in the Japanese service sector. *Journal of Occupational Health*, 63: e12211. DOI: 10.1002/1348-9585.12211.
- Ishimaru, T., Mine, Y. ve Fujino, Y. (2020). Two definitions of presenteeism: sickness presenteeism and impaired work function. *Occupational Medicine*, 70(2), 95-100. DOI: 10.1093/occmed/kqaa009.
- İştar, E. (2012). Stres ve verimlilik ilişkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 33:1-21.
- Jahanzeb, S., Fatima, T., ve Malik, M. A. R. (2018). Supervisor ostracism and defensive silence: a differential needs approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(4), 430-440. DOI: 10.1080/1359432X.2018.1465411.
- Jex, S. M. ve Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 9(31), 311-365.
- Jex, S. M., Beehr, T. A. ve Roberts, C. K. (1992). The meaning of occupational stress items to survey respondents. *Journal of Applied Psychology*, 77(5), 623-628. DOI: 10.1037/0021-9010.77.5.623.
- Johansen, V., Aronsson, G. ve Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *Br Med J Open*, 4:e004123. DOI: 10.1136/bmjopen-2013-004123.
- Johansson, G. ve Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. *Empirical Tests of the Illness Flexibility Model. Social Science & Medicine*, 58(10), 1857-1868. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00407-6.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542. DOI: 10.1002/job.630.
- Johns, G. (2012). Presenteeism: a short history and a cautionary tale J. Houdmont, S. Leka, R. Sinclair (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: global perspectives on research and practice*, Wiley-Blackwell, Chichester, UK, 204-220.
- Johnson, B. ve Christensen, L. (2014). Nicel, nitel ve karma araştırma. (Çev. Ed. Selçuk Beşir Demir). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches* (4th edit.). Eğiten Kitap.
- Jones, E. E., Carter-Sowell, A. R. ve Kelly, J. R. (2011). Participation matters: Psychological and behavioral consequences of information exclusion in groups. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 15(4): 311-325.
- Jones, E. E., Carter-Sowell, A., Kelly, J. R. ve Williams, K. D. (2009). "I'm out of the loop": ostracism through information exclusion. *Group Processes & Intergroup Relations*, 12(2), 157-174. DOI: 10.1177/1368430208101054.
- Jouhar, S. (1984). *Introduction to Management and Organization of Education*, Cairo: Ain Shams Library.

- Kagawa, M. N. (2018). *The Workplace as a Teaching and Learning Enviroment for Undergraduate Medical Education in Uganda*; University of the Free State: Bloemfontein, South Africa.
- Kalaycı, N. (2022). *Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteizme Etkisi*. (Doktora Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Kalaycı, Ş. (2010), “Faktör Analizi”, Şeref Kalaycı (Edit.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, (5. Baskı), Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kaldeen, M., Thelijjagoda, S. ve Samsudeen, S. N. (2021). The role of employee engagement on knowledge management and worker productivity: A case study in Sri Lanka. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 507-515. DOI: 10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0507.
- Kamalı, S. ve Kırıl, B. (2023). Eğitim örgütlerinde dışlanma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(1), 172-186. doi:10.33206/mjss.1170906
- Kandemir, A. (2014). *Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kandemir, A. (2021). *Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Örgütsel Dışlanma ve Örgütsel Engel Algıları Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kara, M. ve Özdemir, H. (2020). Konaklama işletmelerinde iş güvencesi ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma: Bursa İli örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(1), 303-314.
- Karacaoğlu, K. ve Yumuk, Y. (2014). İşgören Yalnızlığının Bir Öncülü Olarak Örgütlerde Dışlanma: Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *15. Ulusal Turizm Kongresi Bildirileri Kitabı* (ss.552-577), Ankara.
- Karagöz, Ş. (2017). Presenteism ve örgütsel sessizlik kavramlarına yönelik bir literatür taraması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 72-77.
- Karahan, A. (2009). Bilgi liderliğinin verimlilik üzerine etkisi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Bilgi Dünyası*, 10(1), 81-108.
- Karaman, M., Yoldaş, A. ve Kılıç, B. (2020). Örgütsel dışlanmanın iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 479-496.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. ve Biron, C. (2015). Sicknes presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.06.035.
- Karasar, N. (2006). Bilimsel araştırma yöntemi (16. Baskı). Nobel Yayınları.
- Karlı, M. D. (1998). *Yönetimsel etkililik*. Pegem A Yayıncılık.
- Katz, A. S., Nicolaas, P. ve Marcia, L. (2014). The association between optimal lifestyle-related health behaviors and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 708-713. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000191.
- Kaya, C. (2018). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumları ve Örgüt İklimi Algılayışları*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kaya, Ç., Ataman, G. ve Aydın, Y. B. (2017). Workplace ostracism and work engagement: The moderating role of neuroticism. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 17-28.
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars İl örneği. *Ombudsman Akademik*, 3(6), 181-204. DOI: 10.32002/ombudsmanakademik.440177.

- Keklik, B., Saygın, T. ve Oral Kara, N. (2013). Akademik camianın çirkin ördek yavruları öyp'lilerde örgütsel dışlanma (ostracism) kavramının incelenmesi. *Sözel Bildiri, 1. Örgütsel Davranış Kongresi*, Sakarya, 351- 355.
- Khajepour, N., Beshlideh, K. ve Baharlo, M. (2017). Relationship of workplace ostracism with job performance, organizational citizenship behavior, turnover intention: mediating role of job satisfaction. *Journal of Psychological Achievements*, 24(2), 137-160. DOI: 10.22055/PSY.2018.17802.1529.
- Khan, R. A. G., Khan, F. A. ve Khan, M. A. (2011). Impact of training and development on organizational performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(7), 1-7.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Kilmen, S. (2015). *Eğitim Araştırmacıları için SPSS Uygulamalı İstatistik*. Edge Akademi
- Kinman, G. (2019). Sicknes presenteeism at work: Prevalence, costs and management. *British Medical Bulletin*, 129: 69-78.
- Kinman, G. ve Grant, C., (2020). *Presenteeism during the COVID-19 pandemic: risks and solutions*, *Occupational Medicine*. DOI: 10.1093/occmed/kqaa193.
- Kinman, G. ve Wray, S. (2018). Presenteeism in academic employees occupational and individual factors. *Occupational Medicine*, 68(1), 46-50. DOI: 10.1093/occmed/kqx191.
- Kipnis, D., Schmidt, S.M. ve Wilkinson, I. (1997). Intraorganizational influence tactics: Explorations in getting one's way. In R. P. Vecchio (Ed.), *Leadership: Understanding the dynamics of power and influence in organizations* (pp. 124-143). Notre Dame: University of Notre Dame Press.
- Kırklıkçı, A. B. ve Gedik, T. (2019). Türkiye mobilya ve levha işletmelerinde verimlilik algısı üzerine bir araştırma. *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 21(3), 785-792. DOI: 10.24011/barofd.633111.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş. ve Bökeoğlu, Ö. Ç. (2006). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*, Pegem Yayıncılık.
- 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. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Korkmaz, H. T. E (2014). Çalışanların günlük duygu durumu ve üretim karşıtı davranışları arasındaki ilişki: Genel örgütsel adalet algısının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 17(33), 77-87.
- Koşar, A. (2014). *Örgüt Kültürü ve İşyerinde Dışlanma Arasındaki İlişkinin Mersin Üniversitesi'nde Çalışanlar Üzerinde İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Köse, S., Çakan, S. ve Terzi, D. (2018). Örgütsel adaletsizliğin örgütsel dışlanmaya etkisinde psikolojik dayanıklılığın aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 6(1), 245-262. DOI: 10.22139/jobs.401113
- KPMG International Cooperative, (2020). *COVID-19 İş Etkisi Değerlendirme Rehberi*, KPMG Bağımsız Denetim ve Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik A.Ş, 12.7.2021 tarihinde <https://home.kpmg/tr/tr/home/gorusler/2020/04/covid19-is-etkisi-degerlendirme-rehberi.html> adresinden alındı

- Kreitner, R. ve Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*, Printed in The United State of America: Richard D. Irwin Inc, 159.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Table for determining sample size from a given population. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Küçük, B. (1995). Yöneticinin verimli çalışma stratejileri. *Verimlilik Dergisi*, 2, 17-30.
- Küçük, F. ve Nur, E. (2019). Sanal Kaytarma Davranışları ile İş Verimliliği Arasındaki İlişki: Harran Üniversitesi'nde Çalışan Akademik ve İdari Personel Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1102-1116
- Kumral, T. (2017). *İşyeri Nezaketsizliği Ve Örgütsel Sessizlik İlişkisinde Örgütsel Dışlanmanın Aracı Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment and work motivation: The roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385.
- Kwan, H. K., Zhang, X., Liu, J. ve Lee, C. (2018). Workplace ostracism and employee creativity: An integrative approach incorporating pragmatic and engagement roles. *Journal of Applied Psychology*, 103(12), 1358-1366. DOI: 10.1037/apl0000320.
- Lack, D. (2011). Presenteeism revisited a comprehensive review. *American Association of Occupational Health Nurses*, 59(2), 77-91. DOI: 10.1177/216507991105900205.
- Laing, S. S. ve Jones, S. M. W. (2016). Anxiety and depression mediate the relationship between perceived workplace health support and presenteeism, *JOEM*, 58(11).
- Lalić, H. ve Hromin, M. (2012). Presenteeism towards absenteeism: manual work versus sedentary work, private versus governmental - a Croatian review. *Collegium Antropologicum*, 36(1), 111-116.
- Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F. ve Fincham, F. D. (2013). To belong is to matter: Sense of belonging enhances meaning in life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(11), 1418-1427. DOI: 10.1177/0146167213499186.
- Lane, S. D. (2017). *Understanding Everyday Incivility: Why Are They So Rude?* Published by Rowman & Littlefield.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*. 28(4), 563-575.
- Leary, M. R. (2005). Varieties of interpersonal rejection. In K. D. Williams, J. P. Forgas, & W. V. Hippel (Eds.), *The social outcast* (pp. 35-51). New York: Psychology Press.
- Leary, M. R. ve Leder, S. (2009). The nature of hurt feelings: Emotional experience and cognitive appraisals. In A. Vangelisti (Ed.), *Feeling hurt in close relationships* (pp. 15-33). Cambridge University Press.
- Leary, M. R., Twenge, J. M. ve Quinlivan, E. (2006). Interpersonal rejection as a determinant of anger and aggression. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 111-132. DOI: 10.1207/s15327957pspr1002_2.
- Letvak, S. A., Ruhm, C. J. ve Gupta, S. N. (2012). Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and costs. *American Journal of Nursing*, 112(2), 30-38. DOI: 10.1097/01.NAJ.0000411176.15696.f9.
- Leung, A. S. M., Wub, L. Z., Chena, Y. Y. ve Young, M. N. (2011). The impact of workplace ostracism in service organizations. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 836-844. DOI: 10.1016/j.ijhm.2011.01.004.
- Levin-Epstein, J. (2005). Presenteeism And Paid Sick Days. *For Law and Social Policy (Clasp)*.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict.*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. DOI: 10.1080/13594329608414853.
- Li, D. ve Zhang, M. (2019). Are they isolating me? The influence of workplace ostracism on employees' turnover tendency. *5th Annual International Conference on Social Science and Contemporary Humanity Development (SSCHD 2019)*, Atlantis Press.
- Li, Y., Zhang, J., Wang, S. ve Guo, S. (2019). The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 1745. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01745.
- Liao, H. ve Chuang, A. (2004). A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *Academy of Management Journal*, 47(1), 41-58. DOI: 10.5465/20159559.
- Limon, İ. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Yorgunluğu, Eğitim Politikaları Bağlamında Moral Yitimi ve İş Performansı Arasındaki İlişki*. (Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Liu, B., Zhao, H., Wang, Y. ve Lu, Q. (2021). The influence of team mindfulness on nurses' presenteeism: A cross-sectional study from the perspective of sensemaking. *Journal of Nursing Management*, 00, 1-11. DOI: 10.1111/jonm.13289.
- Loeppke, R., Hymel, P. A., Lofland, J. H., Pizzi, L. T., Konkki, D. L., Anstadt, G. W., Baase, C., Fortuna, J. ve Scharf, T. (2003). *Health-Related Workplace Productivity Measurement: General and Migraine-Specific Recommendations from the ACOEM Expert Panel*.
- Lohaus, D. ve Habermann, W. (2018). *Präsentismus-Krank zur Arbeit-Ursachen, Folgen, Kosten und Maßnahmen*. Heidelberg: Springer.
- Lohaus, D., Habermann, W., Kertoubi, I. E. ve Röser, F. (2021). Working while ill is not always bad - positive effects of presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 11, 4059. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.620918.
- López-Ortega, E. ve Saloma-Velazquez, R. (2002). A worker productivity model. *20th International Conference of the System Dynamics Society*, July 2002, At: Palermo, Italy.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*, 1. Baskı, Detay Yayıncılık.
- Lowe, G. (2002). Here in body absent in productivity. *The National Journal of Human Resources Management, Canadian HR Reporter*, 15(21), 5-6.
- Lu, L., Lin, H. Y. ve Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406-416. DOI: 10.1037/a0034331.
- Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y. ve Cooper, C. L. (2014). Presenteeism and health over time among Chinese employees: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 28(2), 165-178. DOI: 10.1080/02678373.2014.909904.
- Luthans, F. (1973). *Organizational Behavior*. Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- Lyu, Y. ve Zhu, H. (2019). The predictive effects of workplace ostracism on employee attitudes: a job embeddedness perspective. *Journal of Business Ethics*, 158(4), 1083-1095. DOI: 10.1007/s10551-017-3741-x.
- Ma, C. (2016). The role of approach and avoidance motivation in employee voice: the moderating effect of ostracism and contingent self-esteem. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 744-759. DOI: 10.1108/IJPPM-01-2016-0002.

- Macgregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N. (2008). Factors in absenteeism and presenteeism: life events and health events. *Management Research News*, 31(8), 607-615. DOI: 10.1108/01409170810892163.
- Martinez, L. F. ve Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28(4), 297-304. DOI: 10.1002/smi.1432.
- Mathieu, J. E., Wolfson, M. A. ve Park, S. (2018). The evolution of work team research since Hawthorne. *American Psychologist*, 73(4), 308-321. DOI: 10.1037/amp0000255.
- Matke, S., Balakrishnan, K., Bergamo, G. ve Newberry, S. J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *The American Journal of Managed Care*, 13(4), 211-217.
- May, V. (2011). Self, belonging and social change. *Sociology*, 45(3), 363-378. DOI:10.1177/0038038511399624.
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Schaufeli, W. B. ve Guglielmi, D. (2019). Work addiction and presenteeism: The buffering role of managerial support. *International Journal of Psychology*, 54(2), 174-179. DOI: 10.1002/ijop.12449.
- McKevitt, C, Morgan M., Dundas, R. ve Holland, W.W. (1997), "Sickness Absence and 'Working Through' Illness: A Comparison of Two Professional Groups", *Journal of Public Health*, 19: 3, 295-300.
- McMurry, R. N. (1932). Efficiency, work-satisfaction and neurotic tendency. A study of bank employees. *Personnel Journal*, 11, 201-210.
- Meerding, W. J., Ijzelenberg, W., Koopmanschap, M. A., Severens, J. L. ve Burdorf, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517-523. DOI: 10.1016/j.jclinepi.2004.06.016.
- Memişoğlu, S. P. ve Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu il örneği). *Turkish Studies*, 12(4), 367-392.
- Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297. DOI: 10.1007/s10551-005-0849-1.
- Middaugh, D. J. (2007). Presenteeism: sick and tired at work. *Dermatology Nursing*, 19, 2.
- Mikkelsen, M. F., Jacobsen, C. B. ve Andersen, L. B. (2017). Managing employee motivation: Exploring the connections between managers' enforcement actions, employee perceptions, and employee intrinsic motivation. *International Public Management Journal*, 20(2), 183-205. DOI: 10.1080/10967494.2015.1043166.
- Min, A., Kang, M. ve Hong, H.C. (2021). Sickness presenteeism in shift and non-shift nurses: using the fifth Korean working conditions survey. *International Journal of Environmental Research and Public Health Art*, 18, 3236. DOI: org/10.3390/ijerph18063236.
- Miraglia, M. ve Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283. DOI: 10.1037/ocp0000015.
- Miraglia, M. ve Kinman, G. (2017). The hidden costs of working when sick. *The Psychologist*, 30, 36-40.
- Mlika, M., Khelil, M. B. ve Salem, N. H. (2017). Organizational ostracism: a potential framework in order to deal with it. *Safety and Health at Work*, 8(4), 398-401. DOI: 10.1016/j.shaw.2017.03.001.

- Monojit, C. ve Tilley, C. (2002). Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay. *Oxford Economic Papers*, 54(4), 669-687. DOI: 10.1093/oep/54.4.669.
- Mosteiro-Díaz, M. P., Baldonado-Mosteiro, M., Borges, E., Baptista, P., Queiros, C., Sanchez-Zaballos, M., Felli, V., Abreu, M., Silva, F. ve Franco-Correia, S. (2020). Presenteeism in nurses: comparative study of Spanish, Portuguese and Brazilian nurses. *International Nursing Review*, 67(4), 466-475. DOI: 10.1111/inr.12615.
- Mouna, K., Fournier, P.S. ve Biron, C. (2021). Presenteeism in small and medium-sized enterprises: Determinants and impacts on health. *Work*, 68(3), 733-747. DOI: 10.3233/WOR-203407.
- Mount, M., Ilies, R. ve Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: the mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59(3), 591-622. DOI: 10.1111/j.1744-6570.2006.00048.x.
- Munene, A. G. ve Nyaribo, Y. M. (2013). Effect of social media pertication in the workplace on employee productivity. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(2), 141-150.
- Munir, F., Yarker, J. ve Haslam, C. (2008), Sickness Absence Management: Encouraging Attendance or Risk-Taking Presenteeism in Employees with Chronic Illness? *Disability and Rehabilitation*, 30(19), 1461-1472.
- Musich, S., Hook, D., Baaner, S. ve Edington, D. W. (2006). The association of two productivity measures with health risks and medical conditions in an Australian employee population. *American Journal of Health Promotion*, 20(5), 353-363. DOI: 0.4278/0890-1171-20.5.353.
- Nagata, T., Mori, K., Ohtani, M., Nagata, M., Kajiki, S., Fujino, Y., Matsuda, S. ve Loeppke, R. (2018). Total health-related costs due to absenteeism, presenteeism, and medical and pharmaceutical expenses in Japanese employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, e273-e280. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001291.
- Nartgün, Z. (2001). Klasik test kuramındaki cronbach α güvenilirlik katsayısı ile örtük özellikler kuramındaki bilgi fonksiyonları ve marjinal güvenilirlik katsayısının karşılaştırılması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 143-161.
- Nasution, A. P., Mahargiono, P. B. ve Soesatyo, Y. (2016). Effect of leadership styles, organizational climate and ethos of work on employee productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating). *International Journal of Business and Management*, 11(2), 262-273.
- Nelson, D. B. ve Low, G. R. (2004). *Personal Responsibility Map (PRM)*, Oakwood Solutions, LLC, p 336.
- Nergiz, E. ve Yılmaz, F. (2016). Çalışanların iş tatmininin performanslarına etkisi: Atatürk Havalimanı gümrüksüz satış işletmesi örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 50-79.
- Ng, T. W. H. (2017). Can idiosyncratic deals promote perceptions of competitive climate, felt ostracism, and turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 99, 118-131. DOI: 10.1016/j.jvb.2017.01.004.
- Ng, T. W. H. ve Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: a meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 216-234. DOI: 10.1002/job.754.
- Niven, K. ve Ciborowska, N. (2015). The hidden dangers of attending work while unwell: A survey study of presenteeism among pharmacists. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 207-221. DOI: 10.1037/a0039131.

- Nordenmark, M., Hagqvist, E. ve Vinberg, S. (2019). Sickness presenteeism among the self-employed and employed in Northwestern Europe: the importance of time demands. *Safety and Health at Work*, 10(2), 224-228. DOI: 10.1016/j.shaw.2019.01.003.
- Novaco, R. W., Stokols, D. ve Milanese, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as determinants of commuting stress. *American Journal of Community Psychology*, 18(2), 231-257.
- Nowak, J. (2006). "Presenteeism, A Proactive Solution for Organizations", <http://www.medidirect.ca/imagdir/MediDirect20Info%20Pkg%20203%20Presentesism%20Article> (15.03.2019).
- O'Donnell, J. E. (2009). *Presenteeism: A comparative analysis*, University of Massachusetts, Amherst, MA, USA.
- O'Reilly, J. ve Robinson, S. L. (2009). The negative impact of ostracism on thwarted belongingness and workplace contributions. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, 1, 1-7.
- O'Reilly, J., Robinson, S., Banki, S. ve Berdahl, J. L. (2015). Is negative attention better than no attention? The comparative effects of ostracism and harassment at work. *Organization Science*, 26(3), 774-793. DOI: 10.1287/orsc.2014.0900.
- Oaten, M., Williams, K. D., Jones, A. ve Zadro, L. (2008). The effects of ostracism on self-regulation in the socially anxious. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 27(5), 471-504. DOI: 10.1521/jscp.2008.27.5.471.
- Okcu, E.B. (2017). *Çalışanların İş Tatminsizlikleri İle Presenteizmleri Arasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2011). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 221-230.
- Oran F. ve Ünşar, A. (2018). Presenteeismin işe bağlılık açısından incelenmesi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 683-696. DOI: 10.17719/jisr.2018.2482.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteizm ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Aksaray.
- Öge, S. ve Kurnaz, G. (2017). Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: otomotiv işletmesinde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 115-129.
- Önal, Ş. (2005). *Bir Sorumluluk Eğitim Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Sorumluluk Düzeylerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa
- Örücü, E. ve Kanbur, A. (2008). Örgütsel-yönetimsel motivasyon faktörlerinin çalışanların performans ve verimliliğine etkilerini incelemeye yönelik ampirik bir çalışma: Hizmet ve endüstri işletmesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 85-97.
- Örücü, E., Hasırcı, I. ve Turhan, G. (2021). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik (verimlilik) karşıtı iş davranışı ilişkisi: bir alan araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1383-1404. DOI: 10.16951/atauniiib.912662
- Öz, T. (2019). *Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık ile Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Özbağ, G. K. ve Üzümcü, T. P. (2017). Workplace ostracism and hospitality employees' task performance: the moderating effects of feeling trusted. *Uluslararası Turizm, Ekonomi ve İşletme Bilimleri Dergisi (IJTEBS)*, 1(1), 01-09.
- Özbek, Ç. (2007). *Verimlilik Artırma Teknikleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

- Özdaşlı, K. ve Akman, H. (2016). İçsel ve dışsal motivasyonda cinsiyet ve örgütsel statü farklılaşması: Türk Telekomünikasyon A.Ş. çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 4(7), 73-81.
- Özdemir, H. ve İpek, C. (2020). Üniversite idari personelinin örgütsel bağlılık algılarının örgütsel kültür algılarından yordanması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2823 - 2845. DOI: 10.20491/isarder.2020.1011
- Özdemir, M. (2019). *Sağlık Çalışanlarının Üretkenliğini Etkileyen Faktörler: Bir Özel Hastane Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Karabük.
- Özdemir, N. (2017) *Algılanan Hizmetkar Liderliğin Presentizm Üzerindeki Etkisi: Frigya Bölgesi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Özen, Y. (2013). Sorumluluk duygusu ve davranışı ölçeğinin geliştirilmesi güvenilirliği ve geçerliği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(7), 343 - 357.
- Özer, M. A. (2017). Örgütsel verimlilik yolunda “mükemmelliği” arayan işletmeler. *Verimlilik Dergisi*, 3, 7-28.
- Özmen, G. (2011). *Presentizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Özyurt, G. (2018). *İşte Var Olamama Davranışlarını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Etkenler: Özel Hastanelerde Çalışan Doktorlar Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Park, A. (2014). *The impact of a workplace environmental change on work- related outcomes: productivity, presenteeism and cognition*. (Yüksek lisans Tezi). Arizona State University, USA.
- Patel, C., Budhwar, P. ve Varma, A. (2012). Overall justice, work group identification and work outcomes: test of moderated mediation process. *Journal of World Business*, 47(2), 213-222. DOI: 10.1016/j.jwb.2011.04.008.
- Pauly, M. V., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M. L. ve Sharda, C. (2008). Valuing reductions in on-the-job illness: Presenteeism from managerial and economic perspectives. *Health Economics*, 17(4), 469-485. DOI: 10.1002/hec.1266.
- Pei, P., Lin, G., Li, G., Zhu, Y. ve Xi, X. (2020). The association between doctors' presenteeism and job burnout: a crosssectional survey study in China. *BMC Health Services Research*, 20, 715. DOI: 10.1186/s12913-020-05593-9.
- Peng, A.C. ve Zeng, W. (2017). Workplace ostracism and deviant and helping behaviors: the moderating role of 360-degree feedback. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 833-855. DOI: 10.1002/job.2169.
- Peterson, D. K. (2002). Deviant workplace behavior and the organization's ethical climate. *Journal of Business and Psychology*, 17, 47-61.
- Pichler, S. ve Zicbarth, N. R. (2019). Reprint of: The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior. *Journal of Public Economics*, 171, 86-104. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2019.03.005.
- Pierce, J. L. ve Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management*, 30(5), 591-622. DOI: 10.1016/j.jm.2003.10.001.
- Pilette, P. C. (2005). Presenteeism in nursing: A clear and present danger to productivity. *The Journal of Nursing Administration*, 35(6), 300-303.
- Polat, G. (2019). *Yükseköğretim Örgütlerinde Güç Bağlamında Akademik Dışlanmışlık Kavramının İncelenmesi*. (Doktora Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.

- Poon, K., Chen, Z. ve DeWall, C. N. (2013). Feeling entitled to more: Ostracism increases dishonest behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(9): 1227-1239. DOI: 10.1177/0146167213493187.
- Prinstein, M. J. ve Aikins, J. W. (2004). Cognitive moderators of the longitudinal association between peer rejection and adolescent depressive symptoms. *Journal of Abnormal Child Psychology*, 32(2), 147-158.
- Prokopenko, J. (2005). *Verimlilik Yönetimi Uygulamalı El Kitabı*. Çeviri: Olcay Baykal, Nevda Atalay, Erdemir Fidan. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 476.
- Puig-Ribera, A., Mckenna, J. ve Gilson, N. (2006). Measuring presenteeism in catalan employees: linguistic adaptation and validation. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(3), 198-208. DOI: 10.1108/17538350810926543.
- Qaisar, A. ve Abdul, H. (2010). Gender discrimination & its affect on employee performance/productivity. *3rd Annual EuroMed Conference of the EuroMed Academy of Business, Conference Readings Book Proceedings*, November 4th-5th, 2010, University of Nicosia, Nicosia, Cyprus, 17-32.
- Qian, J., Yang, F., Wang, B., Huang, C. ve Song, B. (2019). When workplace ostracism leads to burnout: the roles of job self-determination and future time orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(17), 2465-2481. DOI: 10.1080/09585192.2017.1326395.
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M. ve Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: exploring the critical role of resources. *Academy of Management Annals*, 6(1), 337-396. DOI: 10.5465/19416520.2012.676762.
- Radliff, K. (2014). Physical and verbal bullying. In J. Lipinski ve L. M. Crothers (Eds.), *Bullying in the workplace. Causes, symptoms, and remedies* (pp. 163-178). New York/London: Routledge.
- Rainbow, J. G., Gilbreath, B. ve Steege, L. M. (2019). How to know if you're really there an evaluation of measures for presenteeism in nursing. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(2), 25-32. DOI: 10.1097/JOM.0000000000001506.
- Rainbow, J. G., Gilbreath, B. ve Steege, L. M. (2021). Risky business: a mediated model of antecedents and consequences of presenteeism in nursing. *Nursing research*, 70(2), 85-94. DOI: 10.1097/NNR.0000000000000484.
- Ramsey, R. D. (2006). Presenteeism: a new problem in the workplace. *Supervision*, 67(8), 14-17.
- Renaud, S. (2002) Rethinking the union membership / job satisfaction relationship: some empirical evidence in Canada. *International Journal of Manpower*, 23(2), 137-150.
- Resmi Gazete (2020). COVID-19 kapsamında kamu çalışanlarına yönelik ilave tedbirler konulu 2020/4 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2020/03/20200322M1-1.pdf>
- Roberts, S. (2005). New approach addresses root causes of illnesses. *Business Insurance*, 39(9), 11-22.
- Robertson, I. T., Birch, A. J. ve Cooper, C. L. (2012). Job and work attitudes, engagement and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224-232. DOI: 10.1108/01437731211216443.
- Robertson, I. ve Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Wiesbaden, Germany: Springer.

- Robinson, S. L., O'Reilly, J. ve Wang, W. (2013). Invisible at work: An integrated model of workplace ostracism. *Journal of Management*, 39(1), 203-231. DOI: 10.1177/0149206312466141.
- Rosvold, E. O. ve Bjertness, E. (2001). Physicians who do not take sick leave: hazardous heroes? *Scandinavian Journal of Public Health*, 29(1): 71-75. DOI: 10.1177/14034948010290010101.
- Rowland, H. S. ve Rowland, B. L. (1997). *Nursing Administration Handbook*. (Fourth Edition). Maryland, Publication Gaithersburg
- Ruch, W. A. (1994). *Measuring and Managing Individual Productivity: Two Models of Individual Productivity*. National Research Council Staff. 111-114. National Research Council staff. Organizational Linkages: Understanding the Productivity Paradox. Washington, DC, USA: National Academies Press.
- Rudert, S. C. ve Greifeneder, R. (2016). When it's okay that I don't play: Social norms and the situated construal of social exclusion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 42(7): 955-969. DOI: 10.1177/0146167216649606.
- Saari, L. ve Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Saarvala, E. (2006). "Presenteeism: The Latest Attack on Economic and Human Productivity", <http://supportingadvancement.com/employment/general/saarvalapresenteeism.htm> (10.10.2009).
- Şahin, D. (2015). *Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Şahin, D. (2019). Sağlığı geliştirme programlarının işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkisine yönelik alanyazın incelemesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 1-10. DOI: 10.17681/hsp.457111.
- Şahin, İ. (1999). Sağlık kurumlarında göreceli verimlilik ölçümü. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2):123-145.
- Şahin, S. (2016). *İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Presenteeismdeki Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Salavatian, S., Nematı Anaraki, D. ve Neyestani Esfahani, K. (2016). Factors affecting the organizational silence of media forces based on the experiences of the staff of the public relations office of IRIB. *Journal of Public Administration*, 8(4), 665-690. DOI: 10.22059/JIPA.2017.62182.
- Saldamlı, A. (2014). Otel işletmelerinde öğrenen örgüt yapısı ve verimlilik ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi*, 13(25), 191-210.
- Samuel, R. J. ve Wilson, L. M. (2007). Is presenteeism hurting your workforce. *Employee Benefit Plan Review*, 61(11), 5-7.
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B. ve Graves, N. (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety. *Journal of Affective Disorders*, 101(1-3), 65-74. DOI: 10.1016/j.jad.2006.10.024.
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Presenteeism (İşte İstemeyerek Var Olma) Kavramını Etkileyen ve Bu Kavramdan Etkilenen Faktörler: Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Saygılı, E. (2009). *Alan Dışından Sınıf Öğretmeni Olarak Atanan Öğretmenlerin Mesleğe Uyumu, Verimliliği ve Karşılaştığı Sorunlar (Malatya İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.

- Schultz, A. B. ve Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547-579. DOI: 10.1007/s10926-007-9096-x.
- Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S. ve Li, Y. (2021). Presenteeism in nurses: prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 1-10. DOI: 10.3389/fpsyt.2020.584040.
- Shaw, J. ve Reyes, P. (1992). School cultures: Organizational value orientation and commitment. *The Journal of Educational Research*, 85(5), 295-302.
- Shi, Y., Sears, L. E., Coberley, C. R. ve Pope, J. E. (2013), The association between modifiable well-being risks and productivity: a longitudinal study in pooled employer sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(4), 353-364.
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, power and organizational change: long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9, Special Issue, S37-S50
- Şimşek, N. (2007). Sosyal bilgiler dersinde alternatif ölçme değerlendirme araçlarının kullanılması: nitel bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 149-168.
- Singh, V. K., Kochar, B. ve Yüksel, S. (2010). An empirical study on the efficiency of performance appraisal system in oil and natural gas commission (ONGC). *India İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2/2, 65-78.
- Skagen, K. ve Collins, A. M. (2016). The Consequences of sickness presenteeism on health and Wellbeing over time: a systematic review. *Social Science & Medicine*, 161, 169-177. DOI: 10.1016/j.socscimed.2016.06.005.
- Sommer, K. L., Williams, K. D., Ciarocco, N. J. ve Baumeister, R. F. (2001). When silence speaks louder than words: Explorations into the intrapsychic and interpersonal consequences of social ostracism. *Basic and Applied Social Psychology*, 23(4), 225-243. DOI: 10.1207/S15324834BASP2304_1.
- Soybalı, H. ve Pelit, O. (2018). Örgütsel dışlanmanın işten ayrılma niyetine etkisi: Afyonkarahisar'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 225-249.
- Spector, P. E., Fox, S. ve Domagalski, T. (2006). Emotions, violence and counterproductive work behavior. E. K. Kelloway, J. Barling ve J. Hurrell, (Ed.), *Handbook of workplace violence* içinde (29-46). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sprigg, C. A., Niven, K., Dawson, J., Farley, S. ve Armitage, C. (2019). Witnessing workplace bullying and employee well-being: A two-wave field study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 286-296. DOI: 10.1037/ocp0000137.
- Stanford Presenteeism Scale (2002). Health Status and Employee Productivity. *JOEM* Volume 44, Number 1.
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E. ve Morganstein, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234-1246. DOI: 10.1097/01.jom.0000099999.27348.78.
- Stoeber, J., Feast, A. R. ve Hayward, J. A. (2009). Self-oriented and socially prescribed perfectionism: Differential relationships with intrinsic and extrinsic motivation and test anxiety. *Personality and Individual Differences*, 47(5), 423-428. DOI: 10.1016/j.paid.2009.04.014.
- Sulea, C., Filipescu, R., Horga, A., Ortan, C. ve Fischmann, G. (2012). Interpersonal mistreatment at work and burnout among teachers. Cognition, Brain, Behavior. *An Interdisciplinary Journal*, 16(4), 553-570.

- Sumanth, D. (1994). *Productivity Engineering and Management*. McGraw-Hill, New York, NY.
- Syverson, C. (2011). What determines productivity? *Journal of Economic Literature*, 49(2), 326-365. DOI: 10.1257/jel.49.2.326.
- Szymczak, J. E., Smathers, S., Hoegg, C., Klieger, S., Coffin, S. E. ve Sammons, J. S. (2015). Reasons why physicians and advanced practice clinicians work while sick: a mixed-methods analysis. *JAMA Paediatr*, 169(9): 815-821. DOI: 10.1001/jamapediatrics.2015.0684.
- Takhsha, M., Barahimi, N., Adelpanah, A. ve Salehzadeh, R. (2020). The effect of workplace ostracism on knowledge sharing: the mediating role of organization-based self-esteem and organizational silence. *Journal of Workplace Learning*, 32(6), 417-435. DOI: 10.1108/JWL-07-2019-0088.
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Magnusson Hanson, L., Alexanderson, K. ve Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts self-rated health and sickness absence: A nationally representative study of the Swedish working population. *PLoS ONE*, 7, e44721-8.
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y. ve Zhang, H. (2019). Are mindfulness and self-efficacy related to among primary medical staff: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 182-186. DOI: 10.1016/j.ijnss.2019.03.004.
- Tavakoli, A., Jamali Kapak, S. ve Khorasani, V. (2014). Designing an ostracism model in selected banks. *Journal of Public Administration Perspective*, 20, 15-43.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayıncılık.
- Taylı, A. (2006). *Akran Yardımcılığı Uygulaması Aracılığıyla Lise Öğrencilerinde Kişisel ve Sosyal Sorumluluğun Arttırılması*. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Tezcan, C. (2008). *Yapısal Eşitlik Modelleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Thau, S., Aquino, K. ve Poortvliet, P. M. (2007). Self-defeating behaviors in organizations: the relationship between thwarted belonging and interpersonal work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 840-847. DOI: 10.1037/0021-9010.92.3.840.
- Thompson, A.H. ve Waye, A. (2018). Agreement among the productivity components of eight presenteeism tests in a sample of health care workers. *Value in Health*, 21(6), 650-657. DOI: 10.1016/j.jval.2017.10.014.
- Tien, F.F. ve Blackburn, R.T. (1996). Faculty rank system, research motivation, and faculty research productivity: Measure refinement and theory testing. *The Journal of Higher Education*, 67(1), 2-22.
- Tor, S. S., ve Esengün, K. (2011). Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(20), 53-63.
- Torp, S., Vinje, H. ve Simonsen, H. (2016). Works, well-being and presence among researchers. *International Journal of Mental Health Promotion*, 18(4), 199-212. DOI: 10.1080/14623730.2016.1207552.
- Tosun, C. ve Keskin, F. (2017). Çalışan-dostu kurumlarda iş-yaşam dengesi politikaları, kurumsal iletişim ve verimlilik. *Verimlilik Dergisi*, 4, 7-27.
- Tükeltürk, Ş. A., Perçin, N. Ş. ve Güzel, B. (2014). *Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Tuncay Sav, Ö. (2014). *Sağlık İşletmelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Çalışmalarında Motivasyon ve Verimlilik İlişkisi (Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Olson, M. J. ve Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11), 1123-1133. DOI: 10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0.
- Twenge, J. M., Catanese, K. R. ve Baumeister, R. F. (2002). Social exclusion causes self-defeating behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 606-615. DOI: 10.1037/0022-3514.83.3.606.
- Uçkan Hekimler, B. (2017). Türkiye’de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Journal of Social Policy Conferences*, 127-154.
- Uğur, K. (2017). *İşgörenlerde Presenteeism Algısı Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir, İstanbul.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2015). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteeizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, 167-181.
- Underwood, M. K. ve Ehrenreich, S. E. (2014). Bullying may be fueled by the desperate need to belong. *Theory into Practice*, 53(4), 265-270. DOI: 10.1080/00405841.2014.947217.
- Ünsar, A. S., İnan, A. ve Yürük, P. (2010). Çalışma hayatında motivasyon ve kişiyi motive eden faktörler: Bir alan araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(1), 248-262.
- Üstün Ç. ve Özçiftçi S. (2020). COVID-19 pandemisinin sosyal yaşam ve etik düzlem üzerine etkileri: bir değerlendirme çalışması. *Anatolian Clinic the Journal of Medical Sciences*. 25(Special Issue on COVID 19), 142-153.
- Uzun, N. B., Gelbal, S. ve Öğretmen, T. (2010). Timss-R fen başarısı ve duyuşsal özellikler arasındaki ilişkinin modellenmesi ve modelin cinsiyetler bakımından karşılaştırılması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 18(2), 531-544.
- Van Hooff, M. L. M., Flaxman, P. E., Söderberg, M., Stride, C. B. ve Geurts, S. A. E. (2018). Basic psychological need satisfaction, recovery state, and recovery timing. *Human Performance*, 31(2), 125-143. DOI: 10.1080/08959285.2018.1466889.
- Van Sheppingen, A. R., de Vroome, E. M., ten Have, K. C., Zwetsloot, G. I., Bos, E. H. ve van Mechelen, W. (2014). Motivations for health and their associations with lifestyle, work style, health, vitality, and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(5): 540-546. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000143.
- Vartia, M. (1996). The sources of bullying - Psychological work environment and organizational climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 203-214. DOI: 10.1080/13594329608414855.
- Veneziano, L. ve Hooper, J. (1997). A method for quantifying content validity of health-related questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Villarreal, E. (2001). Innovation, organisation and governance in Spanish Universities. *Tertiary Education and Management*, 7(2), 181-195.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. ve Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(12), 948-953. DOI: 10.1136/oem.60.12.948.
- Wadu Mesthrige, J. ve Chiang, Y. H. (2019). The impact of new working practices on employee productivity: The first exploratory study in Asia. *Journal of Facilities Management*, 17(2), 122-141. DOI: 10.1108/JFM-03-2018-0020
- Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J. ve Patten, S. (2010). Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal of*

- Wang, P. S., Beck, A. L., Berglund, P., McKenas, D. K., Pronk, N. P., Simon, G. E. ve Kessler, R. C. (2004). Effects of major depression on moment-in-time work performance. *American Journal of Psychiatry*, 161(10), 1885-1891. DOI: 10.1176/ajp.161.10.1885.
- Warren, C. L., White-Means, S. I., Wicks, M. N., Chang, C. F., Gourley, D. ve Rice, M. (2011). Cost burden of the presenteeism health outcome: diverse workforce of nurses and pharmacists. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(1), 90-99. DOI: 10.1097/JOM.0b013e3182028d38.
- Wener, R., Evans, G., Phillips, D. ve Nadler, N. (2003). Running for the 7: 45: the effects of public transit improvements on commuter stress. *Transportation*, 30, 203-220.
- Wesselmann, E. D., Cardoso, F. D., Slater, S. ve Williams, K. D. (2012). "To be looked at as though air": Civil attention matters. *Psychological Science*, 23(2), 166-168. DOI: 10.1177/0956797611427921.
- Wheaton, A. (2001). *Ostracism and Susceptibility to The Overtures of Socially Deviant Groups and Individuals*. (Yüksek Lisans Tezi). Macquarie University, Sydney.
- Widera, E., Chang, A. ve Chen, H. L. (2010). Presenteeism: a public health hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25, 1244-1247. DOI: 10.1007/s11606-010-1422-x.
- Wieser, S., Horisberger, B., Schmidhauser, S., Eisenring, C., Brügger, U., Ruckstuhl, A., Dietrich, J., Mannion, A. F., Elfering, A., Tamcan, Ö. ve Müller, U. (2011). Cost of low back pain in Switzerland in 2005. *The European Journal of Health Economics*, 12, 455-467. DOI: 10.1007/s10198-010-0258-y.
- Williams, K. D. (1997). Social ostracism, R.M. Kowalski (Ed.), *Aversive interpersonal behaviors*, Plenum, New York (NY), 133-170.
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: the power of silence*. Guilford, New York (NY), 282 Pages.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 425-452. DOI: 10.1146/annurev.psych.58.110405.085641.
- Williams, K. D. (2009). Ostracism: a temporal need-threat model, M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Academic Press, New York (NY), pp. 279-314.
- Williams, K. D. ve Sommer, K. L. (1997). Social ostracism by coworkers: Does rejection lead to loafing or compensation? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23(7), 693-706. DOI: 10.1177/0146167297237003.
- Williams, K. D., Cheung, C. K. T. ve Choi, W. (2000). Cyber ostracism: effects of being ignored over the Internet. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 748-762. DOI: 10.1037/0022-3514.79.5.748.
- Wodarski, J. S. (2001). Promoting research productivity among university faculty: An evaluation. *Research on Social Work Practice*, 1, 278-288.
- Wu, C., Liu, J., Kwan, H. K. ve Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362-378.
- Wu, L. Z., Yim, F. H., Kwan H. K. ve Zhang, X. (2012) Coping with workplace ostracism: The roles of ingratiation and political skill in employee psychological distress. *Journal of Management Studies*, 49(1), 178-199. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2011.01017.x.
- Wu, L., Liu, J. ve Hui, C. (2010). Workplace ostracism and organizational citizenship behavior: The roles of organizational identification and collectivism. *Nankai Business Review*, 13(3), 36-44.

- Wu, L., Wei, L. ve Hui, C. (2011). Dispositional antecedents and consequences of workplace ostracism: An empirical examination. *Frontiers of Business Research in China*, 5(1), 23-44. DOI: 10.1007/s11782-011-0119-2.
- Wu, W., Qu, Y., Zhang, Y., Hao, S., Tang, F., Zhao, N. ve Si, H. (2019). Needs frustration makes me silent: Workplace ostracism and newcomers' voice behaviour. *Journal of Management and Organization*, 25(5), 635-652. DOI: 10.1017/jmo.2017.81.
- www.duzce.edu.tr (15.01.2019), 3.3.2019 tarihinde www.duzce.edu.tr: <https://duzce.edu.tr/09fd/personel-sayilari> adresinden alındı
- Xu, E., Huang, X. ve Robinson, S. L. (2017). When self-view is at stake: Responses to ostracism through the lens of self-verification theory. *Journal of Management*, 43(7), 2281-2302. DOI: 10.1177/0149206314567779.
- Xu, X., Kwan, H.K. ve Li, M. (2020). Experiencing workplace ostracism with loss of engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 35(7/8), 617-630.
- Yalçın, B. ve Dalkılıç, O. S. (2020). İş yerinde var ol(ma)ma (presenteeism) durumuna ilişkin kavramsal bir inceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 31-56.
- Yalom, I. (1980). *Varoluşçu Psikoterapi*. (çev: Zeliha İyidoğan Babayiğit, 2001), Kabalcı Yayınevi, 768s
- Yaman, A. ve Duysak, M., (2020). Türk kamu yönetiminde personel motivasyonu ve verimlilik üzerine etkileri: Erzurum Bölge Adliye Mahkemesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 275-298.
- Yamashita, M. ve Arakida M. (2006). Concept analysis of presenteeism and its possible applications in Japanese occupational health. *Journal of Occupational Health*, 48(6), 201-213. DOI: 10.1539/sangyoisei.48.201.
- Yamashita, M. ve Arakida, M. (2008). Reliability and validity of the japanese version of the stanford presenteeism scale in female employees at 2 Japanese Enterprises. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 66-69. DOI: 10.1539/joh.50.66.
- Yang, J. ve Treadway, D. C. (2018). A social influence interpretation of workplace ostracism and counterproductive work behavior. *Journal of Business Ethics*, 148, 879-891. DOI: 10.1007/s10551-015-2912-x.
- Yang, Q. ve Wei, H. (2018). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: the moderating role of workplace ostracism. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(1), 100-113. DOI: 10.1108/LODJ-12-2016-0313.
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., Zhang, S. ve Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: the mediating role of organizational commitment. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24, 55. DOI: 10.1186/s12199-019-0814-8.
- Yapıcıoğlu, G. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimlilik Düzeyinin Ölçülmesi Ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Kırklareli.
- Yarmacı, N. (2018). *İşgörenlerin Örgütsel Dışlanma Algılarının Örgütsel Sessizlik Ve Olumsuz Durumları Bildirme Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği*. (Doktora Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yavan, Ö. (2017). Çalışanların işe gitmeme ve çalışıyor gibi görünme davranışları üzerine bir araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 19, 249-276.

- Yıldırım, E. (2016). *Örgütlerde Dışlanma, Sinizm ve Pozitif-Negatif Duygusallık Arasındaki İlişkiler: Pozitif ve Negatif Duygusallığın Aracılık Rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Bozok Üniversitesi, Yozgat.
- Yıldırım, M. T., Taşkan, D. ve Demirbilek, T. (2014). Çalışanın işte var olamaması üzerinde öznel iyilik halinin etkisi. *Türk Dünyası Araştırmaları*, 208, 163-178.
- Yılmaz, B. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin çalışanlar üzerine etkisi: Kamu sektöründe çalışanlar üzerine uygulamalı bir araştırma. *Third Sector Social Economic Review*, 55(3), 1724-1740.
- Yılmaz, Ö. (2018). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Dışlanma Ve Örgütsel Uyum Algıları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Yokota, J., Fukutani, N., Nin, K., Yamanaka, H., Yasuda, M., Tashiro, Y., Matsushita, T., Suzuki, Y., Yokota, I., Teramukai, S. ve Aoyama, T. (2018). Association of low back pain with presenteeism in hospital nursing staff. *Journal of Occupational Health*, 61(3), 219-226. DOI: 10.1002/1348-9585.12030.
- Yükçü, S. ve Atağan, G. (2009). Etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının yarattığı karışıklık. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(4), 1-13.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 13(3).
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, 28-30.
- Yurtsizoğlu, Z. ve Kılıçaslan, Y., (2017). Türkiye Hizmet Sektöründe Yapısal Değişim ve Verimlilik. *Ege Academic Review*, 17(2), 215-227.
- Zadro, L., Williams, K. D. ve Richardson, R. (2004). How low can you go? Ostracism by a computer lower belonging, control, self-esteem, and meaningful existence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(4), 560-567. DOI: 10.1016/j.jesp.2003.11.006.
- Zaim, S. (2005). *Türkiye'nin yirminci yüzyılı. Toplum/ İktisat/ Siyaset*. İşaret Yayınları, 1. Baskı, C.3.
- Zapf, D. ve Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 177-200). New York: Taylor & Francis.
- Zhang, J. H., Guo, S. J. ve Li, Y. X. (2017). Measurement of nurses' presenteeism and its related factors: a review. *Chin. Ment. Health J.*, 31, 595-599.
- Zhang, S. (2019). Impact of workplace ostracism on unethical pro-organizational behaviors. *Personnel Review*, 49(8), 1537-1551. DOI: 10.1108/PR-05-2019-0245.
- Zhang, W., Bansback, N., Boonen, A., Severens, J. L. ve Anis, A. H. (2012). Development of a composite questionnaire, the valuation of lost productivity, to value productivity losses: application in rheumatoid arthritis. *Value Health*, 15(1), 46-54. DOI: 10.1016/j.jval.2011.07.009.
- Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S. ve Anis, A. (2015). Illness related wage and productivity losses: Valuing "presenteeism". *Social Science & Medicine*, 147, 62-71. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.10.056.
- Zhao, H. ve Xia, Q. (2016). An examination of the curvilinear relationship between workplace ostracism and knowledge hoarding. *Management Decision*, 55(2), 331-346. DOI: 10.1108/MD-08-2016-0607.

- Zhao, H., Peng, Z. ve Sheard, G. (2013). Workplace ostracism and hospitality employees counterproductive work behaviors: the joint moderating effects of proactive personality and political skill. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 219-227. DOI: 10.1016/j.ijhm.2012.08.006.
- Zheng, X., Yang, Y., Ngo, H. Y., Liu, X. Y. ve Jiao, W. (2016). Workplace ostracism and its negative outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 15(4), 143-151. DOI: 10.1027/1866-5888/a000147.
- Zhu, Y. (2013). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293-298. DOI: 10.5539/ass.v9n1p293.
- Zippelius, R. (1986). Exclusion and shunning as legal and social sanctions. *Ethology and Sociobiology*, 7, 159-166.



7. EKLER

EK 1. Presenteeism Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Kullanımı için İzin talebi

5

Kimden: ..
Kime: "E..
Gönderilenler: 21 Kasım Perşembe 2019 18:24:23
Konu: Re: Ölçek Kullanımı için İzin talebi

Engin Hocam merhaba,
Prof. Dr. Evren Ayrancı Hocam ile birlikte geliştirmiş olduğumuz presenteeism ölçeğini doktora teziniz de kullanabilirsiniz. Akademik hayatınızda başarılar dilerim...

20 Kas 2019 11:58):

Sayın Hocam merhaba,

Tarafınızdan daha önce doktora tezi kapsamında geliştirilen Presenteeism (İşte istemeyerek var olma) ölçeğinizi, "Üniversitelerin İdari Personelinde Örgütsel Dışlanma ve Verimliliğe Presenteeism Etkisi" isimli, Prof. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN Hocamın danışmanlığında hazırlamakta olduğum Doktora tezi çalışmamda, uygun görürseniz kullanmak istiyorum.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla,

Engin YÜKSEL
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

EK 2. Örgütsel Dışlanma Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek Kullanımı için İzin talebi

Kimde:
Kime:
Gönde:
Konu: Re: Ölçek Kullanımı için İzin talebi

Merhaba Engin bey,
Örgütsel Dışlanma Ölçeğini elbette çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeğe ait dosyayı ekte bulabilirsiniz.
İyi çalışmalar diliyorum.

On Wed, Nov 20, 2019 at 12:57 PM E

wrote:

Sayın Hocam merhaba,

Tarafınızdan daha önce doktora tezi kapsamında geliştirilen Örgütsel Dışlanma Ölçeğinizi,
"Üniversitelerin İdari Personelinde Örgütsel Dışlanma ve Verimliliğe Presenteeism Etkisi" isimli,
Hocamın danışmanlığında hazırlamakta olduğum Doktora tezi çalışmamda,
uygun görürseniz kullanmak istiyorum.

Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Saygılarımla,

Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Doktora Öğrencisi
e
0

EK 3. Presenteeism Ölçeği

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1-Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
2-Fiziksel sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
3-Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	1	2	3	4	5
4-Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
5-Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	1	2	3	4	5
6-Fiziksel sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	1	2	3	4	5
7-Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
8-Kişisel sorunlarım (maddi, duygusal, psikolojik) olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
9-Kişisel sorunlarımdan (maddi, duygusal, psikolojik) dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
10-Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	1	2	3	4	5
11-Kişisel sorunlarıma (maddi, duygusal, psikolojik) rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	1	2	3	4	5
12-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta	1	2	3	4	5
13-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
14-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	1	2	3	4	5

15-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
16-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	1	2	3	4	5
17-İş ortamımdan kaynaklanan (işe ait fiziksel v.b. çalışma koşulları) sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum.	1	2	3	4	5
18-İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
19-İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamam.	1	2	3	4	5
20-İşimden kaynaklanan (işin zorluğu v.b. niteliği) sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	1	2	3	4	5
21-Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulurum	1	2	3	4	5
22-Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
23-Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlar olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
24-Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlardan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çekerim.	1	2	3	4	5
25-Çevresel nedenlerden (ülkenin politik gidişatı, teknoloji, ulaşım) kaynaklanan sorunlara rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşıyorum.	1	2	3	4	5

EK 4. Örgütsel Dışlanma Ölçeği

Bu işyerinde iş görenler:	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Benimle selamlaşmazlar.	1	2	3	4	5
2. Beni dışlarlar.	1	2	3	4	5
3. Ben geldiğimde ortamı terk ederler.	1	2	3	4	5
4. Benden uzak dururlar.	1	2	3	4	5
5. Zorunlu haller dışında beni grup çalışmalarına dâhil etmezler.	1	2	3	4	5
6. Benimle konuşma konusunda isteksizdirler.	1	2	3	4	5
7. Sosyal faaliyetlere beni davet etmezler.	1	2	3	4	5
8. Benimle göz teması kurmaktan kaçınırlar.	1	2	3	4	5
9. İşlerle ilgili bilgileri benden gizlerler.	1	2	3	4	5
10. Beni önemsemezler.	1	2	3	4	5
11. Mola zamanlarında beni aralarına almazlar.	1	2	3	4	5
12. Mola zamanı dışarıya çıktıklarında bir şey isteyip istemediğimi sormazlar.	1	2	3	4	5
13. Benimle yaptıkları konuşmayı kısa tutarlar.	1	2	3	4	5
14. Benimle sadece zorunlu hallerde iletişim kurarlar.	1	2	3	4	5

EK 5. Çalışanlarda Verimlilik Ölçeği

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1. Mesai başladığında görev yerimde olurum.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım işyerinde bütün çalışanlar mesai saatlerine riayet eder.	1	2	3	4	5
3. İşyerime uykusuz bir durumda gelmem.	1	2	3	4	5
4. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile işe gelirler.	1	2	3	4	5
5. Hasta durumda olsam bile, kendimi işyerine gitmek zorunda hissederim.	1	2	3	4	5
6. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, hasta durumda olsalar bile, kendilerini işyerine gelmek zorunda hissederler.	1	2	3	4	5
7. İşimden memnunum.	1	2	3	4	5
8. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, bulundukları pozisyondan memnundur.	1	2	3	4	5
9. İşyerime severek ve isteyerek gelirim.	1	2	3	4	5
10. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işyerine severek ve isteyerek gelirler.	1	2	3	4	5
11. İşimi severek, isteyerek yaparım.	1	2	3	4	5
12. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, işlerini severek ve isteyerek yaparlar.	1	2	3	4	5
13. Çalıştığım işyerinde, emeğimin karşılığını aldığımı hissederim.	1	2	3	4	5
14. Çalıştığım işyerimde kendimi yorgun, halsiz ve bitkin hissederim.	1	2	3	4	5
15. Çalıştığım işyerinde diğer çalışanlar, kendilerini yorgun halsiz ve bitkin hissederler.	1	2	3	4	5
16. Çalıştığım işyerinde çeşitli nedenlerden dolayı agresif tutum gösterdiğim / sergilediğim zamanlar olmuştur.	1	2	3	4	5
17. İşyerinde çalışma performansım yeterlidir.	1	2	3	4	5
18. Benimle birlikte aynı işi yapan diğer çalışanların, çalışma performansları yeterlidir.	1	2	3	4	5
19. Yaşadığım sağlık sorunları, görevlerimi yapmaktan alıkoyar.	1	2	3	4	5
20. Sağlık sorunlarım nedeniyle diğer çalışma arkadaşlarım beni verimsiz ve yetersiz görür.	1	2	3	4	5
21. Sağlık sorunlarım nedeniyle oluşan işgücü kaybımı yöneticilerim anlayışla karşılar.	1	2	3	4	5

22. Sahip olduğum geçici sağlık sorunları, çalışma arkadaşlarımla olan sosyal etkileşimi ve iletişimimi olumsuz yönde etkiler.	1	2	3	4	5
23. İşyerimdeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorum.	1	2	3	4	5
24. Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki stresli ve yoğun çalışma ortamı nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorlar.	1	2	3	4	5
25. Çalışma arkadaşlarım, işyerindeki fiziki yetersizlikler nedeniyle sağlık sorunları yaşıyorlar.	1	2	3	4	5



EK 6. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu İzni



**Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu**

Engin YÜKSEL
Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

Sayın Engin YÜKSEL,

"Üniversitelerin İdari Personelinde Örgütsel Dışlanma ve Verimliliğe Presenteeism Etkisi" konulu İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2020/19) Kurulumuzun 21.01.2020 tarihli ve 2020/01 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)

Prof. Dr. Mehmet YERYİĞİT (Üye)

Prof. Dr. Altay ERİN (Üye)

Prof. Dr. H. Bülent YALÇIN (Üye)

Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Doç. Dr. Abdullah DURAKOĞLU (Üye)

Av. Zehra Demirci (Üye)

EK 7. Araştırmanın Yürütülmesine İlişkin Düzce Üniversitesi Rektörlüğü İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 19/02/2020-E.11894



T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı
Akademik Büro Şube Müdürlüğü



Sayı :11414540/044/
Konu :Tez Çalışması

SAYIN ENGİN YÜKSEL

İlgi :31/01/2020 tarihli, BİLA sayılı ve DİLEKÇE konulu yazı

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora Eğitiminiz kapsamında; Prof.Dr.Şenay SEZGİN NARTGÜN danışmanlığında sürmekte olan "Üniversitelerin İdari Personelinde Örgütsel Dışlanma ve Verimliliğe Presenteeism Etkisi" konulu tez çalışmanızın Üniversitemizde görev yapmakta olan İdari Personele uygulama talebiniz gönüllük esaslı ilkesi doğrultusunda uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Nigar DEMİRCAN ÇAKAR
Rektör

<https://ebv.duzce.edu.tr/aminisic-Dogrula/BelgeDogrulama.aspx>

BARKOD NO: "866PSLFTN"

Konursip Yarıgözel Merkez/Düzce 81620

Tel : 0 380 542 11 20

E-Posta: : personel@duzce.edu.tr

Faks: 0 380 542 11 21

Elektronik ağı:http://personel.duzce.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için lütfen: Elaz Yıldız Bek



EK 8. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Normalliğin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Ölçekler / Boyutlar	Cinsiyet	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism	Kadın	,090	68	,200*	,959	68	,025
	Erkek	,085	249	,000	,975	249	,000
Verim düşüklüğü	Kadın	,189	68	,000	,919	68	,000
	Erkek	,109	249	,000	,946	249	,000
Bağlılık	Kadın	,217	68	,000	,930	68	,001
	Erkek	,124	249	,000	,950	249	,000
Duygusal etki	Kadın	,136	68	,003	,941	68	,003
	Erkek	,087	249	,000	,983	249	,005
İçsel motivasyon	Kadın	,225	68	,000	,912	68	,000
	Erkek	,116	249	,000	,959	249	,000
İşe odaklanma	Kadın	,112	68	,033	,957	68	,019
	Erkek	,078	249	,001	,961	249	,000
Negatif dış etken	Kadın	,168	68	,000	,868	68	,000
	Erkek	,184	249	,000	,936	249	,000
Sorumluluk	Kadın	,267	68	,000	,877	68	,000
	Erkek	,125	249	,000	,958	249	,000
Örgütsel Dışlanma	Kadın	,176	68	,000	,857	68	,000
	Erkek	,237	249	,000	,759	249	,000
Yalnızlaştırma	Kadın	,300	68	,000	,724	68	,000
	Erkek	,265	249	,000	,728	249	,000
Hiçleştirme	Kadın	,189	68	,000	,895	68	,000
	Erkek	,240	249	,000	,759	249	,000
Çalışanlarda Verimlilik	Kadın	,120	68	,017	,965	68	,051
	Erkek	,087	249	,000	,978	249	,001
Olumlu etkileyenler	Kadın	,238	68	,000	,787	68	,000
	Erkek	,098	249	,000	,963	249	,000
Olumsuz etkileyenler	Kadın	,102	68	,075	,961	68	,030
	Erkek	,066	249	,011	,981	249	,002
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

EK 9. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Tests of Normality							
Ölçekler / Boyutlar	Medeni Durum	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism	Evli	,079	242	,001	,968	242	,000
	Bekar	,131	75	,003	,926	75	,000
Verim düşüklüğü	Evli	,094	242	,000	,955	242	,000
	Bekar	,187	75	,000	,910	75	,000
Bağlılık	Evli	,114	242	,000	,967	242	,000
	Bekar	,139	75	,001	,951	75	,006
Duygusal etki	Evli	,093	242	,000	,976	242	,000
	Bekar	,185	75	,000	,886	75	,000
İçsel motivasyon	Evli	,107	242	,000	,964	242	,000
	Bekar	,188	75	,000	,920	75	,000
İşe odaklanma	Evli	,075	242	,002	,965	242	,000
	Bekar	,154	75	,000	,933	75	,001
Negatif dış etken	Evli	,172	242	,000	,939	242	,000
	Bekar	,193	75	,000	,914	75	,000
Sorumluluk	Evli	,143	242	,000	,954	242	,000
	Bekar	,151	75	,000	,926	75	,000
Örgütsel Dışlanma Toplam	Evli	,218	242	,000	,775	242	,000
	Bekar	,237	75	,000	,792	75	,000
Yalnızlaştırma	Evli	,278	242	,000	,726	242	,000
	Bekar	,198	75	,000	,799	75	,000
Hiçleştirme	Evli	,206	242	,000	,787	242	,000
	Bekar	,220	75	,000	,791	75	,000
Çalışanlarda Verimlilik	Evli	,093	242	,000	,975	242	,000
	Bekar	,098	75	,069	,968	75	,058
Olumlu etkileyenler	Evli	,104	242	,000	,948	242	,000
	Bekar	,139	75	,001	,946	75	,003
Olumsuz etkileyenler	Evli	,110	242	,000	,972	242	,000
	Bekar	,188	75	,000	,925	75	,000
a. Lilliefors Significance Correction							

EK 10. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Tests of Normality							
Ölçekler / Boyutlar	Mesleki Kıdem	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism toplam	1-10 yıl	,121	80	,005	,939	80	,001
	11-20 yıl	,095	129	,006	,964	129	,002
	21-30 yıl	,106	78	,029	,949	78	,004
	31 yıl ve üzeri	,247	30	,000	,902	30	,009
Verim düşüklüğü	1-10 yıl	,157	80	,000	,939	80	,001
	11-20 yıl	,131	129	,000	,914	129	,000
	21-30 yıl	,135	78	,001	,966	78	,036
	31 yıl ve üzeri	,254	30	,000	,842	30	,000
Bağlılık	1-10 yıl	,127	80	,003	,967	80	,035
	11-20 yıl	,084	129	,028	,957	129	,000
	21-30 yıl	,193	78	,000	,924	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,162	30	,042	,850	30	,001
Duygusal etki	1-10 yıl	,116	80	,010	,953	80	,005
	11-20 yıl	,094	129	,007	,973	129	,011
	21-30 yıl	,157	78	,000	,932	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,195	30	,005	,907	30	,012
İçsel motivasyon	1-10 yıl	,118	80	,008	,942	80	,001
	11-20 yıl	,116	129	,000	,945	129	,000
	21-30 yıl	,206	78	,000	,944	78	,002
	31 yıl ve üzeri	,331	30	,000	,817	30	,000
İşe odaklanma	1-10 yıl	,157	80	,000	,949	80	,003
	11-20 yıl	,138	129	,000	,936	129	,000
	21-30 yıl	,213	78	,000	,894	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,312	30	,000	,735	30	,000
Negatif dış etken	1-10 yıl	,166	80	,000	,922	80	,000
	11-20 yıl	,185	129	,000	,923	129	,000
	21-30 yıl	,262	78	,000	,883	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,231	30	,000	,889	30	,005
Sorumluluk	1-10 yıl	,115	80	,011	,964	80	,024
	11-20 yıl	,141	129	,000	,936	129	,000
	21-30 yıl	,168	78	,000	,929	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,305	30	,000	,767	30	,000

Dışlanma	1-10 yıl	,252	80	,000	,798	80	,000
	11-20 yıl	,244	129	,000	,780	129	,000
	21-30 yıl	,221	78	,000	,735	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,196	30	,005	,800	30	,000
Yalnızlaştırma	1-10 yıl	,286	80	,000	,683	80	,000
	11-20 yıl	,241	129	,000	,733	129	,000
	21-30 yıl	,208	78	,000	,790	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,381	30	,000	,683	30	,000
Hiçleştirme	1-10 yıl	,199	80	,000	,834	80	,000
	11-20 yıl	,221	129	,000	,790	129	,000
	21-30 yıl	,230	78	,000	,704	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,190	30	,007	,813	30	,000
Çalışanlarda Verimlilik Toplam	1-10 yıl	,148	80	,000	,936	80	,001
	11-20 yıl	,137	129	,000	,950	129	,000
	21-30 yıl	,231	78	,000	,808	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,269	30	,000	,719	30	,000
Olumlu etkileyenler	1-10 yıl	,164	80	,000	,914	80	,000
	11-20 yıl	,133	129	,000	,962	129	,001
	21-30 yıl	,322	78	,000	,751	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,183	30	,012	,918	30	,024
Olumsuz etkileyenler	1-10 yıl	,088	80	,189	,970	80	,060
	11-20 yıl	,108	129	,001	,973	129	,011
	21-30 yıl	,148	78	,000	,922	78	,000
	31 yıl ve üzeri	,194	30	,005	,876	30	,002

a. Lilliefors Significance Correction

EK 11. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Tests of Normality							
Ölçekler / Boyutlar	Eğitim Düzeyi	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism toplam	Ortaöğretim (Lise)	,163	19	,197	,932	19	,185
	Önlisans	,158	36	,024	,944	36	,069
	Lisans	,099	189	,000	,963	189	,000
	Lisansüstü	,090	73	,200*	,984	73	,511
Verim düşüklüğü	Ortaöğretim (Lise)	,203	19	,038	,875	19	,018
	Önlisans	,195	36	,001	,870	36	,001
	Lisans	,118	189	,000	,932	189	,000
	Lisansüstü	,151	73	,000	,926	73	,000
Bağlılık	Ortaöğretim (Lise)	,137	19	,200*	,892	19	,035
	Önlisans	,123	36	,187	,922	36	,014
	Lisans	,154	189	,000	,943	189	,000
	Lisansüstü	,164	73	,000	,957	73	,014
Duygusal etki	Ortaöğretim (Lise)	,181	19	,101	,899	19	,046
	Önlisans	,153	36	,033	,951	36	,116
	Lisans	,080	189	,005	,976	189	,002
	Lisansüstü	,177	73	,000	,901	73	,000
İçsel motivasyon	Ortaöğretim (Lise)	,189	19	,071	,888	19	,029
	Önlisans	,253	36	,000	,842	36	,000
	Lisans	,121	189	,000	,942	189	,000
	Lisansüstü	,196	73	,000	,937	73	,001
İşe odaklanma	Ortaöğretim (Lise)	,237	19	,006	,833	19	,004
	Önlisans	,214	36	,000	,866	36	,000
	Lisans	,124	189	,000	,939	189	,000
	Lisansüstü	,144	73	,001	,917	73	,000
Negatif dış etken	Ortaöğretim (Lise)	,219	19	,017	,834	19	,004
	Önlisans	,218	36	,000	,933	36	,032
	Lisans	,243	189	,000	,907	189	,000
	Lisansüstü	,226	73	,000	,905	73	,000
Sorumluluk	Ortaöğretim (Lise)	,220	19	,016	,843	19	,005
	Önlisans	,371	36	,000	,728	36	,000
	Lisans	,155	189	,000	,947	189	,000
	Lisansüstü	,198	73	,000	,898	73	,000

Dışlanma	Ortaöğretim (Lise)	,344	19	,000	,748	19	,000
	Önlisans	,292	36	,000	,732	36	,000
	Lisans	,171	189	,000	,852	189	,000
	Lisansüstü	,273	73	,000	,634	73	,000
Yalnızlaştırma	Ortaöğretim (Lise)	,255	19	,002	,801	19	,001
	Önlisans	,355	36	,000	,655	36	,000
	Lisans	,211	189	,000	,794	189	,000
	Lisansüstü	,353	73	,000	,537	73	,000
Hiçleştirme	Ortaöğretim (Lise)	,216	19	,020	,769	19	,000
	Önlisans	,253	36	,000	,753	36	,000
	Lisans	,196	189	,000	,856	189	,000
	Lisansüstü	,261	73	,000	,673	73	,000
Çalışanlarda Verimlilik Toplam	Ortaöğretim (Lise)	,138	19	,200*	,883	19	,024
	Önlisans	,209	36	,000	,870	36	,001
	Lisans	,089	189	,001	,973	189	,001
	Lisansüstü	,105	73	,046	,965	73	,042
Olumlu etkileyenler	Ortaöğretim (Lise)	,222	19	,015	,842	19	,005
	Önlisans	,319	36	,000	,769	36	,000
	Lisans	,076	189	,010	,973	189	,001
	Lisansüstü	,143	73	,001	,935	73	,001
Olumsuz etkileyenler	Ortaöğretim (Lise)	,228	19	,010	,837	19	,004
	Önlisans	,174	36	,007	,919	36	,012
	Lisans	,103	189	,000	,977	189	,004
	Lisansüstü	,136	73	,002	,944	73	,003

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

EK 12. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Tests of Normality							
Ölçekler / Boyutlar	Görev Sınıfı	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism toplam	Teknik Hizmetler	,141	43	,031	,938	43	,022
	Genel İdari Hizmetler	,121	124	,000	,965	124	,003
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,183	115	,000	,876	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,164	35	,018	,880	35	,001
Verim düşüklüğü	Teknik Hizmetler	,210	43	,000	,880	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,113	124	,001	,933	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,114	115	,001	,947	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,132	35	,127	,927	35	,022
Bağlılık	Teknik Hizmetler	,167	43	,004	,926	43	,008
	Genel İdari Hizmetler	,108	124	,001	,966	124	,003
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,172	115	,000	,893	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,246	35	,000	,918	35	,013
Duygusal etki	Teknik Hizmetler	,193	43	,000	,930	43	,011
	Genel İdari Hizmetler	,125	124	,000	,973	124	,013
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,136	115	,000	,939	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,122	35	,200*	,928	35	,025
İçsel motivasyon	Teknik Hizmetler	,203	43	,000	,874	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,140	124	,000	,953	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,173	115	,000	,948	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,183	35	,004	,917	35	,011
İşe odaklanma	Teknik Hizmetler	,132	43	,057	,954	43	,084
	Genel İdari Hizmetler	,136	124	,000	,948	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,114	115	,001	,927	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,153	35	,036	,899	35	,004
Negatif dış etken	Teknik Hizmetler	,262	43	,000	,914	43	,004
	Genel İdari Hizmetler	,184	124	,000	,921	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,230	115	,000	,898	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,207	35	,001	,815	35	,000
Sorumluluk	Teknik Hizmetler	,251	43	,000	,906	43	,002
	Genel İdari Hizmetler	,133	124	,000	,946	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,135	115	,000	,923	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,218	35	,000	,858	35	,000

Dışlanma	Teknik Hizmetler	,272	43	,000	,769	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,222	124	,000	,807	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,224	115	,000	,747	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,369	35	,000	,714	35	,000
Yalnız- laştırma	Teknik Hizmetler	,248	43	,000	,754	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,273	124	,000	,737	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,245	115	,000	,703	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,408	35	,000	,633	35	,000
Hiçleştirme	Teknik Hizmetler	,274	43	,000	,758	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,203	124	,000	,817	124	,000
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,219	115	,000	,747	115	,000
	Sağlık Hizmetleri	,317	35	,000	,748	35	,000
Çalışanlarda Verimlilik Toplam	Teknik Hizmetler	,284	43	,000	,842	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,084	124	,033	,975	124	,021
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,073	115	,184	,985	115	,240
	Sağlık Hizmetleri	,248	35	,000	,835	35	,000
Olumlu etkileyenler	Teknik Hizmetler	,260	43	,000	,738	43	,000
	Genel İdari Hizmetler	,098	124	,006	,970	124	,008
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,130	115	,000	,964	115	,004
	Sağlık Hizmetleri	,242	35	,000	,737	35	,000
Olumsuz etkileyenler	Teknik Hizmetler	,122	43	,109	,946	43	,042
	Genel İdari Hizmetler	,080	124	,051	,967	124	,004
	Genel İdari Hiz. Yönetici	,104	115	,004	,974	115	,023
	Sağlık Hizmetleri	,172	35	,010	,920	35	,014

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

EK 13. Presenteeism, Örgütsel Dışlanma ve Çalışanlarda Verimlilik Ölçekleri ile Alt Boyutlarının Sendikalı Olma Durumu Değişkenine Göre Normalliğinin Sınanmasına İlişkin Kolmogorov-Smirnov^a Testine Ait Bulgular

Tests of Normality							
Ölçekler / Boyutlar	Sendikalı olma durumu	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Presenteeism	evet	,093	91	,049	,956	91	,004
	hayır	,082	226	,001	,967	226	,000
Verim düşüklüğü	evet	,125	91	,001	,950	91	,002
	hayır	,112	226	,000	,957	226	,000
Bağlılık	evet	,236	91	,000	,877	91	,000
	hayır	,128	226	,000	,965	226	,000
Duygusal etki	evet	,102	91	,020	,969	91	,028
	hayır	,097	226	,000	,965	226	,000
İçsel motivasyon	evet	,205	91	,000	,908	91	,000
	hayır	,143	226	,000	,953	226	,000
İşe odaklanma	evet	,111	91	,008	,943	91	,001
	hayır	,078	226	,002	,968	226	,000
Negatif dış etken	evet	,195	91	,000	,910	91	,000
	hayır	,166	226	,000	,944	226	,000
Sorumluluk	evet	,128	91	,001	,945	91	,001
	hayır	,157	226	,000	,946	226	,000
Örgütsel Dışlanma	evet	,192	91	,000	,867	91	,000
	hayır	,229	226	,000	,749	226	,000
Yalnızlaştırma	evet	,202	91	,000	,862	91	,000
	hayır	,267	226	,000	,679	226	,000
Hiçleştirme	evet	,214	91	,000	,861	91	,000
	hayır	,223	226	,000	,763	226	,000
Çalışanlarda Verimlilik	evet	,091	91	,063	,962	91	,009
	hayır	,074	226	,004	,985	226	,018
Olumlu etkileyenler	evet	,159	91	,000	,947	91	,001
	hayır	,079	226	,002	,965	226	,000
Olumsuz etkileyenler	evet	,174	91	,000	,956	91	,004
	hayır	,097	226	,000	,978	226	,001

a. Lilliefors Significance Correction

EK 14. Ölçeklerin Parametrik ve Nonparametrik Karşılaştırması

DEĞİŞKEN	Boyut / Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		Sonuç
		Parametrik	Non parametrik	Parametrik	Non parametrik	
CİNSİYET	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağlılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
*MEDENİ DURUM	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağlılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik

MESLEKİ KIDEM	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağlılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
EĞİTİM DÜZEYİ	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağlılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
SENDİKALI OLMA DURUMU	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağlılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik

GÖREV SINIFI	Presenteeism toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Verim düşüklüğü	-	+	-	+	Non parametrik
	Bağılılık	-	+	-	+	Non parametrik
	Duygusal etki	-	+	-	+	Non parametrik
	İçsel motivasyon	-	+	-	+	Non parametrik
	İşe odaklanma	-	+	-	+	Non parametrik
	Negatif dış etken	-	+	-	+	Non parametrik
	Sorumluluk	-	+	-	+	Non parametrik
	Örgütsel Dışlanma toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Yalnızlaştırma	-	+	-	+	Non parametrik
	Hiçleştirme	-	+	-	+	Non parametrik
	Çalışanlarda verimlilik toplam	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumlu etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik
	Olumsuz etkileyenler	-	+	-	+	Non parametrik