

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU VE İŞ-
YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

Burçak YALÇIN

DANIŞMAN

Doç. Dr. Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ

İZMİR-2019

TEZ ONAY SAYFASI



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

.....

Burçak YALÇIN

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin
Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**

Burçak YALÇIN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Ve Organizasyon Programı

Daha önceleri devamsızlık (absenteeism) kavramı ile karıştırılan işte var olmama durumu (presenteeism), 1990'lı yıllarda ekonomik durgunluk dönemlerine denk gelen işletme küçülmeleri sırasında ortaya çıkmıştır. İşte var olmama (presenteeism), çalışanların hasta oldukları halde işe gelmeleri ve eksik kapasite ile çalışmaları durumunda meydana gelmektedir. Son dönemlerde işletmelerde yaygın olarak görülen işte var olmama durumu (presenteeism), bireylerin fiziksel olarak iş yerinde bulundukları ancak zihinsel olarak iş gücüne tam katılım sağlayamadıkları durumları ifade etmektedir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) hem bireyler hem de örgütler için oluşturacağı zararları önlemek adına kavramın yakından incelenmesi önemli görülmektedir.

İş-yaşam dengesi ise bireylerin, iş ve özel yaşamlarından gelen taleplere tatmin edici düzeyde yanıt verebilmelerini ifade etmektedir. Metafor olarak kullanılan denge kelimesi bireyin yaşam alanlarına en düşük seviyede rol çatışması ile katılım sağlayabilmesini ifade etmektedir. Bu tez çalışmasının amacı presenteeism ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Tez çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır.

Tez çalışmamızın birinci bölümünde iş yaşamında var olmama (presenteeism) kavramı, tarihçesi, önemi ve nedenleri ile incelenmiştir. Ardından kavramı ölçmeye yönelik geliştirilen ölçekler tanıtılmıştır.

İkinci bölümde, iş yaşam dengesinin tanımı, önemi ve teorileri incelenmiştir. Ardından iş yaşam dengesini belirleyici unsurlar ve denge kuramamanın sonuçları incelenmiştir. Ardından yaygın olarak kullanılan iş yaşam dengesi ölçekleri tanıtılmıştır. Son olarak, tez çalışmasının sonuçları ile karşılaştırmak için literatürde iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen geçmiş çalışmalar sunulmuştur.

Çalışmanın son bölümü olan araştırma bölümünde iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir alan araştırmasına yer verilmiştir. Alan araştırması kamu sektöründe çalışan 274 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesini ölçmek için Stanford Presenteeism Ölçeği ve Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre yüksek işte var olmama (presenteeism) puanının, iş yaşam dengesi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu saptanmıştır. İş yaşam dengesinin sağlanmasının ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanını arttırdığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamında Var Olmama (Presenteeism), İş Yaşam Dengesi, Sonuca Odaklanma, Sürece Odaklanma

ABSTRACT
Master's Thesis
A Research on Determining The Relationship Between Presenteeism and Work-
Life Balance
Burçak YALÇIN

Dokuz Eylul University
Social Sciences Institute
Department of Business Administration
Management and Organization Programı

Previously mixed with absenteeism concept, presenteeism was a concept that emerged during the economic downturn in 1990s. Presenteeism occurs when employees come to work when they are sick and work with incomplete capacity. Presenteeism, which is a common problem in enterprises in recent years, refers to situations where individuals are physically present at work but cannot mentally participate fully in the workforce. It is necessary to examine the concept closely in order to prevent the damages of Presenteeism for both individuals and organizations. Work-life balance means that individuals can respond satisfactorily to demands from their work lives and private lives. The word balance is used as a metaphor means that the individual can participate in the living spaces with minimum role conflict. The aim of the study is to reveal the relationship between presenteeism and work life balance.

Dissertation consists of three sections.

First section devoted to presenteeism concept, history, importance and reasons are examined. Then, the scale and measurement questions developed to measure the concept of presenteeism are mentioned.

Second section includes the definition of work-life balance, importance and theories of explaining the concept are examined. Then, the determinants of work-life balance and the results of imbalance were examined. Afterwards, there are widely used measurement tools of work-life balance. Finally, previous

presenteeism and work-life balance relationship researches are examined to compare with thesis research.

The final section of the study is including the field research of the dissertation determining the relationship between presenteeism and work-life balance. The field research was conducted on 274 participant working in public sector. Stanford Presenteeism Scale and work-life balance scale which developed by iğdem Apaydın(2011) were used in the research to measure presenteeism and work-life balance score. According to the results of the study, high presenteeism score had a positive effect on the work-life balance. Also ensuring work life balance increased presenteeism score.

Keywords: Presenteeism, Work Life Balance, Focus on Work Process, Focus on Work Outcome.

İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU (PRESENTEEİSM) VE İŞ- YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
EKLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU

1.1. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA KAVRAMININ KÖKENİ	5
1.2. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN TANIMI, ÖNEMİ VE MALİYETİ	7
1.3. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN NEDENLERİ	13
1.3.1. Örgütsel Nedenler	15
1.3.1.1. Kültür	15
1.3.1.2. Yönetim Biçimi	16
1.3.1.3. İş Güvensizliği	17
1.3.1.4. İkame Kolaylığı	18
1.3.1.5. İş Yeri İlişkileri ve Sosyal Destek	19
1.3.1.6. İş yükü ve Zaman Baskısı	21
1.3.1.7. Devamsızlık Politikası	21
1.3.2. Bireysel Nedenler	22
1.3.2.1. Finansal Durum	22
1.3.2.2. Kişilik Özellikleri	23

1.3.2.3 Yaş, Cinsiyet ve Ebeveynlik Durumu	25
1.4. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN ÖLÇÜM ARAÇLARI	26

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ	29
2.1.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı	29
2.1.2 İş Yaşam Dengesinin Önemi	32
2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİ TEORİLERİ	35
2.2.1. Telafi Teorisi	35
2.2.2. Taşma Teorisi	36
2.2.3. Bölünme Teorisi	36
2.2.4. Araçsallık Teorisi	37
2.2.5. Çatışma Teorisi	37
2.2.6. Sınır Teorisi	38
2.3. İŞ YAŞAM DENGESİNİN BELİRLEYİCİLERİ VE SONUÇLARI	39
2.3.1. Örgütsel Faktörler	40
2.3.2. Bireysel Faktörler	41
2.3.3. Öznel ve Nesnel Göstergeler	43
2.3.4 İş Yaşam Dengesini Kuramamanın Sonuçları	45
2.3.4.1 Bireysel Sonuçlar	45
2.3.4.2. Örgütsel Sonuçlar	46
2.5. İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇÜM ARAÇLARI	47
2.6. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU VE İŞ YAŞAM DENGESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK
BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	51
3.2 ARAŞTIRMANIN ÖN KABULLERİ VE SINIRLARI/KISITLARI	52
3.2.1 Araştırmanın Ön Kabulleri	52
3.2.2 Araştırmanın Sınırları/Kısıtları	52
3.3 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	52
3.3.1. Araştırmanın Örneklemi	52
3.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	53
3.3.3.1 İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi	
Arasındaki İlişki Araştırmasında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik	
ve Geçerlilik Analizleri	57
3.3.3.2. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi	
Ölçeklerine İlişkin Betimsel Analizler	60
3.3.4. Araştırmanın Hipotezleri	61
3.4. VERİLER VE BULGULAR	67
3.4.1. Araştırmaya Katılan Katılımcılara İlişkin Veriler	67
3.4.2. Araştırmada Kullanılan Soru Gruplarının Değerlendirilmesine	
İlişkin Veriler	68
3.4.2.1 İş Yaşamında Var Olmama Durumunun Varlığına İlişkin	
Sorulara Yönelik Bulgular	68
3.4.2.2 İş Yaşamında Var Olmama Durumunun Nedenlerine İlişkin	
Sorulara Yönelik Bulgular	69
3.4.2.3 Mesai Saatlerinde Kişisel Aktivitere Olan Katılıma Yönelik	
Bulgular	70
3.4.3. İş Yaşamında Var Olmama Durumu Puanlarının Demografik	
Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	71
3.4.4. İş-Yaşam Dengesi Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre	
Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	75

3.4.5. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Korelasyon Analizi	81
3.4.6. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi	83
3.4.7. İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşamında Var Olmama Durumu Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi	87
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	92
KAYNAKÇA	109
EKLER	



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları	s. 40
Tablo 2: Stanford Presenteeism Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	s. 57
Tablo 3: Stanford Presenteeism Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	s. 58
Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	s. 58
Tablo 5: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	s. 59
Tablo 6: Stanford Presenteeism Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçek ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler	s. 61
Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	s. 67
Tablo 8: Son 6 Ayda Yaşanan Fiziksel Sağlık Sorunlarına Rağmen İşe Gitme Durumuna Ait Betimsel İstatistikler	s. 68
Tablo 9: Son 6 Ayda Hasta Hissetmeye Rağmen Kendini İşe Gitmeye Zorlama Durumuna Ait Betimsel İstatistikler	s. 69
Tablo 10: Son 6 Ayda Hasta Hissetmeye Rağmen Kendini İşe Gitmeye Zorlama Nedenlerine Ait Betimsel İstatistikler	s. 69
Tablo 11: Mesai Saatlerinde Kişisel Aktivitelerle İlgilenme Sıklığı	s. 70
Tablo 12: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	s. 71
Tablo 13: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	s. 71
Tablo 14: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	s. 72
Tablo 15: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması	s. 73
Tablo 16: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	s. 73
Tablo 17: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	s. 74
Tablo 18: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması	s. 74

Tablo 19: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	s. 75
Tablo 20: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	s. 76
Tablo 21: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	s. 76
Tablo 22: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	s. 77
Tablo 23: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması	s. 78
Tablo 24: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması	s. 78
Tablo 25: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması	s. 79
Tablo 26: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması	s. 80
Tablo 27: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması	s. 81
Tablo 28: İşte Var Olmama Durumu (Presenteeism) ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki	s. 82
Tablo 29: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 83
Tablo 30: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi	s. 84
Tablo 31: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının İş Yaşam Uyumu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 84
Tablo 32: İşte Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 85
Tablo 33: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Kendine Zaman Ayırma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 86

Tablo 34: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Yaşamın İşten İbareti Olması Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 87
Tablo 35: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Sonuca Odaklanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 88
Tablo 36: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Sürece Odaklanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi	s. 89
Tablo 37: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi	s. 90
Tablo 38: İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi	s. 91

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İşte Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Nedenleri

s. 14



EKLER LİSTESİ

Ek 1: Arastırmada Kullanılan Soru Formu

ek s. 1

Ek 2: Stanford Presenteeism Ölçeği

ek s. 4

Ek 3: İş Yaşam Dengesi Ölçeği

ek s. 6



GİRİŞ

Teknolojik gelişmelerin ardından sürekli büyüyen ekonomiler, bireylerde çeşitli etkiler yaratmıştır. İlerlemeler, bireylerin iş yaşamlarında bazı zorluklar oluşturmıştır. Uzun çalışma saatleri ve artan iş yükü, bireylerin kapasitelerinin üzerinde bir performans sergilemelerini gerektirmiştir. Bu durum bireylerin genel sağlık hallerini etkileyerek devamsızlık yapmalarına neden olmuştur. Artan devamsızlıklarla mücadele eden örgütler bir takım caydırıcı politikalar ile devamsızlığın önüne geçmeye çalışmışlardır. Bu politikalar, çalışanların devamsızlık davranışlarını en aza indirmede yardımcı olduysa da, bireylerin zihinsel olarak tam anlamıyla görevlerinin başında olamamalarına neden olmuştur. Diğer bir ifade ile bireyler zihinsel olarak devamsızlık yapmaya başlamışlardır.

İş yaşamında var olmama (presenteeism) kavramının kökeni Amerika ve Avrupa literatüründeki araştırmalara dayanmaktadır. İşte var olmama (presenteeism), çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına karşın zihinsel olarak iş gücüne tam katılım sağlayamadıkları durumları ifade etmektedir. Kavramın tam olarak Türkçe karşılığı olmamakla birlikte “işte var olmama” durumu olarak tanımlanabilmektedir. Yönetim, epidemiyoloji ve meslek sağlığı dalındaki bilim insanlarının ortak araştırma alanı olarak ortaya çıkan kavram, bu yönüyle çoklu bakış açısı gerektiren bir konudur. Kavram ilk ortaya atıldığı zamanlarda devamsızlık (absenteeism) kavramı ile karıştırılmış veya devamsızlığın tam zıttı olarak tanımlanmıştır. Ancak 1990’lı yıllara gelindiğinde işte var olmama durumu (presenteeism), günümüzde tartışılan anlamına benzer olarak sağlık ve verimlilik yazınında ele alınmaya başlanmıştır. Özellikle de 1990’lı yılların, kriz dönemlerine denk gelmesi ve işten çıkarılmaların çoğalması ile birlikte bireylerde iş güvensizliği yaşanmaya başlamıştır. Bireyler işlerini kaybetme korkusu ile katlanması zor olsa da uzun çalışma saatleri ve kötü şartlar altında çalışmaya devam etmiştir. Bu dönemlerde bireylerde görülen verimsizlik hali, araştırmaları işte var olmama durumuna (presenteeism) kadar götürmüştür.

İşte var olmama (presenteeism), günümüz iş dünyasında bireyler ve örgütler için çok sayıda olumsuz sonuç doğurabilecek bir sorundur. Özellikle de iş gücüne zihinsel olarak katılım sağlayan bireylerde bu davranışın yarattığı etkiler daha fazla görülebilir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), bireylerde verimsizlik yaratarak doğrudan çıktıya etki edebilir. Öte yandan bireylerde fiziksel ve psikolojik

birçok hasara neden olabilmektedir. Bireylerin genel sağlık durumlarını etkileyerek, hem bireye hem de örgüte zarar verebilmektedir. Ancak işte var olmama durumunun (presenteeism) tespiti, davranışın fazla soyut olması nedeniyle oldukça zordur. Bu da işte var olmama durumunun (presenteeism) örgütler için oldukça hassasiyet gerektiren bir konu olduğunu göstermektedir.

İşte var olmama durumu (presenteeism) Türkçe yazında sınırlı araştırmaya konu olmuştur. Bu nedenle tez çalışmamızda iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) ele alınmasının Türkçe yazın açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmamızın ilk bölümünde, işte var olmama durumunun (presenteeism) kavram olarak kökenine, tanımına ve örgütler için oluşturduğu maliyetlere değinilmektedir. Ardından işte var olmama durumunun (presenteeism) nedenleri, örgütsel nedenler ve bireysel nedenler şeklinde incelenmektedir. Örgütsel nedenler; kültür, yönetim biçimi, iş güvensizliği, ikame kolaylığı, iş yeri ilişkileri ve sosyal destek, iş yükü ve zaman baskısı ve son olarak da devamsızlık politikası olarak ele alınmaktadır. Çalışmanın bu kısmında işte var olmama durumuna (presenteeism) neden olan örgüt kaynaklı durumların tespitine dikkat çekilerek farkındalık oluşturulması amaçlamıştır. Bireysel nedenler ise; finansal durum, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve ebeveynlik durumu olarak incelenmektedir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) birey kaynaklı nedenleri daha çok bireylerin farkındalığını gerektiren nedenler olarak ele alınmış, ancak örgütler tarafından da bireylerin genel iyilik halinin incelenmesi gerekliliğine işaret edilmiştir.

İşte var olmama durumunun (presenteeism)' ölçümünün zor olması, bu konuda örgütlerin müdahale şanslarını kısıtlamıştır. Bu yüzden özellikle uluslararası düzeyde gerçekleştirilen literatür taraması ile daha önce kullanılan ölçüm araçlarından söz edilmiştir. Ancak bu ölçüm araçlarının işte var olmama durumunu (presenteeism) tam anlamıyla ölçüp ölçemediği kesin değildir. Bu yüzden daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüzde örgütler, iş yaşamında bireylerin verimliliğini artırmak aynı zamanda da onların genel iyilik hallerini sağlamak adına çalışmalar yapmaktadır. Ancak ne yazık ki işte var olmama (presenteeism) üzerine henüz tam bir farkındalık sağlanamamıştır. Bu çalışma konunun ihtiyaç duyduğu farkındalığı hem akademide hem de uygulamada yaratmayı amaçlamıştır.

Tez çalışmamızın ikinci bölümünde son dönemlerde oldukça dikkat çeken bir diğer kavram iş yaşam dengesi ele alınmaktadır. İlk kez 1970’lerde kullanılmış bir kavram olan iş yaşam dengesi; bireylerin iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki dengeli katılımı ifade etmektedir. İş-yaşam dengesinin kurulabilmesi için bireylerin her iki alana da en düşük seviyede rol çatışması ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak katılım sağlaması gereklidir.

İş-yaşam dengesi, endüstrinin gelişimi ile birlikte işte geçirilen zamanın giderek artması ve işin bireyin yaşamında merkez konuma gelmesiyle araştırılmaya başlanmıştır. Evden ve aileden giderek uzaklaşan birey, iş yaşamının taleplerini karşılamaktan özel yaşamına zaman ayıramamaya başlamıştır. Bu durum bireyin yaşam merkezinin sadece iş odaklı olmasına neden olmuştur. Özellikle de iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte bireyin hemen hemen her yerden ulaşılabilir olması, iş yaşamını diğer tüm alanlara taşımıştır. Birey özel yaşamından gelen taleplere cevap veremeyip katılım sağlayamadıkça daha çok mutsuzlaşmaya başlamıştır. Bireyin iş ve özel yaşamı arasındaki dengesizlik, uzun vadede psikolojik ve fiziksel iyilik haline yansiyarak olumsuz sonuçlar doğurmaya başlamıştır. Dengenin sağlanamaması, bireylerde verimsizlik yaratarak örgüte zarar vermeye başlamıştır. Başka bir deyişle iş ve özel yaşam arasındaki dengesizlik örgütlere önemli maliyetler oluşturmaya başlamıştır. Öte yandan iş yaşam dengesinin sadece maddi boyutuyla değil sosyal sorumluluk boyutuyla da ele alınması gereklidir. İş-yaşam dengesini kuramamak, bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını etkilerken ikili ilişkilerine de zarar verebilir. Bireylerin stres ve mutsuzlukluk seviyesini artırarak sağlıklı ve mutlu toplumların oluşumunu engelleyebilir. Bu yüzden iş yaşam dengesi çalışmalarının birçok açıdan ele alınması önemli görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde öncelikli olarak iş yaşam dengesinin tanımı ve önemi ele alınmaktadır. Ardından iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik literatürde sık karşılaşılan teorilerden bahsedilmektedir. Bu teoriler; Telafi Teorisi, Taşma Teorisi, Bölünme Teorisi, Araçsallık Teorisi, Çatışma Teorisi ve Sınır Teorisi olarak incelenmektedir. Ardından iş yaşam dengesinin belirleyicileri; örgütsel faktörler, bireysel faktörler, öznel ve nesnel göstergeler olarak açıklanmaya çalışılmıştır. İlerleyen kısımlarda ise iş yaşam dengesizliğinin sonuçları; bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki farklı kısımda ele alınmıştır. Ardından iş yaşam dengesini

ölçmede kullanılan ölçek çalışmaları incelenmiştir. Son olarak daha sonra tez çalışmasının sonuçları ile karşılaştırmak amacıyla literatürde işte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar incelenmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son kısmında gerçekleştirilen araştırmaya yer verilmiştir. Bu bölümde, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik alan araştırması sunulmuştur. Bir kamu kurumunda 274 katılımcı ile yapılan araştırmada, ilk olarak iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) var olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Ardından bireylerin kendilerini iyi hissetmemelerine rağmen işe gitmelerinin ardında yatan nedenler irdelenmiştir. İşte var olmama durumunun hastalık dışındaki nedenlerden de kaynaklanabileceği düşünülerek, katılımcılara mesai saatleri içerisinde kişisel aktivitelere ne kadar zama ayırdıkları sorulmuştur. İşte var olmama durumunun (presenteeism) puanları ölçülmüş ve tüm demografik değişkenler göre farklılıkları incelenmiştir. Daha sonra bireylerin iş yaşam dengesi puanları ölçülmüş ve tüm demografik değişkenlere göre farklılıkları incelenmiştir. Son olarak ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, ilgili literatür ışığında tartışılmış ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU

1.1. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA KAVRAMININ KÖKENİ

İş yaşamında var olmama durumuna (presenteeism) ilgi coğrafi açıdan iki kaynaktan ortaya çıkmıştır. Araştırmalar Avrupa ve Amerika’da farklı referans noktaları ile ele alınmıştır. Birleşik Krallık ve Avrupa’da yönetim, epidemiyoloji ve meslek sağlığı dalındaki bilim insanları iş yaşamında var olmama durumuna; küçülmelerden dolayı yaşanan iş güvensizliğini, yeniden yapılanma dönemlerinde aşırı devamlılık beklentisiyle oluşan stres ve hastalıkları göz önünde bulundurarak yaklaşmıştır. Amerika’daki bilim insanları ve danışmanlar ise tıbbi durumların iş üretkenliğine olan etkisini göz önünde bulundurarak inceleme yapmışlardır. Amerika’da araştırılan iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) daha çok işte var olan ancak çalışmayan, en azından tam kapasite ile çalışmayan kişiler baz alınarak incelenmiştir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) nedenleri hesaba katılmadan üretkenlik üzerindeki sonuçları değerlendirilerek incelenmiştir. Avrupa ve Birleşik Krallık’da ise iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sıklığı iş güvensizliği gibi hayati olumsuz koşulların bir yansıması olarak ele alınmıştır. Daha açık bir ifade ile iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) Avrupa’da çeşitli nedenlerle ortaya çıkan ve çalışana olumsuz yansıyan bir durum olarak incelenirken, Amerika’da nedenleri dikkate alınmadan üretkenlik kaybı gibi nihai sonuçlar üzerinden incelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında her iki yaklaşımda mantığa uygun olmasına karşın Avrupa’da yapılan araştırmaların o dönem için daha sağlam temellere dayandığı söylenebilmektedir.

İş yaşamında tartışılan ve üzerinde araştırmalar yapılan iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism), bir kavram olarak ilk defa 1892 yılında Oxford İngilizce Sözlüğünde yer aldığını Mark Twain “The American Claimant” adlı kitabında bahsetmiştir. 1970’li yıllara gelindiğinde, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), devamsızlık (absenteeism) kavramıyla hemen hemen aynı anlamda veya tam zıt olarak işi hiç aksatmamak ve devamsızlık yapmamak anlamlarında

kullanıldıysa da 1980’lerden itibaren kavramlar arası farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır (Johns, 2010: 520).

1990’lı yılların ortalarına gelindiğinde, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ilk kez sağlık ve verimlilik yazınına katkı veren örgütsel psikolog Carry Cooper (1996) tarafından incelenmeye başlanmıştır. Cooper (1996) yaptığı çalışmalarda iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism); bireylerin olması gereken mesai saatlerinin üzerinde çalışması ya da çalışıyor gibi görünmesi olarak tanımlamaktadır (aktaran Murray ve Cooper, 2018: 5). Cooper’ın iş yaşamında var olmama durumuna (presenteeism) yaklaşımındaki en temel neden 1990’lı yılların genel bir ekonomik durgunluk dönemi olması ve bu dönemde işletmelerin küçülmelere giderek, çalışanları işten çıkarması olmuştur. İş güvencesinin olmadığı bir ortamda ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) doğmuştur. Simpson (1998: 38) ‘a göre ise örgütlerdeki iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), uzun saatler çalışarak sürekli fazla mesai yapma hali olarak yorumlanmıştır. Fazla mesai kavramı 1990’lı yıllarda çalışanlar için zorunlu hale gelmiş ve iş yerinde bulunulan ek saatler için ödeme söz konusu olmamıştır. Dönemin kötü şartlarına rağmen bireyler, işsiz kalma korkusu, finansal kaygılar gibi sebeplerle bulundukları olumsuz koşullarda kalmayı kabul etmişlerdir (Aronsson vd., 2000: 503). Dolayısıyla o dönemlerde iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), çalışanların normalden çok daha fazla süre çalışmaları ve bu nedenle bir takım sorunlar yaşamaları iken günümüzde fazla saatler çalışma başlı başına işte var olamama (presenteeism) nedeni olarak değerlendirilebilir. Özellikle de zihinsel katılımın yoğun olduğu günümüz bilgi ekonomisinde, bilgi işçilerinin varlığı ve bu grubun beden gücüyle iş gücüne katılan gruplara göre daha fazla işte var olmama durumunu yaşama ihtimali konuya dikkati daha da arttırmıştır. İngilizce “presenteeism” sözcüğü ile ifade edilen işte var olamama kavramının kökü ise var olma, mevcut bulunma anlamına gelen “presence” sözcüğünden türetilmiştir. “Presence”in kelime anlamı ise, hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüşüdür. Kelime anlamından yola çıkarak presenteeism’in görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar presenteeism’i tam olarak ifade edebilecek Türkçe kelime arayışı sürse de, işte var ol(ama)ma kelimesini bu durum için kullanmak mümkün gözükmemektedir. Çünkü

var ol(ama)ma kavramı, çalışanların çalışma yaşamında fiziken yer alırken, fiilen yer alamama sorununa işaret etmektedir (Çiftçi, 2010: 155).

Ancak araştırmacıların henüz tam olarak fikir birliğine varmayışı ve Türkçe kaynaklarda konuyla ilgili araştırmaların sınırlı oluşu tam bir tanım ve teori geliştirmek için yetersiz görülmektedir.

1.2. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN TANIMI, ÖNEMİ VE MALİYETİ

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), günümüz akademik ve iş dünyasında tartışılan hali ile örgütsel psikolog Carry Cooper tarafından daha açık bir tanıma kavuşmuştur. Cooper'a (1996) göre iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulundukları ancak tam kapasite ile orada olmadıkları zamanlarda meydana gelmektedir (aktaran Murray ve Cooper, 2018: 6). Başka bir deyişle, bireylerin iş yerinde bulunmalarına rağmen fiziksel ya da psikolojik sağlık sorunları sebebiyle tam performans ile çalışamama durumlarıdır. Aronsson ve Gustafsson (2005: 959) 'a göre ise bireylerin işlerinden uzak kalarak dinlenmeleri gereken zamanlarda işe gelmeye devam etmeleri durumudur.

Hastayken işe gelmeye devam eden çalışanlar, iş yerinde hastalık şikâyetleri ile ilgilenirken gerekli dikkat ve performansı işlerine veremedikleri için verimlilik kaybı yaşanma ihtimali yüksek görülmektedir (Biron vd., 2006: 26). Hemp (2004) iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen hastalık, yaralanma ya da başka nedenlerden dolayı tam performans ile çalışamamaları durumu olarak tanımlamıştır (aktaran D'Abate ve Eddy, 2007: 361). Smith (1970) iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) devamsızlığın aksine işe katılım olarak tanımlamıştır. Canfield (1995) ise benzer bir şekilde tam katılım sağlama (devamsızlık göstermeme) olarak tanımlamıştır (aktaran Johns, 2010: 521). İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) kendisiyle çok karıştırılan absenteeism (devamsızlık) ile işte var olma durumunun bir kombinasyonudur. Öyle ki çalışan iş yerindedir ancak zihni herhangi bir nedenden dolayı orada değildir; başka bir deyişle çalışan zihinsel olarak devamsızdır (D'Abate ve Eddy, 2007: 361). Evans (2004: 7) iş yaşamında var olmama durumunu

(presenteeism), bireyin hastalık ya da yaralanma gibi zamanlarda işe gitmeye devam etmesiyle oluşan performans düşüklüğü olarak yorumlamıştır. Bireyin performans düşüklüğü ile çalışması yerine, hasta olduğu zamanları daha sonra telafi etmesini önermiştir. Dew (2005: 2274) iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) hastalık ve yaralanmalara rağmen işe gelmeye devam etme olarak tanımlamıştır. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) araştırmalarının, hasta çalışan sayısının artmasının ardından devamsızlığın da artmasıyla incelenmeye başlandığını ifade etmiştir. Özellikle de iş yeri kaynaklı rahatsızlıkların önüne geçilmeye çalışıldığına ve aynı zamanda çalışan sağlık maliyetlerinin düşürülmesinin amaçlandığına vurgu yapmıştır. Böylece devamsızlığın bazı zamanlar çalışanlar için bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaya başlanmıştır (Aronsson vd., 2000: 503). İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) yazında daha çok bireyin fiziksel sağlık problemleri nedeniyle iş yerine ve görevlerine tam katılım sağlayamama durumu gibi araştırılmıştır. Günümüzde ise iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sadece fiziksel sağlık problemleri ile değil daha geniş bir bakış açısı ile incelenmesi gerektiği görüşü yaygındır (Murray ve Cooper, 2018: 5). Bireyin zihni, hastalık ya da herhangi bir nedenden ötürü orada olmadığına birey; çalışıyormuş gibi gözüke de görevlerine tam olarak katılım sağlayamıyor olabilir. Bu durum bireylerde performans düşüklüğü alarmı verebilirken, işletmeler için zaman ve maliyet kaybına yol açabilir. Kivimäki vd. (2005: 101), İngiliz inşaat sektöründe çalışan 5071 erkek çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların %17'sinin son üç yılda hasta oldukları halde hiç izin almadan işe gelmeye devam ettiklerini gözlemlemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism), bireyin hasta olduğu halde hastalık izni almaması olarak tanımlamışlardır. Zamanında istirahat edilmemesinin ileride uzun vadeli başka hastalıklara yol açabileceği uyarısında bulunmuşlardır. Ayrıca geniş bir bakış açısı ile bakarak işte var olmamanın, bireyleri psikolojik olarak da olumsuz etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. (Kivimäki vd. , 2005: 100). Hummer vd. (2002: 40) ise işte var olmama halini, bireylerin hastalık, stres ya da herhangi bir nedenden dolayı normale göre daha az verimlilik ile çalıştığı durumlar olarak tanımlamıştır. İşte var olmama durumunun sadece bireyin hastalığından kaynaklanmayabileceğini, evde hasta bir aile üyesinin varlığının ya da finansal problemlerin de görevlere odaklanmayı zorlaştırabileceğini savunmuştur. Böylece

bireylerin özel yaşamlarından kaynaklanan, hastalık dışındaki problemlere de dikkat çekerek iş yaşam dengesine kapı aralamıştır. Ayrıca örgütü bir bütün olarak görerek, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sadece bireye değil bütün çalışma arkadaşlarına, üretim süreçlerine, hizmete ve müşterilere de olumsuz etki yaratabileceğini ifade etmiştir. Bahsedilenlerin ışığında iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) sadece verim veya maliyet kaybı olarak değerlendirmek yeterli görülmemektedir.

Literatürde çoğunlukla “sağlıksız hissetmeye rağmen işe gitmek” tanımı kabul görmüştür. Çünkü iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) yoğun olarak örgütsel sağlık bilimciler tarafından incelenen bir konu olmuştur. Ancak henüz tam olarak fikir birliğine varılmış bir tanım söz konusu değildir. Ayrıca kavramın ölçümünde yaşanan sıkıntılar ve neden olduğu verimlilik kaybının tam olarak hesaplanamaması da iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) tam olarak teorileşmemesine ve nispeten yeni bir araştırma alanı olarak kalmasına neden olmaktadır. Ancak işte var olmama durumunun (presenteeism) bireyin kendini sağlıklı ya da çalışmaya elverişli hissetmediği zamanlarda ortaya çıktığı açıktır ve bu durum referans alınarak araştırmaya başlanabilir. Bireylerin yaşadığı fiziksel veya psikolojik tüm rahatsızlıkların, iş yerine taşınmasının verimliliği etkileyebileceği ve önemli maliyet kalemleri yaratabileceği gözlenebilir. Öyle ki Employers Health Coalitions of Tampa Florida tarafından yapılan bir araştırmaya göre iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) devamsızlığa kıyasla işletmelere 7.5 kat daha fazla verimlilik ve maliyet kaybı yarattığı bulunmuştur (aktaran Hummer vd., 2002: 40). Edington ve Burton (2003) tarafından yapılan çalışmaya göre ise devamsızlıkların ilaç ve hastane masrafları toplam sağlık maliyetlerinin %40’ını oluştururken, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) toplam sağlık maliyetlerinin yaklaşık %60’ını oluşturmaktadır.

Kristensen (1991) bütün bu maliyetlere katlanmaktansa, çalışanların yenilenmek ve iyileşmek adına kısa süreli devamsızlıklar yapmalarını önermiştir (aktaran Biron vd., 2006: 28). Bireylere kendilerini toparlamaları için zaman tanımak, hastalıklarıyla mücadele etmelerine olanak vererek tam performans ile çalışmaya dönmelerini sağlayabilir. Çalışanlara izin vermek işletmeler için de daha verimli ve daha az maliyetli olabilir. Çünkü hasta bir bireyin, dinlenmeden çalışması var olan

hastalığının ilerlemesine, işinin başındayken hata yapmasına ya da tam performans gösterememesine neden olabilir. Bireyin yeteri kadar dinlenememesi ileride daha uzun süreli izinlere neden olabilir. Bergström vd. (2009) yaptıkları çalışmada iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) gelecekteki sağlık riskleri açısından büyük önem taşıdığı ve ilerleyen zamanlarda çalışanların 30 günlere ulaşan devamsızlık kullanmalarına neden olabileceği sonucuna varmışlardır (aktaran Lu vd., 2013: 408). Ayrıca hasta halde işe gelmek diğer çalışanlar ve müşteriler için de olumsuzluk yaratabilir. Örneğin hastane gibi çalışma ortamlarında, hasta bir çalışanın, hastalığını çalışma arkadaşlarına ya da diğer hastalara bulaştırması tehlikeli olabilir. Ancak bu durum işin türüne göre değişiklik gösterebilir. Örneğin bir saha gazetecisi her gün çalışma arkadaşlarıyla iletişim içine girmediği için hastalığın bulaşma riski daha düşük olabilir. Öte yandan hasta bir çalışan ile iş kazalarının yaşanma olasılığı da yüksek olabilir (Böckerman, 2018: 9). İşletmeler hastalıklarla mücadele etmede devamsızlık politikalarını oluştururken mutlaka işte var olmama durumunu göz önüne almalıdır. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) işletmeler için kimi zaman devamsızlıktan daha fazla problem yaratabilir. İşte var olmama üzerine çalışmalar yapan araştırmacılar hastayken işe gelmenin daha maliyetli ve üretkenlik açısından daha zararlı olabileceğini savunmuşlardır (Wang vd., 2003; Stewart vd., 2003).

Yapılan araştırmalar ve elde edilen bulgulardan da anlaşılacağı üzere işte var olmama durumu işletmeler için oldukça ciddi bir sorundur. Bu yüzden iş yerindeki zihinsel devamsızlık ile mücadelede işletmeler her geçen gün daha çok bilinçlenmelidir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) tam maliyetinin hesaplanması nispeten güçtür. Çünkü oluşturduğu birçok gizli maliyet de mevcuttur. Ayrıca işte var olmama durumunun (presenteeism) saptanması ve ölçülmesi devamsızlık kadar kolay değildir.

İş yaşamında var olmama durumu kendini yaygın olarak astım, migren, alerji, kalp rahatsızlıkları, fitik, eklem, boyun ve sırt ağrıları gibi fiziksel rahatsızlıklar ile birlikte göstermektedir. Ancak işte var olmama durumu (presenteeism) sadece fiziksel sağlık boyutu ile değil zihinsel sağlık boyutu ile de öne çıkmalıdır. Bireylerin çalıştıkları ortamlarla ya da özel yaşamları ile ilgili problemleri de işte var olmama durumunun (presenteeism) yaşanmasına neden olabilmektedir. Stres, depresyon, anksiyete gibi birçok psikolojik problem bireylerin işte var olamamalarına neden

olabilmektedir. Stewart vd. (2003: 3141) tarafından yapılan çalışmada, verimlilik kayıplarının %81'inin depresyon kaynaklı olduğu saptanmıştır. Depresyon özellikle de çalışan bireylerde yaygın olarak görülebilir. Buna göre çalışanların iş ya da iş dışı herhangi bir nedenden depresyona girmeleri ve performanslarının düşmesi olasıdır. Her ne kadar yaygın bir durum da olsa yaşanan depresyonun saptanması ya da tedavisi işletmeler ve özellikle de insan kaynakları departmanları için zorlayıcı olabilmektedir. Depresyonda olan ya da depresyona yatkın çalışanlar, kişilik testleri, psikolojik sağlık ölçümleri gibi ölçümlerle örgütlere ipucu verebilmektedir. Böylece işte var olmama durumu henüz yaşanmadan ya da ilk evrelerindeyken müdahale etmek mümkün olabilir.

Daha önceki araştırmalarda ruhsal bunalımın yanında ruhsal gerilim gibi psikolojik problemler de iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile ilgili bulunmuştur (Riedel vd., 2009: 288; Van de Huevel vd., 2010: 335). Ayrıca 2012 yılında Portekiz'de 281 öğretmen üzerinde yapılan bir çalışmada işte var olmama (presenteeism) ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Ferreira ve Martinez, 2012: 4387). Benzer bir şekilde 2009'da Danimarka'da hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada işte var olmama durumunun, kendine yabancılaşma durumunu arttırdığı ve tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır (Demeroite vd., 2008: 62). Öte yandan işte var olmama durumu fiziksel sağlık sorunları nedeniyle yaşansa bile hasta halde işe gelmek, bireyleri psikolojik olarak da olumsuz etkileyebilir. Conway vd. (2014: 598) hastayken işe gelmenin depresyonu arttırdığını gözlemlemiştir. Senderson vd. (2006: 73) iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) ölçen ölçekleri inceledikleri çalışmada işte var olmama durumunun absenteeism'e (devamsızlık) göre depresyon ve anksiyete ile daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Bu çalışma açıkça göstermektedir ki bazı zamanlarda çalışanlara yenilenmeleri için verilecek zamanlar işletmeler için daha yararlı olabilir. Ayrıca devamsızlık politikaları üzerine yapılan çalışmalar ve örgüt kültürü de işte var olmama durumunun bütün etkileri göz önünde bulundurularak oluşturulmalıdır. Örneğin İngiltere'de çalışan nüfusun her yıl 175 milyon günü hastalık dolasıyla kayıptır. Kayıp günlerin 70 milyonu ise (yaklaşık olarak %40) psikolojik sağlık problemleri ile ilgilidir (aktaran Cooper ve Dewe, 2008: 522).

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) neden olduğu diğer bir yaygın durum ise ruhsal gerilimdir. Ruhsal gerilim iş yaşamının kaçınılmaz bir parçası olarak gözükmemektedir. Çalışanların, yoğun çalışma koşullarında ve uzun mesai saatlerinde ruhsal gerilim yaşaması sık karşılaşılan bir durum olabilmektedir. Baker ve McClearn (2010) tarafından yapılan çalışmada işte var olmama durumunu yaşayan çalışanların, işlerini en gergin bulan ve bu nedenle işlerinden tatmin olmayan çalışanlar olduğu görülmüştür (aktaran Cooper ve Lu, 2016: 220). Aslında verilmek istenen mesaj oldukça basittir, sağlıklı bir çalışan ile yapılan iş ve çıktı daha sağlıklı olabilir. Bu açıdan işletmelerin çalışanlarının sağlık durumlarını ön plana çıkarmaları faydalı olabilir. Böylece işin süreçleri ve çıktının kalitesi, sağlıklı iş gücü ile desteklenebilir. İşletmeler işte var olmama durumuna farkındalık sağlamadıkları sürece uzun vadeli tehlikelere hazır olmalılardır. Baker-McClearn vd. (2010) dokuz farklı organizasyonda yürüttükleri çalışmada, bireylere neden hastayken işe geldiklerini sormuşlar ve sıklıkla karşılaştıkları yanıtları tartışmışlardır. Bu yanıtlar; “Benim dışında kimse bu işi yapamaz”, “Profesyonel kariyerime sadakat”, “Şirketime ve iş arkadaşlarıma olan yükümlüğüm” olarak önceliklendirilmiştir (aktaran Lin ve Cooper, 2013: 408). Bireylerden alınan bu yanıtlar birçok işletme için olumlu gibi yorumlansa da bu tip bağılıklar çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını zorlayarak onlara uzun vadeli hasarlar verebilir.

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), “hasta çalışan” sorununun ötesinde bir sorundur ve çoklu bakış açısı gerektirir. Çoğu çalışmada, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), maddi maliyet yanı sıra ön plana çıkmıştır. Ancak işte var olmama durumunun davranışsal boyutuyla gelen ve araştırmaya değer maddi olmayan maliyetleri de vardır. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) bireylerin genel iyilik halleri (well-being) ile ilgilidir. Genel iyilik hali bireyin fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olduğu ve iyi hissettiği halidir (Ryff ve Singer, 1998: 2). Hastayken işe gitme davranışı incelenirken zihinsel ve psikolojik sağlık hali de göz önünde bulundurulmalıdır. İşte var olmama durumunun (presenteeism) davranışsal boyutunun incelenmesi zor olsa da insan sermayesine yapılan yatırımların ve iyileştirmelerin, çıktının kalitesini arttıracığı söylenebilir. Bir çalışanın işte var olamamasının altında yatan birçok neden olabilir. Bunların birçoğu fiziksel sağlık problemleri yerine psikolojik sağlık problemleri veya örgüt kaynaklı problemler

olabilir. Health Enhancement Resaearch Organization (HERO) tarafından 2013 yılında yapılan araştırmada boyun ağrısı, sırt ağrısı, astım gibi rahatsızlıkların, işte var olmama durumunun en çok karşılaşılan sebepleri arasında olduğu keşfedilmekle beraber depresyon yüksek oranla artış gösteren diğer bir rahatsızlık olarak bulunmuştur (aktaran Miraglia ve Johns, 2018: 15).

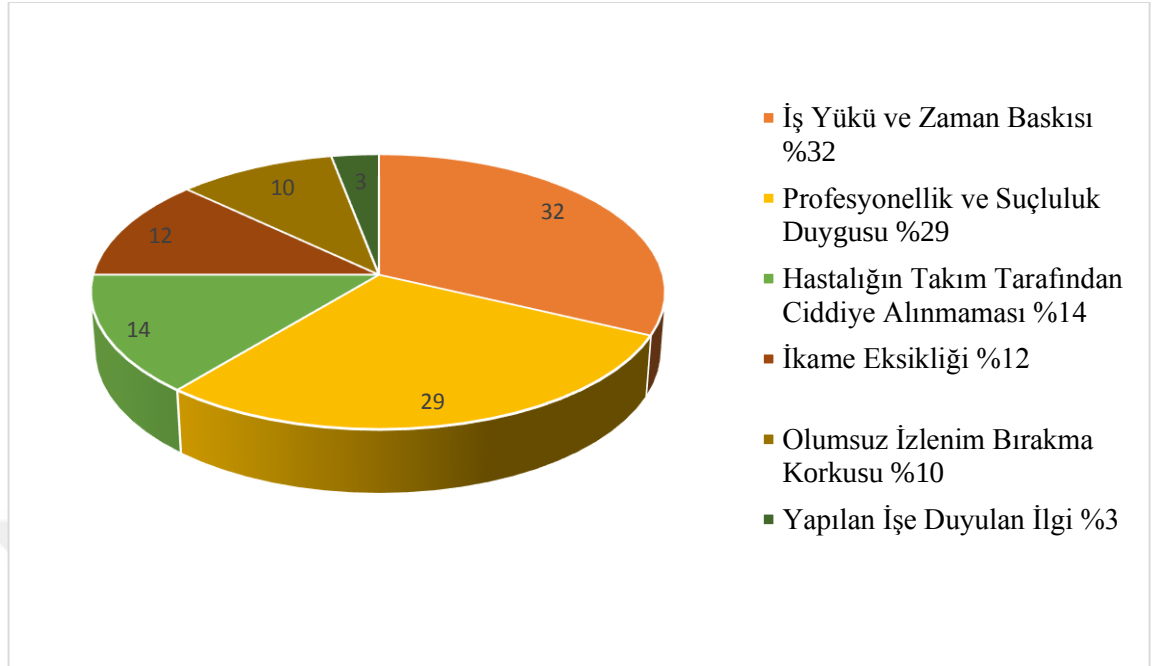
Çalışmanın sonraki kısmında iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) nedenleri üzerinde durulmaktadır:

1.3. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN NEDENLERİ

Daha önce yapılan birçok akademik araştırmanın da desteklediği gibi çalışanlar çeşitli nedenler ile hasta halde işe gelmeyi tercih edebilmektedir (Wang vd., 2010; vd., 2005; Hansen ve Andersen, 2008; Lin ve Cooper, 2013; Ferreira ve Martinez, 2012; Caverley vd., 2007; Böckerman ve Laukkanen, 2009). Bireylerin kendilerini iyi hissetmedikleri ve dinlenmeye ihtiyaç duydukları halde neden işe gitmeyi tercih ettikleri açıklığa kavuşturulmalıdır. Elbette ki bireylerin işe hasta halde gitmek ya da evde kalmak üzerine karar verebilme özgürlüğü vardır. Ancak gerek örgüt kaynaklı gerekse birey kaynaklı nedenler çalışanın işte var olmama durumunu yaşamasına neden olabilmektedir.

Hansen ve Andersen (2008: 956) çalışanların hastayken işe gitme kararını almalarında örgüt kaynaklı nedenlerin daha çok etkili olduğunu gözlemlemiştir. Biron vd. (2006: 34) ise bireylerin işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşamalarının nedenlerini daha detaylı bir şekilde sorgulamışlardır. Araştırmanın sonucunda tespit edilen nedenler Şekil 1’de yer almaktadır.

Şekil 1: İşte Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Nedenleri



Kaynak: Biron vd.,2006: 34

Şekil 1 de işte var olmama durumunun (presenteeism) nedenleri, katılımcıların anket sorularına verdikleri cevaplara göre yüzdelik dilimlere ayrılmıştır. Bunlar; yüzdelik büyüklüklerine göre iş yükü ve zaman baskısı, profesyonellik ve suçluluk duygusu, hastalığın takım tarafından ciddiye alınmaması, ikame eksikliği, olumsuz izlenim bırakma korkusu ve yapılan işe duyulan ilgi olarak sıralanabilir. Ancak çalışmada, işte var olmamanın nedenleri, kaynağına göre ayrılmamıştır. Çalışanların hastayken işe gelmelerine neden olan faktörler; örgütsel nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere iki ana grupta incelenebilmektedir. Daha önce yapılan araştırmalardan yola çıkılarak, örgütsel nedenleri; kültür, yönetim biçimi, iş güvensizliği, ikame kolaylığı, iş yeri ilişkileri ve sosyal destek, zaman baskısı, yetersiz kaynaklar ve devamsızlık politikası olarak ele almak mümkündür. Bireysel nedenler ise finansal durum, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve ebeveynlik durumu olarak incelenebilmektedir (Aronsson ve Gustafsson, 2005; Dew vd., 2005; Johns, 2010; Hansen ve Andersen, 2008; Lin ve Cooper, 2013; Bierla vd., 2013; Caverley vd., 2007; Cullen ve Mclaughlin, 2006). Bu ayrımın sebebi çalışanların işte var olamama nedenlerini, ana kaynağına inerek bulmak ve buna uygun çözüm önerileri geliştirebilmektir. Örneğin katı devamsızlık politikası veya fazla iş yükü, örgütlerin

odaklanması gereken daha makro düzeyde bir bakış açısını gerektirirken, bireyin depresyona yatkınlığı ya da işkoliklik davranışı örgüt açısından kısmen sınırlı müdahale alanına sahiptir ve daha çok bireyin farkındalığını gerektirir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) nedenlerini doğru saptayabilmek, onu çözüme kavuşturmak açısından oldukça önemlidir. Ancak yine de iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) nedenlerini net çizgiler ile ayırmak zordur. Çünkü işte var olamama durumunun nedeni bazen bu durumun sonucu olabilirken, bazen de durumun sonucu, neden olarak karşımıza çıkabilmektedir. Örneğin psikolojik rahatsızlıklar kimi zaman işte var olmamaya (presenteeism) sebep olurken kimi zaman işte var olmamanın uzun vadeli bir sonucu olabilmektedir.

Aşağıda iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) nedenleri örgütsel nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere sınıflandırılarak açıklanmaktadır:

1.3.1. Örgütsel Nedenler

Bireyin içinde bulunduğu örgütün özellikleri, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) daha sık görülmesine neden olabilmektedir. Örgüt kaynaklı nedenler; kurum kültürü, yönetim biçimi, iş güvensizliği, ikame kolaylığı, iş yeri ilişkileri ve sosyal destek, zaman baskısı, yetersiz kaynaklar ve devamsızlık politikası, olarak sınıflandırılabilir.

1.3.1.1. Kültür

Örgüt kültürü bireylerin davranışları üzerinde kontrol gücü olan ortak değerler bütünüdür. Bir örgüt için en etkili güç kaynaklarından biridir. Örgüt kültürü örgüt üyelerinin nasıl davranmaları gerektiğini öğretirken, örgüt üyeleri arasında ortak bir dil, algılama, düşünme ve duygudaşlık oluşturarak onları sosyalleştirmektedir (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 596). Kültür konusu işte var olmama (presenteeism) nedenlerini açıklamada oldukça önemli bir yere sahiptir. Çalışanların hasta oldukları halde neden işe geldikleri sorusunun cevabını örgüt kültürüne bakarak incelemek olasıdır. Örneğin İrlanda'da otel yöneticileri üzerinde yapılan işte var olmama (presenteeism) araştırmasında, odak grup görüşmelerine katılan yöneticiler, hasta olsalar bile işe

geldiklerini ve hastayken çalışmanın örgüt kültürünün bir parçası haline geldiğini ifade etmişlerdir (Cullen ve McLaughlin, 2006: 513)

Grinyer ve Singelton (2000: 16) tarafından yapılan çalışmada ise bireyler, hastayken işe gitme nedenlerini, baskıcı örgüt kültürüne sahip olan örgütlerde kendilerini ve izin nedenlerini ifade etmede yaşanan zorluklara dayandırarak açıklamışlardır. Bu yüzden örgüt kültürünün çalışanlar üzerinde oluşturduğu algı çok önemlidir. Oluşan normlar, psikolojik kontratlar ve diğer takım üyelerinin devamsızlık konusundaki davranışları, çalışanların hastayken işe gidip gitmeme kararları üzerinde doğrudan etkili olabilir. Örneğin bazı örgütlerde işe hasta halde gitme davranışı takdir alabilirken, bazı örgütlerde personel yetersizliği gibi nedenlerden mecburi bir davranış olarak görülebilmektedir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) örgütlere göre değişkenlik göstermesi, örgütlerin kültürleri aracılığı ile çalışanlarına verdikleri mesajlarla ilgilidir. Örneğin, İngiltere’de yöneticiler üzerine çalışma yapan Simpson (1998: 44) bazı işletmelerde çalışanlar arasında rekabetçi işte var olmama (presenteeism) kültürünün baskın olduğuna dair kanıtlar bulmuştur. Bu kültüre sahip işletmelerde daha uzun saatler işte kalmak ya da hastayken işe gelmek bir performans göstergesi olarak görülebilmektedir. Öyle ki bu tip örgütler, çalışanlarından uzun mesai saatleri, yorucu iş seyahatleri, boş zamanlarından feragat etme veya hastayken işe gelme gibi taleplerde bulunabilmektedir.

Öte yandan içinde bulunulan kültüre göre Johns (2010: 533) işte var olmama durumunun (presenteeism) bir örgütsel vatandaşlık olarak görülüp takdir edilebileceğini savunmuştur. Çünkü kişilik özelliklerine ya da örgüt kültürüne göre değişebilmekle beraber birçok çalışan, hastayken işe gelmeyi şirketine olan bağlılığını göstermek adına bir fırsat olarak görebilmektedir.

1.3.1.2. Yönetim Biçimi

Örgütlerin yönetimi, hangi tip örgütlerde hangi tip yönetici ve liderlerin etkili olduğu konusu üzerine yıllardır çalışılmaktadır. Yönetim biçimi işletmenin nihai amacı olan kar sağlama üzerinde doğrudan etkilidir. Çünkü doğru yönetim biçimi ile insan kaynağını verimli hale getirmek daha olasıdır. İşletmelerin yönetim politikaları, insan kaynağına bakış açısı ve oluşturduğu atmosfer çıktının kalitesine etki edebilir. İş

yaşamında var olmamak yani görevlere tam katılım sağlayamamak insan kaynağının doğrudan verimliliğini ve üretkenliğini etkileyen bir durum olarak özellikle üst yönetimin farkındalığına ihtiyaç duyan bir konudur. Wang vd. (2010: 838) tarafından yapılan araştırmada, yöneticileri ile iletişim kuramayan ve yeterli desteği göremeyen çalışanların diğerlerine göre daha çok işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadığı gözlemlenmiştir.

Örgüt içerisinde açık ve pozitif iletişimin oluşmasında lider tiplerinin ve davranışlarının etkileri güçlüdür. Öyle ki takipçileri ile pozitif ilişkiler kuran liderler sorunları erken gören ve müdahale edebilenlerdir. Etkili ve açık iletişime sahip liderlerin bulunduğu örgütlerde iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) yaşayan bireylerin sıklığı daha az olabilir. Örneğin Dew vd. (2005: 2280) tarafından yapılan çalışmada, üslupları sert olan yöneticilerle çalışanların daha fazla işte var olmadığı (presenteeism) tespit edilmiştir. Bu tip çalışma ortamlarında fiziksel ya da zihinsel rahatsızlıklarla boğuşan çalışanların, işte var olmama eğilimlerinin daha çok olması şaşırtıcı olmayabilir.

1.3.1.3 İş Güvensizliği

Ekonomik iniş çıkışlar, rekabetçi iş ortamı ve küçülmeler, modern toplumun öncelikli stres kaynağı olmuştur. Bu tip ortamlarda bireyler iş güvensizliğini daha çok hissedebilirler. Genellikle iş güvenliği denildiğinde akla ilk gelen, çalışanlar için fiziksel koşulların iyileştirilmesi ve iş kazalarının önlenmesidir. Ancak iş güvenliği aynı zamanda psikolojik olarak da sağlanmalıdır. Kendini örgüt içerisinde psikolojik olarak güvende hissetmeyen çalışanlar, o örgüt için verimli olamayabilir. İş güvensizliği, bireyin işini kaybetme olasılığının yüksek olduğu ya da çalışan tarafından öyle algılandığı durumları ifade etmektedir (Ma vd., 2018: 30).

Çalışanlar işsiz kalma korkusu ile işgücüne katılamayacak durumda bile işe gelebilir ve tam olmayan kapasite ile çalışabilirler. Virtanen (1994: 399) tarafından yapılan araştırmada iş güvensizliği ile iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) arasında ilişkili bulunmuştur. İş güvensizliği ve iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) araştırıldığı başka bir çalışmada ise iş güvensizliğinin işte var olmamayı arttırdığı sonucuna varılmıştır (Caverley vd., 2007:

314). Ancak genel varsayım iş güvensizliği nedeniyle en çok kadrosuz ve geçici çalışanların işte var olmama durumunu yaşadığıdır (Johns, 2010: 525). Yapılan bir araştırmada sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışanlara oranla daha az devamsızlık yaptığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca araştırmanın bulgularına göre sözleşmeli çalışanlar, devamsızlık yapmadıkları için işte var olmama durumunu daha çok yaşamaktadırlar (Bierla vd., 2013: 1546).

1.3.1.4 İkame Kolaylığı

İkame kolaylığı, bir çalışanın devamsızlık yaparak kaçırdığı günler için telafinin gerekli olmadığı durumları anlatır. Çalışan izin aldığı anda kendisinin yerine işlerine bakabilecek bir takım arkadaşı ya da destek çalışan olduğunu bildiğinde ikame kolaylığına sahip olabilir. Örgüt içerisinde ikame kolaylığına sahip olmayan çalışanların işte var olmama durumunu (presenteeism) daha çok yaşama olasılıkları daha yüksek olabilir. Başka bir ifadeyle çalışanlar, devamsızlığın ardından işe döndüğünde tamamlanmamış iş yığınları ile karşılaşacaklarını tahmin ederek hasta halde işe gelmeye ve görevlere odaklanmaya eğilimli olabilirler (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 960).

Aronsson ve Gustafsson (2005: 962) ikame zorluğu yaşayan çalışanların daha çok hastayken işe geldiklerini ve işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıklarını gözlemlemişlerdir. Bu durum çalışan azlığından, yüksek ihtisas gerektiren konulardan veya katı görev ayrımlarından kaynaklanabilmektedir. Özellikle bazı işlerde, yapılan işin gerektirdiği bilgi ve yetkinliğin yaygın olmayışı, bu tip işlerde çalışanların daha çok ikame zorluğu yaşamasına sebep olabilir (Johns, 2010: 527). Örneğin bir yazılım mühendisi, tasarladığı yazılımı başka sistemlere entegre ederken, iş yerinde olmadığı zamanlarda bilgisi ve tecrübesini başka bir çalışana aktarmakta güçlük yaşayabilir. Bu durum onu hastayken bile işe gelmeye zorlayabilir. Caverley vd. (2007: 314) Kanada’da yaptıkları araştırmada destek personel eksikliğinin en yaygın işte var olmama (presenteeism) nedenlerinden olduğunu gözlemlemişlerdir.

İkame zorluğu, eğitim, sağlık gibi direkt insana dokunulan ve yoğun katılım gerektiren sektörlerde daha sık görülebilir. Bu konuda yapılan ilk büyük araştırma 1997’de İsviçre’de 3801 çalışan üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre

görüşme yapılan çalışanların %37'si yılda iki veya daha fazla kez hasta oldukları halde işe gittiklerini beyan etmişlerdir. Yüzdelik dilimin büyük bir kısmını oluşturan bu çalışanların ortak yönü ise eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışıyor olmaları olmuştur (Aronsson vd., 2000: 503). Bu sektörlerde yer alan doktorluk, öğretmenlik gibi mesleklerin, yoğun sosyal katılım ve odaklanma gerektirmesi iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) açısından tetikleyici olabilir. Çünkü bu çalışanların, fiziksel ya da psikolojik rahatsızlık geçiriyor olsalar bile iş yerinde bulunmaları beklenmektedir.

1.3.1.5 İş Yeri İlişkileri ve Sosyal Destek

Çalışma ortamı doğrudan ve dolaylı olarak birçok biçimde iş performansını etkilemektedir (Wang vd., 2010: 836). Çalışanların oluşturdukları arkadaşlık ilişkileri ve sinerji birçok çalışmada işte var olmama durumunun (presenteeism) belirleyicileri arasında yer almaktadır (Hansen ve Andersen, 2008; Bierla vd., 2013; Aronsson ve Gustafsson, 2005). Çalışanlar takımlarına karşı duydukları sorumluluk duygusuyla hastalıkla mücadele edebileceklerine inanmakta ve hasta olsalar dahi işe gelebilmektedirler. Kimi zaman kurulan yakın ilişkilerin ve sosyal desteğin eksileceği korkusu da çalışanların hastayken işe gelmesine ve işte var olmama durumunu yaşamalarına neden olabilir. Wang vd. (2010: 841), iş arkadaşları ile kurulan ilişkilerde yaşanan yoğun stresin işte var olmama durumuna (presenteeism) doğrudan etki yaptığını bulmuşlardır. Böylece kimi çalışanlar cezalandırılma, psikolojik baskı gibi korkularla kimi çalışanlar ise işlerine ve iş arkadaşlarına olan sadakatleri nedeniyle hasta halde işe gelmeyi tercih edebilmektedirler. Yapılan bir akademik çalışmada iş arkadaşları ile ilişkilerini güvenilir ve tatmin edici bulan çalışanların hastayken işe gelme davranışını daha fazla sergilediği ve buna bağlı olarak işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları ortaya koyulmuştur (Biron vd., 2006: 31). Kinman vd. (2016) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise hapishanede çalışan memurların, çalışma arkadaşlarını zora sokmamak için hasta olsalar dahi işe geldikleri gözlemlenmiştir (aktaran Miraglia ve Johns, 2018: 35). İngiliz kamu sektörü çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada ise çalışanların işte var olmama durumunu

yaşamalarının en önemli sebebi, iş arkadaşlarına karşı duyulan sorumluluk olarak gözlemlenmiştir (Grinyer ve Singleton, 2000: 13).

Öte yandan rekabetin yoğun olduğu takımlarda da işe hasta gelme ve işte var olmama durumu sıkça görülebilmektedir (Simpson, 1998: 45). Rekabetçi örgütlerde hasta olmaya rağmen iş yerinde bulunmak ve görevleri yerine getirmek, çalışanı bir süre motive etse bile uzun vadede çalışan için yıpratıcı bir duruma dönüşebilmektedir. Rekabet ortamlarının örgütler için yararları olduğu kadar işte var olmama durumunu doğurma tehlikesi açısından zararları da olabilir.

Dew, Keeffe ve Small (2005: 2279) hemşireler üzerinde yaptıkları odak grup görüşmelerinde, hemşirelerin iş yerlerini “sığınak” olarak tanımladıklarını gözlemlemişlerdir. Araştırmaya göre hemşireler, fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıkları ile mücadele ederken aile gibi gördükleri takım arkadaşlarıyla birlikte sorunları aşabileceklerine inanmaktadırlar. Bu inanış bir organizasyon için faydalı görünebilir. Çünkü bu tip çalışanların örgütsel adanmışlıkları yüksek gözükmektedir. Ancak uzun vadede organizasyon açısından tehlike yaratabileceği gibi çalışanların sağlıkları ve iş yaşam dengeleri açısından da tehlikeli olabilir.

İşletmenin büyüklüğü de işte var olmama durumunu (presenteeism) etkileyebilmektedir. Öyle ki daha az çalışanı olan küçük örgütlerde, hasta bir çalışanın kalan işleri, diğer çalışanlara için yoğun iş yükü yaratabilir. Böylece bireyler takımlarına olan sadakatlerine ve sosyal ilişkilerinin kalitesine göre hastayken işe gitmeyi tercih edebilir (Hansen ve Andersen, 2008: 957). Hasta halde işe gitmek ve böylece işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşamak, çalışanların takımlarına olan bakış açıları ve sosyal destek ihtiyaçlarına göre gönüllü ya da gönülsüz olarak ortaya çıkabilmektedir. Lu vd. (2013: 410).Tayvan’da çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerine yaptıkları iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) araştırmasında, çalışanların işe hasta gelmelerinde, takımlarına olan bağlılıklarını gönüllü işte var olmama (presenteeism) , sosyal destekten mahrum kalma korkusu ve psikolojik baskı gibi faktörleri zorunlu işte var olmama (presenteeism) olarak adlandırmışlardır. Ancak hangi sebepten olursa olsun iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) bireyler ve örgütler için zararlıdır. Çünkü hasta halde çalışmak uzun vade de hem bireysel hem de örgütsel açıdan olumsuz etkiler yaratabilir.

1.3.1.6 İş yükü ve Zaman Baskısı

İş yükü bir işin uzun süreli fiziksel ve psikolojik çaba gerektiren bilişsel, sosyal ve fiziksel özellikleridir. Çalışanların yoğun iş yükünden olumsuz etkilenme olasılığı yüksektir. Yoğun iş yükü ve zaman baskısı altında çalışanlar, hastayken işe gelmeye daha çok meyilli olabilirler (Johns, 2010: 526).

Özellikle mesai saatlerinin fazla olduğu ülkelerde çalışanlar, günlerinin büyük bir çoğunluğunu işte ve ulaşımda geçirmektedir. Bu durum bireylerin iş yaşam dengelerini olumsuz etkileyebilir. Öte yandan artan iş yükü ve zaman baskısı da eklenince iş yaşamı katlanılması daha zor hale gelebilir. Bu durum çalışanların performansına yansiyabilir. Özellikle işlerin kısa süreli teslim tarihleri çalışanlar üzerinde ciddi baskı oluşturabilmekte ve yapılan işlerin kalitesi de buna bağlı olarak düşebilmektedir.

İrlanda'da otel yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada, fazla iş yükünün çalışanlarda işte var olmama durumuna (presenteeism) sebebiyet verdiği sonucuna varılmıştır. Çalışanların, işleri zamanında yetiştirebilmek için hastayken bile işe gelmeyi tercih ettikleri gözlemlenmiştir (Cullen ve McLaughlin, 2006: 515). Bu bir tercihten daha çok işlerin tamamlanamayacağı endişesiyle işe gelmeye mecbur hissetme durumu olabilir. Biron vd. (2006: 31) tarafından yapılan bir çalışmada da aşırı iş yükünün iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) artırdığı sonucuna varılmıştır. Aronsson ve Gustafsson (2005: 964) ise iş yükü ve zaman baskısı problemlerinin yetersiz kaynak sorunu olabileceğini belirtmişlerdir. Öyle ki tıpkı çalışanın elinde eksik olan malzeme ve teçhizat gibi eksik personel de işletmenin yetersiz kaynağı olabilir. Yetersiz kaynak sorunu çalışanların performansları ve motivasyonları açısından tehlikeli görüldüğü gibi işte var olmama durumuna (presenteeism) da sebebiyet verebilir.

1.3.1.7. Devamsızlık Politikası

İşletmelerin devamsızlık politikaları işte var olmama (presenteeism) açısından oldukça önemlidir. Öyle ki devamsızlık konusunda sıkı politika izleyen işletmelerde işte var olmama durumu (presenteeism) daha çok gözlenebilir. İşletmeler

devamsızlıkla mücadele ederken, katı bir tutum sergilediklerinde işte var olmama durumunu (presenteeism) göz ardı etmektedirler. Johansson ve Lundberg (2004: 1862) tarafından yapılan akademik araştırmada, devamsızlık konusunda baskıcı bir işletme politikasının devamsızlığı azaltırken, işte var olmamayı (presenteeism) arttırdığı sonucuna varmışlardır. Bireylere ihtiyaçları dahilinde verilecek kısa izinler veya yenilenmeleri için verilecek molalar işlerinin başına daha sağlıklı ve verimli dönmelerini sağlayabilir. Bu noktada ılımlı bir devamsızlık politikası izlemek işletmeler açısından faydalı olabilir.

Öte yandan işte var olmama (presenteeism) belirli bir süre sonra kendini devamsızlığa dönüştürebilir. Öyle ki zihinsel olarak iş yerinde olmayan, işine odaklanamayan birey, bir süre sonra fiziksel olarak da orada bulanamayabilir. Böylece çalışan ücretsiz izinler almaya başlayabilir. Ancak devamsızlık konusunda esnek olan işletmelerde de işte var olmama durumu (presenteeism) görülebilmektedir. Yönetimin oluşturduğu devamsızlık politikasının yanında çalışanların devamsızlığa bakış açıları ve kültür içerisinde oluşan normlar da işte var olmama durumu (presenteeism) açısından önemli olabilir. Örneğin Kanada’da hastalık izinlerine karşı ılımlı politika izleyen bir işletmede, soğuk algınlığı, grip gibi rahatsızlıkların diğer çalışanlar ve ekip liderleri tarafından devamsızlık sebebi olarak görülmediği gözlemlenmiştir (Biron vd., 2006: 34).

1.3.2. Bireysel Nedenler

Bireylerin iş yaşamında var olmamalarının (presenteeism) arkasında, örgüt kaynaklı olmayıp birey kaynaklı gelişen nedenler de mevcuttur. Bunları bireylerin finansal durumları, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve ebeveynlik durumları olarak sıralamak olanaklıdır.

1.3.2.1. Finansal Durum

Bireylerin finansal durumları işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşamalarında rol oynamaktadır. Öyle ki finansal olarak zorluk yaşayan çalışanlar, bütçelerinin devamsızlık kesintileri yüzünden sıkıntıya gireceği endişesi ile hastayken

dahi işe gidebilir. Maaşta yaşanacak finansal kesintiler çalışanlarda maddi endişeler yaratabileceğinden işte var olmamayı (presenteeism) tetikleyebilir (Lin ve Cooper, 2013: 407). Barmby (2002: 475) tarafından yapılan çalışmaya göre, devamsızlık yapmanın maliyeti yükseldikçe, devamsızlık azalmakta ancak işte var olmama (presenteeism) artmaktadır. Çoğu işletme için hastalık ücreti ödememek, devamsızlıkla mücadele yöntemi gibi gözükse de işte var olmama (presenteeism) açısından tehlike oluşturabilir. Aronsson ve Gustafsson (2005: 964) finansal zorluk yaşayan çalışanların yüksek işte var olmama (presenteeism) riski taşıdıkları sonucuna varmışlardır.

Böckerman ve Laukkanen (2009: 44) finansal kaygılar yüzünden yaşanan işte var olmama durumuna (presenteeism) karşı üç gün kuralını önermiştir. Kural, işletmede belirli bir yılı doldurmuş çalışanların, üç günlük izinlerinin herhangi bir belgeye ihtiyaç duyulmaksızın ücretli izin olarak değerlendirilmesini önermiştir. Böylelikle bireyin hastayken iş yerine gelerek yaratacağı verimsizliğin veya hata yapma riskinin engellenmesi mümkün olabilir.

1.3.2.2. Kişilik Özellikleri

Kişilik bireyi diğerlerinden ayıran fiziksel ve psikolojik özelliklerin toplamıdır. Kişinin karakteri, bulunduğu örgüt ile etkileşim halindedir. Çünkü birey gerek etkileyerek gerekse etkilenecek uzun saatler geçirdiği iş ortamında yerini alır. Kişilik özelliklerinin birbirinden farklı olması çalışanların düşünce tarzı ve örgüt içindeki davranışlarında farklılık göstermelerini sağlar. Çalışanların kişilik özellikleri, onların çalışma disiplinleri, iş arkadaşlıkları ve inisiyatif yetkinlikleri gibi birçok konuyu etkileyebilir. Kişilik özelliklerinin farklılığına göre çalışanların işte var olmama (presenteeism) nedenleri ve sıklıkları da değişebilmektedir. Kişilik özelliklerinin işte var olmama durumu (presenteeism) üzerindeki etkisi bireylerin psikolojik dayanıklılıkları, devamsızlığa ve hastalığa bakış açılarıyla ilgilidir.

Lu vd. (2013: 408) öz yeterlilik kavramı üzerinde durmuşlardır. Buna göre öz yeterlilikleri yüksek olan bireylerin fazla iş yükü ya da artan iş talepleri karşısında motive olabildikleri ve gönüllü işte var olmama (presenteeism) yaşadıkları vurgulanmıştır. Bu tip bireyler için işin gereklilikleri kendi ihtiyaçlarından önce

gelmektedir. Öz yeterlilikleri yüksek bireyler stres ile baş etmek konusunda yeterli olurken, nevrotik yani duygusal dengesizliğe sahip bireyler stresle baş etme konusunda daha çok zorlanabilmektedirler. Öz yeterlilik; zaman baskısı, zorlu görevler, baskıcı örgüt kültürü gibi durumlarda koruyucu rolü üstlenebilir böylece bireyi yaptığı işe motive edebilir. Bireyi yaptığı işe motive eden bir diğer yetkinlik ise iç kontrol odağıdır. İç kontrol odağına sahip bireyler kendi sorumlulukları ve kapasiteleri ile iş başarısını yakından ilişkili olarak değerlendirirler (Ajzen, 2002: 676). Bu yüzden fiziksel ya da zihinsel rahatsızlıklarına rağmen işe gelerek görevlerini tamamlamayı tercih edebilirler. Bu tip bireyler, hastayken işe gelmeyi zorlayıcı ama tatmin edici bulabilirler. Örneğin Michael Jordan NBA finalinde ağır bir grip geçirmesine rağmen maça çıkmıştır. Benzer şekilde sorumluluk bilinci yüksek olan çalışanlar, hastayken işe gelme ve görevlerini tamamlama konusunda daha hassas olabilirler. Bu yüzden bu çalışanların işte var olmamayı (presenteeism) tercih etme nedenleri daha anlaşılabilir gözükabilir (Ma vd., 2018: 14).

Bireylerin iyimserlik davranışı da işte var olmama (presenteeism) üzerinde etkili olabilir. Öyle ki iyimser bakış açısına sahip bireyler, olumsuzlukları göz ardı ederek çalıştıkları kuruma daha bağlı olabilirler. Bu çalışanlarda hastayken işe gitme davranışı daha sık görülebilir. Miraglia ve Johns (2015: 38) tarafından yapılan araştırmada iyimser bakış açısına sahip çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu, yüksek iş tatmininin ise işte var olmama (presenteeism) ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bir diğer çalışmada ise Aronsson ve Gustafsson (2005) hayır diyemeyen ve yaptıkları işler üzerinde insiyatif kullanamayan çalışanların, işte var olmama durumunu (presenteeism) daha çok yaşadıkları sonucuna varmışlardır. Bu tip çalışanlar sorunlarını ve izin gerekçelerini paylaşmakta zorluk yaşayabilir.

Son olarak bireylerin kişilik özellikleri, yaptıkları işlere ve organizasyondaki yerlerine uyumlu olmalıdır. Örneğin aşırı sinirli ya da stresli bir çalışanın takım yöneticisi pozisyonunda çalışması, daha çok stres yaratabilir. Stres sonucu oluşan psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar ise işte var olmama durumunu (presenteeism) ortaya çıkarabilir. Wang vd. (2010: 840) tarafından yapılan çalışmada iş yerinde oluşan yoğun stres ve psikolojik taleplerin, majör depresyona sebep olarak işte var olmama durumunu (presenteeism) tetiklediği bulunmuştur.

1.3.2.3 Yaş, Cinsiyet ve Ebeveynlik Durumu

Çalışanların yaşları, cinsiyetleri ve çocuk sahibi olmaları da işte var olmama durumunun (presenteeism) belirleyici olabilmektedir. Bazı çalışmalarda kadın çalışanlarda, erkek çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık veya işte var olmama (presenteeism) gözlemlenmiştir (Dionne ve Dostie, 2007; Barmby, 2002; Kristensen vd., 2006). Örneğin Aronsson ve Gustafsson (2005: 961)'a göre kadın çalışanlar erkeklerden daha fazla işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşamaktadırlar. Bu durum sosyal roller ile ilgili olabilir. Bazı kültürlerde kadın çalışanlara yüklenen sorumluluklar erkek çalışanlara kıyasla daha fazladır. Ev işleri ya da çocuklar ile ilgili sorumluluklar genellikle kadınların görevi olarak görülebilmekte ve çalışan kadınlardan daha çok çaba beklenebilmektedir. Bu durum yüksek ihtimalle kadınların iş yaşamlarını ve kariyer olanaklarını etkileyebilir. Cinsiyet ile işte var olmama durumu (presenteeism) üzerine yapılan bir diğer çalışmada, kadrolu kadın çalışanların, yarı zamanlı ve dönemsel çalışanlara göre daha fazla işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir. Kadrosuz ya da yarı zamanlı olarak çalışan kadınların devamsızlık konusunda daha rahat oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca kadrolu olarak çalışan kadınların, örgütsel bağlılıklarını ispatlama çabası, devamsızlık yapmama sebeplerini açıklar nitelikte bulunmuştur (Böckerman ve Laukkanen, 2009: 1010). İsviçre'de yapılan bir çalışmaya göre ise kadın doktorların erkeklere oranla daha fazla işte var olmama (presenteeism) yaşadığı gözlemlenmiştir. Araştırmada kadın doktorların işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşamalarının altında yatan sebepler; iş yükü ve başkaları için duyulan endişe olarak belirlenmiştir. Erkek doktorların işte var olmama durumlarının (presenteeism) altında yatan nedenlerin başında ise finansal problemler gözlemlenmiştir (Senden vd., 2016: 7). Aronsson ve Gustafsson (2000: 505) 'da sağlık hizmetlerinde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmada benzer sonuçlar almıştır. Araştırmaya göre kadın çalışanlar, hastalara karşı daha duyarlı oldukları için daha fazla işte var olmama durumu (presenteeism) yaşayan kadın çalışan ile karşılaşmışlardır.

Öte yandan çocuk sahibi olmak ile işte var olmama durumu (presenteeism) arasında da ilişkiye rastlanmıştır. Çocuk sahibi olan bireylerin, olmayanlara kıyasla daha fazla işte var olmama durumu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir

(Aronsson ve Gustafsson, 2000: 505). Öte yandan Aronsson ve Gustafsson (2005: 961) tarafından yapılan bir diğer çalışmada, çocuk sahibi olmak ile işte var olmama (presenteeism) arasında ilişkiye rastlanılmamıştır. Biearla vd. (2013: 1547) tarafından yapılan çalışmada ise sonuçlar biraz daha farklı bulunmuştur. Tek çocuk sahibi olan bireylerin daha fazla işte var olmama (presenteeism) yaşadıkları, birden fazla çocuğa sahip bireylerin ise çocuksuz çalışanlarla aynı sıklıkta işte var olmama durumunu (presenteeism) deneyimledikleri sonucuna varılmıştır. Bu durum, tek çocuklu ebeveynlerin daha tecrübesiz oldukları için dengeyi tam kuramamış olma ihtimalleri ile açıklanmıştır.

Yaş; işte var olmama durumu (presenteeism) çalışmalarında öne çıkan bir diğer demografik unsurdur. Daha yaşlı çalışanların sahip oldukları tecrübe işte var olmama durumu (presenteeism) açısından belirleyici olabilmektedir. Örneğin Martinez ve Ferreira (2012: 4384) tarafından yapılan araştırmada, daha fazla tecrübeye sahip öğretmenlerin daha az işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir. Daha genç çalışanlar, kariyerlerinin başlarında kendilerini ispat etmek için daha yoğun ve aralıksız çalışıyor olabilir. Bu durumda bireyler daha fazla işe yönelerek, kendilerini ihmal edebilirler. Bierla vd. (2013: 1547) tarafından yapılan araştırmada ise 55 yaş ve üzeri olan çalışanların hastayken işe daha çok katılım gösterdikleri, daha genç çalışanların ise hastayken izin almak konusunda daha rahat oldukları sonucuna varılmıştır. Daha yaşlı çalışanlar iş güvensizliği gibi endişelerle hastayken işe katılım göstermeyi tercih ediyor olabilirler.

1.4. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMUNUN ÖLÇÜM ARAÇLARI

İş yaşamında var olmama (presenteeism) kavramı literatüre kısmen yeni eklenen bir kavram olarak, araştırılmaya devam etmektedir. İşte var olmamanın (presenteeism) ölçümü, davranışın fazla soyut olması nedeniyle oldukça zordur. Özellikle iş süreçlerine bilişsel olarak katılım sağlayan bireylerin, işe zihinsel katılımlarını ve sonuçlarını ölçmek daha zorlayıcı olabilmektedir. Turpin vd. (2004: 1132) yaptıkları ölçek çalışmasında iş gücüne zihinsel katılım sağlayan bireylerin, işte var olmama (presenteeism) kaynaklı verimlilik kayıplarını ölçmenin zor olduğunu ifade etmişlerdir. İşte var olmama durumu (presenteeism) ile ilgili yapılan

araştırmaların büyük bir çoğunluğu Amerika ve Avrupa literatüründe yer almaktadır. Yapılan araştırmalar yoğunlukla işte var olmama durumunun(presenteeism) varlığını sorgulamış ve nedenleri hakkında tahmin yürütmeye çalışmıştır. Betimleyici araştırmaların yanında istatistiki çalışmalar da yapılmıştır.

Gerek yeni bir kavram olması gerekse davranışın ölçümünün zor olması nedeniyle işte var olmama durumunun (presenteeism) ölçüm araçları konusunda fikir birliğine varılamamıştır. Brun vd. (2006) tarafından yapılan işte var olmama (presenteeism) araştırmasında, işte var olmama durumu (presenteeism), “Son 12 ay içerisinde zorunda olduğunuz için hasta halde çalıştınız mı?” sorusu ile değerlendirilmiştir. Hansen ve Andersen (2008) ‘in işte var olmama durumunun (presenteeism) hangi koşullarda sergilendiğini sorgulayan araştırmalarında, durumun sıklığı “Son 12 ayda hastalık izni alabilme olanağınız olduğu halde kaç kere işe geldiniz?” ve “Son 1 yılda kaç kez hastalık izni aldınız?” soruları ile ölçülmüştür. Luo vd. (2014) tarafından yapılan araştırmada, durumu ölçen sorular; “Baş ağrısı ya da sırt ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklarınıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?” ve “Hasta hissetmenize rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?” olarak değerlendirilmiştir. Caverley vd. (2007) tarafından yapılan araştırmada, “Son 1 yılda kaç gün, hasta ya da yaralı olmanıza rağmen işe gitmek zorunda hissettiğiniz için işe gittiniz?” sorusu sorularak durumun varlığı ölçülmek istenmiştir. D’abate ve Eddy (2007) işteyken, kişisel aktivitelerle ilgilenmenin, işte var olmama durumu (presenteeism) ile olan ilişkisini incelediği araştırmada, davranış; “Geçtiğimiz hafta mesai saatlerinde kişisel aktiviteler ile ne kadar sıklıkta ilgilendiniz?” ve “Mesai saatlerinde ilgilendiğiniz kişisel aktiviteleriniz yaklaşık olarak ne kadar zamanınızı alıyor?” soruları ile ölçülmüştür.

Lu vd. (2013) tarafından yapılan araştırmada, ölçüm soruları biraz daha genişletilmiş, öncelikli olarak katılımcılara “Son 6 ay içerisinde aşağıda durumlardan birini yaşadınız mı?” sorusu sorulmuştur. Sorunun altında yer alan maddeler, “Hasta hissetmenize rağmen kendinizi işe gitmeye zorlarsınız” ve “Baş ağrısı ya da sırt ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklarınıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorlarsınız” şeklindedir. Ardından katılımcılara verdikleri yanıtlara göre “Hasta halde neden çalıştınız?” sorusu sorulmuştur. Verilen cevapların sınıflandırılmasının ardından işte var olmamanın (presenteeism) gönüllü ve gönülsüz olarak yaşanma durumu ayrıştırılmıştır. Buna göre

bireylerin gönülsüz oldukları halde hasta halde işe gitme nedenleri; “İşimi kaybetmekten korkarım”, “Maddi sıkıntı çekmekten korkarım”, “Yöneticimin hakkımda kötü düşüneceğinden korkarım”, “İş arkadaşlarımda hakkımda kötü düşünmesinden korkarım”, “İş arkadaşlarıma yük olmaktan korkarım” maddeleri ile sorgulanmıştır. Bireylerin hasta oldukları halde gönüllü olarak işe gitmelerinin nedenleri ise; “İşe gitmeye gücüm, azmim olması gerektiğine inanırım”, “Müşterilerime sadık olmam gerektiğine inanırım”, “Ekibimin iş programına uyum sağlamam gerektiğine inanırım”, “Kariyerime sadık kalmam gerektiğine inanırım” maddeleri ile sorgulanmıştır. Verilen cevaplar 1 ile 5 arasında, (1= hiç ve 5= sık sık) olmak üzere ölçüme dahil edilmiştir.

Bu araçların yanı sıra işte var olmama durumu (preseneism) ile ilgili ilk büyük ölçek çalışması Koopman vd. (2002) tarafından yayınlanmış ve Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS) olarak adlandırılmıştır. Stanford Presenteeism Ölçeği, hastalıkların, bireyin iş performansına ve verimliliğine yaptığı etkiyi ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek ilk başta işte var olmama durumunu (preseneism); bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerini ortaya koymak amacıyla 32 maddeden oluşmuştur. Daha sonra madde sayısı altıya indirilerek, “sonucuna odaklanma (iş tamamlama)” ve “sürece odaklanma (dikkat dağınıklığından kaçınma)” olmak üzere iki boyutuyla SPS-6 halini almıştır. Ölçek 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde Likert Tipi skala ile cevaplanmaktadır. Yapılan çalışmada ölçeğin tutarlılığı Cronbach Alfa kat sayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .80 bulunarak yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliliği her iki boyut için de ispatlanarak, gelecek araştırmalarda kullanılabilir olduğu düşünülmüştür. Yüksek SPS-6 puanı, bireyin hastalığına rağmen tam kapasite ile çalışıyor olması anlamına gelirken, düşük SPS-6 skoru bireyin fiziksel olarak ortamda var olduğunu ancak tam kapasite ile çalışmadığını göstermektedir (Koopman vd., 2002: 17). Ancak her iki boyutta da birey hasta halde iş yerindedir ve çalışmaya devam etmektedir.

Ayrıca Yıldırım vd. (2013: 126) tarafından bankacılar üzerinde yapılan araştırmada Stanford Presenteeism Ölçeği’nin Türkçe yazında da geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Çalışmaya göre SPS-6, .645 Cronbach Alfa ile yeterli seviyede tutarlı ve .74,905 ile yüksek geçerliliğe sahip bulunmuştur.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ YAŞAM DENGESİ

2.1.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı

İş yaşam dengesini tanımlamadan önce, bireyin iş yaşamı ve geriye kalan yaşam alanlarının ayrıştırılması gereklidir. Bireyin iş yaşamı, işte geçirdiği zamanı, sorumlulukları ve beklentileri kapsamaktadır. İş yaşamı her ne kadar günün büyük bir çoğunluğunu alsada da bireyin iş dışında da yaşam alanları vardır. Bireyin yaşamında iş alanının dışında, aile yaşamı, dinlenme zamanları ve diğer tüm aktivitelerini gerçekleştirdiği sosyal alanı vardır. Bireyin aile yaşamı ailesinin beklentilerini, ailesi ile geçirdiği zamanı kapsarken, dinlenme zamanı bireyin kişisel ihtiyaçlarını karşıladığı ve enerjisini tamamladığı zaman dilimlerini oluşturmaktadır. Öte yandan bireyin hobilerini gerçekleştirdiği, yakınları ile zaman geçirdiği veya aktivitelere yer verdiği sosyal zamanı da olmalıdır. Brown (2004: 10) ideal iş yaşam dengesini tanımlarken üç zamandan bahsetmiştir. İlki, bireyin sözleşme ile bağlı olduğu ve bir çalışan olarak işletme içerisinde ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı zamanlardır. İkincisi ekonomik beklentilerden bağımsız olarak gönüllü katılım sağladığı, aile üyesi veya arkadaş rolünü üstlendiği zamanlardır. Üçüncüsü ise bireyin kendine vakit ayırdığı ve ilk ikisinden artı kalan zamanları temsil eden boş zamanlardır. Ancak ilk ikisine harcanan zaman arttığında bireyin kendine ayracağı zamanı daralmaktadır.

Buradan hareketle iş yaşam dengesinin bireyin işiyle ilgili yerine getirmesi gereken yükümlülükleri ile özel yaşamına ilişkin rolleri arasındaki dengeyi açıklamaya yönelik olarak kullanılan bir kavram olduğu söylenebilir (Gürbüz, Sığırı, 2017: 188). İş yaşam dengesindeki, denge kelimesi metafor olarak kullanılmaktadır. Denge; bireyin, yaşam alanları arasında oluşturması gereken etkin dağılımı simgelemektedir.

Guest'e (2002: 263) göre iş yaşam dengesi; bireyin ev yaşamından ve iş yaşamından gelen taleplere yeterli zamanı ayırabilmesidir. Clark'a (2000: 748) göre en az düzeyde rol çatışması ile iş ve iş dışı yaşamdan elde edilen tatmin olarak tanımlanmıştır.

O'Driscoll vd. (1992: 273) tarafından yapılan araştırmada iş yaşam dengesi aileyi de içine alarak daha büyük bir çerçevede incelenmiştir. İş dışı yaşamın sadece aileden ibaret olmadığını, aile dışında kalan yaşam alanlarının da dikkate alınması gerektiği vurgulanmıştır. Wise ve Bond' da (2003: 20) aynı görüşü destekler nitelikte, iş dışında kalan yaşamın sadece eş ve çocuklardan oluşmadığını, bireylerin kendilerine de vakit ayırmaları gerektiğini savunmuştur. Özellikle bekar çalışanlar için iş yaşam dengesinin göz ardı edilebildiğini ifade etmişlerdir. Lockwood (2003: 2) iş yaşam dengesini iki farklı bakış açısı ile tanımlamıştır. Çalışan birey açısından iş yaşam dengesi, işin gereklilikleri ile özel yaşamın gerekliliklerini bir arada yönetme ikilemidir. İşletmeler açısından ise destekleyici kurum kültürü oluşturabilmek ve çalışanların dikkat dağınıklığını önlemek amacıyla kullanılan bir stratejidir. Greenhaus vd. (2003: 513) tarafından yapılan çalışmada ise denge; zaman dengesi, katılım dengesi ve tatmin dengesi olarak üçe ayrılmıştır. Zaman dengesi bireyin işine ve ailesine ayırdığı zamanın dengeli dağılımını ifade etmektedir. Katılım dengesi bireyin hem iş hem de aile rollerine eşit düzeyde psikolojik katılımını ifade etmektedir. Tatmin dengesi ise bireyin aile ve iş yaşamı rollerinden eşit düzeyde tatmin olması gerekliliğinden bahsetmektedir. Yine aynı çalışmada denge pozitif ve negatif denge olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Pozitif dengeye göre bireyin iş ve iş dışı yaşamından maksimum ve eşit tatmin seviyesi vardır. Negatif dengede ise her iki alandan da eşit seviyede tatminsizlik söz konusudur.

İş-yaşam dengesi, yaşam alanları arasındaki eşit katılımı ifade etmemektedir. Çünkü iş yaşam dengesi subjektiftir ve kişiden kişiye göre farklılık gösterebilir. Denge kavramı bireyin yaşam alanlarında neyi ön plana aldığı ile ilgilidir. Birey önceliğini işine, kariyerine ya da başarıma ihtiyacına vermiş olabilir. Bu durumda iş yaşamına ayırdığı katılımın daha fazla olması o birey için dengeyi ifade edebilmektedir. Bazı bireyler için ise öncelik ailesi ve ailesinden gelen talepler olabilir. Böyle bir durumda da iş dışı alanlara daha fazla katılım göstermek o birey için denge durumunu ifade edebilir. Küçük çocuk sahibi olan ya da aile büyüklerinin bakımını üstlenmiş bir birey için ev yaşamına daha fazla yönelmek iş yaşam dengesizliğini işaret etmiyor olmayabilir. Bu yüzden dengenin dışarıdan izlenerek belirlenmesinin güç olacağı söylenebilir (Guest, 2002: 264). İş yaşam dengesi bireyin kendini nasıl iyi hissettiği ile ilgilidir. Birey kendini hem fiziksel hem de zihinsel olarak rahat ve sağlıklı

hissettiğinde, bir yaşam alanına daha fazla yönelmesi iş yaşam dengesizliği yaşadığı anlamına gelmemektedir (Arthur, 2004: 142).

İş yaşam dengesi araştırmalarının kökenine gidilirken endüstrinin gelişimi ve büyüyen piyasa ekonomilerinin toplumsal yapıya olan etkilerini yakından incelemek faydalı olabilir. İlk kez 1930’lu yıllarda, The W.K Kellogg Company, 8 saatlik üç vardiyadan oluşan çalışma düzeni, 6 saatlik 4 vardiya olarak düzenlediğinde, çalışan motivasyonunda artış ile karşılaşmıştır (aktaran, Lockwood, 2003:1). Ancak iş yaşam dengesi, kavram olarak ilk kez 1970’lerde kullanılmıştır. İlk ortaya atılış nedeni, aile aktivitelerine ya da kişisel ihtiyaçlara ayrılan zamanı kullanırken işyeri taleplerinin ertelenememesi ve iki yaşam alanının bir arada idare edilememesi sorunu olarak dikkat çekmiştir (Kaliannan vd., 2016: 344). 1990’lı yıllara gelindiğinde ise Avrupa’da özellikle de İngiltere, Fransa ve İtalya’da iş yoğunluğu giderek artmış, işte geçen süreler uzamaya başlamış ve denge kuramama sorunu başlamıştır (Guest, 2002: 257) Yaşanan hızlı gelişmelerden önce çalışma yaşamı, bireylerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için zamanlarının küçük bir kısmını ayırdıkları yaşam alanları olarak görülmekteydi. Bireyler bu dönemlerde kendilerine yetecek kadar üretiyor ve çoğunlukla aile işlerinde çalışıyorlardı. Ancak üretimdeki hızlı artış, iş yaşamının evden ve aileden uzaklaşmasına, çalışma saatlerinin artmasına neden olmuştur. Bu durum çalışma yaşamını, bireyin yaşamında merkez konuma taşımaya başlamıştır.

Bu dönemlerde piyasalar, hızlı teknolojik gelişmelerin ardından iş gücüne olan ihtiyacın azalıp, yoğun işsizlik yaşanacağını tahmin etmişlerdir. Ancak teknolojik gelişmeler, işletmelerin daha fazla üretim yapmasını sağlamıştır. Daha fazla üretim ise daha fazla iş gücüne ihtiyaç oluşturmıştır. Öte yandan iş gücünün iş yerinde harcadığı zaman artmıştır. Bireyler, hem fiziksel hem de zihinsel olarak iş gücüne daha fazla katılım sağlamaya başlamışlardır. Böylece bireyler için iş yaşamı ön plana çıkmış ve diğer yaşam alanları ile uyumsuzluk oluşturmaya başlamıştır. Özellikle de iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte çalışanların her yerden ulaşılabilir olması evde, aile yanında ya da herhangi bir yerde çalışılmasını mümkün hale getirmiştir. Bu durum bireyin iş, aile, sosyal yaşam alanlarındaki sınır çizgisini yitirmesine ve iş yaşamının daha çok merkeze gelmesine neden olmuştur. İlerleyen zamanlarda iş aile-yaşam dengesi çalışmaları daha çok açık sistem yaklaşımına dayanmaya başlamıştır. Çünkü evde yaşanan bir olay ya da değişimin işi etkilemesi ya da işte yaşanan bir değişimin

ev yaşamını etkilemesi ile görülen karşılıklı etkileşim, açık sistem yaklaşımına uygun bir özellik taşımaktadır.

Öte yandan iş yaşam dengesi üzerine yapılan araştırmalar kadınların iş yaşamına girmeleriyle beraber yüklendikleri çoklu rollerin ardından da dikkat çekmiştir. Barnett ve Baruch (1985) kadınların ücretli işçi, eş ve anne olarak birden fazla rolü olduğunu, bu roller tarafından sağlanan ödüllerin ve oluşan endişelerin denge seviyesine bağlı olarak ortaya çıkarttığı psikolojik sıkıntıları araştırmışlardır (aktaran Yavuz, 2018: 4). Kadın istihdamının artmasıyla birlikte oluşan çift kariyerli ailelerde, ev ve iş arasındaki dengenin kurulamayışı konuya olan ilgiyi her geçen gün arttırmıştır (Brown, 2004: 2). İş yaşam dengesi kavramı literatürde yoğunlukla iş yaşam çatışması olarak da ele alınmıştır. İş yaşam çatışması kavramında; denge durumundan önce dengesizliği temsil eden çatışma durumu üzerinde durulmuştur. Duxbury ve Higgins'e (2001: 7) göre, iş yaşam çatışması, işin veya özel yaşamının getirdiği sorumlulukların sürekli olarak artarak, katlanılamayacak duruma gelmesidir. Böyle zamanlarda birey, iki alan arasına sıkışarak her iki alanda da sorumluluklarını yerine getiremeyebilir.

2.1.2 İş Yaşam Dengesinin Önemi

İş yaşam dengesinin hem işletmeler hem de bireyler için büyük öneme sahip olduğu açıktır. İşletmeler rekabet avantajı elde etmek adına taklit edilmesi zor olan, bilgiyi ön plana çıkarma eğilimindedir. Bilgi işletmeye insan kaynağı ile giriş yapılabilir. Dolayısıyla bir işletme için sadece en verimli insan kaynağını elde etmek değil, aynı zamanda onu elde tutmak da önemli olmalıdır. Bunun için yapılması gerekenlerden biri de çalışanların iş yaşam dengesini gözetmektir. Artık çalışanlar işletmelerden yüksek maaş ve yan hakların yanında iş yaşam dengesine yardımcı işletme politikalarını ve destekleyici kültürü de talep etmektedir (Messmer, 1999: 55). Örneğin Birleşik Krallık'ta faaliyet gösteren British Company, iş yaşam dengesini bir kültür olarak görmekte ve çalışanlarına dengeye yardımcı esnek çalışma fırsatları sunmaktadır. İşletmenin amacı bu şekilde yetenekli iş gücünü işletmeye kazandırmaktır. Şirket bu şekilde çalışan memnuniyet oranını %97'ye çıkarmış, devamsızlık davranışını ise %3.1 yaparak Birleşik Krallık ortalamasının altına

çekmiştir (McIntosh, 2003: 187). Maxwell ve MacDougall (2004: 382) iş yaşam dengesi sağlamanın, örgütlerdeki devamsızlık oranlarını düşürdüğünü, kaliteli hizmeti sağladığını, çalışan yetkinliklerini geliştirdiğini ve örgütsel bağlılığı arttırdığını ifade etmişlerdir.

Messmer (1999: 55) ise çalışanların giderek artan oranda kariyerleriyle uyumlu kişisel yaşamlarına da önem verdiğini belirtmektedir. Örneğin çocuk bakımı destekleri, günlük kıyafetlerin serbestliği, esnek çalışma saatleri, evden çalışmak gibi olanakların, çalışanların tatmin olmasında etkili olduğunu söylemektedir. Bu olanaklar genellikle işletmeler tarafından maaş teklifinin yanında sunulmaktadır. İş-yaşam dengesini gözetmek işletmeler için bir strateji olabilir. Çünkü bireylerin denge kurma çabalarına destek olan ve bireyleri tolere eden işletmeler, çalışan sadakatini sağlamada daha avantajlı konumdadır (Felstead, 2002: 58). McIntosh (2003: 189) çalışanların kişisel değerlerini önemsemenin ve onlara bu konuda koçluk yapmanın, hem iş hem de özel yaşamdaki performansı arttırabileceğini ifade etmiştir. Felstead (2002: 56) işletmelerin iş yaşam dengesi sağlamada çalışanlara özerklik vermeleri gerektiğini ifade etmiştir. Çalışanlar, esnek olan çalışma saatleri ve biçimlerini kendi belirleyebilmeli ya da değiştirebilmelidir. Hill vd. (1998: 680) IBM çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada, esnek ve uzaktan çalışma imkanlarının çalışan motivasyonunu ve üretkenliğini arttırdığını bulmuşlardır. Bu imkanların iş yaşam dengesini eşitleyici bir etki yarattığını gözlemlemişlerdir Ayrıca bu çalışma biçiminde çalışanların daha fazla çalıştığını ifade etmişlerdir.

Wise ve Bond (2003: 23) farklı şirketlerde insan kaynakları yöneticileri ile yaptıkları mülakatlarda, iş yaşam dengesi uygulamalarının iş gücü devir oranını düşürdüğünü gözlemlemişlerdir. Özellikle de profesyonel yöneticiler ve yeri doldurulması zor çalışanlar şirketler arasında daha mobil olabilirler. Bu tip çalışanların işletme içerisinde kalmasını sağlamak için iş yaşam dengesi beklentilerini karşılamak çok önemlidir. Örneğin ailevi durumlar için verilecek ek izinler, ücretli izin imkanları veya doğum sonrası uzatılabilen izinler bu anlamda faydalı olabilmektedir. (Felstead, 2002: 58). Lockwood (2003: 7) iş yaşam dengesi uygulamalarının beş nedenden çok önemli olduğunu vurgulamıştır. Bunları; çalışanın zamanından tasarruf etmek, iş gücü devir oranı düşürmek, motivasyon ve üretkenliği arttırmak, devamsızlıkları

düşürmek, sağlık masrafları ve stres kaynaklı rahatsızlıkları azaltmak olarak ifade etmiştir.

Öte yandan iş yaşam dengesini gözetmek, yaşam alanları arasında sınır çizebilmek açısından da çok önemlidir. Birey işten eve gelirken ya da evden işe giderken fiziksel olarak yer değiştirmektedir. Ancak zihinsel olarak bir taraftan diğer tarafa geçişin ne kadar sağlandığına dikkat edilmelidir. Hall ve Richter (1989: 217) tarafından yapılan çalışmada, bireylerin özel yaşam alanlarındaki sınırların daha geçirgen olduğu ancak iş yaşamındaki sınırların daha az geçirgen olduğu sonucuna varılmıştır. Örneğin birey evdeyken iş yerinden gelen bir telefonu açmak zorunda hissedebilir. Böylece iş yerinden gelen talepleri karşılamak zorunda kalabilir. Ancak iş yerinde, evden gelen bir telefonun ya da talebin reddedilme olasılığı daha yüksek olabilir. Bu yüzden iş yaşamının sınırlarının daha az geçirgen olduğu söylenebilir. İş yaşamı sınırlarının belirsizliği, bireylerin özel yaşam alanlarına olan katılımı engelleyebilir. Bu da ilerleyen zamanlarda üretkenlik kaybı gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Bireyin yaşamında yerine getirmesi gereken birçok rolü vardır. Örneğin birey evde anne rolünü üstlenirken, iş yerinde farklı bir rolü üstlenecektir. Her rol, zaman ve enerji açısından ayrı katılım gerektirmektedir. Yaşamındaki rolleri yerine getiremeyen, örneğin çocuklarına yeterince vakit ayıramayan bir baba ya da iş seyahatlerine katılamayan bir anne iş yaşam dengesizliği yaşayabilir. Bu durum bireyin psikolojik dengesini bozabilir ya da yaşam alanlarının en az birinde verimsizliğe neden olabilir. Marks ve MacDermid (1996: 428) tarafından yapılan çalışmada, dengeye sahip bireylerin daha az rol karmaşası ve daha az depresyon yaşadıkları gözlemlenmiştir. Ayrıca denge durumundaki bireyler, iş aile çatışmasını en az yaşayan ve en az stres seviyesine sahip bireyler olarak gözlemlenmiştir.

Son olarak işletmelerin iş yaşam dengesine farkındalık yaratarak bu yönde çalışmalar yapması sadece verimlilik hedefiyle değil aynı zamanda sosyal sorumluluk hedefleriyle de ilgili olmalıdır. İş yaşamı dışında kalan alanlarda stressiz yaşam süren birey, sağlıklı ilişkiler yürütebilen ve hatta topluma faydalı eylemlerde bulunan bir birey olabilir. Ayrıca iş yaşam dengesi çalışmaları, çocuk sahibi çalışanlar açısından daha sağlıklı çocukların yetiştirilebilmesi için gereklidir. Öğretmenler, işleri yoğun olan ebeveynlerin, çocuklarını yeterince desteklemediğinden söz etmişlerdir. Aile

desteği eksikliğinin, çocukların gelecekteki başarıları açısından potansiyel tehlike oluşturduğuna dikkat çekmişlerdir (Guest,2002:267).

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİ TEORİLERİ

Çalışmanın bu kısmında iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik geliştirilen teorilere yer verilmiştir. Bu teoriler sırasıyla telafi teorisi, taşma teorisi, bölünme teorisi, araçsallık teorisi, çatışma teorisi ve sınır teorisi olarak incelenecektir.

2.2.1. Telafi Teorisi

Telafi Teorisine göre, birey bir alanda yaşadığı tatminsizliği başka bir alana daha çok yönelerek, tamamlamaya çabalar. Diğer bir ifade ile bir alandaki eksikliği diğer alanda telafi etmeye çalışır (Guest, 2002: 258). Birey deneyimleyemediğı herşeyi diğer alanda deneyimlemeye gayret eder. Böylece bireyin neredeyse tüm dikkati, önemi ve istekliliğı diğer alana kayar (Edwards ve Rothbard, 2000: 178). Teoriye göre bireyin iş yaşamındaki doyumunu ile özel yaşamındaki doyumunu arasında negatif bir ilişki söz konusudur.

Birey açısından bir alandaki eksikliği diğer bir alanda telafi etmek, iş yaşam dengesini kurmaya yardımcı gibi gözükse de daha çok dengesizliğe neden olabilir. Çünkü birey, kendini tatmin edemediğı alandan ve oradaki tüm rollerinden vazgeçmiş olabilir. Ayrıca birey tam katılım sağlamayı bıraktığı alana bağıllılığını yitirebilir.

Edward ve Rothbord (2000: 178) iki tür telafinin varlığından söz etmiştir. Bunlar tamamlayıcı telafi ve reaktif telafidir. Tamamlayıcı telafide birey, bir alanda eksik olan şeyi diğer alanda tamamlayarak toplam tatmine ulaşacaktır. Örneğin yıllardır yöneticilik pozisyonu bekleyen bir çalışan, dernek ya da başka bir sosyal oluşum içerisinde yönetici konumuna gelerek isteğini gerçekleştirebilir. Reaktif telafide ise birey bir alanda yaşanan olumsuzluklardan kaçmak adına diğer alana ve oradaki sorunlara yönelmeyi tercih edebilir. Örneğin birey evde yaşanan bir sorunu çözmek yerine, eve iş getirerek görevlerine odaklanabilir. İki tür telafide de bir alandaki eksiklik ya da olumsuzluk diğer alanda yok edilmeye çalışılır. Ancak

tamamlayıcı telafide olumlu bir gelişmenin yoksunluğu telafi edilmeye çalışılırken, reaktif telafide olumsuzluk telafi edilmeye çalışılır.

2.2.2. Taşma Teorisi

Taşma Teorisine göre bir alanda yaşanan bir değişim ya da gelişme diğer alanı pozitif ya da negatif bir şekilde etkileyebilir (Guest, 2002: 258). Diğer bir ifade değişim ya da gelişmenin bir alandan diğer alana taşmasıdır. Örneğin bireyin iş yerinde gösterdiği bir gelişimin yarattığı pozitif etki diğer yaşam alanına da taşarak orada da pozitif etki yaratabilir. Telafi Teorisi ile benzer gibi gözüktse de taşma teorisinde iş yaşamındaki doyum ile iş yaşamı dışındaki doyum arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısıyla bireylerin, iş yaşamları ile özel yaşamları arasındaki ilişkiye farkındalıklarının yüksek olması gereklidir. Çünkü olumlu durumlar kadar olumsuz durumlar da diğer yaşam alanına taşarak bireyin dengesini etkileyebilir.

Öte yandan olumsuz duygu ve durumların taşması daha çok görülebilmektedir. Evans ve Bartolome (1984: 12) işteki olumsuz duyguların ve gerginliklerin özel yaşama daha çok taşıdığını dile getirmişlerdir. Bu durum negatif duygusal taşmanın işten özel yaşama doğru akışı olarak adlandırılmıştır. İşteki olumsuz duygular iki şekilde özel yaşama taşınır. İlki endişe gibi duygusal gerilimler ve yorgunluk hissidir. Yorgunluk iş yerinde geçirilen yoğun bir günün tipik sonucu olabilir. Eğer eve yorgun gelinen iş günü iyi geçmişse çoğu zaman yorgunluğa rağmen enerjik hissedilir. Öte yandan iş yerinde geçirilen sıkıcı bir günün ardından bireyin işine katma değer yaratmamış gibi hissetmesi tüketici olabilir. Böyle bir günün ardından bireyin ev yaşamı da olumsuz duygularla şekillenebilir.

2.2.3. Bölünme Teorisi

Bölünme teorisi; iş ve özel yaşam alanlarının zaman, katılım ve fonksiyon açısından birbirinden tamamen farklı olduğunu varsayarak aralarındaki ilişkiyi reddeder İş ve özel yaşamın birbirinden ayrı ve birbiri üzerinde etki yapmayan alanlar olduğunu savunur (Guest, 2002: 258). Teoriye göre bireyler zaman ve enerji bakımından her iki alana da farklı iki birey gibi katılım sağlayabilir. Alanlar arasında

sınırlar nettir ve yaşanan hiçbir gelişme diğer alanı etkilemez. Ancak iş ve özel yaşam arasındaki ilişki çoğu zaman reddelimeyecek kadar güçlüdür. Özellikle de iletişim teknolojilerinin gelişmesiyle bireyin her yerden ulaşılabilir olması, onun iki alanı bütünüyle ayırmasını ve birbirlerine olan etkisini sıfırlamasını olanaksız kılabilir.

Edward ve Rothbord (2000: 178) yaşam alanlarını birbirine etki etmeyecek şekilde ayırmanın bir strateji olarak yorumlanabileceğini ifade etmişlerdir. Bireyler iş yaşam dengesizliğinin yarattığı olumsuz etkileri en aza indirmek için iki alanı bütünüyle birbirinden ayırmaya çalışıyor olabilir.

2.2.4. Araçsallık Teorisi

Teoriye göre, bireyin bir alanda harcadığı çaba ve zaman, diğer alanda amaçları için kullandığı bir araçtır. Örneğin bireyler ev ya da araba alabilmek için tatmin olmadığı işlerde çalışmayı tercih edebilir (Guest, 2002: 259). Evans ve Bartolome (1984: 12) araçsallık teorisine göre bireyin, bir alanda arzuladığı şeyi gerçekleştirmek için diğer alana yoğun çaba ve katılım gösterdiğini ifade etmişlerdir. Böylece bireyin ilgisi hangi alanda yoğunsa bireyin yaşam merkezi o alanda belirmektedir. Birey diğer alanı arzularını yaşatmak için bir araç olarak kullanmaktadır. Bu durumda birey araç olarak gördüğü alana tam anlamıyla isteklilikle katılım sağlamayabilir.

2.2.5. Çatışma Teorisi

Çatışma teorisi bireyin iş ve özel yaşamındaki rolleri arasında oluşan çatışmayı açıklamayı hedefler. Çatışma hali yoğunlukla iş ve aile yaşamlarındaki roller arasında gerçekleşmektedir. Roller hiçbir zaman rekabet halinde değildir ancak fedakarlık söz konusudur. Çatışmanın giderilmesi için bir alandaki rolden vazgeçilmesi gereklidir (Edward ve Rothbard, 2000: 179). İş ve aile yaşamı alanlarından gelen roller buradaki sorumlulukların gerektirdiği tutum ve davranışlardır.

Greenhaus ve Beutell (1985: 78) üç farklı çatışma olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar zaman çatışması, zorlanma temelli çatışma ve davranışsal çatışmadır. Zaman çatışması; bireyin aile ve iş rolleri arasında katılım gerektiren zamanların birbirleriyle çakışması durumunda gerçekleşmektedir. Birey zamanını dengeli olarak

dağıtamamaktadır. Örneğin birey mesaiye kalmak zorunda olduğu bir gün aile üyeleri tarafından akşam yemeğine katılması konusunda ısrara uğruyor olabilir. Zorlanma temelli çatışmada, birey bir alanda yaşadığı zorluğun etkisiyle diğer alandaki rolüne tam katılım sağlayamayabilir. Örneğin evde yaşanan şiddetli geçimsizlik nedeniyle zor günler yaşayan birey, işinde tam performans gösteremeyebilir. Çünkü bireyin moral, mutluluk ve zihinsel iyilik hali gibi temel motivasyonları eksik olabilir. Davranışsal çatışmada ise birey bir alandaki rolünün gerektirdiği davranışları diğer alanda da sürdürmektedir. Diğer alanda bireyden beklenen talepler halen sürdürdüğü rol ile örtüşmemektedir. Böylece roller arasında çatışma yaşanabilir. Birey alanlar arası geçiş yaparken roller arasında da geçiş yapmalıdır. Örneğin meydan okuyucu bir yaklaşım iş yerinde birçok sorunu çözebilirken, evde uygunsuz olabilir. Edwards ve Rothbard (2000: 179) davranışsal çatışmanın taşma teorisi ile benzerlik gösterdiğini ifade etmişlerdir. Davranışsal çatışmada da taşma teorisine benzer şekilde tutum ve davranışların bir alandan diğer alana taşması söz konusudur. Ancak burada taşan sadece duygular değil aynı zaman rollerdir.

2.2.6. Sınır Teorisi

İş-aile sınır teorisi, sınır geçiciler olarak adlandırılabilen bireylerin iş aile yaşamlarının ilişkisini açıklamaya yöneliktir. Sınır teorisi, iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik yeni teorilerden biri olarak Clark (2000) tarafından literatüre kazandırılmıştır. Teoride iş ve özel yaşam sınırlarla ifade edilmiştir. Buna göre bireyler, iki alan arasında hareket eden sınır geçiciler konumundadır. Bireyler hem yaşam alanlarını hem de bu yaşam alanlarının sınırlarını kontrol ederek yaşam akışlarını ve ilişkilerini düzenlerler. Bu düzenleme bireyin hem çevre tarafından etkilendiği hem de çevreyi etkilediği bir süreci temsil etmektedir. Burada etkilenme durumu aynı zamanda bir çatışmayı da temsil etmektedir (Clark, 2000: 748).

Teoride iş ve ev yaşamı farklı alanlardır. Bu farklı alanların talepleri de birbirinden farklıdır. Dolayısıyla bireyin girdiği her alanda farklı bir rolü olabilir. Örneğin iş yerinde ondan beklenen hırslı veya rekabetçi tutumlar evde yerini şefkat dolu ve uyumlu tutumlara bırakabilir. Clark (2000) dengeyi, bu alanlar arasında minimum rol çatışması ile doyuma ulaşmak olarak tanımlamıştır. Teoride bahsedilen

sınırlar bireyin farklı yaşam alanları arasında geçirdiği zamanı hem somut hem de soyut anlamda kapsamaktadır. Bireyin yaşam alanlarındaki sınırların esnekliği ya da katılığı bireyin kendine bağlı olabileceği gibi dışarıdan gelen etkenlerle de değişebilir. Öyle ki Clark (2000) bazen ofis masasına koyulan aile fotoğraflarının dahi sınırları esnetebileceğini ifade etmiştir. Çünkü bireyi mesai saatleri içinde ailesini düşünmeye yönlendirebilir. Sınırlar arası esneklik hem olumlu hem de olumsuz etki yaratabilir. Birey bu esnekliği kısmen kendi istediği şekilde belirleyebilmektedir. Ancak ileri teknoloji alanlar arasındaki sınırları elastik yapmaktadır. Bu da bireyin bir alandan diğer alana geçişini kolaylaştırmaktadır.

Sınır teorisi, diğer teoriler ile iç içe ve onların eksiklerini tamamlar bir nitelik taşımaktadır. Örneğin taşma teorisinde bahsedilen bir alanda yaşanan değişimin diğer alana taşması, sınır teorisinde de geçerlidir. Ancak birey burada sadece etkilenen değil etkileyen bir rolde de olabilmektedir (Kapız, 2002: 147).

2.3. İŞ YAŞAM DENGESİNİN BELİRLEYİCİLERİ ve SONUÇLARI

İş yaşam dengesinin kurulmasında ve gözetilmesinde belirleyici rol üstlenen bazı unsurlar vardır. Bu unsurları detaylandırmak için Guest (2002: 265) tarafından oluşturulan iş yaşam dengesi modeli incelenmiştir. Tablo 1’de dengenin belirleyicileri, doğası ve sonuçları gösterilmiştir. Buna göre iş yaşam dengesinin belirleyicileri; örgütsel faktörler, bireysel faktörler, öznel ve nesnel göstergeler olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir. İş-yaşam dengesizliğinin sonuçları ise bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki ana başlık altında incelenmiştir.

Tablo 1: İş Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyicileri	Dengenin Doğası	Sonuçları
Örgütsel Faktörler - İş Talepleri - Kültür - Özel Yaşamın Talepleri - Özel Yaşamın Kültürü Bireysel Faktörler - İşe Yönelim - Kişilik - Enerji - Kişisel Kontrol ve Mücadele - Cinsiyet - Yaş - Özel Yaşam ve Kariyer Aşamaları	Öznel Göstergeler - Denge-İş ve Özel Yaşama Eşit Seviyede Verilen Önem - Denge-İş Merkezli - Denge-Özel Yaşam Merkezli - İşin, Özel Yaşama Taşması - Özel Yaşamın İşe Taşması Nesnel Göstergeler - Mesai Saatleri - Boş zaman - Aile rolleri	- İş Tatmini - Yaşam Tatmini - Zihinsel İyilik Hali - Stres ve Hastalık - İş Davranışı ve Performans - Özel Yaşam Davranışı ve Performansı - Mesai Arkadaşlarına Etkisi - Özel Yaşamdaki İnsanlara Etkisi

Kaynak: Guest, 2002: 265

2.3.1.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler; iş talepleri, kültür, özel yaşam talepleri ve özel yaşamın kültüründen oluşmaktadır. İş talepleri, bireyin çalıştığı kurumun taleplerini, yaptığı işlerin miktarını ve işlerin aldığı zamanı belirtmektedir. Kültür, işletme kültürünün iş yaşam dengesi uygulamaları konusunda ne kadar destekçi olduğu ile ilgilidir. Wise ve Bond (2003: 24) iş yaşam dengesi uygulamalarını destekleyen kültürlere sahip işletmelerde, motivasyonun yüksek ve devamsızlığın düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca paternalistik kültüre sahip işletmelerin, iş yaşam dengesi uygulamalarını işletmeye daha kolay adapte edebildiklerini gözlemlemişlerdir. Farklı yaşam alanlarına saygı duyan ve bu alanları yönetmede çalışanlarına destek olan işletmelerle çalışmak, bireyler için rahatlatıcı olabilir. İş yaşam dengesini gözetin

işletmelerde, bireylerin açık iletişim kanalları ile çekincelerden sıyrılıp sorunları paylaşması ve destek alması olanaklı duruma gelebilir. Bu şekilde bireyler için iş güvensizliği sorunu da ortadan kaybolabilir. Örneğin Maouno ve Kinnunen (1999) tarafından yapılan araştırmada, iş güvensizliği, yoğun iş talepleri, zaman baskısı, kötü yönetici ilişkileri gibi değişkenlerin iş yaşam dengesizliği ve tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır.

Özel yaşam talepleri, bireyin iş yaşamının dışında kalan yaşam alanları için gerekli olan zamanı, sorumlulukları ve işleri ifade etmektedir. Örneğin çocuk bakımı, aile büyüklerine ayrılması gereken zamanlar, toplumsal sorumluluklar ve hobiler iş dışı yaşam taleplerini oluşturmaktadır. Özel yaşamın kùltürü ise bireyin iş dışında kalan yaşam alanlarında, ondan hangi sorumlulukların ne sıklıkla beklendiği ya da zorunlu tutulduğu ile ilgilidir. İş yaşam dengesini kurmada destekleyici sosyal çevreye sahip olmak bu açıdan çok önemlidir. Kimi aileler sorumluluklara eşit dağılım yaparken, kimi aileler bu sorumlulukları aile içinde bazı rollere sahip bireylere yüklemektedir. Örneğin cinsiyetçi bir aile kùltüründe, ev işleri genellikle kadın çalışanların görevi olabilir. İş yaşam dengesini sağlamada aile üyelerinin, zaman ve stres yönetimini öğrenmeleri, birbirlerine karşı destekleyici tavır sergilemeleri ve ev içerisindeki sorumlulukları paylaşmaları gereklidir (Brown, 2004: 12).

2.3.2. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, işe yönelim, kişilik, enerji, kişisel kontrol ve mücadele, cinsiyet ve yaş değişkenlerinden oluşmaktadır. İşe yönelim, bireyin işine ne kadar uyum sağladığı, işinde ne kadar etkin olabildiği ve işini başarma ihtiyacının ne kadar önem taşıdığını ile ilgilidir. Çünkü bireyler, tam olarak uyum sağlayamadıkları işlerde ya da organizasyonlarda denge kurmada daha çok zorluk çekebilir. Bu durum bireylerde rol çatışmasına sebep olabilir. Öte yandan kişilik, bireyden bireye değişen öznел bir olgudur. Hiçbir bireyin dengeye bakış açısı, denge beklentisi ya da dengesizlik durumu ile mücadelesi aynı olmayacaktır. Dolasıyla kişilik iş yaşam dengesi açısından hem tespiti çok zor hem de oldukça etkin bir belirleyicidir. Strese yatkın bir birey ile daha soğukkanlı bir bireyin denge beklentisi aynı olmayabilir. Aynı

şekilde işkolik bir birey ile ailesine düşkün bir bireyin denge durumuna gelmesi ya da dengesizlik durumundan çıkma çabası bir olmayabilir.

Kişisel kontrol seviyesi, bireyin iş yaşamından gelen taleplerle, özel yaşamdan gelen talepleri eşzamanlı olarak yürütebilmesiyle ilgilidir. Birey üstlendiği farklı rollerin sorumlulukları ve zorlukları ile mücadele edebildikçe stresini yönetebilir ve denge kurulabilir. Yaşam alanlarındaki çoklu rolleri yönetebilmek kişinin bu rolleri ve gerekliliklerini nasıl kontrol ettiği ile yakından ilgilidir. Kişisel kontrol seviyesi yüksek olan bireyler, yaşam alanlarından gelen baskı ve talepleri ustalıkla yönetebilirler.

Bireyin cinsiyeti de hem iş hem de iş dışındaki sorumlulukları üzerinde etkili olabilmektedir. Cinsiyet özellikle kendisiyle eşleşen rollerle beraber iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Özellikle kadın çalışanların, evdeki ve çocuk bakımındaki rolleri iş yaşam dengesini açısından belirleyici olabilir. Milkie ve Peltola (1999: 488) kadın çalışanların iş sorumlulukları yüzünden hasta çocukları ile ilgilenemediklerini gözlemlemişlerdir. Hall ve Richter (1989: 216) tarafından yapılan araştırmada, kadınların işe katılım düzeylerinin erkeklerden farklı olmadığı ancak işyerinde iken kadınların ev ile ilgili belirgin seviyede kaygılarının bulunduğu ve iş alanlarının daha fazla geçirgen olduğu belirtilmiştir. Başka bir ifade ile kadın çalışanlar en yoğun çalıştıkları zamanlarda bile ev ve aile üyeleri ile ilgili sorumlulukları sık sık düşünebilmekte ve ikiye bölünebilmektedir. Bu da kadın çalışanların iş yaşam sınırlarının geçirgenliğinin isteyken daha fazla olduğunu gösterebilir.

Ancak cinsiyet bir tek kadın çalışanlar için değil erkek çalışanlar için de iş yaşam dengesinin önemli bir belirleyicisi halini almıştır. Çoğu işletmede eril çalışma tarzları halen baskındır. Erkek çalışanlar daha fazla mesai ve iş yükü sorunu ile karşılaşabilmektedirler. Bu durum erkek çalışanların özel yaşamlarına özellikle de ebeveynlik sorumluluklarına odaklanmalarını engelleyebilir. McIntosh (2003: 184) babaların çocukları ile geçirecekleri zamana ihtiyaç duyduklarını ancak iş programlarının buna izin vermediğini gözlemlemiştir. Ayrıca her ne kadar baskın gibi görünmese de toplumda erkeklere yüklenmiş bazı roller de vardır. Örneğin evde bozuk bir aletin tamiri veya arabanın bakıma götürülmesi gibi işler yoğunlukla evdeki erkek rolünden beklenmektedir. Böylece erkek çalışanlar da iki taraftan gelen talepleri karşılamada zorlanabilmekte ve iş yaşam dengesizliği yaşayabilmektedir.

Guest 'in (2002) modeline göre yaş ve kariyer basamakları iş yaşam dengesinin kurulmasında önemli belirleyicilerdendir. Daha yaşlı olan çalışanlarla daha genç yaştaki çalışanların özel yaşam alanlarından gelen sorumluluk ve roller farklı olabilir. Yaş almayla birlikte aile ve yaşam düzeninde farklılıklar doğabilir. Örneğin evli ve çocuk sahibi bir bireyin evdeki sorumlulukları daha fazlayken, bekar ve yalnız yaşayan bir bireyin evdeki sorumlulukları daha esnek olabilir. Diğer bir ifade ile sorumluluklar ve zamanlamalar esnetilebilir yapıdadır. Öte yandan yoğun iş talepleri ve iş yaşam dengesizliği evli çalışanlarda aile içi ilişkileri etkileyebilir. Evli çalışanlar iş yeri talepleri yüzünden birbirlerine ve ev sorumluluklarına vakit ayıramadıklarında olumsuz sonuçlar doğabilir. Mauno ve Kinnunen (1999) iş ve ev yaşamını dengede tutamayan evli çalışanların, tükenmişlik ve başka psikolojik rahatsızlıkları yaşayabildiklerini gözlemlemişlerdir. Bu yüzden ev içerisinde eşler arasındaki uyumun iyi seviyede olması ve görevlerin dağılımının adeletli olması, iş yaşam dengesi açısından olumlu sonuçlar yaratabilir. Kossek vd. (2001) tarafından yapılan bir çalışmada ise çiftler arasında ev sorumluluklarının ve çocuk bakımının eşit bölünmesinin, iş yaşam dengesini olumlu etkilediği ve iş performansına katkı yaptığı sonucuna varılmıştır.

2.3.3. Öznel ve Nesnel Göstergeler

Tablo 1 'de de görüldüğü gibi dengenin doğası öznel ve nesnel göstergeler olarak ikiye ayrılmaktadır. Nesnel göstergeler mesai saatleri, boş zaman ve aile rolleri olarak belirlenmiştir. Uzun mesai saatleri ya da fazla iş yükü bireylerin müdahale olanaklarının kısıtlı olduğu değişkenlerdir. Bu daha makro düzeyde incelenecek ve iyileştirilebilecek bir konudur. Uzun mesai saatleri olan ülkelerde, çalışanların gün içerisinde kendisine, ailesine ya da başka herhangi bir şeye tam kapasite ile katılım sağlaması neredeyse olanaksız duruma gelebilmektedir.

Duxbury ve Higgins (2001: 80) uzun mesai saatlerinin, iş yaşam dengesizliği ve aile içi stresle güçlü ilişki içerisinde olduğunu gözlemlemişlerdir. İngiltere'de CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) tarafından iş yaşam dengesi üzerine yapılan bir araştırmada ise genel durumlarını dengeden uzak olarak belirten çalışanların büyük bir çoğunluğu, iş yaşamını diğer tüm yaşam alanlarına oranla daha

baskın olarak ifade etmişlerdir. Araştırmada iş yaşam dengesizliği ile uzun çalışma saatleri arasında yüksek korelasyon gözlemlenmiştir (aktaran Guest, 2002: 268). Duxbury ve Higgins (2001: 19) ise teknolojik gelişmeler ışığında iş gücünden tasarruf eden işletmelerde çalışanların daha fazla iş yükü ile karşı karşıya kaldığını ve bu durumun iş yaşam dengesini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Kaliannan vd. (2016) tarafından doktorlar üzerinde yapılan bir çalışmada ise fazla iş yükü ve mesai saatlerinin iş yaşam dengesizliğine ve düşük iş tatminine yol açtığı sonucuna varılmıştır. Fazla iş yükü ve uzun mesai saatleri bireylerin iş yaşam dengelerini bozarak genel sağlık durumları üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Örneğin, Marks ve MacDermid (1996: 430) yaptıkları araştırmada dengeye sahip bireylerin iş ve özel yaşam rollerinde daha başarılı ve depresyona daha az yatkın olduklarını ifade etmişlerdir. Duxbury ve Higgins (2001: 22) ise artan iş yükünün iş yaşam dengesizliği, stres ve depresyon açısından büyük tehlike oluşturduğunu ifade etmiştir.

Boş zaman ise mesai saatlerinden arta kalan vakitlerde bireyin kendisine, ailesine ya da iş dışındaki herhangi bir şeye ayıracağı zamanı ve katılımı ifade eder. Aile rolleri, aile üyelerinin üstlenmeleri gereken sorumlulukları nasıl dağıttığı ve iş birliğine açık olup olmadıklarıyla ilgili olarak iş yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Öznel göstergelerin, bireylerin, iş yaşam dengesine bakış açılarını ifade etmede daha açıklayıcı olduğu söylenebilir. Çünkü denge iş ve iş dışı yaşama verilen eşit zaman ya da katılımdan daha çok bireyin hangi alana öncelik vermek istediğiyle ilgilidir. Denge öznel ve bireyden bireye göre değişebilir. Fazla mesailer yüzünden aileye ayrılamayan zaman kimi birey için iş yaşam dengesizliği sinyali verirken, önceliği kariyer yapmak olan bir birey için denge hali olabilir. Bu durumda denge iş yaşamı merkezlidir denebilir. Birey herhangi bir sebepten özel yaşamına daha fazla katılım sağlamak zorunda kalabilir ya da bunu tercih edebilir. Bu durumda bireyin dengesi özel yaşam merkezli olacaktır.

Son olarak dengenin doğasında alanlar arası taşmaların yaşandığı durumlarda öznel göstergeler olarak incelenmiştir. Bir yaşam alanının diğer yaşam alanına taşması ve o alana müdahale etmesi söz konusu olabilir. Bir alanın talepleri diğer alana da yayılarak dengeli katılımı engelleyebilir. Örneğin iş yerinden istenen raporlar evde

tamamlanmaya devam edilebilir. Bu durumda iş yaşamı özel yaşam alanlarına taşarak dengesizlik yaratabilir.

2.3.4 İş Yaşam Dengesini Kuramamanın Sonuçları

İş yaşam dengesizliği yukarıda da bahsedildiği gibi birçok farklı değişkene bağlı olarak meydana gelebilmektedir. İş yaşam dengesini kuramamak bireyler ve örgütler için olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Çalışmanın bu bölümünde iş yaşam dengesi kuramamanın sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlık altında incelenecektir.

2.3.4.1 Bireysel Sonuçlar

İş yaşam dengesini kuramamak, bireylere birçok açıdan olumsuz sonuçlar doğurabilir. Duxbury ve Higgins (2001: 28) iş yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarını, davranışsal, psikolojik ve fiziksel sonuçlar olarak ayırarak detaylandırmışlardır. Bireylerin iş yaşam dengesizliği yaşamaları, bazı davranışsal bozukluklara sebebiyet verebilir. Örneğin sigara, alkol gibi zararlı maddelerin alışkanlık seviyesinde kullanımı, dikkatsizlik sonucu oluşabilecek iş kazaları, öfkeli olma hali ve şiddet eğiliminin oluşması oluşabilecek davranış bozuklukları arasındadır (Frone vd., 1992: 75). Bu tip bozukluklar hem bireylere hem de dahil oldukları örgütlere zarar verebilir.

Yaşam alanlarından gelen talepleri dengeli biçimde karşılayamayan bireylerde gözlemlenen stres, öncelikli olarak davranışsal bozukluklarla kendini gösterebilir. Özellikle de iş ve aile yaşamı arasında yaşanan çatışma hali bireylerin özel yaşamlarında olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü işten taşan duygular yoğunlukla evde ve aile yaşamında eyleme dökülebilmektedir. Mauno ve Kinnunen (1999) çift kariyerli 125 çift üzerinde yaptıkları çalışmada, iş yaşam dengesini kurmada en çok stres yaratan durumun iş aile çatışması olduğunu ifade etmişlerdir. Çatışma durumunda oluşan davranış bozukluklarının etkileri, bireyin çevresine yansyarak orada da olumsuz durumlar yaratabilmektedir. Özellikle de aile içerisinde iş yaşam dengesini sağlayamayan bireyler ev içerisindeki huzuru bozabilmektedir

(Apaydın, 2011: 60). Duxbury ve Higgins (2001. 31) iş yaşam dengesizliğinin yoğun stres yarattığını ifade etmişlerdir. Yoğun iş stresinin ise fiziksel ve psikolojik sağlığı kötü etkilediğini gözlemlemişlerdir. Örneğin iş ve özel yaşam alanları arasında denge kuramayan bireylerde, stres kaynaklı oluşan baş ağrısı, boyun ağrısı, solunum problemleri gibi hastalıklar daha sık görülebilmektedir. Ayrıca oluşan bu stresin, iş performansını, örgütsel bağlılığı, motivasyonu ve aile ilişkilerini de olumsuz etkilediği ifade edilmiştir. Ayrıca iş yaşam dengesizliğinin zihinsel sağlık üzerindeki olumsuz etkileri Frone vd. (1992: 74) tarafından yapılan çalışmada gözlemlenmiştir. Son olarak ise O'Driscoll (1996), genel sağlık durumu ile iş yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki gözlemlemiştir. İş yaşam dengesini kurabilen çalışanların genel sağlık durumları, kuramayanlara oranla çok daha iyi bulunmuştur.

2.3.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İş-yaşam dengesizliği doğrudan ya da dolaylı olarak işletmeleri olumsuz etkileyebilir. Çünkü bireyler yaşam alanları arasında dengeli katılım gösteremediklerinde kendilerini bir alandan tamamen koparabilirler. Bu alan, iş alanı olduğunda ise işletmeler için birçok farklı tehlike doğabilir. İş yaşam dengesizliği işletmelere güçlü maliyet kalemleri yaratabilir. Duxbury ve Higgins (2003) tarafından yapılan araştırmada, işin özel yaşamla iç içe geçmesinden kaynaklanan devamsızlığın maliyeti bir trilyon dolar, özel yaşamın iş ile iç içe geçmesinden kaynaklanan devamsızlığın maliyeti ise 0.5 trilyon dolar olarak bulunmuştur. (aktaran Apaydın, 2011: 61). Öte yandan uzun vadede devamsızlık yerini işten ayrılmaya bırakabilir. Birey uzun süreli devamsızlıkların ardından örgütten uzaklaşabilir. Bu da işletmelerin iş gücü devir oranını arttırarak ayrı bir maliyet kalemi oluşturabilir. Yeni bir bireyin işletmeye olan artı maliyeti, adayı bulma aşamasından başlayarak, adayın uyum ve gerekli yetkinlik seviyesine ulaşma aşamasına kadar devam edebilir. Duxbury ve Higgins (2003) iş yaşam dengesizliği nedeniyle gerçekleşen işten ayrılmaların işletmelere güçlü maliyet kalemleri oluşturduğundan bahsetmişlerdir (aktaran Apaydın, 2011: 60).

İş yaşam dengesizliğinin sayısal olarak hesaplanması nispeten daha zor olan dolaylı maliyetleri de vardır. Bu maliyetler örgütler için daha uzun vadeli ve daha

zararlı olabilir. Duxbury vd. (1994) tarafından yapılan araştırmada, iş yaşam dengesizliği ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre iş yaşam dengesizliği yaşayan bireylerin, örgütlerinden ve işlerinden duydukları tatmin düşük olabilmektedir. Bireylerin iş ve özel yaşamlarında sahip oldukları esneklikler ve destekleyici kültür ortamı, onların iş ve yaşam doyumları üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Maxwell ve MacDougall (2004: 382) iş yaşam dengesini kurabilen bireylerin, verimliliklerinin, motivasyonlarının ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu gözlemlemişlerdir. İş tatminleri, bağlılıkları ve motivasyonları yüksek çalışanlar, işletmelerin tercih ettiği üretken ve yaratıcı çalışan tipini oluşturabilirler. Ayrıca iş yaşam dengesizliği örgütsel bağlılığa da etki ederek hem bireyleri hem de örgütleri etkileyebilir. Birey, iş ve özel yaşam alanlarında destek görmek isteyebilir ve gerekli desteği hissetmediğinde örgüte olan sadakati zayıflayabilir (Küçükusta, 2007: 252).

Son olarak ise iş ortamında herhangi bir sebepten huzursuz olan bireyin ruh hali ve davranışları ikili ilişkileri zedeleyebilir. İlişkilerin zedelenmesi, bilgi paylaşımı, takım çalışması ve aidiyet gibi birçok konuyu etkileyebilir. Böylece iş süreçleri etkinliğini yitirebilir. Öte yandan huzursuzluk hali bulaşıcı bir etki yaratarak diğer çalışanlara yayılabilir. İş yaşam dengesine sahip bireyler dah az rol karmaşası yaşayarak, iş ve özel yaşamında daha mutlu ve kaliteli ilişkiler yürütebilmektedir (Maxwell ve MacDougall, 2004: 382).

2.5. İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇÜM ARAÇLARI

Literatürde, iş yaşam dengesi için farklı ölçek çalışmaları vardır. Ölçek çalışmaları iş yaşam dengesi ve iş aile yaşam dengesi olmak üzere iki farklı odak noktasına sahiptir. İş aile yaşam dengesini ölçen ölçek çalışmaları daha çok bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki dengeye yoğunlaşarak, iş ve aile arasındaki çatışmayı incelemektedir. Bu yüzden bu ölçekleri, literatürde iş aile çatışması ölçeği olarak görmek olasıdır. İş yaşam dengesi ölçeği ise bireyin iş yaşamı ile aile yaşamı da dâhil olmak üzere tüm özel yaşamı ile dengesini ölçmeye yöneliktir.

Bazı ölçekler Türkçe yazında da sık karşılaşılan ve Türk toplumuna kolay uyarlanabilecek yapıdadır. Fisher vd. (2003) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi

ölçeği, üç boyutludur. Bu boyutlar; kişisel yaşamın iş üzerine etkisi, işin kişisel yaşama etkisi ve iş yaşam gelişimidir. Ölçekte toplamda on üç madde yer almakta ve maddeler 5'li Likert tipi skalaya göre yanıtlanmaktadır. Daha sonra ölçek çalışmasına Erben ve Ökten (2014) tarafından iki madde daha eklenmiş, eşle beraber çalışma etkisi adı altında dördüncü bir boyut oluşturulmuş ve madde sayısı on beşe çıkarılmıştır. Bir diğer ölçek çalışması ise Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi ölçeğidir. Ölçek, ailenin iş yaşamına etkisi ve iş yaşamının aileye olan etkisi olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçek on maddeden oluşmakta ve Likert tipi skalada yanıtlanmaya uygundur. Diğer bir ölçek çalışması ise Kopelman vd. (1983) tarafından oluşturulan iş aile çatışması ölçeğidir. Ölçek, iş çatışması, aile çatışması ve rol çatışması olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Carlson vd. (2000) tarafından geliştirilen diğer iş aile çatışması ölçeği ise dengeyi; zaman temelli, katılım temelli ve davranışsal temelli olmak üzere üç boyutta incelemektedir.

Son olarak Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi ölçeği ulusal yazında sıkça kullanılmaktadır (Günay, Demiralay, 2016; Dur, Akçay, 2019; Şener, Özata, 2019). Apaydın'ın geliştirdiği iş yaşam dengesi ölçeği, yirmi maddeden ve dört boyuttan oluşmaktadır. Boyutlar; iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması olarak belirlenmiştir. Ölçek 5'li Likert tipi skalaya göre yanıtlanmaktadır. Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenilirliği .91, dört alt boyuta ait güvenilirlik katsayıları sırası ile .88, .81, .77 ve .79 şeklindedir (Apaydın, 2011: 119).

2.6. İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş yaşam dengesi bireyin işiyle ilgili yerine getirmesi gereken yükümlülükleri ile özel yaşamına ilişkin rolleri arasındaki dengeyi açıklamaya yönelik olarak kullanılan bir kavramdır. Birey iş ortamında gerekli rolleri bürünürken diğer taraftan kişisel ihtiyaçları ve aile taleplerini de göz önünde bulundurarak özel yaşamın gerektirdiği rolleri de bürünmek durumundadır (Sıgır ve Gürbüz, 2017: 188). Bu denge çalışan için önemlidir çünkü denge kurulamadığında çalışana zarar vermektedir. Aile

ilişkilerini sağlıklı bir biçimde yürütemeyen çalışanların işte var olmama durumu (presenteeism) daha çok yaşadıkları gözlemlenmiştir. Çünkü bu tip çalışanlar, iş yerini bir kaçış noktası olarak görmektedir (Hansen ve Anderson, 2008: 961). Amerika’da yazılım ve internet hizmetleri sağlayıcısı CCH Incorporated (2004) tarafından yapılan araştırmada, hastalık dolasıyla yapılan devamsızlıkların oranı %38 bulunurken aile meseleleri ve kişisel meseleler dolasıyla yapılan devamsızlık oranları %41 olarak bulunmuştur (aktaran D’Abate, 2007: 365). Denge sadece bireyler için değil işletmeler için de önem taşımaktadır. Birey iş yerine geldiğinde özel yaşamında tamamlamadığı bazı ihtiyaçları burada tamamlamaya çalışabilir. Fatura ödemek, bilet satın almak, kişisel e-posta kontrollerini yapmak, mesajlaşmak ya da sosyal medyada zaman geçirmek gibi davranışlar buna örnek oluşturabilir. Bu anlarda birey görevlerine odaklanmada sorun yaşamakta, işine değil özel yaşamına yönelmektedir.

İşte var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki hem Türkçe hem de yabancı yazında oldukça az çalışmaya konu olmuştur. Arslaner (2015) yaptığı çalışmada iş yaşam dengesizliği ile işte var olmama durumu (presenteeism) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre aile iş çatışması arttıkça işte var olmama durumunun (presenteeism) artış gösterdiği gözlemlenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizine göre işte var olmama durumunun (presenteeism) en çok iş aile çatışması ile yordandığı bulgulanmıştır. Arslaner (2015: 63) bu sonucun iş alanından gelen sıkıntıların artmasıyla, iş alanının eve taşınması böylece evden gelen taleplerin karşılanamaması nedeniyle oluştuğunu savunmuştur. Ayrıca iş aile çatışmasının, fiziksel ve psikolojik birçok rahatsızlığa sebep olabileceğine dikkat çekmiştir. Yıldırım vd. (2013: 128) tarafından işte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada ise işte var olmama durumu ve iş yaşam dengesi arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. İşte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesinin incelendiği bir diğer çalışma Ertürk vd. (2017: 201) tarafından yapılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre iş yaşam dengesinin iki alt boyutu olan iş aile çatışması ve aile iş çatışması, işte var olmama durumunu (presenteeism) anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir. Buna göre iş yaşam dengesizliğinin işte var olmama durumunu tetiklediği sonucuna varılmıştır. Öte yandan araştırmaya göre işte var olmama durumu erkek akademisyenlerde daha çok görülmektedir. Evli akademisyenlerin ise bekar

olanlara oranla daha fazla iş yaşamında var olmadığı gözlemlenmiştir. Çalışmada yaş gruplarının değişimi ile işte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasında herhangi bir ilişki gözlemlenmemiştir.

Senden vd. (2016: 4) tarafından yapılan bir akademik araştırmada da ise iş aile çatışması işte var olmama durumunun (presenteeism) önemli bir göstergesi olarak bulunmuştur. Ek olarak araştırmada, iş aile çatışması yaşayan kadın çalışanların daha çok işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları vurgulanmıştır. Cullen ve McLaughlin (2006: 515) tarafından İrlanda'da otel yöneticileri üzerine yapılan çalışmada ise iş ve aile arasındaki çatışmanın işte var olmama durumunu arttırdığı sonucuna varılmıştır. Çalışmada, katılımcıların işte var olmama (presenteeism) hakkında farkındalığa sahip olmalarına rağmen hasta halde işe gelmeye devam ettikleri gözlemlenmiştir. Yapılan odak grup görüşmelerinde, işte var olmama durumunun altında yatan nedenlerin başında iş yaşam dengesi kuramamanın geldiğini gözlemlenmiştir (Cullen ve McLaughlin, 2006: 512).

Simpson (1998: 37) tarafından kadın yöneticiler üzerine yapılan iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) araştırmasında, maskülen ve rekabetçi işte var olmama (presenteeism) kültürünün olduğu işletmelerde işte var olmama sorunu yaşayan kadın yöneticilerin iş ve ev yaşamları arasında çatışma yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Martinez vd. (2018: 45) tarafından eş zamanlı olarak Portekiz ve Ekvador'da yapılan araştırmada, iş aile çatışması ve aile iş çatışması işte var olmama ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur. Araştırmanın sonucuna göre iş aile çatışması ve aile iş çatışması, işte var olmama ile ilişkili olarak verim düşüklüğü yaratmaktadır. Ekvador'da çalışan bireylerin daha çok işte var olmama durumunu yaşadığı gözlemlenmiştir. Ayrıca iş aile çatışması ile işte var olmama durumunun (presenteeism) güçlü bir ilişkiyle, verim kaybına sebep olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun nedeni Ekvador gibi ülkelerin maskülen kültüre sahip olması olarak açıklanmıştır. Bu kültürde yaşayan bireyler daha fazla rekabetçi ve kariyer odaklıdır. Portekiz'de çalışan bireylerde ise aile iş çatışması ile işte var olmama durumu ilişkisi daha güçlü bulunmuştur. Buna göre Portekiz'de aile iş çatışması işte var olmama durumu (presenteeism) yaratarak verim kaybına sebep olmaktadır. Bu tip kültürlerde toplum feminen yapıda ve aile merkezlidir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ YAŞAMINDA VAR OLMAMA DURUMU VE İŞ YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Tez çalışmasının bu bölümünde, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen verilere ve bulgulara yer verilmektedir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmada, işte var olmama durumu (presenteeism) iki farklı alt boyutu; sonuca odaklanma (iş tamamlama) ve sürece odaklanma (dikkat dağınıklığından kaçınma) ile beraber ele alınarak, iş yaşam dengesiyle ve tüm boyutlarıyla (iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) olan ilişkisi incelenmiştir. Araştırmada oldukça az çalışmaya konu olan işte var olmama durumuna (presenteeism) dikkat çekilmiş, işte var olmama ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda bireylerin işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşayıp yaşamadığı, ne kadar sıklıkla yaşadığı ve neden yaşadığı üzerinde durulmuştur. Ardından bireylerin iş yaşam dengesi durumlarına bakılarak, işte var olmama durumu (presenteeism) ile olan ilişkisi sorgulanmıştır. Yapılan ölçümlerin ardından konuya olan katkının artacağı beklentisiyle önerilere yer verilmiştir.

Araştırma işte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi ile olan ilişkisini ölçmeye yönelik, aynı kamu sektörü kuruluşunda çalışan 274 kişinin anket sorularına verdikleri yanıtları içermektedir. Bu çalışmanın, işte var olmama durumunun (presenteeism) tespitine ve iş yaşam dengesiyle olan ilişkisinin aydınlatılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmamızın kuramsal bölümünde, işte var olmama durumu (presenteeism) araştırmalarının Avrupa ve Amerika literatürüne kıyasla azlığına ve işte var olmama durumunun (presenteeism) ölçümünde yaşanan zorluklara değinilmiştir. Bu yüzden bu çalışmanın yerel literatürdeki önemli bir boşluğu dolduracağı ve gelecek

alışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırmanın hem teorik hem de pratik alandaki tartışmalara katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

3.2 ARAşTIRMANIN N KABULLERİ VE SINIRLARI/KISITLARI

3.2.1 Araştırmanın n Kabulleri

Bu araştırmada, katılımcıların anket sorularına herhangi bir endişe ya da kararsızlık olmaksızın doğru yanıt verdikleri varsayılmıştır.

3.2.2 Araştırmanın Sınırları/Kısıtları

Araştırma anketinde kullanılan soruların, işte var olmama durumunun (presenteeism) yoğunlukla fiziksel sağlık problemleri nedeniyle yaşanacağı algısı yaratabileceği düşünülmektedir. Anket sorularının, psikolojik rahatsızlıkları anımsatmada zayıf olduğuna inanılmaktadır. Katılımcılardan soruları yanıtlarken, iş yerinde bulundukları ama çalışmadıkları zamanları ifade etmeleri istenmiştir. Bu durumun bir takım endişelere sebep olarak doğru yanıtları saptırabileceği ihtimali göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca araştırmanın sadece 274 kişi üzerinde yapılması ve sadece kamu sektöründe yapılması araştırmayı sınırlandırmaktadır.

3.3 ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu kısımda araştırmanın örneklemini, veri toplama araçları, veri toplamada izlenen yol ve verilerin analiz yöntemi ile ilgili bilgiler sunulmaktadır.

3.3.1. Araştırmanın rneklemini

Araştırmanın rneklemini, Ankara’da bir kamu kuruluşunda farklı pozisyonlarda beyaz yaka stattsnde çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Araştırmanın örneklemini seçerken, aynı kurum kültürünün izlerini taşıması amacıyla tek bir işletme çatısı altında çalışan ve beyaz yaka çalışan sayısı kısmen fazla

olan bir örgüt seçilmeye çalışılmıştır. Ankete yanıt verecek katılımcıların beyaz yaka statüsünde çalışıyor olmalarına ve iş gücüne yoğun olarak zihinsel katılım sağlamalarına özellikle dikkat edilmiştir. Meslek grubu olarak mühendislik gibi teknik alanlarda çalışan personel sayısının sayıca fazla olmasına dikkat edilmiştir. Çünkü işte var olmama durumunun (presenteeism), iş gücüne yoğun olarak zihinsel katılım sağlayan ve görece daha az esnek çalışma imkanlarına sahip örgütlerde çalışan bireylerde daha fazla yaşanacağı düşünülmüştür.

Buradan hareketle araştırmanın anket soruları, genel merkezi Ankara’da yer alan bir kamu kuruluşunda çalışan, 500 beyaz yaka personele gönderilmiştir. Anketler Google anket formu kullanılarak, kurumun insan kaynakları birimi aracılığıyla internet üzerinden dağıtılmıştır. Gönderilen anket formları yalnızca 274 katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Ankete katılım oranı %55’dir. Ankete katılım sağlayanların tamamı analize dahil edilmiştir.

3.3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, görev unvanı, mevcut pozisyonundaki çalışma süresi, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı bilgilerinden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

Anket formunun ikinci bölümünde son “son 6 ayda baş ağrısı vb. fiziksel semptomlar nedeniyle işe gitmekte zorlanma” ve “hasta olduğu halde kendini işe gitmeye zorlama” sorunlarına yer verilmiştir. Sorular; “Hiç, nadiren, bazen, sık ve çok sık” seçeneklerinden oluşan Likert tipi skala ile yanıtlanmıştır.

Anket formunun üçüncü bölümünde katılımcıların kendilerini iyi hissetmedikleri halde işe gitme nedenlerini saptamaya yönelik 10 madde bulunmaktadır. Beşli likert tipinde (1-hiç, 5-çok sık) hazırlanan sorular, katılımcıların kendilerini iyi hissetmedikleri halde en çok hangi sebepten işe gittiklerini incelemiştir.

Anket formunun dördüncü bölümünde Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen, Stanford Presenteeism Ölçeği yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) 6 madde ve 2 boyuttan (süreçe

odaklanma, sonuca odaklanma) oluşmaktadır. Sonuca odaklanma boyutu aynı zamanda işi tamamlama boyutu olarak da adlandırılmaktadır. Bu boyuta göre birey, hasta olsa dahi görevlerini tamamlamaya isteklidir. Birey tarafından hastalığının, görevlerini tamamlamasına olumsuz etki yapmadığı düşünülür. Bu boyutu ölçen sorular anket formunda 2., 5. ve 6. sorulardır. Sürece odaklanma boyutu ise dikkat dağınıklığından kaçınma olarak da adlandırılmaktadır. Bu boyuta göre bireyin hastalığı, görevlerine odaklanmasını olumsuz yönde etkilemektedir. Anket formunda ters olarak puanlanan 1, 4 ve 3. sorular sürece odaklanma boyutunu temsil etmektedir. Yüksek işte var olmama (presenteeism) puanı, işte zihinsel olarak var olmayan çalışanın hastalığa rağmen görevlerine katılım sağlayabildiğini, düşük işte var olmama (presenteeism) puanı ise işte zihinsel olarak işte var olmayan çalışanın görevlerine katılım sağlamada zorluk çektiğini ifade etmektedir.

Ölçeğin seçiminde, ölçeğin literatürde çok fazla kullanılmamış olması etkili olmuştur. Ölçeğin kullanıldığı çalışmaların artırılması gerektiği düşünülmüştür. Araştırmada iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) ölçülüp, sayısal verilerle ifade edilip yorumlanması gerekliliği de Stanford Presenteeism Ölçeğinin tercih edilmesine sebep olmuştur.

Anket formunun beşinci bölümünde katılımcılara, kişisel aktivitelerine mesai saatleri içerisinde zaman ayırma gerekliliklerine ilişkin evet hayır cevabına sahip tek soru sorulmuştur. Ardından kişisel aktivitelerine ayrılan zamanın süresine (0-1 saat, 1-5 saat, 5 saat ve üstü) ve bu sürenin ne için gerekli olduğuna ilişkin sorular sorulmuştur. Çalışanların sadece hastalıklar nedeniyle değil kişisel işler ve problemler nedeniyle de işe olan zihinsel katılımlarının düşebileceği bu sorular ile ölçülmeye çalışılmıştır.

Anket formunun altıncı ve son bölümünde Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen İş Yaşam Dengesi Ölçeği yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde (1- kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) 20 madde ve 4 boyuttan (iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması) oluşmaktadır. Ölçekte 8 madde (1, 2, 4, 5, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20) ters kodlanmaktadır. Ölçek ve alt boyutlarda yüksek puan iş yaşam dengesinin yüksek olduğundan, diğer bir ifadeyle denge durumundan söz edilmektedir.

Ölçeğin iş yaşam dengesini ölçen diğer ölçeklere kıyasla daha yeni olması ve Türk katılımcılara daha kolay uyarlanabilmesi ölçeğin seçiminde etkili olmuştur.

Ölçek iş yaşam dengesini sadece aile boyutuyla değil daha geniş çerçevede tüm özel yaşamı kapsayarak ölçmektedir. Öte yandan ölçek alt boyutlarının detaylandırılması da ölçümün daha öze indirgenmiş sonuçlar verebileceği ihtimalini düşündürmüştür.

3.3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Verilerin Toplanmasında İzlenen Yol

Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır. Bu çalışmada Stanford presenteeism ve iş yaşam dengesi ölçeklerinin geçerlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı faktör analizi; güvenirlik çalışması kapsamında madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkenden, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan, çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanabilir (Gülbüz ve Şahin, 2018: 318). Açıklayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Analizde öncelikle örneklemin yeterliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısının 0,60'tan yüksek ve Barlett küresellik testinin anlamlı ($p < 0,05$) olması beklenir. Maddelerin ait oldukları faktördeki yük değerleri, diğer faktörlerdeki yük değerleri ve birden fazla faktördeki yükler arasındaki fark incelenir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında faktör yük değerlerinin yüksek olmasına dikkat edilmiştir. Öte yandan maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine sahip olmasına ve diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olmasına (her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olmasına) dikkat edilmiştir.

Cronbach Alpha katsayısı anket puanları arasındaki tutarlığı incelemek amacıyla kullanılır. Diğer bir madde analizi yöntemi olan madde toplam korelasyonu anket maddelerinden alınan puanlar ile anketin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla kullanılır ve her iki anket ölçme aracındaki maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve testin iç tutarlığının yüksek olduğunu gösterir. Madde toplam puan korelasyonu analizinde maddelerin 0,30 'un üstünde olmasının bireyleri daha iyi ayırt ettiği düşünülür. 0,30 'un altında kalan maddelerin çıkarılması tercih edilir. Ancak 0,20-0,30 arasında kalan maddelerin gerektiğinde teste alınabileceği söylenebilir. Ayrıca maddelerin alfa değerine olan etkisi de kontrol edilmelidir.

Cronbach Alpha iç tutarlılığı göstermekte olup genellikle 0,70'in üzerinde olması beklenir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 157).

Katılımcıların demografik bilgileri, “kişisel aktivitelerine mesai saatleri içinde zaman ayırma gerekliliğine ilişkin evet hayır cevapları” ve “kişisel aktivitelere ayrılan zamanın süresine (0-1 saat, 1-5 saat, 5 saat ve üstü)” ilişkin sorular frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma katsayılarını gösteren tablolarıyla sunulmuştur. Ardından katılımcıların “kendilerini iyi hissetmedikleri halde işe gitme nedenlerine” yönelik 10 madde, ölçek ve alt boyut puanları ortalama, standart sapma ve çarpıklık katsayılarıyla beraber gösterilmiştir. Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliğinde kullanılan çarpıklık katsayısının (Skewness) ± 1 sınırları içinde kalması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2011). Yapılan normallik sınamasında, işte var olmama durumunun (presenteeism) nedenlerinin belirlendiği ve mesai saatleri içerisinde kişisel aktivitelere ayrılan sürenin sorgulandığı soruların puanlarının normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumda puanların cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasında bağımsız iki örneklem t testinden; yaş grupları, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı, unvan ve pozisyonundaki çalışma süresine göre karşılaştırılmasında ise ANOVA testinden yararlanılmıştır. ANOVA testinde anlamlı farklılık görüldüğünde farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testinden yararlanılmıştır.

Son olarak ise işte var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki analizinde Pearson korelasyon testi; işte var olmama durumunun (presenteeism), iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi ve iş yaşam dengesinin işte var olmama durumu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 (anlamlılık düzeyi 0,05 $p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

3.3.3.1 İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi

Arasındaki İlişki Araştırmasında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizleri

Stanford Presenteeism ölçeği açıklayıcı faktör analizinde KMO katsayısının 0,66 ($>0,60$) ve Bartlett's küresellik test istatistiğinin ise anlamlı olduğu ($p<0,05$) tespit edildiğinden, 274 örneklemin açıklayıcı faktör analizi için yeterli olduğu gözlenmiştir. Ölçekte orijinal yapısına uygun olarak özdeğeri 1'in üzerinde 2 faktör tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Stanford Presenteeism Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	F1	F2
2. Sağlık problemim olmasına rağmen, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	0,71	0,40
5. Sağlık problemim olmasına rağmen hedeflerime ulaşmaya odaklanabildim.	0,91	0,04
6. Sağlık problemim olmasına rağmen, bütün işlerimi tamamlayacak kadar enerjik hissettim.	0,90	-0,16
1. Sağlık problemim yüzünden, işimdeki stresle başa çıkmak çok daha zordu.	0,16	0,77
3. Sağlık problemim işimden zevk almamı engelledi.	0,01	0,86
4. Sağlık problemimden dolayı işle ilgili görevleri bitirme konusunda umutsuz hissettim.	-0,04	0,81
Öz değer	2,44	1,91
Varyans (%)	36,28	36,23
Toplam Varyans (%)	72,51	

Tablo 2'deki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekteki tüm maddelerin ait olduğu boyutta yüksek faktör yüküne sahip olduğu; diğer faktörlerdeki faktör yükleri ile farkın 0,10'dan düşük olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 6 maddenin açıkladığı toplam varyansın %72,51 ile yüksek düzeyde olduğu; faktörlerin açıkladığı varyansın sırasıyla %36,28 ve %36,23 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre Stanford Presenteeism Ölçeğinde orijinal yapısına uygun olarak 3 maddenin (m2, m5, m6) "sürece odaklanma" boyutunda; 3 maddenin (m1, m3, m4) "sonuca odaklanma" boyutunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3: Stanford Presenteeism Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde ve Boyut	r	α (0,70)
Sürece Odaklanma		0,80
2. Sağlık problemim olmasına rağmen, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	0,59	
5. Sağlık problemim olmasına rağmen hedeflerime ulaşmaya odaklanabildim.	0,46	
6. Sağlık problemim olmasına rağmen, bütün işlerimi tamamlayacak kadar enerjik hissettim.	0,28	
Sonuca Odaklanma		0,76
1. Sağlık problemim yüzünden, işimdeki stresle başa çıkmak çok daha zordu.	0,46	
3. Sağlık problemim işimden zevk almamı engelledi.	0,44	
4. Sağlık problemimden dolayı işle ilgili görevleri bitirme konusunda umutsuz hissettim.	0,38	
r: Madde Toplam Korelasyonu	**p<0,01	

Tablo 3’deki madde analizi sonuçlarına göre Stanford Presenteeism ölçeği Cronbach Alpha katsayısının 0,70 olarak tespit edilmiştir. Alt boyutların Cronbach Alpha katsayılarının ise 0,80 ve 0,76 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonunun 0,20’den yüksek (0,28 ile 0,59 aralığında) olduğu tespit edilmiş olup faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde Stanford Presenteeism ölçeğinin 6 madde ve 2 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşam dengesi ölçeği açıklayıcı faktör analizinde ise KMO katsayısının 0,88 (>0,60) ve Bartlett’s küresellik test istatistiğinin anlamlı olduğu (p<0,05) tespit edildiğinden 274 örneklemin açıklayıcı faktör analizi için yeterli olduğu gözlenmiştir. Ölçekte orijinal yapısına uygun olarak özdeğeri 1’in üzerinde 4 faktör tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçları Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	F1	F2	F3	F4
6. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	0,63	0,31	0,15	-0,10
7. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,82	0,01	0,18	0,03
8. Haftasonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0,79	0,21	0,08	0,30
9. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	0,73	0,14	0,17	0,00
17. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,56	0,29	0,28	0,13
19. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.	0,58	0,36	0,30	0,27
1. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,19	0,65	-0,01	0,17
2. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0,10	0,71	0,14	0,23

4. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,18	0,66	0,22	0,01
5. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	0,19	0,61	0,00	0,22
10. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	0,31	0,51	0,05	0,38
11. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0,05	0,64	0,48	0,01
12. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0,24	0,14	0,66	0,00
13. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	0,23	0,32	0,64	-0,10
18. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	0,27	0,34	0,44	0,31
20. İş yerinden yoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,16	-0,10	0,63	0,23
3. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,37	-0,03	0,19	0,51
14. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,03	0,29	-0,01	0,74
15. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	-0,06	0,09	-0,03	0,81
16. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,11	0,36	0,24	0,65
Öz değer	6,75	2,07	1,44	1,06
Varyans (%)	17,29	16,29	12,59	10,42
Toplam Varyans (%)			56,59	

Tablo 4'teki açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre, ölçekteki tüm maddelerin ait olduğu boyutta yüksek faktör yüküne sahip olduğu; diğer faktörlerdeki faktör yükleri ile farkın 0,10'dan düşük olduğu tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan 20 maddenin açıkladığı toplam varyansın %56,59 düzeyinde; faktörlerin açıkladığı varyansın sırasıyla %17,29 / %16,29 / %12,59 / %10,42 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ölçeğinde orijinal yapısına uygun olarak 6 maddenin (m6, m7, m8, m9, m17, m19) "iş yaşam uyumu" boyutunda; 6 maddenin (m1, m2, m4, m5, m10, m11) "yaşamı ihmal etme" boyutunda, 4 maddenin (m12, m13, m18, m20) "kendine zaman ayırma" boyutunda, 4 maddenin (m3, m14, m15, m16) "yaşamın işten ibaret olması" boyutunda yer aldığı tespit edilmiştir.

Tablo 5: İş Yaşam Dengesi Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Madde ve Boyut	r	α (0,89)
İş Yaşam Uyumu		0,86
6. "Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.	0,51	
7. İş yerinden yoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,49	
8. Haftasonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	0,66	
9. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	0,50	
17. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,59	

19. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.	0,71	
Yaşamı İhmal Etme		0,77
1. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,50	
2. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0,57	
4. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	0,53	
5. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	0,49	
10. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	0,59	
11. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	0,55	
Kendine Zaman Ayırma		0,60
12. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	0,43	
13. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	0,47	
18. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.	0,60	
20. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	0,33	
Yaşamın İşten İbareti Olması		0,71
3. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,41	
14. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	0,42	
15. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	0,28	
16. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	0,57	
r: Madde Toplam Korelasyonu	**p<0,01	

Tablo 5’teki madde analizi sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ölçeği Cronbach Alpha katsayısı 0,89; alt boyutların Cronbach Alpha katsayılarının 0,86 / 0,77 / 0,60 / 0,71 olarak tespit edilmiştir. Ölçekteki tüm maddeler için madde-toplam korelasyonunun 0,20’den yüksek (0,28 ile 0,71 aralığında) olduğu tespit edilmiş olup faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları birlikte değerlendirildiğinde iş yaşam dengesi ölçeğinin 20 madde ve 4 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3.2. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi Ölçeklerine İlişkin Betimsel Analizler

Tablo 6’da araştırmada kullanılan ölçeklerin ve alt boyutlarının ortalama, standart sapma ve çarpıklık (Skewness) bilgilerinden oluşan betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 6: Stanford Presenteeism Ölçeği ve İş-Yaşam Dengesi Ölçek ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyutlar	n	Min.	Maks.	$\bar{X}$	SS	Çarpıklık	Basıklık
Sonuca Odaklanma	271	1,00	5,00	3,38	1,03	-0,48	-0,05
Sürece Odaklanma	271	1,00	5,00	3,02	1,11	-0,11	-0,78
PRESENTEEİSM	271	1,00	5,00	3,18	0,70	-0,18	0,93
İş Yaşam Uyumu	271	1,00	5,00	3,41	0,82	-0,29	0,00
Yaşamı İhmal Etme	271	1,00	5,00	2,83	0,85	-0,27	-0,15
Kendine Zaman Ayırma	271	1,00	5,00	3,31	0,85	-0,07	-0,36
Yaşamın İşten İbaret Olması	271	1,00	5,00	2,05	0,85	-0,92	0,60
İŞ YAŞAM DENGESİ	271	1,33	5,00	3,46	0,64	-0,25	0,39

Sonuca odaklanma ($3,38 \pm 1,03$), sürece odaklanma ($3,02 \pm 1,11$) ve Stanford Presenteeism Ölçeği ($3,18 \pm 0,70$) puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

İş yaşam dengesi ölçeği ($3,46 \pm 0,64$), yaşamın işten ibaret olması ($3,95 \pm 0,85$) ve iş yaşam uyumu ($3,41 \pm 0,82$) alt boyut puanlarının yüksek düzeyde; yaşamı ihmal etme ($3,17 \pm 0,86$) ve kendine zaman ayırma ($3,31 \pm 0,85$) alt boyut puanlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesinin birbirleri üzerinde etkili olduğu varsayılmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri şu şekilde geliştirilmiştir.

Hipotez 1:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 2:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 3:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun çalışanların iş yaşam dengesi durumu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 4:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 5:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 6:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 7:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 8:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 9:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 10:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 11:

H₀: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutunun iş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 12:

H₀: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 13:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 14:

H₀: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 15:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 16:

H₀: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 17:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamın yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 18:

H₀: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 19:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) sürece odaklanma alt boyutu üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 20:

H₀: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 21:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 22:

H₀: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 23:

H₀: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi vardır.

Hipotez 24:

H₀: İş yaşam dengesinin işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi yoktur.

H₁: İş yaşam dengesinin işte var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisi vardır.

3.4. VERİLER VE BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında araştırmadan elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır.

3.4.1. Araştırmaya Katılan Katılımcılara İlişkin Veriler

Tablo 7’de katılımcıların demografik özelliklerine göre frekans ve yüzde dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Değişken	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Kadın	89	32,8
	Erkek	182	37,2
Medeni durum	Evli	198	73,1
	Bekar	73	26,9
Yaş grupları	20-29 yaş	47	17,3
	30-39 yaş	113	41,7
	40-49 yaş	51	18,8
	50 yaş ve üstü	60	22,1
Öğrenim düzeyi	Üniversite	211	77,9
	Lisansüstü	60	22,1
Eşin çalışma durumu	Evli değil	73	26,9
	Eşi çalışıyor	113	41,7
	Eşi çalışmıyor	85	31,4
Çocuk sayısı	Yok	102	37,6
	1 çocuk	64	23,6
	2 çocuk	72	26,6
	3 ve üstü	33	12,2
Görev unvanı	Uzman	86	31,7
	Mühendis	54	19,9
	Yönetici	54	19,9
	İdari personel	77	28,4
Bulunduğu pozisyon daki çalışma süresi	1 yıl ve daha az	50	18,5
	2-3 yıl	45	16,6
	4-5 yıl	54	19,9
	6 yıl ve üstü	122	45,0

Araştırmaya katılan 274 katılımcının %32,8’i kadın, %37,2’si erkektir. Katılımcıların %73,1’i evli, %26,9’u bekardır. Katılımcıların %17,3’ü 20-29 yaş, %41,7’si 30-39 yaş, %18,8’i 40-49 yaş, aralığında ve %22,1’i 50 yaş ve üstündedir. Katılımcıların %77,9’u lisans, %22,1’i lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Katılımcıların %41,7’sinin eşi çalışmaktadır. Katılımcıların %37,6’sı çocuk sahibi

değil, %23,6'sı 1 çocuk sahibi, %26,6'sı 2 çocuk sahibi, %12,2'si 3 ve daha fazla çocuk sahibidir. Katılımcıların %31,7'si uzman, %19,9'u mühendis, %19,9'u yönetici, %28,4'ü idari personeldir. Katılımcıların %18,5'inin bulunduğu pozisyondaki görev süresi 1 yıl ve daha az, %16,6'sının 2-3 yıl, %19,9'unun 4-5 yıl, %45'inin ise 6 yıl ve üstüdür.

3.4.2. Araştırmada Kullanılan Soru Gruplarının Değerlendirilmesine İlişkin Veriler

Uygulanan anketlerde, katılımcılara son 6 ay içerisinde iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) yaşayıp yaşamadıklarına ilişkin sorular sorulmuştur. Katılımcılar tarafından iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) yaşandığı ifade edilmişse, davranışın temel nedeninin ne olduğu ile ilgili sorular sorulmuştur.

Ardından iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) fiziksel hastalık dışındaki nedenlerini değerlendirmek amacıyla, katılımcılara mesai saatleri içerisinde kişisel aktiviteler ile ilgilenip ilgilenmedikleri sorulmuştur. Katılımcılar mesai saatleri içerisinde kişisel aktiviteler ile ilgilendiklerini beyan etmişlerse, bu aktivitelerin ne olduğu ve bir haftada ne kadar süreyi aldığı ile ilgili sorular olmuştur. Araştırmanın bu kısmında bu sorulara ilişkin betimsel analizlerin verileri paylaşılacaktır.

3.4.2.1 İş Yaşamında Var Olmama Durumunun Varlığına İlişkin Sorulara Yönelik Bulgular

Tablo 8'de son 6 ayda katılımcıların yaşadığı fiziksel sağlık sorunlara rağmen işe gitme durumuna ait ortalama ve standart sapma katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 8: Son 6 Ayda Yaşanan Fiziksel Sağlık Sorunlarına Rağmen İşe Gitme Durumuna Ait Betimsel İstatistikler

	$\bar{X}$	SS
Baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel semptomlarınız olsa da kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?	3,74	1,28

Son 6 ayda baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel semptomları olsa da kendini işe gitmeye zorlama durumuna ilişkin puan ortalaması ($3,74 \pm 1,28$) “sık/yüksek” düzeyde tespit edilmiştir.

Tablo 9’da katılımcıların son 6 ayda hasta hissetseler de kendilerini işe gitmeye zorlama sıklıklarına ilişkin frekans ve yüzde dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 9: Son 6 Ayda Hasta Hissetmeye Rağmen Kendini İşe Gitmeye Zorlama Durumuna Ait Betimsel İstatistikler

	$\bar{X}$	SS
Hasta hissetseniz de kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?	3,85	1,22

Son 6 ayda hasta hissetmeye rağmen kendini işe gitmeye zorlama durumuna ilişkin puan ortalaması ($3,85 \pm 1,22$) “sık/yüksek” düzeyde tespit edilmiştir.

Katılımcıların verdiği cevaplar doğrultusunda, çalışanların sağlık durumları zayıf olduğu halde işe gelmeye devam ettikleri gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) yaşamaktadırlar.

3.4.2.2 İş Yaşamında Var Olmama Durumunun Nedenlerine İlişkin Sorulara Yönelik Bulgular

Çalışmanın bir önceki bölümünde, katılımcıların hastayken işe gelmeye devam ettikleri bulgusu sunulmuştur. Ancak çalışanların sağlık durumlarının iyi olmadığı halde neden işe gelmeye devam ettikleri açıklanmamıştır. Araştırmanın bu kısmında işte var olmamaya (presenteeism) neden olan durum ve düşünceler incelenmiştir.

Tablo 10’da son 6 ayda katılımcıların hasta hissettikleri halde kendilerini işe gitmeye zorlama nedenlerine ait istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 10: Son 6 Ayda Hasta Hissetmeye Rağmen Kendini İşe Gitmeye Zorlama Nedenlerine Ait Betimsel İstatistikler

Hasta Halde İşe Gitme Nedenleri	$\bar{X}$	SS
1. İşimi kaybetmekten korkarım.	2,67	1,37
2. Maddi sıkıntı çekmekten korkarım.	3,18	1,32
3. Yöneticimin, benim hakkımda kötü düşünmesinden çekinirim.	3,14	1,35

4. İş arkadaşlarıma yük olmaktan korkarım.	3,57	1,34
5. İş arkadaşlarımda hakkımda kötü düşünmesinden korkarım.	3,24	1,37
6. İşe gitmeye gücüm, azmim olması gerektiğine inanırım.	4,09	0,95
7. Müşterilerime sadık olmam gerektiğine inanırım.	4,26	0,93
8. Ekibin iş programına uyum sağlamam gerektiğine inanırım.	4,38	0,86
9. Kariyerime sadık kalmam gerektiğine inanırım.	4,04	1,10
10. Diğer	2,88	1,34

Son 6 ayda hasta hissetmeye rağmen kendini işe gitmeye zorlama nedenleri incelendiğinde, en yüksek puana sahip nedenler sırasıyla; “ekibin iş programına uyum sağlanması gerektiği inancı” ($4,38 \pm 0,86$), “müşterilere sadık olunması gerektiği inancı” ($4,26 \pm 0,93$), “işe gitmeye güç ve azim olması gerektiği inancı” ($4,09 \pm 0,95$) ve “kariyere sadık kalınması gerektiği inancı” ($4,04 \pm 1,10$) olduğu tespit edilmiştir.

3.4.2.3 Mesai Saatlerinde Kişisel Aktivite Olan Katılıma Yönelik Bulgular

Katılımcılara mesai saatleri içerisinde kişisel aktivitelere olan katılımları sorulmuştur. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sadece sağlık problemleri nedeniyle yaşanmadığı birçok farklı nedenden de bireylerin görevlerine odaklanmada zorluk çekebileceği durumların da var olabileceği sınanmak istenmiştir.

Tablo 11’de mesai saatlerinde kişisel aktivitelerle ilgilenme durumu ve haftalık ilgilenme sıklığına ilişkin frekans ve yüzde dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 11: Mesai Saatlerinde Kişisel Aktivitelerle İlgilenme Sıklığı

Yetiştirmeniz gereken kişisel aktivelerinize mesai saatleri içinde zaman ayırmanız gerekiyor mu?	n	%
Evet	115	42,4
Hayır	156	57,6
Mesai saatlerinde ilgilendiğiniz kişisel aktiviteleriniz bir haftada yaklaşık olarak ne kadar zamanınızı alıyor?		
Hayır	156	57,6
0-1 saat	55	20,3
1-5 saat	49	18,1
5 saatten fazla	11	4,1

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların %42,4’ü mesai saatlerinde kişisel aktivitelerle ilgilendiği gözlemlenmiştir. Bu çalışanların %20,3’ü haftada 1 saat ve

daha az, %20,3'ü haftada 1-5 saat, %4,1'i haftada 5 saatten fazla mesai saatlerinde kişisel aktivitelerle ilgilenmektedir.

3.4.3. İş Yaşamında Var Olmama Durumu Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 12'de iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 12: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Sonuca Odaklanma	Kadın	89	3,32	1,05	-0,64	0,524
	Erkek	182	3,41	1,03		
Sürece Odaklanma	Kadın	89	3,18	1,10	1,70	0,090
	Erkek	182	2,94	1,10		
PRESENTEEISM	Kadın	89	3,07	0,77	-1,82	0,071
	Erkek	182	3,23	0,66		

Yapılan analiz doğrultusunda iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 13'de ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Sonuca Odaklanma	Evli	198	3,42	1,02	1,04	0,300
	Bekar	73	3,27	1,06		
Sürece Odaklanma	Evli	198	3,05	1,11	0,76	0,448
	Bekar	73	2,94	1,09		
PRESENTEEISM	Evli	198	3,18	0,73	0,16	0,870
	Bekar	73	3,17	0,64		

Yapılan analizler doğrultusunda iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 14'te iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 14: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Sonuca Odaklanma	A-20-29 yaş	47	3,45	1,06	2,06	0,106	
	B-30-39 yaş	113	3,25	0,94			
	C-40-49 yaş	51	3,67	1,02			
	D-50 yaş ve üstü	60	3,33	1,16			
Sürece Odaklanma	A-20-29 yaş	47	3,15	1,13	2,70	0,046	A,B>D
	B-30-39 yaş	113	3,15	1,04			
	C-40-49 yaş	51	3,02	1,08			
	D-50 yaş ve üstü	60	2,68	1,18			
PRESENTEEISM	A-20-29 yaş	47	3,15	0,76	2,96	0,033	C,D>B
	B-30-39 yaş	113	3,05	0,68			
	C-40-49 yaş	51	3,33	0,71			
	D-50 yaş ve üstü	60	3,33	0,65			

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($F=2,96$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için LSD post hoc testi yapılmıştır. Buna göre 40 yaş üstü gruptaki katılımcıların iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının, 30-39 yaş grubundaki katılımcıların iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Sürece odaklanma alt boyut ($F=2,70$; $p<0,05$) puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre; 20-29 yaş ve 30-39 yaş grubundaki katılımcıların sürece odaklanma puanları, 50 yaş ve üstü katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öte yandan sonuca odaklanma puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 15'te iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 15: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Öğrenim	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Sonuca Odaklanma	Lisans	211	3,42	1,02	1,28	0,200
	Lisansüstü	60	3,23	1,07		
Süreçe Odaklanma	Lisans	211	3,00	1,10	-0,63	0,528
	Lisansüstü	60	3,10	1,14		
PRESENTEEISM	Lisans	211	3,21	0,70	1,44	0,150
	Lisansüstü	60	3,07	0,70		

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 16’da iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanlarının eşin çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 16: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Eşin Çalışması	n	$\bar{X}$	SS	t	p
Sonuca Odaklanma	Evet	113	3,33	1,01	-1,47	0,144
	Hayır	85	3,54	1,02		
Süreçe Odaklanma	Evet	113	3,16	1,05	1,54	0,126
	Hayır	85	2,91	1,18		
PRESENTEEISM	Evet	113	3,09	0,73	-2,23	0,027
	Hayır	85	3,32	0,70		

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,23$; $p<0,05$). Eşi çalışmayan katılımcıların iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanları, eşi çalışan katılımcıların iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Öte yandan sonuca odaklanma ve sürece odaklanma alt boyut puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 17’de iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 17: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Sonuca Odaklanma	A-Yok	102	3,30	0,97	1,06	0,367	
	B-1 çocuk	64	3,42	0,97			
	C-2 çocuk	72	3,54	1,10			
	D-3 çocuk ve üstü	33	3,23	1,15			
Sürece Odaklanma	A-Yok	102	3,06	1,05	2,97	0,032	A,B,C>D
	B-1 çocuk	64	3,19	1,13			
	C-2 çocuk	72	3,05	1,14			
	D-3 çocuk ve üstü	33	2,51	1,08			
PRESENTEEISM	A-Yok	102	3,12	0,63	1,34	0,261	
	B-1 çocuk	64	3,11	0,77			
	C-2 çocuk	72	3,24	0,77			
	D-3 çocuk ve üstü	33	3,36	0,63			

Sonuca odaklanma alt boyut ve iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Ancak sürece odaklanma alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,97$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testi yapılmıştır. Buna göre çocuk sahibi olmayan ve 1 ya da 2 çocuk sahibi olan katılımcıların, sürece odaklanma puanlarının, 3 ve daha fazla çocuk sahibi katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 18’de iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının görev unvanına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 18: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Sonuca Odaklanma	A-Uzman	86	3,20	0,98	2,14	0,096	
	B-Mühendis	54	3,30	0,95			
	C-Yönetici	54	3,60	1,11			
	D-İdari personel	77	3,49	1,06			
Sürece Odaklanma	A-Uzman	86	3,18	1,12	0,87	0,457	
	B-Mühendis	54	2,99	1,07			
	C-Yönetici	54	2,92	1,17			
	D-İdari personel	77	2,94	1,07			
PRESENTEEISM	A-Uzman	86	3,01	0,73	3,17	0,025	C,D>A
	B-Mühendis	54	3,16	0,72			
	C-Yönetici	54	3,34	0,71			
	D-İdari personel	77	3,28	0,63			

Sonuca odaklanma ve sürece odaklanma alt boyut puanlarının görev unvanına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Toplam iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının görev unvanına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,17$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre, yönetici ve idari personel pozisyonundaki katılımcıların iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanları, uzman pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 19’da iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının bulunduğu pozisyonda çalışma süresine göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 19: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) Puanlarının Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
Sonuca Odaklanma	A-1 yıl ve daha az	50	3,37	1,10	0,66	0,580	
	B-2-3 yıl	45	3,53	0,99			
	C-4-5 yıl	54	3,45	1,03			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,30	1,02			
Sürece Odaklanma	A-1 yıl ve daha az	50	2,95	1,09	1,15	0,330	
	B-2-3 yıl	45	3,29	1,01			
	C-4-5 yıl	54	2,91	1,11			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,00	1,14			
PRESENTEEISM	A-1 yıl ve daha az	50	3,21	0,72	0,50	0,684	
	B-2-3 yıl	45	3,12	0,68			
	C-4-5 yıl	54	3,27	0,70			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,15	0,71			

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) puanlarının bulunduğu pozisyonda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

3.4.4. İş-Yaşam Dengesi Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Tablo 20’de iş yaşam dengesi puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 20: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Yaşam Uyumu	Kadın	89	3,44	0,80	0,52	0,603
	Erkek	182	3,39	0,84		
Yaşamı İhmal Etme	Kadın	89	2,91	0,92	1,02	0,309
	Erkek	182	2,80	0,82		
Kendine Zaman Ayırma	Kadın	89	3,29	0,79	-0,29	0,772
	Erkek	182	3,33	0,88		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın	89	1,88	0,76	-2,39	0,018
	Erkek	182	2,14	0,88		
İŞ YAŞAM DENGESİ	Kadın	89	3,49	0,60	0,52	0,605
	Erkek	182	3,44	0,66		

Yapılan analize göre yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanlarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($t=-2,39$; $p<0,05$). Erkek katılımcıların yaşamın işten ibaret olması puanları, kadın katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma alt boyutları ve iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının ise cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 21’de iş yaşam dengesi puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir

Tablo 21: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Yaşam Uyumu	Evli	198	3,41	0,80	0,26	0,795
	Bekar	73	3,39	0,90		
Yaşamı İhmal Etme	Evli	198	2,82	0,86	-0,35	0,726
	Bekar	73	2,86	0,85		
Kendine Zaman Ayırma	Evli	198	3,36	0,87	1,44	0,150
	Bekar	73	3,19	0,80		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evli	198	2,06	0,86	0,32	0,752
	Bekar	73	2,03	0,84		
İŞ YAŞAM DENGESİ	Evli	198	3,47	0,63	0,57	0,566
	Bekar	73	3,42	0,67		

İş yaşam dengesi puanlarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 22’de iş yaşam dengesi puanlarının yaş gruplarına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 22: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Yaşam Uyumu	A-20-29 yaş	47	3,41	0,94	2,72	0,045	D>A,B
	B-30-39 yaş	113	3,32	0,83			
	C-40-49 yaş	51	3,28	0,73			
	D-50 yaş ve üstü	60	3,66	0,76			
Yaşamı İhmal Etme	A-20-29 yaş	47	2,95	0,87	1,74	0,159	
	B-30-39 yaş	113	2,84	0,84			
	C-40-49 yaş	51	2,94	0,90			
	D-50 yaş ve üstü	60	2,63	0,81			
Kendine Zaman Ayırma	A-20-29 yaş	47	3,20	0,83	1,88	0,133	
	B-30-39 yaş	113	3,25	0,82			
	C-40-49 yaş	51	3,30	0,89			
	D-50 yaş ve üstü	60	3,54	0,87			
Yaşamın İşten İbareti Olması	A-20-29 yaş	47	2,06	0,87	2,52	0,059	
	B-30-39 yaş	113	1,90	0,74			
	C-40-49 yaş	51	2,25	0,96			
	D-50 yaş ve üstü	60	2,17	0,89			
İŞ YAŞAM DENGESİ	A-20-29 yaş	47	3,40	0,71	1,65	0,177	
	B-30-39 yaş	113	3,46	0,63			
	C-40-49 yaş	51	3,35	0,61			
	D-50 yaş ve üstü	60	3,60	0,61			

İş yaşam uyumu puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=2,72$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD post hoc testi yapılmıştır. Testin sonuçlarına göre 50 yaş ve üstü katılımcıların iş yaşam uyumu puanları, 40 yaş altı katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanları ve iş yaşam dengesi ölçek puanlarının katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 23’de iş yaşam dengesi puanlarının öğrenim düzeyine göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 23: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Öğrenim	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Yaşam Uyumu	Lisans	211	3,43	0,84	0,69	0,488
	Lisansüstü	60	3,34	0,78		
Yaşamı İhmal Etme	Lisans	211	2,78	0,84	-1,78	0,076
	Lisansüstü	60	3,00	0,89		
Kendine Zaman Ayırma	Lisans	211	3,33	0,90	0,71	0,480
	Lisansüstü	60	3,25	0,64		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Lisans	211	2,08	0,84	0,90	0,367
	Lisansüstü	60	1,97	0,88		
İŞ YAŞAM DENGESİ	Lisans	211	3,47	0,66	0,75	0,455
	Lisansüstü	60	3,40	0,59		

İş yaşam dengesi puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 24'te iş yaşam dengesi puanlarının eşin çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ait bağımsız iki örneklem t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 24: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Eşin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Eşin Çalışması	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Yaşam Uyumu	Evet	113	3,30	0,81	-2,35	0,020
	Hayır	85	3,57	0,76		
Yaşamı İhmal Etme	Evet	113	2,95	0,87	2,47	0,014
	Hayır	85	2,65	0,82		
Kendine Zaman Ayırma	Evet	113	3,29	0,88	-1,33	0,186
	Hayır	85	3,45	0,85		
Yaşamın İşten İbaret Olması	Evet	113	2,00	0,91	-1,20	0,230
	Hayır	85	2,15	0,78		
İŞ YAŞAM DENGESİ	Evet	113	3,41	0,66	-1,62	0,108
	Hayır	85	3,56	0,58		

İş yaşam uyumu ($t=-2,35$; $p<0,05$) ve yaşamı ihmal etme ($t=2,47$; $p<0,05$), alt boyut puanlarının, eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Eşi çalışmayan katılımcıların iş yaşam uyumu puanları, eşi çalışan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Eşi çalışan katılımcıların yaşamı ihmal etme puanları, eşi çalışmayan katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanları ve iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının eşin çalışma durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 25’te iş yaşam dengesi puanlarının çocuk sayısına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 25: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Yaşam Uyumu	A-Yok	102	3,35	0,90	1,68	0,171	
	B-1 çocuk	64	3,29	0,83			
	C-2 çocuk	72	3,48	0,74			
	D-3 çocuk ve üstü	33	3,65	0,71			
Yaşamı İhmal Etme	A-Yok	102	2,83	0,87	3,10	0,027	A,B,C>D
	B-1 çocuk	64	3,02	0,90			
	C-2 çocuk	72	2,84	0,82			
	D-3 çocuk ve üstü	33	2,47	0,69			
Kendine Zaman Ayırma	A-Yok	102	3,19	0,80	2,29	0,079	
	B-1 çocuk	64	3,34	0,93			
	C-2 çocuk	72	3,32	0,88			
	D-3 çocuk ve üstü	33	3,63	0,73			
Yaşamın İşten İbareti Olması	A-Yok	102	1,96	0,84	0,84	0,473	
	B-1 çocuk	64	2,04	0,85			
	C-2 çocuk	72	2,15	0,91			
	D-3 çocuk ve üstü	33	2,14	0,77			
İŞ YAŞAM DENGESİ	A-Yok	102	3,44	0,67	1,44	0,231	
	B-1 çocuk	64	3,39	0,71			
	C-2 çocuk	72	3,45	0,57			
	D-3 çocuk ve üstü	33	3,67	0,52			

Yaşamı ihmal etme alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,10$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi sonuçlarına göre çocuk sahibi olmayan ve 1 ya da 2 çocuk sahibi katılımcıların yaşamı ihmal etme puanları, 3 ve daha fazla çocuk sahibi katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanları ve iş yaşam dengesi ölçek puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 26’da iş yaşam dengesi puanlarının görev unvanına göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 26: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Yaşam Uyumu	A-Uzman	86	3,26	0,90	1,74	0,160	
	B-Mühendis	54	3,40	0,73			
	C-Yönetici	54	3,57	0,74			
	D-İdari personel	77	3,46	0,85			
Yaşamı İhmal Etme	A-Uzman	86	2,94	0,82	0,78	0,505	
	B-Mühendis	54	2,74	0,77			
	C-Yönetici	54	2,81	0,97			
	D-İdari personel	77	2,79	0,86			
Kendine Zaman Ayırma	A-Uzman	86	3,08	0,81	3,67	0,013	C,D>A
	B-Mühendis	54	3,34	0,71			
	C-Yönetici	54	3,49	0,90			
	D-İdari personel	77	3,44	0,91			
Yaşamın İşten İbareti Olması	A-Uzman	86	1,99	0,81	2,01	0,113	
	B-Mühendis	54	1,94	0,82			
	C-Yönetici	54	2,30	0,89			
	D-İdari personel	77	2,03	0,87			
İŞ YAŞAM DENGESİ	A-Uzman	86	3,35	0,64	1,22	0,301	
	B-Mühendis	54	3,52	0,57			
	C-Yönetici	54	3,49	0,68			
	D-İdari personel	77	3,52	0,65			

Kendine zaman ayırma alt boyut puanlarının görev unvanına göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F=3,67$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan LSD post hoc testi yapılmıştır. Buna göre yönetici ve idari personel pozisyonunda çalışan katılımcıların kendine zaman ayırma puanları, uzman pozisyonundaki katılımcıların puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksektir.

İş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, yaşamın işten ibaret olması alt boyut puanları ve iş yaşam dengesi ölçeği puanlarının görev unvanına göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

Tablo 27’de iş yaşam dengesi puanlarının katılımcıların bulundukları pozisyonlardaki çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ait tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 27: İş Yaşam Dengesi Puanlarının Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresine Göre Karşılaştırılması

Alt Boyutlar	Görev Unvanı	n	$\bar{X}$	SS	F	p	Anlamlı Fark
İş Yaşam Uyumu	A-1 yıl ve daha az	50	3,40	0,95	0,64	0,587	
	B-2-3 yıl	45	3,50	0,79			
	C-4-5 yıl	54	3,49	0,78			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,34	0,80			
Yaşamı İhmal Etme	A-1 yıl ve daha az	50	2,91	0,91	0,30	0,824	
	B-2-3 yıl	45	2,87	0,86			
	C-4-5 yıl	54	2,76	0,88			
	D-6 yıl ve üstü	122	2,82	0,82			
Kendine Zaman Ayırma	A-1 yıl ve daha az	50	3,34	0,87	0,74	0,529	
	B-2-3 yıl	45	3,21	0,98			
	C-4-5 yıl	54	3,45	0,77			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,28	0,83			
Yaşamın İşten İbarete Olması	A-1 yıl ve daha az	50	1,92	0,94	1,61	0,187	
	B-2-3 yıl	45	2,29	0,76			
	C-4-5 yıl	54	2,06	0,87			
	D-6 yıl ve üstü	122	2,02	0,83			
İŞ YAŞAM DENGESİ	A-1 yıl ve daha az	50	3,48	0,76	0,42	0,739	
	B-2-3 yıl	45	3,39	0,63			
	C-4-5 yıl	54	3,53	0,59			
	D-6 yıl ve üstü	122	3,45	0,61			

Toplam iş yaşam dengesi puanlarının mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiştir.

3.4.5. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Korelasyon Analizi

Tablo 28’de iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanları ve iş yaşam dengesi puanları arasındaki ilişkiye ait Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 28: İşte Var Olmama Durumu (Presenteeism) ile İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki

Değişkenler	2	3	4	5	6	7	8
1-Sonuca Odaklanma	0,14*	0,63**	0,19**	0,11	0,09	0,20**	-0,01
2-Sürece Odaklanma		-0,69**	-0,34**	0,36**	-0,43**	0,18**	-0,43**
3-PRESENTEEISM		1	0,40**	-0,20**	0,40**	0,00	0,33**
4-İş Yaşam Uyumu			1	-0,46**	0,52**	-0,33**	0,76**
5-Yaşamı İhmal Etme				1	-0,50**	0,48**	-0,81**
6-Kendine Zaman Ayırma					1	-0,29**	0,76**
7-Yaşamın İşten İbaret Olması						1	-0,70**
8-İŞ YAŞAM DENGESİ							1

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyut puanları ile iş yaşam uyumu ($r=0,19$; $p<0,05$), yaşamın işten ibaret olması ($r=0,20$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuca odaklanma düzeyi yüksek olan katılımcıların iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olma düzeyi de yüksektir.

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyut puanları ile iş yaşam uyumu ($r=-0,34$; $p<0,05$), kendine zaman ayırma ($r=-0,43$; $p<0,05$) ve iş yaşam dengesi ($r=-0,43$; $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında var olmama durumunun sürece odaklanma alt boyut puanları ile yaşamı ihmal etme ($r=0,36$; $p<0,05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($r=0,18$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sürece odaklanma düzeyi yüksek olan katılımcıların iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve iş yaşam dengesi düşük; yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olma düzeyi yüksektir.

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanları ile iş yaşam uyumu ($r=0,40$; $p<0,05$), kendine zaman ayırma ($r=0,40$; $p<0,05$) ve iş yaşam dengesi ($r=0,33$; $p<0,05$) puanları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanları ile yaşamı ihmal etme ($r=-0,20$; $p<0,05$) puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş yaşamında var olmama durum (presenteeism) düzeyi yüksek olan katılımcıların iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve iş yaşam dengesi yüksek; yaşamı ihmal etme düzeyi düşüktür.

3.4.6. İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 29’da iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının iş yaşam dengesi üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 29: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	4,125	0,145		28,374	0,000		
Sonuca Odaklanma	0,029	0,034	0,047	0,843	0,400	0,981	1,020
Sürece Odaklanma	-0,253	0,032	-0,438	-7,875	0,000	0,981	1,020
R=0,434 R ² =0,188 $\Delta R^2=0,182$							
F _(2;268) =31,039 p=0,000 Durbin Watson: 2,061							

Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(2;268)}=31,04$; $p<0,05$) ve bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) alt boyutları, iş yaşam dengesindeki değişimin yaklaşık %18’ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,182$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde sürece odaklanmanın iş yaşam dengesi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,44$; $t=-7,88$; $p<0,05$); sonuca odaklanmanın iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. *Hipotez 2* için H_0 rededilirken H_1 kabul edilmiştir. *Hipotez 3* için ise H_0 kabul edilirken H_1 reddedilmiştir.

Tablo 30’da iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) iş yaşam dengesi üzerindeki etkisine ait regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 30: İş Yaşamında Var Olmama Durumunun (Presenteeism) İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p
Sabit	2,503	0,171		14,638	0,000
Presenteeism	0,300	0,052	0,329	5,724	0,000
R=0,329 R ² =0,109 $\Delta R^2=0,105$					
F _(1;269) =32,761 p=0,000					

Bağımlı Değişken: İş Yaşam Dengesi

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile bağımlı değişken iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(1;269)}=32,76$; $p<0,05$) görülmektedir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), iş yaşam dengesindeki değişimin yaklaşık %11'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,105$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism), iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,33$; $t=5,72$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. *Hipotez 1* için H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 31'de işte var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının iş yaşam uyumu alt boyutu üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 31: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının İş Yaşam Uyumu Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	3,599	0,189		19,027	0,000		
Sonuca Odaklanma	0,191	0,045	0,239	4,247	0,000	0,981	1,020
Sürece Odaklanma	-0,277	0,042	-0,372	-6,616	0,000	0,981	1,020
R=0,413 R ² =0,170 $\Delta R^2=0,164$							
F _(2;268) =27,536 p=0,000 Durbin Watson: 1,980							

Bağımlı değişken: İş Yaşam Uyumu

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken iş yaşam uyumu arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(2;268)}=27,54$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson<2,50; Tolerans>0,20; VIF<10) görülmüştür. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutları, iş yaşam uyumundaki değişimin yaklaşık %16'sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,164$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde sonuca odaklanmanın, iş yaşam uyumu üzerinde pozitif yönlü ve

anlamli etkiye sahip olduğu ($\beta=0,24$; $t=4,25$; $p<0,05$); sürece odaklanmanın ise iş yaşam uyumu üzerinde negatif yönlü ve anlamli etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,37$; $t=-6,62$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle sonuca odaklanan katılımcıların iş yaşam uyumu olumlu yönde etkilenmekte; sürece odaklanan katılımcıların ise iş yaşam uyumu olumsuz yönde etkilenmektedir. *Hipotez 4* ve *Hipotez 5* için H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 32’de işte var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 32: İşte Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Yaşamı İhmal Etme Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	1,847	0,201		9,202	0,000		
Sonuca Odaklanma	0,050	0,048	0,061	1,059	0,291	0,981	1,020
Sürece Odaklanma	0,270	0,044	0,349	6,077	0,000	0,981	1,020
R=0,363 R ² =0,132 $\Delta R^2=0,125$							
F _(2;268) =20,310 p=0,000 Durbin Watson: 1,948							
Bağımlı değişken: Yaşamı İhmal Etme							

İş yaşamın var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken yaşamı ihmal etme arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(2;268)}=20,31$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson<2,50; Tolerans>0,20; VIF<10) görülmektedir. Presenteeism alt boyutları, yaşamı ihmal etme boyutundaki değişimin yaklaşık %12’sini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,125$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde sürece odaklanmanın yaşamı ihmal etme üzerinde pozitif yönlü ve anlamli etkiye sahip olduğu ($\beta=0,35$; $t=6,08$; $p<0,05$); sonuca odaklanmanın yaşamı ihmal etme üzerinde anlamli etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle sürece odaklanan katılımcıların yaşamı ihmal etme davranışları artış göstermektedir. *Hipotez 6* için H_0 kabul edilirken, H_1 reddedilmiştir. *Hipotez 7* için ise H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 33'te iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının kendine zaman ayırma alt boyutu üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 33: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Kendine Zaman Ayırma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	3,941	0,191		20,598	0,000		
Sonuca Odaklanma	0,123	0,045	0,149	2,700	0,007	0,981	1,020
Süreçe Odaklanma	-0,345	0,042	-0,448	-8,140	0,000	0,981	1,020
R=0,452 R ² =0,204 $\Delta R^2=0,198$							
F _(2;268) =34,390 p=0,000 Durbin Watson: 2,177							
Bağımlı değişken: Kendine Zaman Ayırma							

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken kendine zaman ayırma arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(2;268)}=34,39$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson<2,50; Tolerans>0,20; VIF<10) tespit edilmiştir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutları, kendine zaman ayırmadaki değişimin yaklaşık %20'sini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,198$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde sonuca odaklanmanın kendine zaman ayırma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,15$; $t=2,70$; $p<0,05$); sürece odaklanmanın ise kendine zaman ayırma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,45$; $t=-8,14$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle sonuca odaklanan işgörenlerin kendine zaman ayırma davranışı olumlu yönde etkilenmekte; sürece odaklanan katılımcıların kendine zaman ayırma davranışı olumsuz yönde etkilenmektedir. *Hipotez 8* ve *Hipotez 9* için H_0 reddedilirken H_1 kabul edilmiştir.

Tablo 34'te iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının yaşamın işten ibaret olması alt boyutu üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 34: İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Alt Boyutlarının Yaşamın İşten İbarete Olması Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	1,191	0,208		5,740	0,000		
Sonuca Odaklanma	0,146	0,049	0,177	2,973	0,003	0,981	1,020
Süreçe Odaklanma	0,122	0,046	0,158	2,656	0,008	0,981	1,020
R=0,254 R ² =0,064 $\Delta R^2=0,057$							
F _(2;268) =9,219 p=0,000 Durbin Watson: 2,153							
Bağımlı değişken: Yaşamın İşten İbarete Olması							

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken yaşamın işten ibaret olması arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(2;268)}=9,22$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutları, yaşamın işten ibaret olmasındaki değişimin yaklaşık %6'sını açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,057$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde sonuca odaklanma ($\beta=0,18$; $t=2,97$; $p<0,05$) ve sürece odaklanma ($\beta=0,16$; $t=2,66$; $p<0,05$) değişkenlerinin her ikisinin de yaşamın işten ibaret olması üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle sonuca veya sürece odaklanan katılımcıların yaşamın işten ibaret olması davranışı olumsuz yönde etkilenmektedir. *Hipotez 10* ve *Hipotez 11* için H_0 reddedilmiş H_1 kabul edilmiştir.

3.4.7. İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşamında Var Olmama Durumu Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi

Tablo 35'te iş yaşam dengesi alt boyutlarının iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutu üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 35: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Sonuca Odaklanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	0,512	0,513		0,999	0,319		
İş Yaşam Uyumunu	0,381	0,088	0,304	4,345	0,000	0,666	1,501
Yaşamı İhmal Etme	0,217	0,089	0,180	2,431	0,016	0,597	1,676
Kendine Zaman Ayırma	0,109	0,086	0,090	1,257	0,210	0,644	1,553
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,291	0,080	0,240	3,644	0,000	0,752	1,329
R=0,363 R ² =0,132 $\Delta R^2=0,119$							
F _(4;266) =10,122 p=0,000 Durbin Watson: 1,273							
Bağımlı değişken: Sonuca odaklanma							

İş yaşam dengesi alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken sonuca odaklanma arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(4;266)}=10,12$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. İş yaşam dengesi alt boyutları, sonuca odaklanma değişkenindeki değişimin yaklaşık %12'sini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,119$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde iş yaşam uyumu ($\beta=0,30$; $t=4,34$; $p<0,05$), yaşamı ihmal etme ($\beta=0,18$; $t=2,43$; $p<0,05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($\beta=0,24$; $t=3,64$; $p<0,05$) değişkenlerinin sonuca odaklanma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; kendine zaman ayırmanın sonuca odaklanma üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile iş yaşam uyumu düzeyi, yaşamı ihmal etme düzeyi ve yaşamın işten ibaret olma düzeyi yüksek katılımcıların, sonuca odaklanma düzeyi artmaktadır. *Hipotez 12*, *Hipotez 13* ve *Hipotez 15* için H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir. *Hipotez 14* için H_0 kabul edilmiş H_1 reddedilmiştir.

Tablo 36'da iş yaşam dengesi alt boyutlarının iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutu, sürece odaklanma üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 36: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının Sürece Odaklanma Alt Boyutu Üzerindeki Etkisine Ait Çoklu Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	4,243	0,522		8,134	0,000		
İş Yaşam Uyumunu	-0,160	0,089	-0,119	-1,796	0,074	0,666	1,501
Yaşamı İhmal Etme	0,217	0,091	0,168	2,394	0,017	0,597	1,676
Kendine Zaman Ayırma	-0,373	0,088	-0,287	-4,254	0,000	0,644	1,553
Yaşamın İşten İbaret Olması	-0,027	0,081	-0,021	-0,336	0,737	0,752	1,329
R=0,468 R ² =0,219 $\Delta R^2=0,208$							
F _(4;266) =18,681 p=0,000 Durbin Watson: 1,275							
Bağımlı değişken: Sürece Odaklanma							

İş yaşam dengesi alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken sürece odaklanma arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(4;266)}=18,68$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. İş yaşam dengesi alt boyutları, sürece odaklanma değişkenindeki değişimin yaklaşık %21'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,208$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde yaşamı ihmal etme değişkeninin, sürece odaklanma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,17$; $t=2,39$; $p<0,05$); kendine zaman ayırma değişkeninin sürece odaklanma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,29$; $t=-4,25$; $p<0,05$); iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması değişkenlerinin sürece odaklanma üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yaşamı ihmal etme düzeyi yüksek olan katılımcıların, sürece odaklanma düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Kendine zaman ayırma düzeyi yüksek olan katılımcıların, sürece odaklanma düzeylerinin düştüğü söylenebilir. *Hipotez 17* ve *Hipotez 18* için H_0 reddedilirken H_1 kabul edilmiştir. *Hipotez 16* ve *Hipotez 19* için H_0 kabul edilmiş H_1 reddedilmiştir.

Tablo 37'de iş yaşam dengesi alt boyutlarının iş yaşamında var olmama durumu(presenteeism) üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 37: İş Yaşam Dengesi Alt Boyutlarının İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	1,135	0,325		3,486	0,001		
İş Yaşam Uyumu	0,270	0,056	0,317	4,864	0,000	0,666	1,501
Yaşamı İhmal Etme	0,000	0,057	0,000	-0,003	0,998	0,597	1,676
Kendine Zaman Ayırma	0,241	0,055	0,292	4,399	0,000	0,644	1,553
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,159	0,051	0,193	3,141	0,002	0,752	1,329
R=0,496 R ² =0,246 $\Delta R^2=0,234$							
F _(4;266) =21,645 p=0,000 Durbin Watson: 0,525							
Bağımlı değişken: Presenteeism							

İş yaşam dengesi alt boyutlarından oluşan bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(4;266)}=21,64$; $p<0,05$), bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon ve çoklu bağlantı olmadığı (Durbin Watson $<2,50$; Tolerans $>0,20$; VIF <10) görülmektedir. İş yaşam dengesi alt boyutları, presenteeism değişkenindeki değişimin yaklaşık %23'ünü açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,234$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde iş yaşam uyumu ($\beta=0,32$; $t=4,86$; $p<0,05$), kendine zaman ayırma ($\beta=0,29$; $t=4,40$; $p<0,05$) ve yaşamın işten ibaret olması ($\beta=0,19$; $t=3,14$; $p<0,05$) değişkenlerinin iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; yaşamı ihmal etme değişkeninin ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret oluşu düzeylerinin yüksek olması, iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) da olumlu yönde etkilemektedir. *Hipotez 20*, *Hipotez 22* ve *Hipotez 23* için H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir. *Hipotez 21* için H_0 kabul edilirken, H_1 reddedilmiştir.

Tablo 38'de iş yaşam dengesinin iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerindeki etkisine ait regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 38: İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamında Var Olmama Durumu (Presenteeism) Üzerindeki Etkisine Ait Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	B	t	p
Sabit	1,931	0,222		8,698	0,000
İŞ YAŞAM DENGESİ	0,361	0,063	0,329	5,724	0,000
R=0,329 R ² =0,109 ΔR ² =0,105					
F _(1;269) =32,761 p=0,000					
Bağımlı değişken: Presenteeism					

İş yaşam dengesi ile bağımlı değişken iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu ($F_{(1;269)}=32,76$; $p<0,05$) görülmektedir. İş yaşam dengesi, iş yaşamında var olmama durumundaki (presenteeism) değişimin yaklaşık %11'ini açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,105$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde iş yaşam dengesinin iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ($\beta=0,33$; $t=5,72$; $p<0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle iş yaşam dengesi arttıkça katılımcıların iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanları da artmaktadır. *Hipotez 24* için H_0 reddedilirken, H_1 kabul edilmiştir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireylerin kendilerini iyi hissetmedikleri halde işe gittikleri ve tam olmayan bir kapasite ile çalışmaya devam ettikleri durumları özetleyen iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), örgütler için ciddi bir sorundur. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), zihinsel, duygusal ve bedensel olarak, iş yerine ve görevlere tam katılım gösterememe sorunudur. Bilgi ekonomisi olarak adlandırılan günümüz ekonomik yapısında, çalışanların yetkinlikleri artmış ve işletmeye olan katkıları büyük öneme sahip olmuştur. İnsan kaynağı sadece bir maliyet kalemi olmaktan çıkmış, örgütlerin önemli stratejik kaynaklarından biri olmuştur. İşte var olmama durumu (presenteeism) örgütleri birçok açıdan olumsuz olarak etkilediği gözlemlenmiştir. Burton vd. (2005: 769) tarafından yapılan araştırmada, işte var olmama durumunun verimlilik kaybı yarattığı gözlemlenmiştir. Araştırmada gözlemlenen verimlilik kaybının en önemli nedenleri; iş tatminsizliği, stres ve düşük fiziksel sağlık olarak belirlenmiştir. Ayrıca iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) örgüte olan maliyetinin sağlık maliyetlerinden fazla olduğu bulunmuştur. Öte yandan işte var olmama ile ilişkili psikolojik sağlık problemleri de güçlü maliyet kalemleri oluşturma ihtimali açısından tehlikeli olabilir. Yapılan bir çalışmada yaygın olarak görülen hastalıkların başında gelen depresyon ve zihinsel sağlık sorunlarının örgüte kişi başı maliyeti yılda 348 dolar olarak bulunmuştur (Goetzel vd., 2004: 398). Başka bir çalışmada ise işte var olmama (presenteeism) fiziksel sağlık, zihinsel sağlık ve iş tatmini ile negatif ilişkili, tükenmişlik ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur (Lin ve Cooper, 2013: 413). Örgüt içerisinde bütün bu olumsuz koşulların görülmemesi için hem örgütlerin hem de akademinin işte var olmama durumuna farkındalık yaratması gerekmektedir. Konu ile ilgili çalışmaların çoğaltılarak işte var olmama durumu ile mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi gereklidir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) nedenlerinin ve sonuçlarının yakından incelenip buna uygun koruyucu ve tedavi edici çalışmaların yapılması gereklidir. Öte yandan işte var olmama bir sorun olarak bireyin toplam performansını düşürerek örgüte zarar verebilir. Munir vd. (2005: 116) tarafından 610 çalışan üzerine yapılan araştırmada, sağlık problemlerinin çalışan performansını etkilediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca performansı en çok etkileyen psikolojik sağlık probleminin

depresyon olduğu gözlemlenmiştir. Potansiyel olumsuz sonuçlar göz önüne alındığında, çalışanların neden iyi hissetmediğı halde işe gittikleri sorgulanmalıdır. Öte yandan örgütlerin en başta işte var olmama durumunu (presenteeism) tetikleyen zayıf hijyen faktörlerini tespit etmesi gereklidir. Bunun için çalışma koşulları, çalışma ortamı, yönetici desteğı, devamsızlık politikası gibi konular gözden geçirilmelidir.

Öte yandan bireylerin iş ve özel yaşam alanları arasında esnekliğin ve konforun oluşması iş yaşam dengesi sağlamada faydalı olabilir. İş yaşam dengesi, yaşam alanları arasında fiziksel, zihinsel ve psikolojik katılımın, bireyi tatmin edecek düzeyde gerçekleşmesi ile mümkün olabilir. Bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki bağlantının güçlü olduğu açıktır. Bu yüzden her alanda bireyin tatmin olmuş olması beklenir. Örgütlerin, çalışanlarının iş yaşamlarını özel yaşamları ile uyumlu ve dengeli hale getirmek adına politikalar geliştirmesi gereklidir. Geliştirilen bu politikalar, çalışan memnuniyeti, performans gibi çıktılarla beraber rekabet avantajı yaratabilir. İş yaşam dengesini sağlamada, çalışanların yaşam alanları arasında rahat hareket edebilecekleri esnek çalışma biçimlerinin oluşturulması önerilir. Ayrıca bireyin kariyerinde hangi aşamada olduğu ve gelecekte neler beklediğı iş yaşam dengesi dinamiklerini değiştirebilir. Örgütlerin çalışanlarına kariyer planlaması açısından destek olması, yol göstermesi ve umut vermesi gereklidir. Çünkü birey iş yaşam dengesizliğı yaşadığında bile mevcut pozisyonunun veya gelecekteki pozisyonun sunduğu fırsatlar doğrultusunda denge kurma çabasında olabilir. Bireyin yaşamında nerede olduğu ve ne yapmak istediğı oluşturulan kariyer basamakları ile eşleşebilir ve her iki alanda da birbirini motive eden ya da tamamlayan gelişmeler yaşanabilir. Diğer bir ifade ile bireyin yaşamından ve kariyerinden memnun olması onun evdeki ve işteki istekliliğini arttırabilir ve alanlar arası denge sağlayabilir. Evans ve Bartolome (1984) tarafından yapılan çalışmada, işin önemi yitirildikçe negatif duygusal taşmaların daha çok yaşandığı sonucu gözlemlenmiştir. Messmer (1999: 55) iş yaşam dengesini sağlamada, çalışanlara sunulan eğitim ve geliştirme fırsatlarının, rutin gidişatı bozarak bireyi iş yaşamına karşı heveslendirdiğini ifade etmiştir. Özellikle de kariyer hedeflerinin koyulması, bireylerin iş yaşamına rutin bakış açılarını değiştirerek, iş yaşamını daha anlamlı kılabilir. Hochschild (1997) tarafından yapılan çalışmada ise şirketlerin iş yaşam dengesi politikalarında terfinin çok önemli bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir (aktaran Guest, 2002: 276). Vatansever (2008: 138) ise yaptığı

araştırmada, kariyer tatminin ve işe olan bağlılığın iş yaşam dengesi ile ilişkili olduğuna dair bulgular elde etmiştir. Öte yandan iş yaşam dengesini sağlamak makro çerçevede müdahaleleri de gerektirmektedir. Mesai saatleri, çalışma şekilleri, iş hukuku gibi konuları içeren sosyal politakaların da iş yaşam dengesini göz önünde bulundurması gereklidir.

Hem işte var olmama durumu (presenteeism) hem de iş yaşam dengesi açısından örgütlerin yanında bireylerin de kendi farkındalıklarını oluşturması gereklidir. Öncelikli olarak bireyin hasta halde işe gitmenin kendine ve örgüte vereceği bir zarar olduğunun farkına varması gereklidir. Hasta halde işe gitmek bireyin sağlık durumunu daha da kötüleştirebilir. Lu vd. (2013: 173) tarafından yapılan araştırmada, hasta halde işe gelmenin fiziksel ve zihinsel sağlık açısından olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmiştir. Hastayken işe gitmek bireyleri zorlayarak, aileyle geçirilen ya da serbest olarak nitelendirilebilen diğer zamanların kalitesini düşürebilir. Bu da iş yaşam dengesine ve yaşam tatminine etki edebilir (Mariglia ve Johns, 2018: 40). Bireyin hasta halde işe gelmesinin yarattığı zararların maddi ve maddi olmayan tüm sonuçlarıyla incelenmesi gereklidir. Kimi zaman maddi olmayan boyutları daha zararlı olabilir. Thun ve Lovset (2016: 852) 545 doktorun üzerinde yaptığı araştırmada, iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism), duygusal tükenmişliği ve rol çatışmasını ilişkili bulmuşlardır. İşte var olmama durumu (presenteeism) gerek oluşturduğu maliyet açısından gerekse örgüt ortamının psikolojik yapısının kalitesi açısından işletmeler için oldukça önemlidir. Öyle ki işte var olmama durumunun (presenteeism) yaşanmaması veya en az düzeyde yaşanması adına işletmelerin öncelikli olarak presenteeism'i tanıması ve önlem alması gereklidir. Çünkü iş yaşamında var olmama durumunun oluşturduğu sağlık maliyetleri, devamsızlık gibi yüksek maliyetler kalemlerinden daha fazla olabilmektedir. Collins vd. (2005: 554) tarafından Dow Chemical Company üzerinde yapılan araştırmada, toplam iş gücü maliyetlerinin %10.1'ini oluşturan sağlık maliyetlerinin %6.8 'i işte var olmama durumu (presenteeism), %2,3 'ü sağlık yardımları ve yalnızca %1'i devamsızlık maliyetleri olarak bulunmuştur. İşletmenin yönetim biçimi, kültürü gibi farklı değişkenler çalışanların iş yaşamında var olmamalarına (presenteeism) neden olabilir. İşte var olmama durumuna neden olan baskıcı kültür yapısı, eksik iletişim kanalları, fazla kademe sayısı, uzun mesai saatleri, yoğun iş talepleri ve aşırı iş yükü gibi olumsuz

koşulların düzenlemesi gereklidir. Yeni yönetim tarzlarının yakından takip edilmesi, yöneticilerin yeni sistemlere adapte olabilecek esnek yapılı, dönüşümcü lider tiplerinden seçilmesi ve sürekli geliştirme faaliyetlerinin ön planda tutulması gereklidir(Cooper ve Dewe, 2009: 523).

Ayrıca esnek çalışma ortamı, inisiyatif alma özgürlüğü ve açık iletişim ortamının kurulması, işte var olmama durumunu (presenteeism) doğurabilecek nedenlerin azaltılması açısından yararlı olabilir. Örneğin işler üzerinde kontrol yetkisi işte var olmama durumunu azaltıcı bir etki yaratabilir Kontrol yetkisi bireyin sağlığı ile pozitif ilişkilidir. Öyle ki birey kendi işleri üzerinde kontrol yetkisine sahip olduğunda hastayken işe gidip gitmeme kararını baskı altında hissetmeden verebilir (Aronsson ve Marklund, 2018: 12). Bu baskı çoğu zaman zorunlu bir baskı değil, vicdani bir baskı olabilmektedir.. İşte var olmama durumunu (presenteeism) sürekli gündemde tutmak, çalışan destek programları oluşturmak, çalışanların genel sağlık durumlarını yakından takip etmek, izine ihtiyacı olan çalışanları desteklemek ve olanak yaratmak yararlı olabilir.

Öte yandan işte var olmama durumu çalışanlarda yoğun stres yaratabilmektedir. Stres ise işletmeler için yüklü maliyetler oluşturabilir. Medibank Private ve Econtech tarafından 2008’de yapılan bir araştırmada stres temelli ortaya çıkan işte var olmama durumunun (presenteeism) kişi başı maliyeti 533 dolar ve 2.14 gün kaybı olarak bulunmuştur (aktaran Miraglia ve Johns, 2018: 19). Öte yandan hastalık izni dönüşünde çalışanlara kaçırdıklarını yakalamaları için uyum programları geliştirmelilerdir (Wang vd., 2018: 37). İşte var olmama durumunu (presenteeism) sürekli gündemde tutmak, sorunun sadece düşük performans problemi olup olmadığını anlamak adına zaman ve maliyet kayıplarını engelleyebilir (Cooper ve Dewe, 2009: 523).

Esnek imkanlar ve destekleyici çalışma ortamı, çalışanların iş yaşam dengelerini, performanslarını, işe bağlılıklarını ve iş tatminlerini yükseltirken, stres, devamsızlık ve iş gücü devir oranı gibi olumsuz sonuçları da azaltabilir (Hobson vd., 2001: 39). Clark (2000) çalışanlara gerçek anlamda esneklik sağlamanın yani işleri üzerinde tam kontrol yetkisi vermenin iş yaşam dengesini olumlu etkilediğini ifade etmiştir. Clark (2000) işlerin ne zaman, nerede ve nasıl yapılacağı konusunda karar alıcının çalışan olması gerektiğini idealize etmektedir. Friedman vd. (2001: 18) çoğu

alışan için iş yaşam dengesinin, iş ve özel yaşamın yarıştığı bir yarış olarak görüldüğünü ifade etmişlerdir. Genelde ise iş yaşamının kazanması gerektiği görüşü baskın gelmektedir. Örneğin işte var olmama (presenteeism) puanı yüksek çalışanlar, kariyerlerine olan sadakatleri ile hastalıkların işlerine engel olmasını kabul etmek istemeyebilir. Hasta halde işe gelmek ve çalışmak ne örgüt için ne de birey için olumlu bir davranış olarak görülmemelidir. Çünkü bu uzun vade de hem iş yaşamının hem de özel yaşamın olumsuz etkilenmesine sebebiyet verebilir

Bu açıklamalardan hareketle gerçekleştirilen tez çalışmamız  bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism), tarihçesi ve önemi ile birlikte açıklanarak nedenleri ve ölçüm araçları incelenmiştir. İkinci bölümde iş yaşam dengesinin tanımı, önemi, belirleyicileri ve teorileri incelenmiştir. Ardından denge kuramına durumunu sonuçlarına yer verilmiştir. Son olarak ise literatürde daha önce araştırılmış iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism)ve iş yaşam dengesi çalışmaları incelenmiştir.

Tez çalışmamızın üçüncü bölümünde iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik gerçekleştirilen alan araştırma hakkında bilgi verilmektedir. Yapılan faktör ve güvenirlik analizleri doğrultusunda Stanford Presenteeism lği ve iğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilen iş yaşam dengesi lği 274 kişilik rneklemi açıklamada yeterli, geçerli ve güvenilir bulunmuştur. Stanford Presenteeism lğinin ve iş yaşam dengesi lğinin, tüm boyutlarıyla beraber ortalama, standart sapma ve arpıklık bilgileri betimsel olarak incelendiğinde; presenteeism puanlarının ve alt boyutlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. İş yaşam dengesi lğinin, yaşamın işten ibaret oluşu ve iş yaşam uyumu alt boyutlarının yüksek düzeyde, yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma alt boyutlarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Araştırmanın anket formunda iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) lmek için katılımcılara “Son 6 ay içerisinde baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel semptomlara rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı “ sorusu sorulmuştur. Son 6 ayda baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel semptomları olsa da kendini işe gitmeye zorlama durumuna ilişkin puan ortalaması (3,74±1,28) “sık/yüksek” düzeyde tespit edilmiştir. Ardından katılımcılara “ Son 6 ay içerisinde hasta olmanıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı “ sorusu sorulmuştur. Son

6 ayda hasta hissetmeye rağmen kendini işe gitmeye zorlama durumuna ilişkin puan ortalaması ($3,85 \pm 1,22$) “sık/yüksek” düzeyde tespit edilmiştir. Verilen yanıtlar doğrultusunda katılımcıların yüksek düzeyde sağlık problemlerine rağmen işe gelmeye devam ettikleri gözlemlenmiştir. Bu katılımcılar, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini yaşama ihtimali açısından potansiyel tehlike oluşturmaktadır. Hasta bir çalışanın iş yerinde tam olarak verimli olamayacağı düşünülmektedir. Çünkü hem fiziksel hem de zihinsel sağlığın iyiliği yani optimum sağlık seviyesi, iş yaşamının kalitesi ve yüksek performans için gereklidir (Murray ve Cooper, 2018: 27).

Davranışın tespitinin ardından nedenlerine gidilmek istenmiştir. Katılımcıların neden hasta olmalarına rağmen kendilerini işe gitmeye zorladıkları sorgulanmıştır. Katılımcıların hasta halde işe gitme nedenleri, 9 madde ve Likert tipi ölçek ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda, çalışanların en çok “ekibin iş programına uyum sağlama gerekliliği inancı”, “müşterilere sadık olunması gerekliliği inancı” “işe gitmeye güç ve azim olması gerekliliği inancı” ve “kariyere sadık kalınması gerekliliği inancı” motifleriyle hasta halde işe gitmeyi tercih ettikleri bulunmuştur. Lu vd. (2013: 410) örgüt tarafından dayatılan zorlamalardan bağımsız olarak, takıma, müşterilere ve kariyere sadık kalma gibi amaçlarla hasta halde işe gelme davranışını “gönüllü presenteeism” olarak adlandırmışlardır. Diğer bir ifade ile bu çalışanlar, işsel motivasyonları ile hastayken işe katılım göstermeyi tercih etmektedirler.

Araştırmanın devamında işte var olmama durumunun hastalık dışındaki kişisel nedenlerden de kaynaklanabileceği varsayımı sınanmıştır. Katılımcılara mesai saatleri içerisinde kişisel işlerle uğraşıp uğraşmadıkları sorulmuştur. Alınan yanıtlara göre katılımcıların %42,4 ‘ü mesai saatleri içerisinde kişisel işleri ile ilgilenmektedirler. Bu katılımcıların %20,3’ü haftada 1 saat ve daha az, %20,3’ü 1-5 saat arası ve %4,1 ‘i 5 saatten fazla kişisel işleri ile ilgilenmektedirler. Katılımcıların neredeyse yarısı, mesai saatleri içerisinde görevlerine odaklanmak yerine kişisel işleri ile ilgilenmektedirler. D’Abete ve Eddy (2007: 375) tarafından 115 çalışan üzerinde yapılan işte var olmama durumu (presenteeism) araştırmasında da benzer sonuçlar gözlemlenmiştir. Çalışanların büyük bir çoğunluğu yapmaları gereken sorumlulukları sürekli ertelerken, iş dışı özel yaşam aktiviteleri ile ilgilenmeye devam ettikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca

kişisel aktivitelerle harcanan zamanın işletmeler için kişi başı yıllık maliyeti 8,875 dolar olarak bulunmuştur.

Katılımcılara açık uçlu soru sorularak mesai saatleri içerisinde neden kişisel aktivitelerle ilgilendiklerini belirtmeleri istenmiştir. Açık uçlu soruya verilen cevaplar yoğunlukla ; “mesai saatlerinin uzun olması nedeniyle kişisel işlere (banka ödemeleri, telefon görüşmeleri, tatil rezervasyonları vb.) ayrılamayan zaman”, “çocuklar ve diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları yerine getirme ihtiyacı” olarak gözlemlenmiştir. Alınan yanıtlar doğrultusunda, mesai saatlerinin uzunluğu veya yoğun iş yükü özel yaşama katılımın iş yaşamında gerçekleşmesine sebep olduğu söylenebilir. Özel yaşamda tamamlanmayan sorumluluklar iş yaşamına taşınmıştır. Thompson vd. (1999: 393) bireylerin özel yaşamları ve gereklilikleri önemslenmediğinde, üretkenlik ve yaratıcılıklarının düştüğünü ifade etmiştir. Bu yüzden bireylerin özel yaşamlarına vakit ayırabilecekleri çalışma şekilleri oluşturulmalıdır. Esnek çalışma, uzaktan çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi seçeneklerin sunulması önemlidir. McIntosh (2003: 186) uzaktan çalışmanın hem maliyet hem de çevre kirliliği gibi etkileri azaltacağını savunmuştur. Öte yandan bu çalışma şekilleri dijital ekonomiye geçişi kolaylaştırabilir.

Araştırmanın bir sonraki kısmında ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılıkları sınanmıştır. Yapılan analiz sonucunda işte var olmama durumunun (presenteeism) cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Daha önceki çalışmalarda bu bulgunun aksine , kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha çok işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir (Dionne, Dostie, 2007; Barmby, 2002; Kristensen vd., 2006; Aronsson, Gustafsson, 2005). Analiz sonucunda elde ettiğimiz bu bulgu daha önce yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmemektedir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) medeni hale göre de herhangi bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Öte yandan Ertürk vd. (2017: 201) tarafından yapılan çalışmada evli akademisyenlerin bekar akademisyenlere göre daha fazla işte var olmama durumu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir.

İşte var olmama durumu (presenteeism) ölçek puanlarının yaş ile yordanmasına ilişkin elde edilen bulgulara göre ise; 40 yaş üstü çalışanların ölçek puanlarının, 30-39 yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile 40 yaş üstündeki çalışanların, 30-39 yaş grubundaki çalışanlara kıyasla, hasta

halde işe gelseler dahi verimli ve istekli çalıştıkları söylenebilir. Çünkü yüksek işte var olmama (presenteeism) puanı, hasta halde görevlere katılmada daha az zorlanmanın hissedildiği ve verimlilik kaybının ya hiç ya da çok az görüldüğü durumları ifade etmektedir. Turpin vd. (2004: 1131) işte var olmama durumu (presenteeism) puanı yüksek olan çalışanların, iş tatminlerinin de yüksek olduğunu bulmuşlardır. Hasta halde işe gelmenin ve görevlere tam katılım sağlamanın yapılan işe duyulan tatminle ilişkili olduğunu savunmuşlardır. Ancak puanın yüksek olması, çalışanın hasta halde işe gelmeye devam ettiği gerçeğini değiştirmemektedir. Bu davranışta, en çok zararı gören önce birey olmaktadır. Bireyin zarar görmesi ise uzun vade de yaptığı işe ve örgüte olumsuz etkiler yaratabilir. Diğer bir ifade ile uzun vade de işte var olmama (presenteeism) puanı düşebilir. Böylece birey iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) verimlilik kaybı gibi olumsuz etkilerini yaşamaya başlayabilir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) sürece odaklanma alt boyut puanlarına bakıldığında ise; 20-29 yaş ve 30-39 yaş gruplarındaki çalışanların, 50 yaş üstü gruptaki çalışanlara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Diğer bir ifade ile 20-29 yaş ve 30-39 yaş aralığındaki çalışanlar, 50 yaş ve üstündeki çalışanlara oranla hasta halde işe geldiklerinde görevlerine odaklanmada daha çok zorluk çekerek verimlilik kaybı yaşamaktadırlar. Bu çalışanların işte var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini daha çok hissettikleri söylenebilir. Martinez ve Ferreira (2012: 4384) tarafından yapılan çalışmada da araştırma bulgularını destekler nitelikte, daha yaşlı ve tecrübeli çalışanların iş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) daha az yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bunun sebebi daha fazla tecrübeye sahip çalışanların kariyerlerini devam ettirmede daha az kaygıya kapılmaları olabilir. Daha genç çalışanlar kariyerlerini yönetebilme kaygılarıyla hastalıklarla beraber görevleri yürütmede daha acemi davranıyor olabilirler.

İşte var olmama durumunun (presenteeism) öğrenim düzeyine göre farklılık gösterip göstermediği sorgulanmış ve herhangi bir farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. İşte var olmama durumu (presenteeism) eşin çalışma durumuna göre sorgulanmış ve eşi çalışmayan katılımcıların, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ölçek puanları, eşi çalışan katılımcıların ölçek puanlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer bir ifade ile eşi çalışmayan katılımcılar, hasta halde işe geldiklerinde, eşi çalışan katılımcılara kıyasla verimli çalışabilmektedirler. Çift

kariyerli ailelerde işte var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerinin daha çok hissedildiği söylenebilir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) ebeveynlik haline göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak işte var olmama durumu (presenteeism) sürece odaklanma alt boyut puanlarına göre; çocuk sahibi olmayan ya da 1 veya 2 çocuk sahibi olan katılımcıların sürece odaklanma alt boyut puanlarının, 3 ve daha fazla çocuğa sahip katılımcıların sürece odaklanma alt boyut puanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifade ile hiç çocuk sahibi olmayan ya da 3 çocuktan daha az sayıda çocuğa sahip olan bireylerin hasta halde görevlere odaklanmada daha çok zorluk çektikleri söylenebilir. Biearla vd. (2013: 1547) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlarla karşılaşmıştır. Çalışmada tek çocuk sahibi olan bireylerin daha fazla işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları, birden fazla çocuğa sahip bireylerin ise çocuksuz çalışanlarla aynı sıklıkta işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bu durum daha fazla çocuğa sahip bireylerin, aile-iş yaşamlarını yönetmede ve çocuk bakımında daha tecrübeli olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

İşte var olmama durumunun (presenteeism) görev unvanına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda; yönetici pozisyonunda ve idari kadroda çalışan katılımcıların işte var olmama durumu (presenteeism) ölçek puanları, uzman pozisyonunda çalışan katılımcıların ölçek puanlarından daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Yönetici pozisyonunda ve idari kadroda çalışan katılımcıların, uzman pozisyonunda çalışan katılımcılara göre hasta halde görevlerine odaklanmada daha az zorluk çektiği söylenebilir. Daha yüksek unvanlarda çalışanların, kariyerlerinden daha çok tatmin duyması ve ekiplerine karşı sorumlu hissetmeleri, onları hastalığa rağmen görevlere tam katılım sağlamaya motive ediyor olabilir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) mevcut pozisyondaki çalışma süresine göre ise farklılık göstermediği bulunmuştur.

İş yaşam dengesi ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılıklarının yordanmasına ilişkin yapılan analizler sonucunda; iş yaşam dengesinin cinsiyete göre farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Ancak daha önce yapılan çalışmalarda kadınların iş yaşam dengelerinin daha zayıf olduğu gözlemlenmiştir. (Milkie, Peltola, 1999; Hall, Ritcher, 1989; McIntosh, 2003). İş yaşam dengesi ölçeğinin yaşamın işten ibaret oluşu alt boyut puanlarına göre erkek çalışanların

yaşamlarının, kadın çalışanlara kıyasla daha çok işten ibaret olduğu söylenebilir. Diğer bir ifade ile kadın katılımcılar ile kıyaslanınca, erkek katılımcıların yaşam alanlarında iş yaşamı daha çok yer kaplamaktadır. Öte yandan iş yaşam dengesinin medeni duruma göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak Mauno ve Kinnunen (1999) çift kariyerli ailelerde iş aile çatışmasını iş yaşam dengesizliğinin gözlemlenen en yoğun nedeni olarak bulmuşlardır.

İş yaşam dengesinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak 50 yaş ve üstündeki katılımcıların iş yaşam uyumu alt boyut puanlarının 40 yaşının altındaki katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Diğer bir ifade ile 50 yaşın üstündeki katılımcılar, 40 yaş altı katılımcılara göre iş yaşam uyumlarını sağlamada daha iyi durumdadırlar. Yaş ilerledikçe bireylerin iş ve özel yaşam arasındaki uyumu sağlamada daha çok tecrübe kazandığı söylenebilir. Öte yandan yaşın ilerlemesiyle birlikte özel yaşamdaki hareketlilik ve değişimlerin azalması, yaşam alanlarından gelen talepleri yönetmede kolaylık sağlayabilir. İş yaşam dengesinin öğrenim düzeyine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Aynı zamanda iş yaşam dengesinin eşin çalışma durumuna göre de farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak eşi çalışmayan katılımcıların, iş yaşam uyumu alt boyut puanları daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Diğer bir ifade ile eşi çalışmayan katılımcılar, eşi çalışanlara göre iş yaşam uyumunu sağlamada daha iyi düzeydedirler. Bunun sebebi eşi çalışmayan katılımcıların aile yaşamlarından gelen talepleri karşılamada eşlerinin desteğini alıyor olmaları olabilir. Öte yandan eşi çalışan katılımcıların, yaşamı ihmal etme alt boyut puanları, eşi çalışmayan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Çift kariyerli ailelerde, bireylerin özel yaşamlarına daha az katılım gösterdikleri ve özel yaşamlarını ihmal ettikleri söylenebilir. Mauno ve Kinnunen (1999) 'de benzer biçimde çift kariyerli ailelerin iş yaşam dengelerini sağlamada zorluk yaşadığını ve bu dengesizliğin olumsuz psikolojik sonuçlar doğurduğunu bulmuştur.

İş yaşam dengesi ebeveynlik durumuna göre farklılık göstermemiştir. Ancak yaşamı ihmal etme alt boyut puanları incelendiğinde, çocuk sahibi olmayan ya da 1 ve 2 çocuk sahibi katılımcıların 3 ve daha fazla çocuk sahibi katılımcılara göre yaşamlarını daha fazla ihmal ettikleri bulunmuştur. Daha az sayıda çocuğa sahip çalışanlar, çocuk bakımı, aile talepleri ya da zaman yönetimi gibi konularda daha az

tecrübe sahibi oldukları için özel yaşamlarını ihtmal etme düzeyleri daha yüksek olabilir.

İş yaşam dengesinin unvana göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak yönetici pozisyonları ve idari kadroda çalışanların, kendine zaman ayırma alt boyut puanları uzman kadrosunda çalışanların puanlarına göre daha yüksek düzeydedir. Daha yüksek unvanlarda çalışan bireylerin kendilerine daha fazla vakit ayırdıkları söylenebilir. Bazı işletmelerde yönetici pozisyonlarında çalışanların, işleri üzerinde daha kolay inisiyatif alabilmeleri ve daha esnek çalışabilmeleri, bu çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmalarını sağlıyor olabilir. Öte yandan yapılan analiz sonucunda iş yaşam dengesinin mevcut pozisyonadaki çalışma süresine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucunda; işte var olmama durumunun (presenteeism) sonuca odaklanma alt boyutunun, iş yaşam dengesinin, iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarıyla arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile sonuca odaklanma düzeyi yüksekse, iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olma düzeyinin de yüksek olduğu bulunmuştur. Sonuca odaklanan bireylerin, hasta olmalarına rağmen görevlerini e tamamlamada sorun yaşamadıkları ve böylece iş yaşam uyumlarını sağlayabildikleri söylenebilir. Öte yandan bu bireyler, hasta halde dahi görevlerini tamamlayı öncelik haline getirerek yaşamlarını işten ibaret yapmaktadırlar. Sürece odaklanma alt boyutunun ise iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma alt boyutlarıyla ve iş yaşam dengesiyle arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile bireylerin sürece odaklanma düzeyleri arttıkça, iş yaşam dengeleri, iş yaşam uyumları ve kendilerine zaman ayırma düzeyleri düşmektedir. Hasta halde işe katılım göstermede ve görevlere odaklanmada yaşanan zorluklar arttıkça, iş yaşam dengesi, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma seviyeleri düşmektedir. Artan sürece odaklanmanın bireylerin, özel yaşamlarına olan katılımlarını düşürdüğü söylenebilir. Daha önce yapılan çalışmalarda da aynı benzerlikte sonuçlar elde edilmiştir (Arslener, 2015; Ertürk vd., 2017; Martinez vd., 2018).

Toplam işte var olmama durumu (presenteeism) ile iş yaşam dengesi, iş yaşam uyumu ve kendine zaman ayırma alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu

tespit edilmiştir. İşte var olmama durum (presenteeism) puanı arttıkça, iş yaşam dengesi, iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma düzeyleri de artmaktadır. Ayrıca işte var olmama durumu (presenteeism) düzeyi arttıkça, yaşamı ihmal etme düzeyleri düzeyi düşmektedir. Bu durum; işte var olmama durumu (presenteeism) puanı yüksek olan katılımcıların, hastayken işlerine katılım gösteremedi daha az zorlanmalarından dolayı iş yaşamları ile özel yaşamlarını daha uyumlu idare edebildikleri şeklinde yorumlanabilir

Araştırma bölümünün son kısmında iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) tüm alt boyutlarıyla, iş yaşam dengesinin tüm alt boyutları arasında çoklu regresyon analizleri yapılmıştır. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) alt boyutlarının, iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizine göre; bağımsız değişken, sürece odaklanma alt boyutunun, bağımlı değişken iş yaşam dengesi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Sürece odaklanmanın miktarı arttıkça, iş yaşam dengesi düşmektedir. Diğer bir ifade ile sürece odaklanmak yani hasta halde işe katılım göstermede zorlanmak, iş yaşam dengesinin kurulmasını engellemektedir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) verim düşüklüğü gibi olumsuz etkilerini daha çok hisseden çalışanlar, iş yaşam dengelerini kurmakta zorlanmaktadırlar. Sonuca odaklanma alt boyutunun ise iş yaşam dengesi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır.

İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism), iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonuçların göre; bağımsız değişken işte var olmama durumu (presenteeism), bağımlı değişken iş yaşam dengesi üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki yaratmaktadır. İşte var olmama durumu (presenteeism) puanlarındaki artış, iş yaşam dengesini de arttırmaktadır. Yüksek presenteeism puanı iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilemektedir. Diğer bir ifade ile hasta halde işe katılım göstermede sorun yaşamayan, yüksek motivasyona sahip bireylerin iş yaşam dengeleri de olumlu etkilenmektedir. Ancak iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini yaşayan çalışanların, iş yaşam dengeleri de düşmektedir. Bu yüzden çalışanların, hasta halde işe gitmede baskıyla karşılaşmamaları, iş yaşam dengeleri açısından çok önemlidir. Aksi takdirde iş yaşam dengesi sağlanamayacaktır. Cullen ve McLaughlin (2006: 512) 'de benzer

şekilde işte var olmama durumunundan (presenteeism) olumsuz olarak etkilenen çalışanların, iş yaşam dengesini kurmada zorluk yaşadıklarını gözlemlemişlerdir. Aynı benzerlikte Simpson (1998: 37) 'da hasta halde işe gitmeye devam eden ve görevlere odaklanmada zorluk yaşayan kadın yöneticilerin, iş yaşam çatışması yaşadıklarını gözlemlemiştir. Ancak Yıldırım vd. (2013: 128) tarafından daha önce yapılmış olan çalışmada, işte var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki bir ilişki bulunamamıştır.

Araştırmada iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının, iş yaşam dengesinin iş yaşam uyumu alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Buna göre sonuca odaklanma alt boyutunun iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır. Diğer bir ifade ile hasta halde işe katılım göstermede zorluk yaşamayan çalışanların iş yaşam uyumu olumlu etkilenmektedir. Sürece odaklanma alt boyutunun ise iş yaşam uyumu alt boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır. Hasta halde işe katılım göstermede zorluk yaşayan çalışanların, iş yaşam uyumu olumsuz etkilenmektedir. Bu çalışanların, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) bahsedilen olumsuz etkilerini en çok yaşayan çalışanlar olarak iş ve özel yaşamlarının uyumunu sağlamada zorluk yaşamaları beklenen bir durumdur. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının, yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizine göre; sonuca odaklanma alt boyutunun yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi bulunamamıştır. Ancak sürece odaklanma alt boyutunun, yaşamı ihmal etme alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi vardır. Diğer bir ifade ile hasta halde görevlere katılmada zorluk çeken çalışanların, yaşamı ihmal etme düzeyleri artmaktadır. Bu çalışanlar, işte var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini özel yaşamlarına da taşıyarak yaşamı ihmal etmektedirler. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının, kendine zaman ayırma alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik olarak gerçekleştirilen çoklu regresyon analizine göre; sonuca odaklanmanın kendine zaman ayırma üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu, sürece odaklanmanın ise kendine zaman ayırma üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. İşte var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini yaşayan çalışanların, kendilerine ayırdıkları zaman

düşmektedir. Bahsedilen olumsuz etkileri yaşamayan çalışanların yani sonuca odaklanma düzeyi yüksek olan katılımcıların ise kendilerine zaman ayırma düzeylerinin arttığı gözlemlenmiştir. İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) alt boyutlarının, yaşamın işten ibaret olması alt boyutu üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizine göre; hem sonuca odaklanma hem de sürece odaklanma alt boyutlarının yaşamın işten ibaret olması alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisi olduğu gözlemlenmiştir. İş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) tüm boyutları, yaşamın işten ibaret oluşunu arttırmaktadır. Diğer bir ifade ile istekli ya da isteksiz bir şekilde gerçekleşmesinden bağımsız olarak, hasta halde işe gelmeye devam etme davranışı, çalışanların yaşamlarını işten ibaret kılmaktadır. Bu yüzden hasta halde işe gelmek hem çalışanların hem de örgütlerin tercihi olmamalıdır. Öte yandan bu davranış bir bağlılık ya da performans göstergesi olmamalıdır.

İş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkinin daha ayrıntılı olarak analiz edilmesi gerektiği inancıyla araştırmanın devamında, iş yaşam dengesi ve tüm alt boyutlarının, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) ve tüm alt boyutları üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizleri ile ölçülmüştür. Alınan sonuçlara göre; iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarının, sonuca odaklanma alt boyutu üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre yaşamı ihmal eden, yaşamı işten ibaret olan ancak aynı zamanda iş yaşam uyumunu sağlayan çalışanların, hasta halde işe katılım göstermede zorlanma düzeyleri düşmektedir. Bu çalışanların işte var olmama durumu (presenteeism) ölçek puanları yüksek düzeyde olacağından, hasta halde işe tam katılım göstermede zorlanmamaktadırlar. Yaşamlarını iş yaşamı yoğunlukta dengeleyen çalışanların, hasta halde işe gelmede zorluk yaşamamaları diğer bir ifade ile sonuca odaklanmaları olası bir sonuçtur. Ancak bu durum uzun vade de bireyler için zararlı olabilir. Çünkü belirli bir süreden sonra özel yaşamın talepleri veya dinlenme ihtiyacı ağır gelebilir. Bu durumda iş yaşamına verilen önemin giderek düştüğü görülebilir. Yaşamı ihmal etme alt boyutunun sürece odaklanma alt boyutu üzerinde ise pozitif yönlü ve anlamlı etkisi gözlemlenmiştir. Yaşamı ihmal etme düzeyi arttıkça, sürece odaklanma da artmaktadır. Diğer bir ifade ile özel yaşamlarını ihmal eden çalışanların, hasta halde işe geldiklerinde, verim

düşüklüğü yaşama düzeyleri artmaktadır. Kendine zaman ayırma alt boyutunun ise sürece odaklanma alt boyutu üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmuştur. Kendine zaman ayırabilen çalışanların, hasta halde görevlere katılımda yaşadıkları zorlukların düştüğü söylenebilir. Bu çalışanlar, genel iyilik hallerine daha çok hassasiyet gösteriyor olabilirler. İş yaşam dengesi alt boyutlarının, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde etkisini ölçen çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutları, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip bulunmuştur. Yaşamı ihmal etme alt boyutunun ise iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Buna göre yüksek iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) puanlarını arttırmaktadır. Diğer bir ifade ile iş yaşam uyumunu sağlayan, kendine zaman ayıran ve yaşamını iş yaşamı ağırlıkta olacak şekilde düzenleyen çalışanların, hastalığa rağmen verimli çalışabildikleri söylenebilir. Araştırmanın son analizinde, iş yaşam dengesinin, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerindeki etkisi regresyon analizi ile ölçülmüştür. Buna göre; iş yaşam dengesi, iş yaşamında var olmama durumu (presenteeism) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahiptir. İş yaşam dengesi arttıkça, işte var olmama durumu (presenteeism) puanı da artmaktadır. Diğer bir ifade ile iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki denge sağlandıkça, hastalıkların işe katılıma olan olumsuz etkisi düşmektedir. İş yaşam dengesini sağlayamamak ise işte var olmama durumunu (presenteeism) olumsuz olarak etkilemektedir. Diğer bir ifade ile iş ve özel yaşam arasında denge kuramayan çalışanlar, hasta halde işe geldiklerinde verimlerinin düştüğü ve işe katılım gösteremedikleri söylenebilir. Ertürk vd. (2017: 201) tarafından yapılan çalışmada da iş yaşam dengesinin, işte var olmama durumunu (presenteeism) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Buna göre iş yaşam dengesizliğinin işte var olmama durumunu tetiklediği sonucuna varılmıştır. Senden vd. (2016: 4) tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş aile çatışması yaşayan çalışanların daha çok işte var olmama durumunu (presenteeism) yaşadıkları ifade edilmiştir.

Stanford presenteeism ölçeğinin tam olarak doğru ve verimli sonuçları yansıttığı halen tartışılmaktadır. Presenteeism puanlarının yüksek çıkmasının, birey açısından olumsuz bir durum olmaması iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) tanımı ile çelişmektedir. Johns (2016) , Miraglia (2016), Aronsson ve Gustafsson (2005) gibi araştırmacıların, örgütsel bağlılık, yüksek iş tatmini gibi değişkenlerden yola çıkarak işte var olmama durumuna (presenteeism) olumlu bir çerveden de bakmaya başladıkları görülmektedir. Bu olumlu yaklaşım son dönemde literatürde Aaron Antonovsky (1979) tarafından geliştirilen salutogenesis model ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Salutogenesis model, hastalığı kötü etkileyen faktörlere odaklanmaktansa, insan sağlığına iyi gelen faktörlere odaklanan bir modeldir (aktaran Knai vd., 2018). Bütün bu çelişkili durumlar ele alındığında hem ölçek hem de konu ile ilgili araştırma ve tartışmaların halen devam ettiği söylenebilir. Kavram ilerideki çalışmalarda olumlu bakış açısıyla iş yaşamında var olmama durumu (good presenteeism) ve olumsuz bakış açısıyla iş yaşamında var olmama durumu (bad presenteeism) olarak daha yakından inceleyebilir.

Ancak yaygın olan görüş hangi motifle olursa olsun hasta halde işe gitmenin uzun vade de hem bireyler için hem örgütler için zararlı olduğu yönünde birleşmektedir. İş yaşamında var olmama durumunu (presenteeism) ortaya çıkaran nedenlere ve potansiyel tehlikelere odaklanılmalıdır. Örgütlerin hastalığa ve hasta çalışana bakış açısını değiştirerek, örgüt iklimini hastalıklara hassasiyet sağlayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir. Bahsedilen hassasiyet sadece fiziksel hastalıkları değil psikolojik rahatsızlıkları, bunalımları da içermelidir. Hasta çalışanın örgütte bulunmaması gerektiği görüşü yaygınlaştırılmalı gerekirse daha önceden oluşturulan kültürel normlar kırılmalıdır. Öte yandan iş yaşam dengesizliğinin, iş yaşamında var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkileri açısından yüksek tehlike barındırdığı göz önüne alınmalıdır. Dengeye sağlamaya yardımcı. esnek çalışma şekilleri, saatleri ve ortamlarının sağlanması gereklidir. Ayrıca işte var olmama durumuna (presenteeism) farkındalık yaratacak eğitimlerin ve çalışan destek programlarının oluşturulması, işte var olmama durumunun (presenteeism) olumsuz etkilerini azaltabilir. Örgütlerin çalışanlarını merkeze alarak, sağlık durumlarını sürekli takip etmesi, sağlık harcamalarını arttırması, spor salonu hizmeti gibi yan haklarla çalışan sağlığını desteklemesi faydalı olacaktır. Bütün bunlar iş veren

açısından artı maliyet gibi görülse de uzun vade de nitelikli iş gücünü istihdam etme açısından rekabet avantajı yaratabilir (Hummer vd., 2002: 40).



KAYNAKÇA

Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self- Efficacy, Locus of Control, And The Theory of Planned Behavior 1. *Journal of applied social psychology*. 32(4):665-683.

Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(1):113-124.

Anne Bardoel, E. (2003). The Provision of Formal and Informal Work-Family Practices: The Relative Importance of Institutional and Resource Dependent Explanations Versus Managerial Explanations. *Women in management review*. 18(1/2):7-19.

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim Üyelerinin İşe Bağlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Aronsson, G. ve Gustafsson, K. (2005). Sicknes Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, And an Outline of a Model for Research. *Journal of occupational and environmental medicine*. 47(9):958-966.

Aronsson, G. ve Marklund, S. (2018). Sicknes Presenteeism and Attendance Pressure Factors. *Presenteeism at Work* (ss.1-49). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.

Aronsson, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An Empirical Study of Sicknes Presenteeism. *Journal of Epidemiology ve Community Health*. 54(7):502-509.

Arslaner, E. (2015). *Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Arthur, L. (2004). Work Life Balance Anglo-German Perspectives on Complex and Diverse issues in Working Lives. *Debatte: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*. 12(2):137-153.
- Barmby, T. (2002). Worker Absenteeism: A Discrete Hazard Model with Bivariate Heterogeneity. *Labour Economics*. 9(4):469-476.
- Bell, A. S., Rajendran, D. ve Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*. 8(1):25-36.
- Bielby, W. T. ve Bielby, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American sociological review*. 54(5):776-789.
- 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.
- 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.
- 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.
- Böckerman, P. (2018). Presenteeism in Economic Research. *Presenteeism at Work* (ss.1-33). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.
- Böckerman, P. ve Laukkanen, E. (2009). What Makes You Work While You Are Sick? Evidence from a Survey of Workers. *European Journal of Public Health*. 20(1):43-46.
- Brown, P. (2004). *Promoting Work/life Balance in a "hurry Culture": Issues and Challenges*. Griffith University.

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.

Büyükballı, B. (2018). *İşgörenlerin Psikolojik Taciz Algısı ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi: Alanya Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. Ankara: PEGEM Yayınları.

Caverley, N., Cunningham, J. B. ve 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.

Chang, A., McDonald, P. ve Burton, P. (2010). Methodological Choices in Work-Life Balance Research 1987 To 2006: A Critical Review. *The International Journal of Human Resource Management*. 21(13):2381-2413.

Chapman, L. S. (2005). Presenteeism and Its Role in Worksite Health Promotion. *Am J Health Promot*. 19(2005): 1-8.

Chatterji, M. ve Tilley, C. J. (2002). Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay. *Oxford Economic Papers*. 54(4):669-687.

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6):747-770.

Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. 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.

Conway, P. M., Hogh, A., Rugulies, R. ve Hansen, Å. M. (2014). Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression? A Danish 2-Year Follow-Up Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 56(6):595-603.

Cooper, C. ve Dewe, P. (2008). Well-Being—Absenteeism, Presenteeism, Costs and Challenges. *Occupational Medicine*. 58(8), 522-524.

Cooper, C. ve Lu, L. (2016). Presenteeism as A Global Phenomenon: Unraveling The Psychosocial Mechanisms from The Perspective of Social Cognitive Theory. *Cross Cultural ve Strategic Management*. 23(2):216-231.

Cullen, J. ve McLaughlin, A. (2006). What Drives The Persistence Of Presenteeism As A Managerial Value In Hotels?: Observations Noted During An Irish Work-Life Balance Research Project. *International Journal of Hospitality Management*. 25(3):510-516.

Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol (ama) ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma Ve Toplum Dergisi*. 1(1):153-174.

D'Abate, C. P. ve Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal Business On the Job: Extending The Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*. 18(3):361-383.

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.

Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). 'Choosing'to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science ve Medicine*. 60(10):2273-2282.

Dur, Ş. ve Akçay, C. (2019). Sınıf Öğretmenlerinde İş-Yaşam Dengesinin, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi. *Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi*. 6(37):1376-1396.

Duxbury, L. E. ve Higgins, C. A. (2001). *Work-Life Balance In The New Millennium: Where Are We?: Where Do We Need To Go?*. (Vol. 4). Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks.

Edwards, R. J. Ve Rothbard, P. N. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*. 25(1): 178-199

Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism Ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*. (ICOMEF 2017 Özel Sayısı), 193-203.

Evans, J. E. (2004). Healt and Work Productivity Assessment: State of the Art or State of the Flux?. *JOEM*. 46(6):3-11.

Evans, P. ve Bartolomé, F. (1984). The Changing Pictures of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Organizational Behavior*. 5(1):9-21.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. ve Walters, S. (2002). Opportunities to Work at Home in the Context of Work Life Balance. *Human Resource Management Journal*. 12(1):54-76.

Ferreira, A. I. ve Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and Burnout Among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools. *The International Journal of Human Resource Management*. 23(20):4380-4390.

Friedmann, D.S., Christensen, P. ve Degroot, J. (2001). İş ve Yaşam. *Harvard Business Review: İş ve Yaşam Dengesi* (ss.11-38). İstanbul: Mess Yayınları.

Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 77(1):65-77.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality Of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63(3):510-531.

Grinyer, A., ve Singleton, V. (2000). Sickness Absence as Risk-Taking Behaviour: A Study of Organisational and Cultural Factors in The Public Sector. *Health, Risk ve Society*. 2(1):7-21.

Guest, D. E. (2002). Perspectives On the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. 41(2):255-279.

Günay, G.Y. ve Demiralay, T. (2016). Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlerin İş Stresi, Tükenmişlik Sendromu ve İş-Aile Dengesi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 15(58): 917-935.

Gürbüz, S. , (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayınları.

Gürbüz, S. ,(2017). Örgütsel Davranış. *Kişi-Çevre Uyumu, Örgütsel Sosyalleşme ve İş Dizaynı Uygulamaları* (ss.176-203). Ed. Ünsal Sığrı ve Sait Gürbüz. İstanbul: Beta Yayınları

Hall, D. T. ve Richter, J. (1988). Balancing Work Life And Home Life: What Can Organizations Do To Help?. *Academy of Management Perspectives*. 2(3):213-223.

Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008). Going Ill To Work–What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors Are Associated With Sick Leave Presenteeism?. *Social Science ve Medicine*. 67(6):956-964.

Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender On the Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*. 43(2):144-150.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day, A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility On Work and Family Life Balance. *Family Relations*. 50(1):49-58.

Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P. ve Colihan, J. (1998). Influences of The Virtual Office On Aspects of Work And Work/Life Balance. *Personnel Psychology*. 51(3):667-683.

Hobson, C. J., Delunas, L. ve Kesic, D. (2001). Compelling Evidence of the Need for Corporate Work/Life Balance Initiatives: Results from A National Survey of Stressful Life- Events. *Journal of Employment Counseling*. 38(1):38-44.

Hummer, J., Sherman, B. ve Quinn, N. (2002). Present and Unaccounted for. *Occupational Health and Safety*. 71(4):40

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 ve Medicine*. 58(10):1857-1868.

Johns, G. (2010). Presenteeism in The Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*. 31(4):519-542.

Kaliannan, M., Perumal, K. ve Dorasamy, M. (2016). Developing A Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations. *The Journal of Developing Areas*. 50(5):343-351.

Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3):139-153.

Karanika-Murray, M. ve Cooper, C.L. (2018). Presenteeism: An Introduction to a Prevailing Global Phenomenon. *Presenteeism at Work* (ss.1-59). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.

Kerka, S. (1991). Balancing Work and Family Life. ERIC Digest No:110.

Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, E. J., Hemingway, H., Shipley, J. M., Vahtera, J. ve Marmot, M. G. (2005). Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*. 95(1):98-102.

Knani, M., Biron, C. ve Fournier, S.B. (2018). Presenteeism: A Critical Review of the Literature. *Presenteeism at Work* (ss.1-55). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.

Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S. ve Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 44(1):14-20.

Kossek, E. E., Colquitt, J. A. ve Noe, R. A. (2001). Caregiving Decisions, Well-Being, And Performance: The Effects of Place and Provider as A Function of Dependent Type and Work-Family Climates. *Academy of Management Journal*. 44(1):29-44.

Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(3):243-268.

Lockwood, R. N. (2003). Work/Life Balance Challenges and Solutions. *SHRM Research, USA*.

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.

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 v Stress*. 28(2):165-178.

Marks, S. R. ve MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and The Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and The Family*. 58(2):417-432.

Martinez, L.F., Ferreira, A.I.ve Nunes, T.A.M (2018). Presenteeism and Work Family/ Family Work Conflict: A Cross Cultural Approach with Two Latin Countries. *Presenteeism at Work* (ss.1-65). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.

Mauno, S. ve Kinnunen, U. (1999). The Effects of Job Stressors On Marital Satisfaction in Finnish Dual- Earner Couples. *Journal of Organizational Behavior*. 20(6):879-895.

Maxwell, G. A. ve McDougall, M. (2004). Work–Life Balance: Exploring The Connections Between Levels of Influence in The UK Public Sector. *Public Management Review*. 6(3):377-393.

McIntosh, S. (2003). Work-Life Balance: How Life Coaching Can Help. *Business Information Review*. 20(4):181-189.

- Messmer, M. (1999). Attracting Quality Job Candidates. *Business Credit*. (101):55-57.
- Milkie, M. A. ve Peltola, P. (1999). Playing All the Roles: Gender and The Work-Family Balancing Act. *Journal of Marriage and The Family*. 61(2):476-490.
- 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.
- Miraglia, M. ve Johns, G. (2018). Presenteeism and Well-Being at Work. *Presenteeism at Work* (ss.1-83). Editörler Carry L. Cooper ve Luo Lu. Cambridge: Cambridge University Press.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, Metaphors, And Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*. 25(4):605-622.
- Munir, F., Jones, D., Leka, S. ve Griffiths, A. (2005). Work Limitations and Employer Adjustments for Employees with Chronic Illness. *International Journal of Rehabilitation Research*. 28(2):111-117.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. 81(4):400.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R. ve Hildreth, K. (1992). Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict, And Affective Experiences. *Journal of Applied Psychology*. 77(3):272.
- Riedel, J. E., Grossmeier, J., Haglund-Howieson, L., Buraglio, C., Anderson, D. R. ve Terry, P. E. (2009). Use of A Normal Impairment Factor in Quantifying Avoidable Productivity Loss Because of Poor Health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 51(3):283-295.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging The Gap Between Workplace, Sociocultural, And Family Research. *Journal of Employment Counseling*. 37(1):31-47.

Ryff, C. D. ve Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*. 9(1):1-28.

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(2007):65-74.

Sendén, M. G., Schenck-Gustafsson, K. ve Fridner, A. (2016). Gender Differences in Reasons for Sickness Presenteeism-A Study Among Gps in A Swedish Health Care Organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. (2016):28-50.

Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D. ve Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance Among US Physicians Relative to The General US Population. *Archives of Internal Medicine*. 172(18):1377-1385.

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):37-50.

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R. ve Morganstein, D. (2003). Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers with Depression. *Jama*. 289(23):3135-3144.

Şener, E. ve Özata, M. (2019). Duygu Yönetiminin İş-Aile Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *International Social Sciences Studies Journal*. 5(43):4658-4664.

Şeşen, H. (2017). Örgütsel Davranış. *Örgüt Kültürü* (ss.596-623). Editörler Ünsal Sığı ve Sait Gürbüz. İstanbul: Beta Yayınları.

Thun, S. ve Løvseth, L. T. (2016). A Health Impairment Process of Sickness Presenteeism in Norwegian Physicians: The Mediating Role of Exhaustion. 2016(8):846-856.

Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M. ve Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 46(11): 1123-1133.

Van den Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hooftman, W. E., Koppes, L. L. ve Van den Bossche, S. N. (2010). Productivity Loss at Work; Health-Related and Work-Related Factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 20(3):331-339.

Vatansever, Ç. (2008). *Work and Non-Work Life Balance, And Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Virtanen, P. (1994). 'An Epidemic of Good Health' at the Workplace. *Sociology of Health ve Illness*. 16(3):394-401.

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 Occupational and Environmental Medicine*. 52(8):836-842.

Wise S. ve Bond, S. (2003). Work-Life Policy: Does it Do Exactly What it Says on the Tin? . *Women in Management Review*. 18(1/2): 20-31.

World Health Organization. (2017) - Mental health in the workplace. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/ (Erişim Tarihi: Mayıs 2019).

Yavuz, N. (2018). *İş-Yasam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldırım, M. H., Saygın, M. ve Yıldırım, S. (2013). A Research About Employees'work-Life Balance and Presenteeism Tendency. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*. 5(2):119-129.



EKLER

Ek 1: Arastırmada Kullanılan Soru Formu

A BÖLÜMÜ: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın katılımcı;	
Bu anket Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlanan “İşte Var Olmama Durumu (Presenteeism) ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki” başlıklı yüksek lisans tezi için gerçekleştirilmektedir. Ankete vereceğiniz yanıtlar kişisel bir değerlendirmeye tutulmayacak ve yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Anket ortalama 5 dakikada tamamlanmaktadır. Değerli zamanınızı ayırarak çalışmamıza verdiğiniz katkı için teşekkür ederim. Burçak YALÇIN burcakyalcin11@gmail.com	
Yaşınız (Lütfen belirtiniz):	☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60 ve üstü
Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
Medeni durumunuz:	☐ Bekâr ☐ Evli
Evliyseniz, eşiniz çalışıyor mu?	
Varsa, çocuk sayınız:	
Görev ünvanınız:	
Şu an mevcut bulunduğunuz görevdeki / pozisyonadaki çalışma süreniz (Lütfen belirtiniz):	

B BÖLÜMÜ: İŞLETMELERDE İŞTE VAR OLMAMA DURUMUNU

(PRESENTEEISM)

ÖLÇMEYE YÖNELİK SORULAR

Sayın katılımcı,

Aşağıdaki ifadeler, çalışanların fiziksel ya da psikolojik sağlık nedenleri yüzünden, işlerine zihinsel olarak katılım sağlayamadığı zamanlarda ortaya çıkan presenteeism (işte fiziksel olarak bulunulsa da zihinsel olarak işte varolmama) sorununu ölçmeye yöneliktir. Lütfen yanıtlarınızı 1-Hiç, 5-Çok sık ölçeği doğrultusunda numaraları yuvarlak içine alarak belirtiniz.

B.1: Son 6 ayda aşağıdaki durumları yaşadınız mı?

İFADELER	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık	Çok sık
Baş ağrısı, sırt ağrısı gibi fiziksel semptomlarınız olsa da kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?	1	2	3	4	5
Hasta hissetseniz de kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?	1	2	3	4	5

B.2: Aşağıdaki anket formunda, kendinizi iyi hissetmediğiniz halde işe gitmenizin nedenlerini değerlendiriniz.

NEDENLER	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık	Çok sık
İşimi kaybetmekten korkarım.	1	2	3	4	5
Maddi sıkıntı çekmekten korkarım.	1	2	3	4	5
Yöneticimin, benim hakkımda kötü düşünmesinden çekinirim.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarıma yük olmaktan korkarım.	1	2	3	4	5
İş arkadaşlarımdan hakkımda kötü düşünmesinden korkarım.	1	2	3	4	5
İşe gitmeye gücüm, azmim olması gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5
Müşterilerime sadık olmam gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5
Ekibin iş programına uyum sağlamam gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5
Kariyerime sadık kalmam gerektiğine inanırım.	1	2	3	4	5
Diğer (Lütfen belirtiniz):	1	2	3	4	5

Ek 2: Stanford Presenteeism Ölçeği

B.3: Aşağıdaki soruları, hasta halde işe geldiğiniz bir zamanı düşünerek yanıtlayınız. (“sağlık problemim” ifadesi ile fiziksel ve psikolojik bütün rahatsızlıklar özetlenmek istenmiştir.)

<i>İFADELER</i>	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Sağlık problemim yüzünden, işimdeki stresle başa çıkmak çok daha zordu.	1	2	3	4	5
2. Sağlık problemim olmasına rağmen, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	1	2	3	4	5
3. Sağlık problemim işimden zevk almamı engelledi.	1	2	3	4	5
4. Sağlık problemimden dolayı işle ilgili görevleri bitirme konusunda umutsuz hissettim.	1	2	3	4	5
5. Sağlık problemim olmasına rağmen hedeflerime ulaşmaya odaklanabildim.	1	2	3	4	5
6. Sağlık problemim olmasına rağmen, bütün işlerimi tamamlayacak kadar enerjik hissettim.	1	2	3	4	5

B.4: Yetiştirmeniz gereken kişisel akvitelerinize mesai saatleri içinde zaman ayırmanız gerekiyor mu? Cevabınız evetse:

Mesai saatlerinde ilgilendiğiniz kişisel aktiviteleriniz bir haftada yaklaşık olarak ne kadar zamanınızı alıyor?	O 0-1 saat	O 1-5 saat	O 5 saat ve üstü
Mesai saatleri içerisinde kişisel aktiviteleriniz ile ilgilenmenize neden olan şeyler nelerdir? (Lütfen belirtiniz.) 			

Ek 3: İş Yaşam Dengesi Ölçeği

C BÖLÜMÜ: İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

C.1: Aşağıda ifadeleri, iş yaşamınız ve özel yaşamınız arasındaki dengeyi düşünerek yanıtlayınız.

İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.	1	2	3	4	5
2	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
3	Haftasonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.	1	2	3	4	5
4	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden vazgeçiyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.	1	2	3	4	5

7	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---	---



İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
8	İşim ve kisisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.	1	2	3	4	5
9	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.	1	2	3	4	5
10	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.	1	2	3	4	5
11	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığımı düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	1	2	3	4	5
12	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.	1	2	3	4	5
13	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
14	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.	1	2	3	4	5
15	Haftasonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	1	2	3	4	5

İFADELER		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
16	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.	1	2	3	4	5
17	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.	1	2	3	4	5
18	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.	1	2	3	4	5
19	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.	1	2	3	4	5

Adınız: _____

Telefon numaranız: _____

E-postanız: _____

Araştırma sonuçları hakkında bilgi sahibi olmak isterseniz, yukarıdaki iletişim bilgilerini doldurabilirsiniz.