



**PRESENTEEİSM'İN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE
ETKİSİNDE ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN
ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA
YÖNELİK BİR UYGULAMA**

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

Yüksek Lisans Tezi

İşletme

Ana Bilim Dalı

Doç. Dr. Ahmet İLHAN

2025

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PRESENTEEİSM'İN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN
SOSYAL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK
BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

Danışman: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

BAYBURT- 2025

KABUL VE ONAY

Doç. Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında, Fatih Hüseyin PEKMEZCİ tarafından hazırlanan “Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama” başlıklı bu çalışma, 25.06.2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Ercan İNCE

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Üye : Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Bünyamin ALIM
Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Doç Dr. Ahmet İLHAN danışmanlığında hazırlamış olduğum “Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

25.06.2025

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ



ÖN SÖZ

Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama isimli yüksek lisans tez çalışmamda en başta bana önderlik eden, desteğini esirgemeyen ve tez yazım süresi boyunca anlayışı ve sabrına minnettar kaldığım danışman hocam Doç. Dr. Ahmet İLHAN'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez jürisi üyesi hocalarım Dr. Öğretim Üyesi Fetullah BATTAL ve Dr. Öğretim Üyesi Ercan İNCE hocalarıma teşekkürlerimi bildirir şükranlarımı sunarım.

Hayatımın her anında ve özellikle yüksek lisans tez sürecim boyunca yanımda olan babam Mustafa PEKMEZCİ ve annem Figen PEKMEZCİ'ye teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans ve yüksek lisans öğrenimim boyunca şahsıma maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen eniştem Metin SEZER ve teyzem Yaşar SEZER'e, kuzenim Doç. Dr. Özlem ÇAKIN'a, Mustafa BALCI ve Recep BALCI ailelerine, ALTUNTAŞ ailesinin her ferdine, aile dostumuz saygıdeğer büyüğüm Hakan YILDIZ'a teşekkürlerimi sunar şükranlarımı bildiririm.

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PRESENTEEİSM'İN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNE ETKİSİNDE ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN ARACILIK ROLÜ: SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR UYGULAMA

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. AHMET İLHAN

Bayburt-2025, Sayfa: 77

Bu tez çalışmasının amacı, presenteeism ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişki, algılanan sosyal destek ve iş performansı arasındaki ilişki, presenteeism ve iş performansı arasındaki ilişki ve presenteeism'in iş performansı üzerine etkisinde algılanan sosyal desteğin aracılık rolünü belirlemektir. Çalışmanın teori bölümünde presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek kavramsal olarak açıklanmıştır. Literatürde bu üç değişkenler ilgili çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli oluşturularak çalışmanın hipotezleri geliştirilmiştir. Geliştirilen bu hipotezlerin analiz edilebilmesi amacıyla anket tekniği ile Bayburt Devlet Hastanesi çalışanlarından 379 adet veri alınmış ve SPSS ve JAMOVİ programları aracılığıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlarda presenteeism ve iş performansı arasındaki ilişki ve algılanan sosyal destek ve iş performansı arasındaki ilişkinin anlamlı bulunduğu, presenteeism ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin anlamlı bulunmadığı, algılanan sosyal desteğin; presenteeism'in iş performansı üzerine etkisinde aracılık rolü bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, iş performansı, algılanan sosyal destek.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

THE MEDIATING ROLE OF PERCEIVED SOCIAL SUPPORT IN THE EFFECT OF PRESENTEEISM ON JOB PERFORMANCE: AN APPLICATION ON HEALTHCARE WORKERS

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Business Administration

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ahmet İLHAN

Bayburt-2025, Pages: 77

The aim of this thesis is to examine the relationship between presenteeism and perceived social support, the relationship between perceived social support and job performance, the relationship between presenteeism and job performance, and the mediating role of perceived social support in the effect of presenteeism on job performance. In the theoretical section of the study, the concepts of presenteeism, job performance, and perceived social support are explained conceptually. Relevant studies on these three variables have been reviewed in the literature, and based on this framework, the research model has been constructed and the hypotheses of the study have been developed. In order to test the hypotheses developed, data were collected from 379 employees of Bayburt State Hospital using a survey method, and the analyses were conducted through the SPSS and JAMOVİ software programs. The results revealed that the relationship between presenteeism and job performance, as well as the relationship between perceived social support and job performance, was found to be statistically significant. However, the relationship between presenteeism and perceived social support was not found to be significant. Furthermore, it was concluded that perceived social support does not have a mediating role in the effect of presenteeism on job performance.

Keywords: Presenteeism, job performance, perceived social support.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLOLAR	XI
ŞEKİLLER	XII
KISALTMALAR	XIII
SİMGELER	XIII
GİRİŞ	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	4
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi	4
Araştırmanın Sınırlılıkları	5
Varsayımlar	5
Terim ve Tanımları	5
BİRİNCİ BÖLÜM	6
1. KURAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. PRESENTEEİSM (İŞTE VAR OLAMAMA) TARİHİ VE KAVRAMI	6
1.2. PRESENTEEİSM'İN ÖNEMİ.....	7
1.2.1. Üretkenlik ve Ekonomik Kayıplar.....	7
1.2.2. Çalışan Sağlığı ve İyileşme Süreci	7
1.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik	7
1.2.4. İnsan Kaynakları Politikaları ve Yönetim Anlayışı.....	8
1.2.5. Kurumsal Maliyetler ve Sağlık Programları.....	8
1.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü.....	8
1.3. PRESENTEEİSM NEDENLERİ	8
1.3.1. Kişisel Nedenlerden Ortaya Çıkan Presenteeism	9
1.3.1.1. Kişilik	9
1.3.1.2. Yaş.....	9
1.3.1.3. İşkolik olma durumu.....	9
1.3.1.4. Tükenmişlik sendromu	9
1.3.1.5. İşten çıkarılma korkusu	10
1.3.2. Sağlık Sorunlarından Ortaya Çıkan Presenteeism.....	10
1.3.2.1. Baş ağrısı	10
1.3.2.2. Uyku sorunu	10
1.3.2.3. Eklem rahatsızlıkları.....	10
1.3.2.4. Regl dönemi.....	11
1.3.3. Kurum ve Kurum Ortamından Kaynaklanan Presenteeism	11
1.3.3.1. Kurum kültürü	11
1.3.3.2. Yönetim ve liderlik tarzı.....	11
1.3.3.3. Psikolojik veya fiziksel taciz (mobbing)	12

1.3.4. İş İcabından Kaynaklanan Presenteeism	12
1.3.4.1. Fazla çalışma ve aşırı iş yükü	12
1.3.4.2. Rol karmaşası ve rol bilinmezliği	12
1.4. PRESENTEEİSM'İN SONUÇLARI	13
1.4.1. Verim Düşüklüğü	13
1.4.2. Performans Düşüklüğü	13
1.4.3. Motivasyon Eksikliği	13
1.4.5. Çalışanların Memnun Olmaması	13
1.5. PRESENTEEİSM'İN KURUMSAL VE EKONOMİK MALİYETİ	14
1.5.1. Kurumsal Verimlilik Üzerindeki Etkileri	14
1.5.2. Ekonomik Maliyetler	14
1.5.3. Örgütsel Faktörlerin Rolü	14
1.6. PRESENTEEİSM'İ AZALTMAYA YÖNELİK STRATEJİLER	14
1.6.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Uzaktan Çalışma	15
1.6.2. Destekleyici Kurum Kültürü ve İletişim	15
1.6.3. Eğitim ve Farkındalık Programları	15
1.6.4. Politikaların Gözden Geçirilmesi ve İyileştirilmesi	16
1.7. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI VE TANIMI	16
1.7.1. İş Performansının Önemi	17
1.7.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler	17
1.7.2.1. Bireysel faktörler	18
1.7.2.2. Örgütsel faktörler	18
1.7.2.3. Çevresel faktörler	18
1.7.3. İş Performansı Değerlendirme Kavramı	18
1.7.3.1. Grafik değerlendirme ölçeği	19
1.7.3.2. Davranışa dayalı sıralama ölçeği	20
1.7.3.3. Davranışsal gözlem ölçeği	20
1.7.3.4. 360 derece değerlendirme sistemi	20
1.7.4. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Hatalar	20
1.7.4.1. Objektifliği kaybetme	20
1.7.4.2. Tek taraflı değerlendirme	20
1.7.4.3. Performans değerlendirme ölçüm araç hatası	21
1.7.4.4. Baskın özellik (halo etkisi)	21
1.8. ALGILANAN SOSYAL DESTEK KAVRAMI VE TANIMI	21
1.8.1. Algılanan Sosyal Destek Türleri	22
1.8.1.1. Duygusal algılanan sosyal destek	22
1.8.1.2. Araçsal algılanan sosyal destek	22
1.8.1.3. Bilişsel algılanan sosyal destek	23
1.8.1.4. Değerlemesal algılanan sosyal destek	23
1.8.2. Algılanan Sosyal Desteğin Psikolojik Sağlık Üzerindeki Etkisi	23
1.8.2.1. Depresyon ve anksiyete	23
1.8.2.2. Yaşam kalitesi	23
1.8.2.3. Uyku kalitesi	24
1.8.3. Algılanan Sosyal Desteğin Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkileri	24
1.8.4. Kültürel Farklılıklar ve Algılanan Sosyal Destek	24
1.8.5. Algılanan Sosyal Destek ve Yaşam Doyumu	24

İKİNCİ BÖLÜM	25
2. YÖNTEM	25
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	25
2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI	26
2.2.1. Presenteeism ile İş Performansı Arasındaki İlişki	26
2.2.2. Presenteeism ile Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişki	27
2.2.3. Algılanan Sosyal Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişki	27
2.2.4. Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü	28
2.3. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM	28
2.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	29
2.5. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ/ARAÇLARI	29
2.6. ANALİZ YÖNTEMLERİ	30
2.6.1. Presenteeism Ölçeği	30
2.6.2. İş Performansı Ölçeği	31
2.6.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	31
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	33
3. BULGULAR	33
3.1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BULGULAR	33
3.2. DEĞİŞKENLERİ OLUŞTURAN SORULARA İLİŞKİN TANIMLAYICI BİLGİLER	36
3.2.1. Presenteeism Ölçeğine İlişkin Bulgular	36
3.2.2. İş Performansına İlişkin Bulgular	37
3.2.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular	38
3.3. GÜVENİLİRLİLİK ANALİZİNE İLİŞKİN SONUÇLAR	40
3.3.1. Presenteeism Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	40
3.3.2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	40
3.3.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	40
3.3.4. Presenteeism Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	41
3.3.5. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	42
3.3.6. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	43
3.3.7. Normallik Testi	44
3.3.8. Çoklu Doğrusallık Analizine İlişkin Veriler	44
3.4. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ	45
3.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Veriler	45
3.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Veriler	46
3.4.3. Aracılık Analizine İlişkin Veriler	48
3.4.4. Hipotezlere İlişkin Kabul/Red Durumları	49
3.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ VE TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR	50
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	57
KAYNAKÇA	64
EKLER	71
Ek 1: Etik Kurul İzni	71
Ek 2: Sağlık Müdürlüğü İzni	72
Ek 3: Anket Formu	73
Ek 4: İş Performansı Ölçeğine İlişkin İzin Talebi	76

Ek 5: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin İzin Talebi	76
ÖZ GEÇMİŞ	77



TABLÖLAR

Tablo 1: Presenteeism'in Nedenlerine İlişkin Şema	8
Tablo 2: Meslek Branşlarına İlişkin Değerler	28
Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Cinsiyet Dağılım Analizi	33
Tablo 4: Katılımcılara İlişkin Yaş Dağılım Analizi	33
Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Eğitim Durumu Dağılım Analizi	34
Tablo 6: Katılımcılara İlişkin Medeni Durum Dağılım Analizi	34
Tablo 7: Katılımcılara İlişkin Meslekte Çalışma Süresi Dağılım Analizi	34
Tablo 8: Katılımcılara İlişkin Kurumda Çalışma Süresi Dağılım Analizi	35
Tablo 9: Katılımcılara İlişkin Meslek Dağılım Analizi	35
Tablo 10: Katılımcılara İlişkin Çalışma Şekli Dağılım Analizi	36
Tablo 11: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Değerler	36
Tablo 12: İş Performansına İlişkin Değerler	37
Tablo 13: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Değerler	38
Tablo 14: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi	40
Tablo 15: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi	40
Tablo 16: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi	40
Tablo 17: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	41
Tablo 18: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	42
Tablo 19: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi	43
Tablo 20: Normallik Analizi Sonuçları	44
Tablo 21: Çoklu Doğrusallık Analiz Tablosu	44
Tablo 22: Korelasyon Analizi Tablosu (Pearson)	45
Tablo 23: Regresyon Analizine İlişkin Değerler	46
Tablo 24: Aracılık Analizine İlişkin Değerler	48
Tablo 25: Hipotezlerin Kabul/Red Tablosu	49
Tablo 26: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	50
Tablo 27: Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	50
Tablo 28: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	51
Tablo 29: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	52
Tablo 30: Meslek Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	53
Tablo 31: Meslek Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	54
Tablo 32: Kurum Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları	55
Tablo 33: Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları	55

ŞEKİLLER

Şekil 1: Araştırma Modeli	26
Şekil 2: Araştırma Modeli Harfli Modelleme	46



KISALTMALAR

ANOVA	: Analysis of Variance
ASD	: Algılanan Sosyal Destek
ASD_ORT	: Algılanan Sosyal Destek Ölçeği Ortalaması
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
İP_ORT	: İş Performansı Ölçeği Ortalaması
KMO	: Kaiser-Meyer-Olkin
PRS_ORT	: Presenteeism Ölçeği Ortalaması
SPS	: Stanford Presenteeism Scale
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
VIF	: Variance Inflation Factor

SİMGELER

N	: Gözlem Sayısı
P	: Anlamlılık Değeri – Korelasyon Katsayısı
β	: Beta Değeri (Standart Etki)
df	: Serbestlik Derecesi
Sh	: Standart Hata
$\bar{x}$	: Ortalama
χ^2	: Ki Kare
%	: Yüzde

GİRİŞ

“İnsan sadece çalıştığı için değil, çalışırken ne hissettiği, neye maruz kaldığı ve nasıl bir bağ kurduğu için insandır.”

Çalışmak, tarih boyunca yalnızca bir geçim kaynağı değil; insanın varlık alanını belirleyen temel etkinliklerden biri olarak görülmüştür. Antik dönem filozofları, emeği sadece fiziksel bir çaba olarak değil, aynı zamanda bir varoluş şekli olarak tanımlamışlardır. Örneğin Platon’un “Devlet” adlı eserinde, toplumun iş bölümüne göre organize edilmesi gerektiği fikriyle birlikte, her bireyin doğasına uygun işte çalışması gerektiği vurgulanmıştır. Aristoteles ise insanı “zoon politikon”, yani toplumsal bir varlık olarak tanımlarken, bireyin toplumdaki üretken rolünü de etik bir çerçeveye ilişkilendirmiştir. Orta Çağ’da ise çalışma, Tanrı’ya adanmışlıkla özdeşleşmiş; özellikle Hristiyan teolojisinde emek, sabır ve tevekkülün bir göstergesi olarak kutsanmıştır. Aziz Benedikt’in “ora et labora” (dua et ve çalış) ilkesi, bu dönemde manastır yaşamının temelini oluşturmuş ve çalışmanın ruhsal arınmayla ilişkilendirilmesine neden olmuştur.

Aydınlanma Çağı’yla birlikte insan aklının ön plana çıkması, emek ve üretim anlayışında da dönüşümlere yol açmıştır. Özellikle John Locke ve Adam Smith gibi düşünürler, çalışmayı bireysel özgürlüğün ve ekonomik kalkınmanın temel dinamiği olarak değerlendirmişlerdir. Sanayi Devrimi ile birlikte ise emek, bir değer ölçütüne, birim zamandaki üretim miktarına indirgenmiş; işçi sınıfı, kapitalist üretim sisteminin temel aktörlerinden biri haline gelmiştir. Karl Marx, bu dönemde emeğin yabancılaşmasına dikkat çekmiş; bireyin üretim araçları üzerindeki kontrolünü yitirmesiyle birlikte insanın kendisine ve işine karşı duyarsızlaştığını savunmuştur. Marx’a göre bu yabancılaşma, modern toplumun kaçınılmaz çelişkilerinden biridir.

Günümüzde ise emek, bilgi, hız ve sürekli değişim ile iç içe geçmiş bir form kazanmıştır. Dijitalleşme, esnek çalışma modelleri ve kurumsal rekabet baskısı, bireylerin iş yerinde yalnızca fiziksel değil; zihinsel ve duygusal olarak da sürekli “hazır” olmalarını gerektirmektedir. Bu durum, çalışanların iş yerinde var olma biçimlerine dair yeni kavramların doğmasına neden olmuştur. Bu kavramlardan biri de son yıllarda örgütsel davranış ve iş sağlığı alanlarında dikkat çeken “*presenteeism*” olgusudur.

Presenteeism, bireyin sağlık sorunları, psikolojik baskılar veya kişisel sorunlar yaşamasına rağmen işe gelmeye devam etmesi ve bu süreçte verimliliğinin düşmesi durumunu ifade eder. İlk kez 1990’lı yıllarda literatürde yer bulan bu kavram, çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına karşın, zihinsel ve duygusal olarak görevlerine tam anlamıyla

odaklanamamalarını tanımlar. Presenteeism, özellikle hizmet sektöründe, sağlık, eğitim ve kamu alanlarında önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu olgunun kökeninde yatan dinamikler karmaşıktır. Kimi zaman birey, iş güvencesi kaygısıyla işe devam eder; kimi zaman ise kurumsal kültür veya yöneticilerin tutumu, bireyin işe devam etmesini bir tür zorunluluk haline getirir. Bu bağlamda presenteeism, sadece bireysel bir tercih değil; aynı zamanda yapısal ve kültürel bir baskının ürünü olarak da değerlendirilebilir. Özellikle “fedakârlık kültürü” nün yoğun olduğu kurumlarda, çalışanın kendi sağlığını ihmal etmesi bir “özveri göstergesi” olarak algılanabilir. Ancak bu yaklaşım, uzun vadede hem birey sağlığı hem de kurumsal verimlilik açısından ciddi riskler barındırmaktadır.

Konuya felsefi bir perspektiften bakıldığında, presenteeism olgusu, insanın varoluşsal bütünlüğünün parçalanmasına işaret eder. Martin Heidegger, “varlık” kavramını ele alırken, bireyin “orada olma” hâlini yalnızca fiziksel bir konum olarak değil, tüm varoluşsal boyutlarıyla birlikte bir “dünya içinde bulunma” olarak tanımlar. İş yerinde yalnızca bedenen bulunan ama ruhsal ve zihinsel olarak orada olmayan birey, Heidegger’in tanımıyla “otantik varoluş” “tanı uzaklaşmış olur. Bu durum, bireyin kendine yabancılaşmasına, içsel motivasyonunu kaybetmesine ve nihayetinde tükenmişliğe sürüklenmesine neden olabilir.

Presenteeism’in olumsuz etkileri yalnızca bireyle sınırlı kalmamaktadır. Yapılan araştırmalar, bu durumun iş performansında ciddi düşüslere, hata oranlarında artışa ve ekip içi iletişimde bozulmalara yol açtığını göstermektedir. Özellikle sağlık sektöründe bu durum daha da kritik hale gelir; çünkü sağlık çalışanlarının yaptığı en küçük hata dahi insan hayatını etkileyebilecek sonuçlar doğurabilir. COVID-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının büyük bir kısmı hem fiziksel hem de psikolojik tükenmişlik yaşamalarına rağmen görevlerine devam etmiş; bu süreçte presenteeism olgusu, global düzeyde daha görünür hale gelmiştir.

Bu bağlamda, presenteeism’in nedenlerinin ve sonuçlarının daha derinlemesine incelenmesi, yalnızca bireysel düzeyde değil; kurumsal ve toplumsal düzeyde de önemli kazanımlar sağlayacaktır. Bu noktada göz ardı edilmemesi gereken önemli bir değişken ise “algılanan sosyal destek”tir. Sosyal destek, bireyin çevresiyle kurduğu ilişkiler aracılığıyla kendini değerli, anlaşılmış ve desteklenmiş hissetmesi durumudur. Bu destek; arkadaşlardan, yöneticilerden, aileden ya da kurumsal yapıdan gelebilir.

Literatürde sosyal desteğin stresle başa çıkma, motivasyonu artırma, iş doyumunu yükseltme gibi birçok olumlu etkisi olduğu ortaya konmuştur. Ancak presenteeism olgusu ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi anlamak, daha özgün bir katkı sunmaktadır. Çünkü bireyin, yaşadığı fiziksel ya da duygusal zorluklara rağmen iş yerinde bulunma kararında, çevresinden

aldığı desteğin veya hissedilen yalnızlığın belirleyici bir rol oynayabileceği öngörülmektedir. Örneğin, bir çalışanın hasta olduğu halde işe gelmeye devam etmesinin arkasında, “*bana kimse destek olmaz*”, “*yerime bakacak kimse yok*” ya da “*yönetici anlayış göstermiyor*” gibi inançlar yatabilir.

Bu çalışma, söz konusu ilişkiyi derinlemesine analiz ederek, özellikle sağlık çalışanları özelinde sosyal desteğin presenteeism ve iş performansı arasındaki ilişkide nasıl bir rol oynadığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Sağlık çalışanları, sürekli olarak stres, yoğun tempo, duygusal yüklenme ve fiziksel yorgunlukla karşı karşıya kalan bir meslek grubudur. Bu nedenle hem presenteeism davranışının sıklığı hem de bunun iş performansına etkileri açısından incelenmeye değer bir örneklem sunmaktadır.

Günümüz iş yaşamı, çalışanlardan sadece fiziksel varlıklarıyla değil, aynı zamanda zihinsel ve duygusal kaynaklarıyla da sürekli olarak yüksek performans göstermelerini beklemektedir. Bu durum, özellikle sağlık çalışanları gibi yoğun tempoda görev yapan meslek gruplarında iş yükünü artırmakta ve çalışanları çeşitli örgütsel sorunlarla karşı karşıya bırakmaktadır. Bu bağlamda, çalışanların işe gelmelerine rağmen sağlık sorunları nedeniyle verimli çalışmadıkları presenteeism olgusu hem bireysel refahı hem de kurumsal çıktıları tehdit eden önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Presenteeism’in performans üzerindeki etkisini ve bu etkinin nasıl hafifletilebileceğini anlamak adına, bu çalışmada araştırma soruları İş Talepleri – İş Kaynakları (Job Demands–Resources, JD-R) Modeli temelinde ele alınmıştır. JD-R modeline göre, iş talepleri çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik baskı oluştururken, iş kaynakları (örneğin sosyal destek), bu taleplerin olumsuz etkilerini azaltarak performans gibi olumlu sonuçları destekleyebilir. Bu kuramsal yaklaşım doğrultusunda, presenteeism’in iş performansı üzerindeki olumsuz etkisinin, çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyiyle şekillenebileceği varsayılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma, JD-R modeli çerçevesinde, sağlık çalışanlarının iş ortamındaki sosyal destek algısının presenteeism ile performans arasındaki ilişkiye nasıl etki ettiğini anlamaya yönelik bir katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Çalışma aynı zamanda birey-çevre etkileşimini temel alan sosyal bilişsel kuram bağlamında da değerlendirilebilir. Albert Bandura’nın ortaya koyduğu bu kurama göre birey, davranışlarını yalnızca içsel süreçlerle değil; aynı zamanda çevresel faktörlerle birlikte şekillendirir. Bu durumda, bireyin iş yerindeki performansı yalnızca kişisel özelliklerine değil; aynı zamanda sosyal destek düzeyine ve kurumsal iklime de bağlıdır.

Sonuç olarak, çalışma hayatında bireylerin yalnızca görevlerini yerine getirip getirmediği değil, bu görevleri hangi koşullarda ve nasıl bir psikolojik iklim içinde yerine getirdiği de büyük önem taşımaktadır. Presenteeism, görünürde bir bağlılık belirtisi olsa da

altında çok daha karmaşık ve çok boyutlu dinamikleri barındırmaktadır. Sosyal destek ise bu karmaşık yapının merkezinde yer alan; çoğu zaman görünmeyen ama etkisi derin olan bir değişkendir.

Bu tez çalışması, bireyin iş yerinde fiziksel varlığını değil; bu varlığın niteliğini sorgulayan bir perspektifle yola çıkmakta ve çalışma yaşamında insanı merkeze alan bir anlayışı savunmaktadır. Çünkü nihayetinde insan, yalnızca çalışan bir varlık değil; hisseden, etkileşen ve destekle gelişen bir bütündür.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Bu araştırmanın konusu Bayburt Devlet Hastanesinde yer alan iş görenlerin (yönetici, doktor, hemşire, teknisyen, diğer) belirlenen ölçekler vasıtasıyla düşüncelerini ortaya koyarak, presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek değişkenleriyle ilgili yaklaşımlarını tespit edebilmektir.

Araştırmanın Amacı

“Presenteeism’in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü; Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasının temel amacı presenteeism (işte var olmama), iş performansı ve algılanan sosyal destek kavramlarını ortaya koymaktır. Ve bu değişkenler arasındaki ilişkiyi analizler aracılığıyla incelemektir. Son olarak tez çalışmasında presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek kavramlarından yola çıkarak ortaya koyduğumuz çalışmanın konusunu oluşturan hipotezlerin kabul edilebilirlik, kısmi kabul edilebilirlik, kabul edilemezlik doğrultusunda cevabını aramak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Yapılan yurtdışı alan yazın tarama sonucunda Presenteeism kavramının 1990 yıllardan sonra ivme kazanarak çalışmalarda daha fazla yer verildiği görülmüştür. Yurtiçi alan yazı tarama sonucunda ise sağlık çalışanlarında presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular alan yazında ilk olarak yerini alacaktır. Ve literatüre yeni bir katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada olasılık dışı örnekleme yöntemlerinde kolay örnekleme yöntemi kullanılarak örneklem belirlenmiştir. Araştırmada Bayburt Devlet Hastanesinde çalışanların (yönetici, doktor, hemşire, diğer) presenteeizm, iş performansı ve algılanan sosyal destek değişkenlerinin aracılık ilişkilerine odaklanılmıştır.

Araştırmada veri toplama yöntemlerinden sadece Anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek ölçeklerinden alınan veriler ile sınırlıdır.

Varsayımlar

Yapılan tez çalışmasında, her bir verinin evreni temsil ettiği ve her bir sağlık çalışanının anketteki presenteeism (6), iş performansı (5), algılanan sosyal destek (12) ölçek sorularına doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Araştırmada anket cevaplandıran katılımcıların cevapları objektif olmayabilir ve gerçek davranışlarını tam anlamıyla yansıtmayabileceği göz önünde bulundurulmalı ve bu bağlamda yorumlanıp tartışılmalıdır.

Terim ve Tanımları

Bu tez çalışmasında tam anlamıyla sade ve açık bir dille anlaşılır olmaya özen gösterilmiştir. Bilhassa açıklanması gereken kavram veya terim bulunmamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. PRESENTEEİSM (İŞTE VAR OLAMAMA) TARİHİ VE KAVRAMI

İşte var olamama sözcüğü yurtdışı alan yazında presenteeism sözcüğü ile ifade edilmektedir. Bu kavramın kökenine inecek olursak ‘presence’ sözcüğünden ortaya çıktığını gözlemleyebiliriz. Presence sözcüğünün Türkçe anlamı ise görünür olma, yerinde bulunma, hazır durumda olma anlamlarına gelmektedir. Kelime anlamından bakacak olursak presenteeism (işte var olamama) kavramı bedensel veya görünür olma durumu anlamına gelmektedir (Anık Baysal vd., 2014).

Presenteeism yani işte var olamama kavramı yurt dışı alan yazında ilk olarak 1980’li yıllarında sonunda Manchester üniversitesinde yönetim konusunda uzmanlaşmış olan asıl mesleği psikolog olan Cary Cooper tarafından ortaya çıkarılmış ve daha sonra birçok psikolog ve yönetimci tarafından literatürde yer verilmiştir (Tok vd., 2022).

Presenteeism en kısa tabir ile iş görenlerin kurumda veya iş yerinde olmasına rağmen iş görenin yüzde yüzünü işe verememesi ve yeterince performansı sergileyeme durumudur. Diğer bir deyişle presenteeism (işte var olamama) iş görenlerin bedenlen veya ruhen kendini iyi hissetmemesine rağmen kuruma veya işyerlerinde bulunmalarıdır. İş görenlerin işlerinden çıkarılma veya kendi kariyerlerindeki hedeflerine ulaşamama korkusundan dolayı işyeri ve kurumda bulunmaları ve bunun sonucunda düşük performans nedeniyle verimi düşürmeleri anlamına gelmektedir. Bu durumda iş gören bilinçsizce işyerinin verim düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir (Koçoğlu, 2007).

Monojit ve Tilley’ e göre presenteeism bedenlen veya ruhsal olarak rahatsız olarak evde dinlenmesi gerekirken iş görenin kuruma gitmesi sonucunda negatif performans ile iş görmesi, kendisinde bulunan rahatsızlığı diğer iş görenlere geçirmesi, kurum içerisindeki atmosferi minimum düzeye indirgemesi olarak tanımlanmıştır. Aynı incelemelerde diğer ulaşılan bir sonuç ise hasta olan iş görenin kurumun performans üretkenliğini minimuma indirmesi nedeniyle kuruma gelmeyip istirahat ederek kurum açısından daha pozitif tutum sergileyeceği şeklinde tanımlama yapılmıştır (Chatterji & Tilley, 2000).

İş görenlerin hem işlerinde olma hem de iş hayatları boyunca hedeflerine ulaşamama korkusundan dolayı kuruma veya iş yerine gelemeyecek durumda olmalarına karşın kuruma veya iş yerine gitmeleri ve bunun neticesinde performans kaybı nedeniyle verimlerinin düşmesi olarak tanımlanmıştır (Atilla vd., 2019).

Çağımızda kurumlar açısından en önemli faktörün insan faktörü olduğunu söylemek mümkündür. Bunun yanı sıra bu faktörlerden kaynaklanan sorunların da kurumlar açısından en ön planda ele alınan problemler olduğunu söyleyebiliriz. Bu ve buna benzer problemlerle ilgilenen yani insan faktöründen doğan problemleri ele alan birçok ana bilim dalı veya branş bu konu üzerinde de durarak sistematik bir şekilde analiz ve uygulama yaptıklarını ve birçok yönden arayış içine girdiklerini söyleyebiliriz. Sonuç odaklı yürütülen bu çalışmalarda insan faktöründen doğan ve çözülmesi ön planda tutulan konunun kurumlar açısından verimlilik ve üretkenliğin düşmemesini ve pozitif yönde etkilemesini sağlamaktır (Çiftçi, 2010).

Baker-McClearn vd. 2010 yılında 9 farklı uygulama ile yaptıkları çalışmalar sonucunda presenteeism yani işte var olmamaya neden olan faktörler modeli geliştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmada sadece örgütün yapısının veya kişisel sorunların problem olmadığı tüm bu faktörlerin presenteeisme neden olduğunu ortaya koymuşlardır (Baker-McClearn vd., 2010).

1.2. PRESENTEEİSM'İN ÖNEMİ

Presenteeism, çalışanların sağlık sorunları, psikolojik baskılar veya kurumsal zorunluluklar nedeniyle işe gelmelerine rağmen verimli çalışamamaları durumunu ifade eder. Bu olgu, sadece bireysel performansı değil; örgütsel verimlilik, iş sağlığı, insan kaynakları yönetimi ve kurumsal maliyetler gibi birçok faktörü doğrudan etkilemektedir (Çoban & Harman, 2012).

1.2.1. Üretkenlik ve Ekonomik Kayıplar

Presenteeism'in en temel etkilerinden biri üretkenlik kaybıdır. Sağlık problemi yaşayan bireyler işe devam ettiklerinde, işlerine odaklanmakta zorlanmakta ve performans düşüşü yaşamaktadırlar (Demirbulat & Bozok, 2015). Bu görünmeyen verimlilik kayıpları, devamsızlıkla kıyaslandığında çok daha maliyetli olabilmektedir (Kasap, 2020).

1.2.2. Çalışan Sağlığı ve İyileşme Süreci

İşe gelmeye devam eden ancak fiziksel ya da ruhsal olarak sağlıklı olmayan çalışanlar hem kendi iyileşme süreçlerini geciktirmekte hem de iş ortamında bulaşıcı hastalıkların yayılmasına neden olabilmektedir. Bu durum, çalışan sağlığı açısından ciddi bir tehdit oluşturmaktadır (Ardıç, 2024).

1.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik

Presenteeism, yüksek bağlılık duygusu taşıyan çalışanlarda daha sık görülmektedir. Çalışan, işi bırakmamak adına hasta olduğu halde çalışmaya devam eder, ancak bu uzun vadede tükenmişlik ve işten ayrılma niyetiyle sonuçlanabilir (Kasap, 2020).

1.2.4. İnsan Kaynakları Politikaları ve Yönetim Anlayışı

Çalışanların sadece fiziksel olarak işte bulunmaları, bazı kurumlarda "sadakət" ya da "özveri" olarak algılanmakta ve ödüllendirilmektedir. Ancak bu algı, çalışanları hasta olduklarında bile işe gelmeye zorlamakta ve presenteeism davranışını beslemektedir (Çoban & Harman, 2012). Etkin insan kaynakları yönetimi, devamsızlık kadar işe gelirken verimli çalışamama durumunu da göz önünde bulundurmalıdır.

1.2.5. Kurumsal Maliyetler ve Sağlık Programları

Presenteeism kaynaklı verim kaybı, şirketlerin operasyonel maliyetlerini artırmakta ve uzun vadede sağlık harcamalarına yol açmaktadır. Bu nedenle, kurumsal sağlık programlarının geliştirilmesi, çalışan sağlığının korunmasında stratejik bir öneme sahiptir (Demirbulat & Bozok, 2015).

1.2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Kurumsal kültür, presenteeism'in oluşumunda önemli bir etkidir. Katı yönetim anlayışı ve performans baskısı, çalışanları hasta olsalar bile çalışmaya zorlayabilir (Ardıç M. , 2024). Bu nedenle, sağlıklı bir iş ortamı için yönetsel anlayışın da dönüşmesi gerekmektedir.

1.3. PRESENTEEİSM NEDENLERİ

Presenteeism'in nedenleri kurum ve kurum ortamından kaynaklanan presenteeism, iş icabından kaynaklanan presenteeism, kişisel nedenlerden kaynaklanan presenteeism, sağlık sorunlarından kaynaklanan presenteeism olmak üzere 4 ana başlık çerçevesinde incelenmiştir. Tablo 1'de detaylı olarak belirtilmiştir.

Tablo 1: Presenteeism'in Nedenlerine İlişkin Şema

Kişisel Nedenlerden Kaynaklanan Presenteeism	Sağlık Sorunlarından Kaynaklanan Presenteeism	Kurum ve Kurum Ortamından Kaynaklanan Presenteeism	İş İcabından Kaynaklanan Presenteeism
Kişilik	Baş Ağrısı	Kurum Kültürü	Fazla Çalışma ve Aşırı İş Yüğü
Yaş	Uyku Sorunu	Yönetim ve Liderlik Tarzı	Rol Karmaşası ve Rol Belirsizliği
İşkolik Olma Durumu	Eklemler Rahatsızlıkları	Psikolojik veya Fiziksel Taciz (Mobbing)	
Tükenmişlik Sendromu	Regl Dönemi		
İşten Çıkarılma Korkusu			

1.3.1. Kişisel Nedenlerden Ortaya Çıkan Presenteeism

1.3.1.1. Kişilik

İş görenin kendine has bir yaşam biçimidir. İş görenin bu yaşam biçimi içerisindeki kendine has yetenekleri, diğer iş görenlerle iletişimi, bireysel ve zihinsel özellikleri bir bütün olarak bir çatı altında sergilenmektedir. Bu çatı altında sergilenen iş görenin kendine has yetenekleri dikkate alındığında kişilik, beden ve ruhsal özelliklerde görülen farklılıklar ve bunlara ilişkin iş görenin tutum, düşünce ve davranışlarına yansımaları olarak tanımlamak mümkün olabilir (Erdoğan, 1983).

1.3.1.2. Yaş

Her birey hayatında belli başlı kariyer basamaklarından geçer. Aile eğitiminden başlayan ve ilköğretim, ortaokul olmak üzere devam eden bu süreç meslek hayatına bağlı olmak üzere emekli olana kadar hatta hayatın sonuna kadar devam eder. Literatürde bu kariyer basamaklarının ilk adımları ‘‘keşif’’ olarak nitelendirilmiştir (Pınarbaşı & Erdoğan, 2017).

İş görenlerin yaşı arttıkça, beden rahatsızlıkları da artar ve bunun sonucunda stresle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda ihtiyaç çalışanların, kendilerinden yaşça küçük çalışanlara göre presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya kalma ihtimalleri oldukça yüksektir (Aronsson vd., 2000).

1.3.1.3. İşkolik olma durumu

İş görenler çalışmaktan haz duyarlar. İşleri dışındaki sosyal hayatlarını arka plana atarlar ve kendilerini işlerine adanır. Bunun sonucunda iş ve sosyal hayat dengesini kuramadıklarından agresif tavır sergilemeye başlarlar. Bu agresif tutum iş gören üzerinde ruhsal ve bedensel oluşmasına zemin hazırlar. Bu bağlamda iş gören presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya kalacaktır (Schaufeli vd., 2008).

1.3.1.4. Tükenmişlik sendromu

Tükenmişlik sendromu, bilinenin aksine tek bir olay veya durum söz konusu olduğunda değil, birden fazla olay veya durum sonucunda kendini bireye hissettirmeye başlar. Bireyin ortaya çıkan bu problemi önemsemeyip, gün geçtikçe bu sorunun büyümesine ve önü alınmaz bir durum haline gelmesine zemin hazırlayacaktır. Kısacası bireyin kendinde hissettiği bu durumu göz ardı etmeyip profesyonel yardım alarak bu durumu atlatması gerekmektedir. Aksi takdirde presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya gelecektir (Ardıç & Polatçı, 2008).

1.3.1.5. İşten çıkarılma korkusu

İş görenlerin rahatsızlıkları boyunca izin veya rapor almamaları ve kuruma gitmemeleri anayasamız kanunları uyarınca yasal bir haktır. Ancak ülkemizde iş görenlerin kuruma veya çalıştıkları iş yerlerine gitmediklerinde işlerinden çıkarılma korkusu yaşadıkları için rahatsız olmalarına rağmen izin veya rapor almayıp kuruma veya çalıştıkları iş yerlerine devam ettikleri bilinmektedir. Diğer bir konu ise iş görenin terfi veya iş yeri kazanımlarından mahrum kalma korkusundan dolayı hasta halinde işe devam etmesidir. Bu şekilde işe devam eden iş gören bir süre sonra performans düşüklüğü ve verimsizlik sorunları ile karşı karşıya gelecektir. Bu sorunlar da presenteeism yani işte var olmamayı doğuracaktır (Köse, 2019).

1.3.2. Sağlık Sorunlarından Ortaya Çıkan Presenteeism

1.3.2.1. Baş ağrısı

Baş ağrısı ya da diğer baş ağrıları (migren vb.) presenteeism'in nedenleri içerisinde yer almaktadır. Bireyin yaşadığı baş ağrısı iş görenin veriminin azalmasına, performans düşüklüğüne ve üretkenliğinin azalmasına neden olmaktadır. Bunun neticesinde presenteeism'in ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır (Burton vd., 2009).

1.3.2.2. Uyku sorunu

Uykusuzluk, iş görenlerin bedensel, ruhsal ve sosyal yaşamları üzerinde olumsuz bir etki bıraktığından dolayı toplumsal halk sağlığı problemi haline gelmiştir. Bireyin yani iş görenin bu rahatsızlığı hissetmesi durumunda profesyonel bir yardım olarak en uygun ve en etkili tedavi yöntemine başvurması öngörülür. Uykusuzluk konusunda destek almayan veya desteği kabul etmeyen iş gören zamanla performans düşüklüğü yaşar. Bunun sonucunda ise presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya gelecektir (Yetkin & Aydın, 2014).

1.3.2.3. Eklem rahatsızlıkları

Bireyin vücut hareketlerini ve dengesini sağlamakla görevli kemiklerin kesiştiği noktaya "eklem" denir. Bu noktalarda oluşan rahatsızlıkların belli başlı nedenleri şu şekilde sıralanabilir;

- Bilinçsiz oturma şekilleri
- Vücudun dengesiz kullanılması
- Uzun süren seyahatler
- Uzun süreli hareketsizlik (masa başı bilgisayar kullanımı vb.)
- Uzun süre ayakta çalışma

Bu nedenlerden ortaya çıkan eklem rahatsızlıkları doğrultusunda iş görenin bir an önce tedavi olması gerekebilir. Aksi taktirde bu rahatsızlıklar iş görende performans düşüklüğüne yol açacağından dolayı presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya kalacaktır (Erdal, 2007).

1.3.2.4. Regl dönemi

Bu dönemde değişim gösteren hormonlar nedeniyle hastalık öncesi ve sonrası meydana gelen ruhsal ve duygusal farklılıklar meydana gelmektedir. Dikkat isteyen ve baskın işlerde çalışan kadın iş görenler regl dönemlerinde performans düşüklüğü yaşayabilir. Regl dönemlerinde kadın iş görenlerden verimli olmalarını beklemek zordur ve bu dönemde üstleri tarafından izin konusunda hassas davranılması önemli bir konu haline gelmiştir. Kadınların 30 günde bir defa geçirdiği bu durum presenteeism yani işte var olmamaya neden olan rahatsızlıkların içerisinde yer alır (Ezeh & Ezeh, 2016).

1.3.3. Kurum ve Kurum Ortamından Kaynaklanan Presenteeism

1.3.3.1. Kurum kültürü

İş görenin yer aldığı kurumun yapısı, kurumun ön gördüğü hedeflerine ulaşabilmesi, iş görenlerin iş yeri sadakat ve motivasyonları, kurum yönetimi ve planların pozitif yönde ilerlemesi, iş görenlerin ruhen ve fiziki sağlıkları için fazlasıyla önem arz etmektedir. Örf, adet, gelenek, görenek, inanç gibi birçok kavram örgüt bütünü oluşturur. Kurum içerisinde ise pozitif bir hava hâkim ise iş görenlerin kuruma aidiyet hissetme duygusuna pozitif etki edecektir (Keser, 2015).

Kurum içerisindeki çalışanlardan birer robot gibi iş görmelerini isteyen ve örgütün bütünü oluşturan örf, adet, gelenek, görenek ve inanç gibi toplumsal değerlere önem vermeyen kurumlarda iş görenlerden yüksek motivasyon, üretkenlik ve verimlilik beklemek yanlış bir düşünceye kapılmaktır. Bu düşünce ile devam eden kurum iş görenlerin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek ve presenteeism yani işte var olmamaya itecektir (Öztürk, 2022).

1.3.3.2. Yönetim ve liderlik tarzı

Tek bir kişiye bağlı kurum çalışanlarının işe kendilerini vermemelerinin birçok faktörle mümkün olmadığı ve bu durumun da presenteeism yani işte var olmamayı etkilediğini söylemek mümkündür. Demokratik şekilde yürütülen kurumlarda ise yönetim iş görenlerle paylaşım yapmaktadır. Aynı zamanda hiçbir iş gören birbiri üzerinde baskı kurmamaktadır. Bu kurumlarda motivasyon, iş tatmini ve verimlilik üst düzeyde görülmektedir. Örnek gösterdiğimiz bu iki yönetim anlayışı arasındaki belirgin fark ise bu anlayışların kurum

yönetimine yansması sonucunda, presenteeism yani işte var olmamayı oluşturmakta ya da presenteeism yani işte var olmamayı önleyen faktörleri oluşturmaktadır (Eren, 2012).

1.3.3.3. Psikolojik veya fiziksel taciz (mobbing)

Kurum içerisinde çalışana karşı, kurum amiri veya diğer iş görenlerden ayırt etmeksizin bir ya da birden fazla iş gören tarafından psikolojik veya bedenen bir baskı mevcut ise o kurum içerisinde mobbing uygulanıyor diyebiliriz. İş görene yapılan bu tutum ve davranışlar, iftira atmak, küçük düşürmek, hakaret etmek, cinsel taciz ve yıldırma politikası uygulamak ve iş göreni ruhen ve fiziken yıpratma politikasını içinde bulundurur (Gözüm & Karaçor, 2017)

Tüm bu sergilenen tutum ve davranışlar iş göreni alıkoymak, kurum içerisinde ötekilemek amaçlı yapılan fiillerdir. Bu tutum ve davranışları üzerinde gören çalışan kurumdan istifa etmeyip ya da kovulmuyorsa ruh ve beden sağlığı olumsuz etkilenmeye başlar ve bu durum sonucunda presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya gelecektir (Tınaz, 2006).

1.3.4. İş İcabından Kaynaklanan Presenteeism

1.3.4.1. Fazla çalışma ve aşırı iş yükü

Fazla çalışma kavramı, anayasamızda mevcut kanunlarla belirlenmiştir ve iş görenin günlük ve haftalık toplam mesai saatini geçen zamanlarda kuruma gelmesi anlamına gelmektedir. Bu iş görenlerin fazla çalıştıkları takdirde ücretleri ödense de bu zaman dilimini iş dışındaki aile ve sosyal hayatlarının çalınmış hissiyatına kapılırlar. Bu mevcut oluşan hissiyat iş gören üzerinde strese neden olmaktadır. İş görenin stres durumunda işe devam etmesi ise motivasyon eksikliği, verimliliğin azalması, performansın olumsuz etkilenmesi gibi birçok durum ortaya çıkacaktır. İş gören bunun sonucunda presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya kalacaktır (Keser, 2015).

1.3.4.2. Rol karmaşası ve rol bilinmezliği

Kurumun içerisinde iş görenin işi ile kendisi arasında çatışması sonucu ortaya çıkmaktadır. Kurum içerisindeki iletişimsizlik, diyalog eksikliği ve bireysel farklılıklardan oluşan etmenlerden rol çatışmasına neden olmaktadır. Rol belirsizliği ise iş tatmininin eksik hissedilmesine, kurum içerisindeki güvensizlik duygusuna, üretkenlik ve verimliliğin negatif düzeyde olmasına neden olmaktadır. Kısacası kendisinden ne istendiğini bilmeyen iş gören yaptığı işten şüphe duyar, psikolojik ve fiziken kendisini kuruma ait hissedemez. Bunun sonucunda ise iş gören presenteeism yani işte var olmama ile karşı karşıya gelecektir (Johansen vd., 2021).

1.4. PRESENTEEİSM'İN SONUÇLARI

1.4.1. Verim Düşüklüğü

İş gören verimliliği direk veya dolaylı olarak üretkenliği etkileyen (kurum ortamı, mesai saati, hastalık vb.) birçok sebeple ilişkilendirilebilir. Bir takım sağlık sorunlarından sıkıntı çeken iş görenin devamsızlık yüzdesi oldukça yüksektir. Buna binaen bu sıkıntıların hafifletilmesi ve düzen içerisinde sürdürülmesi verimlilik düzeyini önemli ölçüde arttıracığını söylemek mümkün olabilir (Koopman vd., 2002).

1.4.2. Performans Düşüklüğü

Bedensel, ruhsal veya sosyal anlamda hastalıklar iş görenlerin, çalışma hızını düşürerek performanslarının da olumsuz anlamda etkilediğini söylemek mümkündür. Bu durum ise kurumun veya işyerinin verimliliğinde zarara yol açmaktadır. Kısacası iş görenin hastalığının nüksediyor olmasına binaen kuruma veya işyerine devam etmesi durumunda iş görenden yüzde yüz performans beklemek mümkün olmayabilir (Schultz & Edington, 2007)

1.4.3. Motivasyon Eksikliği

İş görenin motivasyonun, kendi işi konusunda olumlu veya olumsuz etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Kurum veya işyeri içerisindeki üstlerin görev ve sorumluluklarından biri de iş görenin motivasyonunu kurumun veya işyerinin verimlilik ve üretkenliği doğrultusunda yönetmesidir. Kurum veya iş yeri içerisinde motivasyon düzeyinin yüksek olması iş görenin performansına da olumlu etki edecektir. Bu bağlamda motive edilmeyen iş gören üzerinde psikolojik sorunlar ve beraberinde fiziksel sorunlar ortaya çıkacaktır. Sonuç olarak motivasyonu düşük olan iş gören verim kaybı yaşayacaktır. Bu sorunlar ile karşı karşıya gelen kurum veya şirketler rekabet ortamından kopmamak için iş görene değer gösterilmesi gerektiğini anlamış ve bu yönde somut adımlar attıklarını söyleyebiliriz (Ergül , 2005)

1.4.5. Çalışanların Memnun Olmaması

İş görenlerin memnuniyet düzeylerini sağlamak, kurum veya iş yerindeki üstlerin (müdür, amir, şef, usta) görev ve sorumluluklarından en mühimlerindendir. İş görenin memnuniyetini sağlamak için en önemli etmen, iş görene refah seviyesi yüksek çalışma ortamı sunmaktır. Bu koşulu sunan kurum veya işyeri organizasyondan doğabilecek presenteeism'in önüne geçmiş olacaktır. Organizasyon dışı doğabilecek sorunlar için ise iş görenlere sosyal güvenlik yardımları sunmak memnuniyetlerine olumlu etki edecektir. Aksine düşünecek olursak memnun olmayan ve üstleri tarafından memnuniyeti sağlanmayan iş görenin verimliliği düşecek, performansı olumsuz etkilenecek ve iş gören devamsızlık düzeyinde artış

gözlemlenecektir. Memnuniyet düzeyi düşük olan iş görenlerin birçoğu işten ayrılma konusunda şüphe duymayacaktır (Koçoğlu, 2007).

1.5. PRESENTEEİSM'İN KURUMSAL VE EKONOMİK MALİYETİ

Presenteeism, çalışanların fiziksel veya psikolojik sağlık sorunları olsa da işe devam etmeleri durumunu ifade eder. Bu durum, bireysel sağlık sorunlarından çok daha geniş bir kurumsal ve ekonomik etki alanına sahiptir.

1.5.1. Kurumsal Verimlilik Üzerindeki Etkileri

Presenteeism, çalışanların işyerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen, zihinsel ve duygusal olarak işlerine odaklanamamaları anlamına gelir. Bu durum, iş performansında düşüşe, karar alma süreçlerinde hatalara ve genel verimlilik kaybına yol açabilir. Özellikle eğitim sektöründe yapılan bir araştırma, öğretmenlerin presenteeism nedeniyle tükenmişlik yaşadığını ve bu durumun öğrencilerin eğitim kalitesini olumsuz etkilediğini göstermektedir (Bektaş & Karagöz, 2020).

1.5.2. Ekonomik Maliyetler

Presenteeism, doğrudan hastalık izni maliyetlerinin ötesinde, çalışanların düşük verimliliği nedeniyle kuruma ek yük getirmektedir. Bu durum, üretim süreçlerinde aksamalara, müşteri memnuniyetsizliğine ve uzun vadede finansal kayıplara neden olabilir (Demirgil & Mücevher, 2017). Özellikle meslek yüksekokullarında yapılan bir karşılaştırmalı analiz, idari ve akademik personelin presenteeism düzeylerinin farklı olduğunu ve bu farkın kurumsal stratejilerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Demirgil & Mücevher, 2017).

1.5.3. Örgütsel Faktörlerin Rolü

Presenteeism'in ortaya çıkmasında örgütsel faktörler önemli bir rol oynamaktadır. Korku iklimi, çalışanların hastalık durumunda bile işe gelmelerini teşvik edebilirken, algılanan örgütsel destek eksikliği de benzer şekilde presenteeism'i artırmaktadır (Hwang & Jung, 2021). Bu bağlamda, örgütlerin destekleyici bir çalışma ortamı sunmaları, çalışanların sağlık sorunları nedeniyle işe gelme baskısını azaltabilir ve dolayısıyla presenteeism oranlarını düşürebilir.

1.6. PRESENTEEİSM'İ AZALTMAYA YÖNELİK STRATEJİLER

Presenteeism, iş gücünde görünmeyen ancak derin etkileri olan bir verimlilik sorunudur. Çalışanların fiziksel ya da psikolojik olarak hasta olmalarına rağmen işyerinde bulunmaları, kurumlara ciddi düzeyde ekonomik ve organizasyonel zarar vermektedir. Bu nedenle,

presenteeism'i önlemeye yönelik stratejiler hem çalışan sağlığını korumak hem de işyeri verimliliğini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır (Johns , 2010).

Presenteeism'in önlenmesi için ilk olarak, kurum kültüründe sağlıklı çalışmayı teşvik eden bir dönüşüm gerekmektedir. Geleneksel olarak işyerine fiziksel katılımın sadakat ve çalışkanlık göstergesi olarak görülmesi, çalışanların kendilerini hasta olduklarında dahi işe gitmeye zorunlu hissetmelerine yol açmaktadır. Bu kültürel algının dönüştürülmesi, üst yönetimin çalışan refahını önceleyen bir bakış açısı benimsemesi ile mümkündür (Dew vd., 2005). Bu noktada, yöneticilerin yalnızca üretkenlik odaklı değil, aynı zamanda çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlık durumlarını da dikkate alan bir liderlik anlayışı geliştirmeleri gerekmektedir.

Kurumsal stratejiler arasında en etkili uygulamalardan biri, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma modelleridir. Özellikle pandemiden sonra birçok kurumda yaygınlaşan hibrit çalışma uygulamaları, çalışanlara kendi sağlıklarını göz önünde bulundurarak iş yüklerini daha verimli yönetme fırsatı sunmuştur. Bu uygulamalar sayesinde bireyler hastalandıklarında işyerine gitmek yerine, dinlenerek iyileşme sürecini hızlandırmakta ve hem kendi sağlıklarını hem de çevrelerindekiilerin sağlığını koruma imkânı bulmaktadır (Akça & Tepe Küçüköğlu, 2020).

1.6.1. Esnek Çalışma Modelleri ve Uzaktan Çalışma

Esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma imkânları, çalışanların sağlık durumlarına göre işlerini düzenlemelerine olanak tanır. Bu uygulamalar, çalışanların hastalık dönemlerinde dinlenmelerini sağlayarak, presenteeism oranlarını azaltabilir (Abasilim vd., 2022). Ayrıca, işyerinde esneklik sağlayan politikalar, çalışan bağlılığını artırarak organizasyonel verimliliği olumlu yönde etkiler.

1.6.2. Destekleyici Kurum Kültürü ve İletişim

Çalışanların sağlık durumlarını rahatça ifade edebileceği bir kurum kültürü oluşturmak, presenteeism'i azaltmada önemli bir stratejidir. Açık iletişim kanalları ve destekleyici liderlik, çalışanların hastalık durumlarında izin alma konusunda tereddüt yaşamamalarını sağlar (Karanika - Murray & Biron, 2020). Ayrıca, yöneticilerin çalışanların sağlık ihtiyaçlarına duyarlı olmaları, organizasyonel bağlılığı artırarak presenteeism'i azaltabilir.

1.6.3. Eğitim ve Farkındalık Programları

Çalışanlara yönelik sağlık ve stres yönetimi eğitimleri düzenlemek, presenteeism'in önlenmesinde etkili bir yöntemdir. Bu tür programlar, çalışanların sağlıklarını korumalarına

yardımcı olurken, aynı zamanda işyerindeki verimliliği artırır (Abasilim vd., 2022). Ayrıca, yöneticilere yönelik eğitimler, liderlik becerilerini geliştirerek, çalışanların sağlık durumlarına duyarlı bir yönetim anlayışının benimsenmesini sağlar.

1.6.4. Politikaların Gözden Geçirilmesi ve İyileştirilmesi

Organizasyonların hastalık izni politikalarını gözden geçirerek, çalışanların sağlık durumlarına göre esnek izin hakları sunmaları, presenteeism'i azaltmada önemli bir adımdır. Ayrıca, çalışanların izin haklarını kullanmalarını teşvik eden politikalar geliştirmek, organizasyonel verimliliği artırabilir (Abasilim vd., 2022).

1.7. İŞ PERFORMANSI KAVRAMI VE TANIMI

İş performansı kavramını belirli bir hedefi olan ve plan sonucunda ortaya çıkan durumun nitel ya da nicel olarak değerlendirilmesi şeklinde tanımlayabiliriz (Akal, 2005).

İş performansı planlanan hedeflere göre işin bitirilme düzeyi veya iş görenin işe karşı olan tutumları olarak nitelendirilebiliriz. Diğer bir deyişle planlanmış bir zaman dilimi içerisinde iş göreninin sorumluluğundaki görevi sonuçlandırmak amacıyla ortaya koyduğu sonuçlardır (Bingöl, 2006).

İş performansı, bir plan doğrultusunda ve hedef odaklı çalışmalar sonucunda ortaya çıkan nicel veya nitel şeklinde nitelendirebileceğimiz terimdir (Şimşek & Nursoy, 2002).

İş performansı kurumun odak noktası doğrultusunda örgütün yararı yönünde katkı ortaya koyan iş görenin tutum ve eylemleridir (Rotundo & Sackett, 2002).

Performans terimi görev ve bağlamsal performans olmak üzere 2 grup olarak incelenmektedir. İlk olarak görev performansı kurumun veya işyerinin teknik işlerini ilerletip, ihtiyaçlarını giderip iş gören yetenekleri ile ilişki içerisinde. Kısacası iş görenin branş uzmanlığı ve teknik kapasitesi olarak tanımlanabilmektedir. Bağlamsal performans ise daha çok iş görenin duygusal yönleriyle ilişkilidir. Bunlar iş görenin içinden gelerek büyük bir arzu ile işini yapması, takım arkadaşlarıyla çalışmaya yatkınlık durumu, kendini kuruma veya işyerine ait hissetmesi ve kurumu desteklemesi olarak tanımlanabilir (Özdevecioğlu & Kanıgur, 2009).

İş performansı, çalışanların kendilerine yönlendirilmiş olan görev ve sorumluluklarını bitirmiş olmaları, kişisel ve kurumsal hedefleri gerçekleştirme seviyeleri, teknik ve başarı seviyeleri doğrultusunda açıklayıcı bir terimdir (Kızıldaş, 2017).

İş görenin işini bitirebilmek için gösterdiği emek karşısında ortaya çıkan başarı seviyesi ve hedefe ulaşma derecesidir. Hedeflere ulaşma ve ortaya konulan çaba doğrultusunda kabul

edilebilecek performans gerçekleştiğinde iş gören bu performanstan mütevellit takdir edilirse motivasyonu yükselir. Bu takdir edilme güdüsü iş görende bir sonra ki iş için kuruma veya iş yerine bağlılığını arttıracaktır (Yelboğa, 2006).

Bireyler yaşamlarını idame ettirebilmek için kurum veya örgütlerde görev ve sorumluluk almak isterler. Bu doğrultuda harcadıkları zaman ve emeğe “iş performansı” denir. Gösterilen emek ve çaba istenilen düzeyde ise çalışan yani iş gören ödüllendirilir ve sonuç olarak iş görenin motivasyon ve iş tatmini olumlu yönde etkilenir (Barutçugil, 2002).

1.7.1. İş Performansının Önemi

Kurum veya örgütler iş performansı analizini doğru şekilde yaparak verimlilik düzeylerini yükseltebilirler. Bu doğrultuda iş performansı analizini açık ve şeffaf şekilde yapmalı ve değerlendirilmelidir (Wann-Yih, 2011).

Kurum veya örgüte iş gören alınırken ölçülemeyen bazı faktörlerin bu doğrultuda eksikleri tespit edilebilir ve geliştirilmesi mümkün olabilir. Günümüzde birçok kurum veya örgüt kişilerin özellikleri, yetenekleri ve referanslar doğrultusunda iş gören almaktadır. Aynı zamanda örgütün kültürüne uyumluluğuna ve kişinin inanç ve değerlerine dikkat edilse de bu ölçüm tam anlamıyla yapılamamaktadır. İş performansının önemi ise yapılan değerlendirme sonucunda işe alınan bireyin eksiklerinin geç kalınmadan, kurumu zarar uğratmadan geliştirilip ortadan kalkmasıdır (Barutçugil, 2002).

İş görenlerin eksiklik veya takdir edilmesi gereken yönlerini, verimliliklerini, motivasyonlarını ve şeffaflıklarını teşvik edebilmektedir. Fakat eksik veya şeffaf olmayan değerlendirme kurum veya örgüt içerisindeki iş görenlerin tutum ve davranışlarını negatif yönde etkileyebilir. Bu bağlamda iş performansı değerlendirme sistemi eksiksiz ve şeffaf şekilde sürdürülmeli ve ciddiye alınmalıdır (Spalkova vd., 2015).

1.7.2. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İstenilen düzeyde iş performansının gerçekleşmesi doğrultusunda beşerî faktörlerin rollerinin olduğu bilinmektedir. Alan yazında bu faktörleri 3 ana başlık altında şu şekilde sıralayabiliriz (Turhan, 2009).

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler
- Çevresel Faktörler

1.7.2.1. Bireysel faktörler

İş görenin yaşı, eğitim durumu, kalıtsal yetenekleri, karar verme yetisi, cinsiyeti, zor durumlarda üstesinden gelebilme ve fiziki özellikleri gibi birçok etken kişinin performansını olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle bu etkenler göz ardı edilmemelidir (Karakaya & Ay, 2007).

1.7.2.2. Örgütsel faktörler

Kurum veya örgüt içerisindeki yönetim şekli, ödül veya ceza durumları, rol karmaşası, rol belirsizliği ve adaletsizlik gibi birçok etken iş performansını olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Bu etkenlerin iş gören üzerinde negatif yöndeki etkileri kurumu veya örgütü zarar uğratabilir. Doğru tespit ve planlama ile negatif etkenler tespit edilerek problem ortadan kaldırılabılır (Naktiyok, 2007).

1.7.2.3. Çevresel faktörler

Günümüzdeki en belirgin faktörlerden birisi teknolojinin her gün gelişmesinden kaynaklanan teknolojiye uyum problemi diyebiliriz. Aynı zamanda sosyal ve ekonomik sorunlar da iş görenlerin performanslarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda kendini sürekli geliştiren, eğiten ve refah seviyesi yüksek iş gören pozitif yönde etkilenecektir (Topkaya, 2014).

1.7.3. İş Performansı Değerlendirme Kavramı

Performans değerlendirme kavramı alan yazı taraması sonucunda literatüre baktığımızda “başarı değerlendirme”, “iş gören değerlendirme”, “liyakat değerlendirme” vb. başlıklar çerçevesinde ele alınmıştır (Bakan & Kelleroğlu, 2003).

Performans değerlendirme kavramı İKY'nin en önem vermesi gereken görev ve sorumluluklarından birisidir. İş görenlerin kurumun hedef ve amaçları ışığında planlanan zaman diliminde ortaya koydukları çıktıların analiz edilmesi ve bu analizler doğrultusunda yöneticilerine bildirmek suretiyle ücret artırım, terfi alma, uyarı vb. durumları işleme koyma İKY'nin görev sorumluluklarındandır (Akdemir, 2009).

Şimşek'e göre performans değerlendirme sürecinde şu özellikler bulunmalıdır (Şimşek M. , 2005).

- Sadece iş ile alakalı tutumlar değerlendirilmelidir.
- Yapılan iş icabına uygun değerlendirme kıstasları kullanılmalıdır.

- İş görenlerin “cinsiyet, düşünce, inanç ve kurum amirine yakınlık seviyesi” gibi unsurlar performans değerlendirme sürecinde asla dikkate alınmamalıdır.
- Performans değerlendirme süreci kurum veya işyeri içerisinde herkes tarafından basit, anlaşılır ve geçerli kabul edilmelidir.
- Her iş icabında imkân oldukça somut değerlendirme ölçütleri belirlenmeli, subjektif unsurlara asla yer verilmemelidir.
- Yapılan performans değerlendirme sonucunda, yapılan analiz sonuçları mutlaka iş görenlere aktarılmalıdır.

Performans değerlendirme süreci sonunda elde edilen analizler ışığında elde edilen bilgilerin örgüt, kurum ve iş gören açısından nasıl ve niçin kullanıldıklarını şu şekilde sıralayabiliriz (Tunçer, 2013).

- İş görene zayıf olduğu alanların gösterilmesi.
- İş görenin maaş ve ek ödemelerinin tespit edilmesi.
- Terfi alma ve branş değişikliğinde temel alınması.
- Eğitim ve geliştirme gereksinimlerinin tespit edilmesi.
- İşe alma fonksiyonlarının ölçülmesi.
- İş dizaynının yanlışlıklarının belirlenmesi.
- Kurum veya iş yerinin sorumluluklarına uymayanların çıkarılması.
- İş ve iş görenler arasındaki uyumluluğun tespit edilmesi.
- Kurum veya kurum içerisindeki takımlarda adil ortam olması ve sürdürülmesi.
- Mesleki gelişim ve yönlendirme.

2005 yılında yapılan “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi” isimli çalışmada modern performans değerlendirme yöntemleri şu şekilde sıralanmıştır (Eren Gümüştekin & Öztemiz, 2005);

- Grafik değerlendirme ölçeği
- Davranışa dayalı sıralama ölçeği
- Davranışsal gözlem ölçeği
- 360 derece değerlendirme sistemi

1.7.3.1. Grafik değerlendirme ölçeği

Çalışanların kişisel kazanımlarını değerlendirmek amacıyla kullanılan bu ölçekte, iş görenin bireysel özellikleri, kuruma veya örgüte ilişkin tutumları ve ortaya çıkan sonuçların puanlama yapılarak ölçülmesidir (Ayan, 2013).

1.7.3.2. Davranışa dayalı sıralama ölçeği

Grafik değerlendirme ölçeğinden doğan birtakım olumsuz analizleri gidermek amacıyla geliştirilmiştir. Bu ölçekte iş görenlerin kişisel özellikleri değil de iş görenden talep edilen tutum ve davranışları ölçmek amaçlanmıştır (Budak, 2008).

1.7.3.3. Davranışsal gözlem ölçeği

Davranışsal değerlendirme ölçeğinin olumlu ve kuvvetli yönlerinden faydalanarak ve aynı zamanda davranışsal değerlendirme ölçeğinin zayıf taraflarını giderme amacı ile geliştirilmiştir. Formlar diğer iki ölçeğe nazaran daha çok kriter ile analiz edilmesi mümkündür diyebiliriz (Ferecov, 2003).

1.7.3.4. 360 derece değerlendirme sistemi

Bu sistemde elde edilen veriler iş görenin çevresinden, müşterilerinden, astlarından, üstlerinden ve aynı statüdeki arkadaşlarından elde edilir ve analiz edilir. İş gören birçok açıdan analiz edildiği için çalışmanın geçerliliğine olan güven daha da artmaktadır. Günümüzde birçok performans değerlendirme sisteminde bu ölçeğin kullanıldığını söyleyebiliriz (Özge Sağbaş & Özkan, 2019)

1.7.4. Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Hatalar

Fındıkçı 2001 yılında yaptığı çalışmada performans değerlendirme sürecinde karşılaşılan sorunları altı madde halinde sıralamıştır (Fındıkçı, 2001);

1.7.4.1. Objektifliği kaybetme

Performans değerlendirmeleri genellikle subjektif algılara dayanır. Değerlendirenin kişisel görüşleri, çalışanın gerçek performansını yansıtmayabilir. Bu durum, adil bir değerlendirme yapılmasını engeller (Keskin, 2024).

1.7.4.2. Tek taraflı değerlendirme

Uygulanan performans değerlendirmelerinde tek bir iş gören üzerinden yapılan değerlendirmenin kusurlu bir değerlendirme olacağını söylemek mümkündür. Aynı zamanda değerlendirmeyi yapan yönetici veya insan kaynakları yönetimi çalışanlarının değerlendirilen kişi veya kişileri sevmesi veya sevmemesi sonucunda yapılan değerlendirme iş görenin örgüte olan güvenini kırmakta ve aynı zamanda verimsizlik sorununu ortaya çıkaracağını söylemek mümkündür (Tan, 2009).

1.7.4.3. Performans değerlendirme ölçüm araç hatası

Uygulanacak olan performans değerlendirmesinde yönetici veya insan kaynakları çalışanlarının kullanacağı araç ve gereçler performansa uygunluğu açısından tespit edilip uygulanmalıdır. Örneğin çalışmanın somut, soyut, pozitif ve negatif düzeylerinin ölçülebilmesi için çalışmaya uygun araç, gereç ve analiz tespit edip uygulamak çalışmanın güvenilirliğini arttıracaktır (Helvacı, 2002).

1.7.4.4. Baskın özellik (halo etkisi)

Yapılan performans değerlendirmelerinde yönetici ve insan kaynakları iş görenin üzerinde gördüğü ve tespit ettiği tek bir kriter veya branş üzerinden çalışanın performansı ile ilgili genelleme yapmasıdır. Örneğin iş görenin kendisini geliştirdiği ve başarılı olduğu bir kriter veya branş üzerinden tüm işlerini başarılı yaptığını söylemek yanlış olacaktır. Aynı zamanda iş görenin başarısız ve yetersiz olduğu bir kriter veya branş üzerinden tüm işlerinden başarısız olacağını söylemek yanlış olacaktır (Bilecen, 2007).

1.8. ALGILANAN SOSYAL DESTEK KAVRAMI VE TANIMI

İnsanların birtakım çıkmazlarla savaşmalarına yardımcı olma amacı ile en yakınlarından yani sosyal çevre, arkadaş ve en önemlisi ailesinden gördüğü yardım ve desteğe sosyal destek denir. Aynı zamanda kişinin kendisine önem verildiği, saygı ve sevgi duyulduğu, bir topluluğun parçası olduğu düşüncesini uyandıran bilgiler olarak nitelendirebiliriz. Bu nitelendirdiğimiz tanım kişinin kendini kuruma veya örgüte ait hissetmesini ve karşısına çıkan zorluklarla savaşmasında basitleştirici bir etki bıraktığını söyleyebiliriz (Cobb, 1976).

Sosyal destek, kişinin önemsendiğine, saygı ve sevgi duyulduğuna, hayatındaki birtakım olumsuzluk ve değişikliklerin çözülmesine, fiziksel sağlığının yanı sıra psikolojik sağlığının korunmasına imkân sağlayan sosyal çevresi ve ailesi tarafından gösterilen fiziksel bilişsel ve duygusal yardım ve destekler bütünüdür (Gallagher vd., 1983).

Kişinin ailesi ve akrabaları tarafından saygı ve sevgi duyulması, yaptığı işler ve davranışlardan dolayı takdir edilmesi, gereken yerde desteklemesi gibi her türlü maddi ve manevi yardımı ve desteği içinde bulunduran kavramı sosyal destek kavramı olarak nitelendirebiliriz (Lın vd., 1979).

Sosyal destek sağlanırken, maddi ve manevi unsurların yanı sıra duygu ve bilgiler de önemli bir rol oynar. Bu bağlamda, sosyal desteğin dört farklı biçimde sunulabileceği değerler şunlardır: duygusal destek, saygı desteği, bilgilendirici destek ve maddi destek. Duygusal destek, bireyin ruh halini göz önünde bulundurarak empati ve sevgi ile yaklaşmayı içerirken,

saygı desteği ise bireysel başarılarına odaklanarak kişinin güçlülüğünü arttırmaya yönelik yardım ve destekler bütünüdür. Bilgilendirici destek ise kişilerin ihtiyaçlarının ortaya çıktığı noktada ona tavsiyelerde bulunur ve nasıl bir yol izlemesi konusunda rehberlik şeklinde gösterilir. Maddi destek ise, kişiye somut ve elle tutulan yardımların tümüdür (Ardahan, 2006).

Sosyal destek algısı, bireyin kendisiyle ilgili genel bir değerlendirmeyi ifade eder. Kendisini sevilen, değer gören, ihtiyaç duyduğunda yardım alabileceğine inanan ve sosyal ilişkilerinden memnun olan bireyler, yüksek düzeyde algılanan sosyal desteğe sahiptir. Bu algı yalnızca bireyin kalıcı kişilik özelliklerinden değil; aynı zamanda değişken bireysel tutumlar, kişisel farklılıklar ve mizaç gibi unsurlardan da etkilenir. Bazı uzmanlar, sosyal destek algısının benlik saygısını güçlendirme yönünde etkili olduğunu ve bireyin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesinde önemli bir yer tuttuğunu belirtmektedir (Terzi, 2008).

Sosyal destek, karşılıklı etkileşime dayanan bir süreçtir. Destek veren ile destek alan kişiler arasındaki paylaşımı ve bu süreçte gerçekleşen değişimi ifade eder. Sosyal destek algısı, bireylerin geçmiş deneyimlerine, algılama biçimlerine ve kişisel özelliklerine göre farklılık gösterebilir. Bu durum, verilen desteğin etkilerini doğrudan ya da dolaylı biçimde şekillendirebilir. Aynı olaya tanıklık eden destek veren ve destek alan bireyler, sürecin sonunda tamamen farklı değerlendirmelere ulaşabilirler. Bu nedenle, sosyal destek süreci her iki taraf açısından da ayrı ayrı ele alınmalıdır. Sürecin sonuçları incelendiğinde, destek sağlayan kişi genellikle olumlu sonuçlar beklerken, destek alan kişi bu süreci olumlu, nötr ya da olumsuz şekilde algılayabilir (Diewald & Sattler, 2010).

1.8.1. Algılanan Sosyal Destek Türleri

Algılanan sosyal desteği 4 ayrı başlık altında tutum, davranış ve fiil işlevlerini şu şekilde sıralayabiliriz.

1.8.1.1. Duygusal algılanan sosyal destek

Bireyin duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak empati, sevgi, ilgi ve anlayış gibi unsurları içeren destek türüdür. Bu tür destek, bireyin psikolojik dayanıklılığını artırarak stresle başa çıkmasını kolaylaştırır (Yalçın, 2015; Battal & Öz, 2023).

1.8.1.2. Araçsal algılanan sosyal destek

Bireyin fiziksel ve pratik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik sunulan somut yardımları içerir. Maddi yardım, fiziksel destek ve günlük işleri kolaylaştırmaya yönelik yardımlar bu kapsamda değerlendirilir (Pierce vd., 1990).

1.8.1.3. Bilişsel algılanan sosyal destek

Kişinin içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi ve buna uygun kararlar alması için bilgi ve yönlendirme almasını kapsar. Rehberlik, tavsiye ve stratejik bilgi bu tür desteğin örneklerindendir (Heitzman & Kaplan, 1988).

1.8.1.4. Değerlemesel algılanan sosyal destek

Bu işlev, kişinin düşünceleri, duyguları ve davranışları hakkında geri bildirim almasını sağlar. Özellikle yeni ve belirsiz durumlarla karşılaşıldığında, bireyler kendi düşüncelerini, duygularını ve davranışlarını başkalarıyla kıyaslayarak bir değerlendirme yapma eğilimindedirler. Bu tür bir geri bildirim, kişinin kendisini doğru bir şekilde anlamasına ve bunun sonucunda davranışlarını daha olumlu bir şekilde yönlendirmesine yardımcı olur (Cutrona & Russell, 1990).

1.8.2. Algılanan Sosyal Desteğin Psikolojik Sağlık Üzerindeki Etkisi

Algılanan sosyal desteğin psikolojik sağlık üzerinde önemli etkileri olduğu pek çok çalışmada kanıtlanmıştır. Cohen ve Wills (1985), sosyal desteğin stresle başa çıkmayı kolaylaştırdığını ve dolayısıyla psikolojik iyilik hali üzerinde olumlu etkiler yarattığını belirtmişlerdir. Thoits (1986) ise, sosyal desteğin stresli durumlar karşısında bir "koruyucu kalkan" işlevi gördüğünü ve bireylerin daha güçlü psikolojik direncini desteklediğini vurgulamaktadır. Sosyal destek, depresyon, kaygı bozuklukları gibi psikolojik sorunların yönetilmesinde de kritik bir rol oynamaktadır.

1.8.2.1. Depresyon ve anksiyete

Yüksek düzeyde algılanan sosyal destek, depresyon ve anksiyete gibi psikolojik sorunların azalmasına yardımcı olabilir (Oh vd., 2021). Özellikle COVID-19 pandemisi sırasında yapılan bir çalışmada, yüksek sosyal destek algısına sahip bireylerin depresyon ve anksiyete düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Karamustafalıoğlu & Yumrukçal, 2011).

1.8.2.2. Yaşam kalitesi

Algılanan sosyal destek, bireylerin yaşam kalitesini artırabilir. Bir çalışmada, yüksek sosyal destek algısına sahip bireylerin yaşam kalitesinin daha yüksek olduğu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı bulunmuştur (Yıldırım vd., 2023).

1.8.2.3. Uyku kalitesi

Sosyal destek, uyku kalitesini de etkileyebilir. Bir araştırma, yüksek sosyal destek algısına sahip bireylerin uyku kalitesinin daha yüksek olduğunu ve uyku bozukluklarının daha az görüldüğünü göstermiştir (Şenol vd., 2012).

1.8.3. Algılanan Sosyal Desteğin Fiziksel Sağlık Üzerindeki Etkileri

Sosyal destek, sadece ruhsal sağlıkla değil, fiziksel sağlıkla da doğrudan ilişkilidir. Berkman ve Syme (1979), güçlü sosyal ağlara sahip bireylerin daha düşük ölüm oranlarına sahip olduğunu ve daha uzun yaşadıklarını gözlemlemişlerdir. Bu bulgu, sosyal desteğin bağışıklık sistemi üzerindeki olumlu etkilerini de gösteriyor. Çeşitli araştırmalar, sosyal desteğin, stresin olumsuz etkilerini azaltmaya yardımcı olduğunu, dolayısıyla kalp hastalıkları, hipertansiyon gibi sağlık sorunlarının risklerini de azaltabileceğini ortaya koymaktadır (Uchino, 2006).

1.8.4. Kültürel Farklılıklar ve Algılanan Sosyal Destek

Algılanan sosyal destek, kültürel farklılıklar doğrultusunda farklı şekillerde algılanabilir. Örneğin, kolektivist kültürlerde (Asya gibi) bireylerin destek arayışı daha çok aile ve topluluk içindeki kolektif yardımlara dayalıdır. Oysa bireyselci kültürlerde (Batı gibi) kişisel özgürlükler ve bağımsızlık ön planda olduğu için, destek arayışında bireylerin kendilerine ait duygusal ve enformasyonel destek daha fazla öne çıkabilir (Şan, 2021). Bu, sosyal desteğin kültürel bağlama göre ne kadar farklılık gösterebileceğini ve bu farklılıkların algıyı nasıl şekillendirdiğini gösteren önemli bir bulgudur.

1.8.5. Algılanan Sosyal Destek ve Yaşam Doyumu

Birçok araştırma, algılanan sosyal desteğin yaşam doyumu üzerindeki etkilerini incelemiştir. Sosyal desteğin güçlü bir şekilde algılandığı bireyler, hayatlarından daha fazla memnuniyet duymakta ve daha yüksek yaşam kalitesine sahip olmaktadır. Sosyal destek, bireylerin kendilerini güvende hissetmelerine, stresle daha kolay başa çıkmalarına ve hayata karşı daha olumlu bir tutum sergilemelerine yardımcı olur. Bu durum, yaşam doyumunun artmasında önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Berkman & Glass, 2000)

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında araştırma modeline, evren ve örneklem grubuna yer verilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada test edilecek hipotezler oluşturulduktan sonra araştırmanın sınırlılıkları, kapsamı, veri toplama teknikleri ve toplanan verilerin hangi yöntem ve nasıl şekilde analiz gerçekleştirildiği açık bir şekilde belirtilmiştir. En son kısımda ise analiz sonuçları ışığında çıktılar yorumlanarak raporlanmıştır.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Presenteeism, iş görenlerin bedensel olarak işyerinde bulunmalarına rağmen, sağlık sorunları veya diğer kişisel engeller nedeniyle verimli bir şekilde çalışmamaları durumunu ifade eder. Bu durum, genellikle iş performansını negatif etkileyebilir çünkü iş görenler, ruhsal veya bedensel sağlık sorunları nedeniyle görevlerine tam anlamıyla odaklanamayabilirler (Johns G. , 2010).

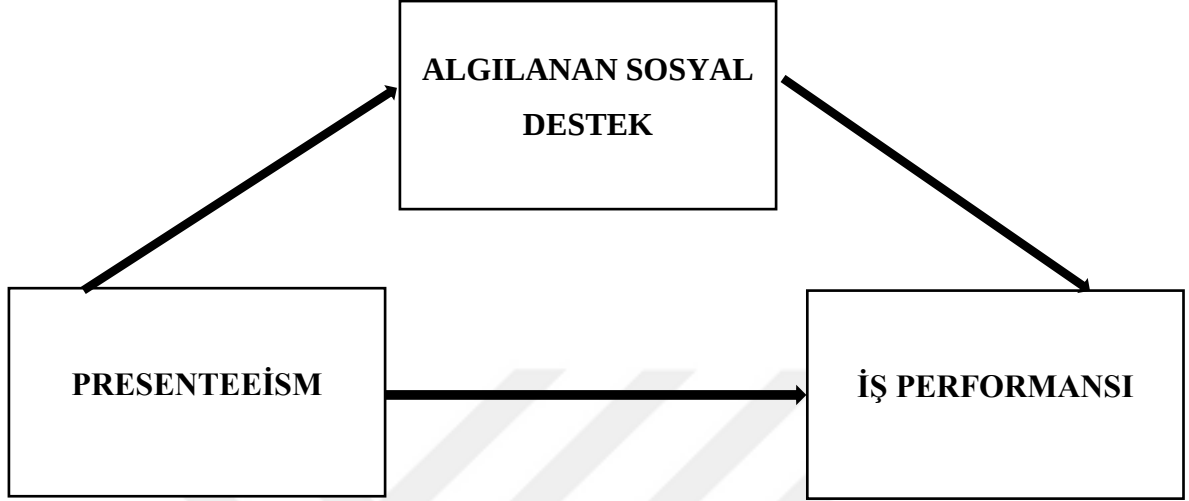
İş performansı ise, bir iş görenin kurumdaki görevlerini yerine getirme derecesini ve bu görevleri ne kadar etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirdiğini belirleyen bir ölçüttür. Çalışanların iş performansı, yalnızca kişisel yeteneklere değil, aynı zamanda çevresel faktörlere ve sosyal destek ağlarına da bağlıdır (Campbell & Wiernik, 2015).

Algılanan sosyal destek, kişilerin çevrelerinden, özellikle çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerden aldıkları duygusal ve profesyonel desteği algılama biçimidir. Bu destek, iş görenlerin stresle başa çıkmalarını kolaylaştırabilir, motivasyonlarını artırabilir ve sonuç olarak iş performanslarını iyileştirebilir diyebiliriz (Kurt, 2013).

Presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişki, modern iş yerlerinde verimliliğin artırılması ve çalışanların iyilik halinin korunması açısından önemli bir araştırma alanıdır.

Bu çalışmada örgütlerin sürdürülebilirliği ve başarısı yönünden presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek (ASD) ele alınmıştır. Bayburt ili devlet hastanesinde görevli yöneticiler ve kadrolu iş görenler üzerinde yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulgularla presenteeism'in iş performansını ne şekilde etkilediği incelenmektedir. Ayrıca presenteeim ile iş performansı ilişkisinde algılanan sosyal desteğin (ASD) aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

Çalışmaya konu olan değişkenlerin arasındaki ilişkilere dair araştırma modeli aşağıda gösterilmiştir. Aşağıda yer alan araştırma modelinde algılanan sosyal destek (ASD) aracı değişken olarak belirlenmiştir. Bu modelden yola çıkarak ortaya koyulan hipotezler test edilecektir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.2. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN OLUŞTURULMASI

Bu kısımda yapılan çalışmanın konularını oluşturmakta olan presenteeism, iş performansı ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiler incelenerek, incelenen ilişkiler doğrultusunda hipotezler oluşturulmuştur.

Alan yazın taraması yaptığımızda presenteeism ile iş performansı ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır. Presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşan araştırmalar literatürde kendisine yer bulmuştur. Yönetim ve organizasyon disiplini çerçevesinde üzerine araştırma yapılmış olan presenteeism'in iş performansı üzerine etkisinde algılanan sosyal desteğin aracılık rolü 'nü test eden bir araştırmaya literatürde rastlanılmamıştır. Bu çalışmada presenteeism'in iş performansı üzerindeki etkisi, presenteeism'in algılanan sosyal destek üzerindeki etkisi, algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerindeki etkisi ve presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin aracılık rolü incelemeye konu edinilecektir.

2.2.1. Presenteeism ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Presenteeism, çalışanların sağlık problemlerine rağmen işe devam etmeleri durumu olarak tanımlanmaktadır. Bu davranış biçimi, bireyin fiziksel olarak iş yerinde bulunmasına rağmen zihinsel ve fiziksel açıdan işine tam anlamıyla odaklanamamasına yol açmakta ve iş

performansında düşüşe neden olabilmektedir (Johns G. , 2010). Yapılan araştırmalar, presenteeism düzeyinin artmasıyla birlikte iş performansının olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

2002 yılında geliştirilen Stanford Presenteeism Ölçeği kullanılarak yapılan analizlerde, sağlık sorunlarının çalışan verimliliğini doğrudan etkilediği, dolayısıyla iş performansında düşüş yaşandığı tespit edilmiştir (Koopman C vd., 2002). Benzer şekilde 2009 yılında gerçekleştirilen boylamsal çalışmada, presenteeism düzeyi yüksek çalışanların zamanla daha fazla tükenmişlik yaşadığı ve iş performanslarında anlamlı düşüşler gözlemlendiği ortaya konmuştur (Demerouti vd., 2009).

H1: Presenteeism'in iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.2. Presenteeism ile Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişki

Algılanan sosyal destek, bireyin sosyal çevresinden gelen desteği ne ölçüde hissettiğiyle ilgilidir ve bu destek, bireyin stresle başa çıkma kapasitesini artırarak iş davranışlarını şekillendirebilir (Cohen & Wills, 1985). Özellikle iş ortamında algılanan destek düzeyi, çalışanların kendilerini güvende hissetmeleriyle yakından ilişkilidir. Sosyal destek yetersizliği, presenteeism davranışlarını tetikleyebilmektedir.

2013 yılında yapılan bir araştırmada, düşük düzeyde algılanan sosyal desteğe sahip bireylerin presenteeism davranışı gösterme olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Lu vd., 2013). Aynı şekilde 2013 yılında yapılan diğer çalışmada ise destekleyici iş ortamlarının çalışanların sağlık sorunları karşısında işe gelme zorunluluğunu azaltarak presenteeism'i düşürdüğünü belirtmektedir (Gosselin vd., 2013).

H2: Presenteeism'in algılanan sosyal destek üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.3. Algılanan Sosyal Destek ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Algılanan sosyal destek, çalışanların görevleri esnasında karşılaştıkları zorluklara karşı daha dirençli olmalarını sağlayarak, iş performanslarında artışa katkı sunmaktadır. Destekleyici bir çalışma ortamı, bireylerin motivasyonunu yükselterek performanslarını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

2002 yılında yürütülen araştırmada örgütsel destek algısının çalışan performansını artıran başlıca faktörlerden biri olduğunu ve bu desteğin iş tatmini ve bağlılıkla da ilişkili olduğunu tespit edilmiştir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bununla birlikte 2008 yılında yürütülen diğer araştırmada ise iş arkadaşlarından ve yöneticilerden algılanan desteğin, bireysel

görev performansı üzerinde pozitif etkiler yarattığını ortaya koymuştur (Chiaburu & Harrison, 2008).

H3: Algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.

2.2.4. Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü

Presenteeism'in iş performansı üzerindeki etkisinde sosyal destek, olası bir aracı değişken olarak değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, sosyal desteğin yüksek olduğu ortamlarda, presenteeism'in performans üzerindeki olumsuz etkisinin azalabileceği öngörülmektedir. Özellikle 2018 yılında geliştirilen Model 4 (basit aracılık) bu tür ilişkilerin test edilmesinde sıklıkla kullanılmaktadır (Hayes, 2018).

Çelik ve arkadaşları 2024 yılında sağlık çalışanlarıyla yaptıkları araştırmada, iş yerinde mutluluğun presenteeism ve iş performansı arasındaki ilişkide aracı rol oynadığını belirlemişlerdir. Bu durum, sosyal desteğin de benzer bir rol üstlenebileceğini desteklemektedir (Çelik & Durmuş, 2024). Ayrıca 2004 yılında Demerouti ve arkadaşları tarafından literatüre kazandırılan çalışmada iş kaynaklarının (sosyal destek dahil) yüksek olduğu koşullarda çalışanların hem daha az tükenmişlik yaşadığını hem de daha yüksek performans sergilediklerini belirtmişlerdir (Bakker vd., 2004).

H4: Presenteeism'in iş performansı üzerine etkisinde algılanan sosyal desteğin anlamlı bir aracılık rolü vardır.

2.3. ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEM

Yapılan bu araştırmanın evreni Bayburt Devlet Hastanesinde görev yapan 551 yönetici ve kadrolu personelden oluşmaktadır. Birim ve branşlara göre sayılar şu şekildedir;

Tablo 2: Meslek Branşlarına İlişkin Değerler

Meslek Branşları	Kişi Sayısı
Yönetici	8
Uzman Doktor	59
Pratisyen	19
Hemşire	185
Ebe	45
Sağlık Memuru	8
Eczacı	8
Veri Hazırlama Memuru	26
Güvenlik	54
Temizlik Görevlisi	139

Bu çalışmanın evrenine göre %95 güvenilirlik sınırları dahilinde, %5 hata payı göz önüne alınarak gerekli örneklem büyüklüğü 227 olarak hesaplanmıştır. Bayburt Devlet Hastanesi yönetici ve kadrolu personeline anketleri dağıtmadan önce içten ve doğru yanıtlar verebilmeleri için gerekli açıklamalar sade, açık ve anlaşılır bir üslupla yapılmıştır. Anketi yanıtlayacak Bayburt Devlet Hastanesi yönetici ve kadrolu personeline kesinlikle ad-soyadlarının gizlilik çerçevesinde kullanılmayacağı ve araştırmanın gönüllülük esasına dayalı yürütülen bir çalışma olduğu söylenerek bilgi verilmiştir.

Uygulanan ankette eksik, hatalı ve yanlış cevaplamaların meydana gelebileceğinden mütevellit 426 anket dağıtılmış olup eksik, hatalı ve yanlış cevaplama içeren anketler çıkarıldıktan sonra geçerli sayılan geri dönüş alınan anket sayısı 379'dur. Uygulanan anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık %89'dur. Başka bir deyişle çalışmanın örneklemini 379 yönetici ve kadrolu personelden oluşmaktadır.

2.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu çalışmada kullanılan veriler, bir devlet hastanesinde görev yapmakta olan yöneticiler ve kadrolu sağlık çalışanları ile yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilmiştir. Anket uygulamasına geçilmeden önce, çalışmaya katılacak olan yönetici ve çalışan personele, elde edilecek verilerin yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacağı açık bir şekilde ifade edilmiştir. Katılımcılara, araştırmada yer alan bilgilerin tamamen gizli tutulacağı, kişisel bilgilerin ve çalışılan birimlerin isimlerinin hiçbir şekilde paylaşılmayacağına dair güvence verilmiştir.

Bu şartlar altında anketi gönüllü olarak doldurmayı kabul eden yöneticilerin ve çalışanların, anket formundaki ifadeleri doğru bir şekilde anlayıp yorumladıkları ve kendi düşüncelerini yansıtarak yanıtladıkları varsayılmaktadır. Araştırma sürecinde, katılımcıların isimleri ve görev yaptıkları hastane birimleri, etik kurallar çerçevesinde gizli tutulmuş ve çalışmanın hiçbir bölümünde yer verilmemiştir.

2.5. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ/ARAÇLARI

Bu araştırmada, verilerin toplanmasında nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Nicel yöntem, özellikle değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi ve sayısal veriler üzerinden istatistiksel analizlerin gerçekleştirilmesine olanak tanınması açısından araştırmanın amacına uygun bir yöntem olarak benimsenmiştir. Nicel veri toplama teknikleri içerisinde en sık başvuru alan yöntemlerden biri olan anket tekniği, bu çalışmada da temel veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında geliştirilen anket formu, dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, görev unvanı,

hizmet süresi vb.) belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci, üçüncü ve dördüncü bölümler ise araştırmanın temel değişkenlerini ölçmeye yönelik ölçeklerden oluşmaktadır. Bu ölçekler, daha önce farklı araştırmalarda kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirlikleri kanıtlanmış ölçme araçlarıdır. Araştırmada yararlanılan ölçekler ile ilgili detaylı ve ayrıntılı bilgiye aşağıda yer verilmiştir.

2.6. ANALİZ YÖNTEMLERİ

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizinde IBM SPSS Statistics 27 yazılımından ve açık kaynaklı istatistiksel analiz programı olan Jamovi'den yararlanılmıştır. SPSS 27 programı temel betimsel istatistiklerin (frekans, ortalama, standart sapma), güvenilirlik analizlerinin (Cronbach's Alpha) ve korelasyon testlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılmıştır. Bu analizler aracılığıyla veri setinin genel yapısı hakkında bilgi edinilmiş ve değişkenler arasındaki temel ilişkiler ortaya konulmuştur.

Araştırmanın temel amacına uygun olarak değişkenler arası nedensel ilişkilerin test edilmesinde ise Jamovi yazılımı kullanılmıştır. Jamovi üzerinden, Hayes'in geliştirdiği sürece dayalı regresyon modeli kapsamında Model 4 (basit aracılık) kullanılarak aracılık analizi gerçekleştirilmiştir (Hayes, 2018). Bu analizde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinde aracı değişkenin anlamlı bir rol oynayıp oynamadığı değerlendirilmiştir. Bootstrap yöntemi ile 5000 örneklem alınarak güvenilirlik sınamaları yapılmış ve elde edilen sonuçlar %95 güven aralığında raporlanmıştır. Jamovi'nin kullanıcı dostu arayüzü ve gelişmiş istatistiksel modülleri, özellikle yol analizleri ve aracılık modelleri açısından etkin bir analiz süreci sunmuştur.

Bu bağlamda, çalışmada hem SPSS'in klasik analiz kapasitesinden hem de Jamovi'nin modern süreç temelli analiz gücünden faydalanılarak kapsamlı ve bütüncül bir istatistiksel değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

2.6.1. Presenteeism Ölçeği

Presenteeism düzeyini belirlemek amacıyla, Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve sıklıkla tercih edilen Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) kullanılmıştır. SPS-6, bireyin sağlık sorunlarına rağmen işe devam etme durumunda iş performansına nasıl etki ettiğini değerlendirmeye yönelik altı maddeden oluşan tek boyut altında kısa bir ölçektir. Bu ölçek, iş performansının hastalık nedeniyle ne ölçüde etkilendiğini ölçmeyi amaçlamakta olup, bireysel düzeyde üretkenlik kaybını anlamaya yönelik kapsamlı veri sunmaktadır (Koopman C. , ve diğerleri, 2002).

2.6.2. İş Performansı Ölçeği

Araştırma kapsamında bireylerin iş yerindeki görevlerini ne ölçüde etkin ve verimli şekilde yerine getirdiklerini belirlemek amacıyla iş performansı düzeyleri ölçülmüştür. Bu amaçla, (Sigler & Pearson, 2000) tarafından geliştirilen ve Türkçeye (Çöl, 2008) tarafından uyarlanan iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların kendi görev tanımlarına dayalı olarak sergiledikleri bireysel performansları değerlendirmek üzere yapılandırılmıştır.

Ölçeğin Türkçe formu, Güner Çöl 'ün 2008 yılında yapmış olduğu çalışmasında kullanılmış ve psikometrik analizlerle geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Uyarlanan bu form, toplamda 4 maddeden oluşmakta olup, bireyin kendi işinde ne derece başarılı olduğu, görevlerini zamanında ve eksiksiz yerine getirip getirmediği gibi temel performans göstergelerine odaklanmaktadır. Her bir madde, katılımcının kendi algısına göre değerlendirilmekte ve 5'li Likert tipi bir ölçek ile yanıtlanmaktadır (1: Kesinlikle Katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kararsızım", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle Katılıyorum).

Bu çalışmada da aynı ölçek kullanılmış ve katılımcıların kendi görevleri çerçevesinde iş performanslarına ilişkin öz değerlendirmeleri alınmıştır. Uygulama sonrası elde edilen veriler üzerinden yapılan güvenilirlik analizlerinde, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0.80'in üzerinde bulunmuş ve bu sonuç, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bununla birlikte, çalışma evreninin özellikleri ve araştırmanın kavramsal çerçevesi dikkate alınarak, çalışanların iş performanslarını daha kapsamlı değerlendirmek amacıyla ölçeğe bir madde eklenmiştir. Eklenen madde, "*Yaptığım işte kendimi sürekli olarak geliştirim*" şeklindedir ve çalışanların mesleki gelişim odaklı tutumlarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu madde, (Çakıcı & Doğan, 2014) tarafından yapılan "*Örgütsel Sinizmin İş Performansı Üzerine Etkisi: Meslek Yüksekokullarında Bir Araştırma*" başlıklı çalışmada kullanılan iş performansı ölçeği içerisinden alınmıştır. Söz konusu madde, bireyin performansını yalnızca çıktılar açısından değil, aynı zamanda sürekli gelişim ve öğrenme bağlamında değerlendirme imkânı sunmaktadır.

2.6.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Bu araştırmada bireylerin sosyal çevrelerinden algıladıkları desteği değerlendirmek amacıyla Algılanan Sosyal Destek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, ilk olarak (Zimet, W, Zimet, & Farley, 1988) tarafından geliştirilmiş olup; Türkçeye uyarlama çalışması (Eker, Arkar, & Yıldız, 2001) tarafından gerçekleştirilmiş, daha sonra Eker ve arkadaşları tarafından geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılarak gözden geçirilmiş formu oluşturulmuştur.

Algılanan Sosyal Destek Ölçeği bireylerin sosyal destek algısını incelemektedir: Orijinal formu 7’li Likert tipi derecelendirmeye dayalı olan ölçek, bu çalışmada katılımcıların algılamalarını daha sade ve anlaşılır biçimde ifade edebilmeleri amacıyla 5’li Likert tipine uyarlanarak kullanılmıştır. Katılımcılar, her bir ifadeye “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde puan vermiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Bayburt ili devlet hastanesinde bulunan sağlık çalışanlarına yönelik bir anket uygulanmıştır. Uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler ışığında ortaya çıkan bulgular ve bulgular doğrultusunda yapılan yorumlamalar bulunmaktadır.

İlk olarak ankete katılan bireylere ve 3 değişkenimizi oluşturan toplam 23 soruya ait tanımlayıcı istatistikler, faktör ve güvenilirlik analizleri ve değişkenlere bağlı olarak kurulan hipotezleri istatistiksel analizlere dayandırarak test edilmesi yer almıştır.

3.1. KATILIMCILARA İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmada yer alan anket formunun ilk 8 sorusunda sosyo-demografik özelliklere ait sorular yer almaktadır. Bayburt ili devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının verdikleri cevaplara ilişkin bu sosyo-demografik 8 soruya frekans analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan tanımlayıcı istatistikler tablolar halinde düzenlenmiştir.

Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Cinsiyet Dağılım Analizi

Cinsiyet	Frekans	Yüzde
Erkek	197	52.00
Kadın	182	48.00
Toplam	379	100.00

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %52 'sini (197 kişi) erkekler oluştururken, %48' ini (182 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının çoğunluğunun erkelerden oluştuğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Katılımcılara İlişkin Yaş Dağılım Analizi

Yaş	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
18-25	56	14,8	14,8
26-30	106	28,0	42,7
31-35	60	15,8	58,6
36-40	51	13,5	72,0
40 Yaş ve Üzeri	106	28,0	100,0
Toplam	379	100,0	100,0

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %13,5 'ini 36-40 yaş arası (51 kişi), 14,8' ini 18-25 yaş arası (56 kişi), %15,8'ini 31-35 yaş arası (60 kişi), %28'ini 26-30 yaş arası (106 kişi) ve %28' ini 40 yaş ve üzeri (106 kişi) oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmamıza en yüksek katılım 26-30 yaş arası ve 40 yaş ve üzeri katılımcılardan sağlanmıştır. En düşük katılım ise 36-40 yaş arası katılımcılardan sağlanmıştır.

Tablo 5: Katılımcılara İlişkin Eğitim Durumu Dağılım Analizi

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise	89	23,5
Ön lisans	104	27,4
Lisans	158	41,7
Lisansüstü	28	7,4
Toplam	379	100,0

Tablo 5'e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %7,4'ünü lisansüstü (28 kişi), %23,5'i lise (89 kişi), %27,4'ü ön lisans (104 kişi), %41,7 'si lisans (158 kişi) mezunudur. Bu bağlamda çalışmamıza en yüksek katılım lisans, en düşük katılım ise lisansüstü mezunlarından sağlanmıştır.

Tablo 6: Katılımcılara İlişkin Medeni Durum Dağılım Analizi

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	209	55,1
Bekar	170	44,9
Toplam	379	100,0

Tablo 6'ya göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %55,1 'i evli (209 kişi), %44,9 'u bekar (170 kişi) katılımcılardan oluşmaktadır. Bu bağlamda çalışmamıza 209 kişi ile en çok evli katılımcılar katkı sağlamıştır.

Tablo 7: Katılımcılara İlişkin Meslekte Çalışma Süresi Dağılım Analizi

Meslekte Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-4 yıl	93	24,5	24,5
5-8 yıl	93	24,5	49,1
9-12 yıl	66	17,4	66,5
13-16 yıl	45	11,9	78,4
17 yıl ve üzeri	82	21,6	100,0
Toplam	379	100,0	100,0

Tablo 7’ye göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %11,9 ‘u 13-16 yıl (45 kişi), %17,4 ‘ü 9-12 yıl (66 kişi), %21,6 ‘sı 17 yıl ve üzeri (82 kişi), %24,5 ‘i 5-8 yıl (93 kişi), %24,5 ‘i 1-4 yıl (93 kişi) arası çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda çalışmamıza en yüksek katılım 1-4 yıl ve 5-8 yıl arası çalışanlardan, en düşük katılım ise 13-16 yıl arası çalışanlardan sağlamıştır.

Tablo 8: Katılımcılara İlişkin Kurumda Çalışma Süresi Dağılım Analizi

Kurumda Çalışma Süresi	Frekans	Yüzde	Birikimli Yüzde
1-4 yıl	134	35,4	35,4
5-8 yıl	111	29,3	64,6
9-12 yıl	58	15,3	79,9
13-16 yıl	30	7,9	87,9
17 yıl ve üzeri	40	12,1	100,0
Toplam	379	100,0	100,0

Tablo 8’e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %7,9’ u 13-16 yıl (30 kişi), %12,1’i 17 yıl ve üzeri (40 kişi), %15,3’ü 9-12 yıl (58kişi), %29,3’ü 5-8 yıl (111 kişi), %35,4’ü 1-4 yıl (134 kişi) arası bu kurumda çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda çalışmaya katılım en yüksek 1-4 yıl arası bu kurumda çalışanlardan, en düşük katılım ise 13-16 yıl arası yine bu kurumda çalışanlardan sağlanmıştır.

Tablo 9: Katılımcılara İlişkin Meslek Dağılım Analizi

Meslek	Frekans	Yüzde
Yönetici	8	2,1
Doktor	38	10,0
Hemşire	119	31,4
Teknisyen	49	12,9
Diğer	165	43,5
Toplam	379	100,0

Tablo 9’a göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %2,1’ini hastane yöneticileri (8 kişi), %10’unu doktorlar (38 kişi), %12,9’unu teknisyenler (49 kişi), %31,4’ünü hemşireler (119 kişi), %43,5’ini diğer çalışanlar kapsamaktadır.

Tablo 10: Katılımcılara İlişkin Çalışma Şekli Dağılım Analizi

Çalışma Şekli	Frekans	Yüzde
Nöbet Usulü	127	33,5
Mesai Usulü	252	66,5
Toplam	379	100,0

Tablo 10'a göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %33,5'ini nöbet usulü çalışanlar (127 kişi), %66,5'ini mesai usulü çalışanlar (252 kişi) oluşturmaktadır. Bu bağlamda çalışmamıza en düşük katılım nöbet usulü çalışanlardan, en yüksek katılım ise mesai usulü çalışanlardan sağlanmıştır.

3.2. DEĞİŞKENLERİ OLUŞTURAN SORULARA İLİŞKİN TANIMLAYICI BİLGİLER

3.2.1. Presenteeism Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 11: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Değerler

İfade	N	Ort.	Std. Sap.
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresle başa çıkmakta zorluk çektim.	379	2,85	1,406
Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	379	2,82	1,395
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi bitiremeyeceğim hissine kapıldım.	379	2,63	1,355
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	379	3,03	1,433
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki hedeflerime ulaşmak için yoğunlaşabildim.	379	3,01	1,341
Sağlık sorunlarımdan dolayı, bütün görevlerimi yerine getirebilecek kadar kendimi enerjik hissettim.	379	3,02	1,321

Katılımcıların sağlık sorunları nedeniyle iş yaşamlarında yaşadıkları çeşitli zorluklara ilişkin verdikleri yanıtların ortalama değerleri ve standart sapmaları raporlanmıştır. Katılımcıların sağlık sorunlarından dolayı işyerinde stresle başa çıkmakta zorlandıklarını belirttikleri ifadenin ortalaması ($\bar{x}=2,85$) diğer ifadelerle karşılaştırıldığında orta düzeyde bir katılımı işaret etmektedir. Benzer şekilde, sağlık sorunlarının işten alınan keyfi olumsuz etkilediğine ilişkin ifadenin ortalaması da ($\bar{x}=2,82$) benzer bir düzeydedir.

İşle ilgili günlük görevleri tamamlamada güçlük yaşama hissine yönelik ifadenin ortalaması ($\bar{x}=2,63$) diğer maddelere kıyasla en düşük ortalama değere sahiptir. Bu durum, katılımcıların sağlık sorunları nedeniyle günlük görevlerini tamamlama konusunda diğer etkenlere kıyasla daha az olumsuz etkilendiklerini düşündürülebilir.

Öte yandan, sağlık sorunlarına rağmen zor görevleri tamamlayabildiklerine ($\bar{x}=3,03$), işteki hedeflere odaklanabildiklerine ($\bar{x}=3,01$) ve tüm görevleri tamamlayacak kadar enerjik hissettiklerine ($\bar{x}=3,02$) dair ifadelerin ortalamalarının 3,00 civarında olması, katılımcıların iş performanslarını sürdürme noktasında görece daha olumlu bir algıya sahip olduklarını göstermektedir.

Tüm ifadeler için standart sapma değerlerinin 1,3 ile 1,4 aralığında olması, katılımcılar arasında verilen yanıtların makul düzeyde bir varyans gösterdiğini açıklamaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık sorunlarının iş yaşamı üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmekle birlikte, katılımcıların zor görevleri tamamlama, hedeflere odaklanma ve enerjilerini koruma konularında nispeten daha dirençli bir tutum sergiledikleri söylenebilir.

3.2.2. İş Performansına İlişkin Bulgular

Tablo 12: İş Performansına İlişkin Değerler

İfade	N	Ort.	Std. Sap.
İş hedeflerine fazlasıyla ulaşırım	379	4,16	0,868
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	379	4,18	0,865
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	379	4,33	0,723
Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm.	379	4,30	0,820
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	379	4,37	0,840

Katılımcıların iş performansına ilişkin ifadeler üzerinde yüksek düzeyde katılım gösterdikleri görülmektedir. Tüm maddelerin ortalama değerleri 4,00 üzerinde yer almakta olup, bu durum katılımcıların iş performanslarına yönelik algılarının oldukça olumlu olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların "Görevlerimi tam zamanında tamamlarım" ifadesine verdikleri yanıtların ortalaması ($\bar{x}=4,37$) en yüksek değeri almıştır. Bu sonuç, çalışanların zaman yönetimi konusunda oldukça başarılı olduklarını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, "Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim" ($\bar{x}=4,33$) ve "Yaptığım işte sürekli olarak

kendimi geliştiririm" ($\bar{x}=4,30$) ifadelerine verilen yüksek ortalamalar, çalışanların problem çözüme ve sürekli gelişim konularında da güçlü eğilimlere sahip olduklarını göstermektedir.

"İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum" ($\bar{x}=4,16$) ve "Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim" ($\bar{x}=4,18$) ifadelerinin ortalamalarının diğer ifadelerle kıyasla biraz daha düşük olmakla birlikte yine de yüksek olması, katılımcıların iş hedeflerine ulaşma ve kalite standartlarını karşılama konusunda kendilerine güven duyduklarını göstermektedir.

Standart sapma değerlerinin 0,723 ile 0,868 aralığında değiştiği görülmektedir. Bu durum, katılımcıların verdikleri yanıtlar arasında görece düşük bir farklılık olduğunu ve cevapların homojen bir dağılım sergilediğini ifade etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde ise katılımcıların iş performanslarını yüksek düzeyde algıladıkları, görevlerini zamanında tamamlama, problem çözüme, sürekli gelişim ve kalite standartlarına ulaşma gibi kritik iş davranışlarında güçlü oldukları söylenebilir.

3.2.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo 13: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Değerler

İfade	N	Ort.	Std. Sap.
Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya çalışır.	379	4,01	1,052
İhtiyacım olan duygusal yardım ve desteği ailemden (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) alırım.	379	4,01	1,021
Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	379	3,81	1,019
İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.	379	3,67	1,191
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	379	3,69	1,200
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	379	3,69	1,196
Sorunlarımı ailemle (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) konuşabilirim.	379	3,92	1,067

Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	379	3,93	1,034
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	379	3,63	1,233
Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.	379	3,98	1,023
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	379	3,63	1,222
Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	379	3,78	1,150

Katılımcıların algılanan sosyal destek düzeyleri genel olarak orta-yüksek bir seviyede seyretmektedir. Tüm ifadeler için ortalama değerlerin 3,57 ile 4,01 arasında değiştiği görülmektedir. Bu durum, çalışanların hem ailelerinden hem de arkadaş çevrelerinden belirli ölçüde destek aldıklarını düşündüklerini göstermektedir.

Katılımcıların "Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya çalışır" ifadesine verdikleri yanıtların ortalaması 4,01 olup, bu ifade en yüksek ortalama sahiptir. Bu sonuç, çalışanların en fazla sosyal desteği ailelerinden aldıklarını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, "İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden alırım" ($\bar{x}=4,01$) ve "Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar" ($\bar{x}=3,81$) ifadelerinin de yüksek ortalama değerlerine sahip olması hem aile hem de arkadaş çevresinin destekleyici bir rol üstlendiğini göstermektedir.

Öte yandan, "Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyaç anında yanımda olan bir insan var" ($\bar{x}=3,69$) ve "Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir arkadaşım var" ($\bar{x}=3,73$) gibi ifadeler, katılımcıların aile ve arkadaş çevresi dışındaki destek kaynaklarına ilişkin algılarının biraz daha düşük seviyede olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, katılımcıların sosyal destek ağlarının büyük ölçüde yakın çevreleriyle sınırlı olduğunu düşündürülebilir.

Standart sapma değerlerinin 1,019 ile 1,226 arasında değişmesi, yanıtlar arasında belirli bir dağılım olduğunu ancak bu farklılıkların çok büyük olmadığını göstermektedir. Özellikle aile desteğine ilişkin maddelerde standart sapmaların nispeten düşük olması, bu konuda daha tutarlı bir algının bulunduğunu göstermektedir.

Genel bir değerlendirme yapıldığında, katılımcıların sosyal destek algılarının güçlü olduğu, özellikle aile bireylerinden alınan duygusal ve pratik desteğin ön planda olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, sosyal çevreyi genişleten destek kaynaklarının (aile dışındaki kişiler) nispeten daha düşük seviyede algılandığı da dikkat çekmektedir.

3.3. GÜVENİLİRLİK ANALİZİNE İLİŞKİN SONUÇLAR

Cronbach Alfa katsayısı değişkenlere ait soruların kendi aralarındaki bağı sorgulamak ve tutarlılıklarını ölçmek amacıyla uygulanan analiz yöntemidir. Cronbach Alfa Katsayısı 0,70 ten fazla olması durumunda anketteki soruların aynı hedefe ilişkin tutarlılık gösterdiği söylenebilir (Yıldız & Uzunsakal, 2018).

3.3.1. Presenteeism Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Tablo 14: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi

Cronbach Alfa	İfade Sayısı
0,859	6

Tablo 14'e ilişkin Cronbach Alfa Katsayısı 0,70'den büyük olması nedeniyle Presenteeism Ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu pozitif çıkmıştır.

3.3.2. İş Performansı Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Tablo 15: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi

Cronbach Alfa	İfade Sayısı
0,841	5

Tablo 15'e ilişkin Cronbach Alfa Katsayısı 0,70'den büyük olması nedeniyle İş Performansı Ölçeği güvenilirlik analizi sonucu pozitif çıkmıştır.

3.3.3. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Tablo 16: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Cronbach Alfa Analizi

Cronbach Alfa	İfade Sayısı
0,899	12

Tablo 16'a ilişkin Cronbach Alfa Katsayısı 0,70'den büyük olması nedeniyle Algılanan Sosyal Destek Ölçeği güvenilirlik analizi sonucu pozitif çıkmıştır.

3.3.4. Presenteeism Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Tablo 17: Presenteeism Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	0,671		
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresle başa çıkmakta zorluk çektim.	0,649		
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi bitiremeyeceğim hissine kapıldım.	0,608		
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki hedeflerime ulaşmak için yoğunlaşabildim.	0,601		
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	0,591		
Sağlık sorunlarımdan dolayı, bütün görevlerimi yerine getirebilecek kadar kendimi enerjik hissettim.	0,414		
Toplam		58,902	3,534

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,799

Bartlett Testi: ($\chi^2 = 1220,156$ df=15; $p = <0,001$)

Yapılan temel bileşenler analizine göre presenteeism ölçeğinde yer alan maddelerin tek bir faktör altında toplandığı görülmektedir. Tablo 17’de yer alan faktör yükleri, her bir maddenin bu temel faktörle olan ilişkisini göstermekte olup tüm maddeler anlamlı düzeyde yüklere sahiptir. Faktör yüklerinin büyük bir kısmı 0,60’ın üzerinde olup, bu da maddelerin ortak bir yapıyı ölçtüğüne işaret etmektedir.

Ölçekte yer alan “işyerinde stresle başa çıkmakta zorluk”, “işte keyif alamama”, “günlük görevleri tamamlayamama” gibi ifadelerin yüksek faktör yükleri alması, presenteeism’in çalışanların fiziksel ve psikolojik durumlarının iş verimine olan etkisini yansıttığını göstermektedir. En düşük faktör yüküne sahip madde ise “kendini enerjik hissetme” ifadesidir.

Analiz sonucunda elde edilen toplam öz değer 3,534 olup, bu faktör toplam varyansın %58,902’sini açıklamaktadır. Bu oran, ölçeğin yapısal geçerliği açısından yeterli bir düzeydedir. Faktör yapısının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla hesaplanan Kaiser-

Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri 0,799 olup, örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018). Bartlett küresellik testi de anlamlı düzeyde olduğundan ($\chi^2 = 1220,156$; $df = 15$; $p < 0,001$), bu da verilerin faktör analizine uygunluğunu doğrulamaktadır.

Tablo 17'ye göre presenteeism ölçeğine ait maddelerin tek boyutlu bir yapı altında toplandığı ve yüksek iç tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Ölçekteki maddeler çalışanların sağlık sorunlarının iş performansına yansıyan yönlerini başarılı bir şekilde yansıtmaktadır.

3.3.5. İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Tablo 18: İş Performansı Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeğer
Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm.	0,667		
Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	0,661		
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	0,606		
Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	0,589		
İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum.	0,585		
Toplam		61,564	3,078

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,823

Bartlett Testi: ($\chi^2 = 734,728$ $df=10$; $p= <0,001$)

Bu tabloda, iş performansı ölçeğine ait maddelerin faktör yükleri ve açıklanan toplam varyans değerlendirilmektedir. Faktör yüklerinin 0.58 ile 0,67 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, her bir maddenin ilgili faktörle orta düzeyin üzerinde bir ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle 'Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm' (yük: 0.667) ve 'Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim' (yük: 0.661) ifadeleri, iş performansı boyutunun önemli belirleyicileri olarak öne çıkmaktadır.

Toplam açıklanan varyans %61,564 olup sosyal bilimlerde kabul edilebilir bir düzeydedir. Bu durum, ölçeğin tek bir boyut altında toplandığını ve bu boyutun, iş performansını açıklamada yeterli düzeyde temsil kabiliyeti olduğunu göstermektedir.

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0.823 olarak bulunmuştur. Bu değer, örneklemin faktör analizi için 'iyi' düzeyde uygun olduğunu göstermektedir

(Büyüköztürk, 2018). Bartlett's Test of Sphericity sonucu anlamlıdır ($\chi^2 = 734.728$, $df = 10$, $p < .001$), bu da veriler arasında faktör analizine uygun düzeyde korelasyon olduğunu doğrular.

Sonuç olarak, elde edilen bulgular, iş performansı ölçeğinin yapı geçerliliğini desteklemekte ve ölçeğin güvenilir bir şekilde ölçüm yaptığına işaret etmektedir.

3.3.6. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Tablo 19: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin Faktör Yüğü Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Özdeğer
İhtiyacım olan duygusal yardım ve desteğı ailemden (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) alırım.	0,739		
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	0,737		
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	0,703		
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	0,697		
Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	0,693		
Sorunlarımı ailemle (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) konuşabilirim.	0,620		
Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya çalışır.	0,611		
Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.	0,605		
Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	0,517		
Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	0,508		
Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	0,502		
İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.	0,439		
Toplam		60,877	5,714

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterlilik Ölçütü: 0,885

Bartlett Testi: ($\chi^2 = 2368,178$ $df=66$; $p= 0,000$)

Tablo 19'a göre bireylerin aile ve sosyal çevrelerinden algıladıkları duygusal ve pratik desteğı ölçmeyi amaçlayan maddeler yer almaktadır. Faktör yükleri 0.439 ile 0.739 arasında değişmektedir. Yüksek faktör yüklerine sahip olan ifadeler, sosyal destek ağının hem aile hem de aile dışı bireyleri kapsadığını ve ölçeğin çok boyutlu sosyal destek algısını yansıttığını

göstermektedir. Toplam açıklanan varyans %60,877 olup yeterli bir düzeydedir. KMO değeri 0.885 olarak belirlenmiştir ve Bartlett testi anlamlıdır ($p < .001$). Bu da faktör analizi için veri setinin uygunluğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2018).

3.3.7. Normallik Testi

Tablo 20: Normallik Analizi Sonuçları

Değişkenler	N	Ort.	Std. Sap.	Çarpıklık	Basıklık
Presenteeism	379	2,8931	0,5420	-0,066	-0,656
İş Performansı	379	4,2675	0,64511	-0,593	-0,532
Algılanan Sosyal Destek	379	3,8127	0,77141	-0,449	-0,215

Araştırma sonucunda elde ettiğimiz verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığına bakmamız gerekmektedir. Normal dağılıma uygun olmadığını saptamak için SPSS programında yaptığımız analizlerde yer alan Skewness ve Kurtosis değerlerine bakarak yorum yapılabilir. Tablo 20'ye göre Skewness ve Kurtosis değerleri -1,5 ile +1,5 arasından yer aldığından mütevellit çalışmamızda yer alan verilerin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilmektedir (Bayram, 2013).

3.3.8. Çoklu Doğrusallık Analizine İlişkin Veriler

Tablo 21: Çoklu Doğrusallık Analiz Tablosu

Bağımsız Değişkenler	Tolerans	VIF	D-W
Sabit (Constant)			1,894
Presenteeism	0,999	1,001	
Algılanan Sosyal Destek	0,999	1,001	

Tablo 21'de gösterildiği üzere presenteeism ve algılanan sosyal destek bağımsız değişkenlerimizin Tolerans ve VIF değerlerine yer verilmiştir. Presenteeism ve algılanan sosyal destek değişkenlerimizin tolerans değerleri her ikisinde 0,999 olarak bulunmuştur. Hipotezlerin test aşamasında öngörülen tolerans değeri $\geq 0,10$ olmalıdır. Presenteeism ve algılanan sosyal destek değişkenlerimizin VIF değerleri ise her ikisinde 1.001 bulunmuştur.

Hipotezlerin test aşamasında VIF değerinin ise ≤ 10 olması gerekmektedir. Tablodaki verilerle karşılaştırıldığında, elde edilen tolerans değerinin 0,10'un üzerinde olması ve VIF

değerinin 10'un altında kalması, modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir (Albayrak, 2005). Hipotezlerin test aşamasında öngörülen Durbin-Watson (D-W) değerinin ise 2'ye yakın olması durumunda otokorelasyon sorununun olmadığını açıklamaktadır. Çalışmamızda Durbin-Watson değeri 1,894 olarak bulunduğundan dolayı otokorelasyon sorunun olmadığını söyleyebiliriz (Çakmak & Yılmaz, 2018).

3.4. HİPOTEZLERİN TEST EDİLMESİ

3.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Veriler

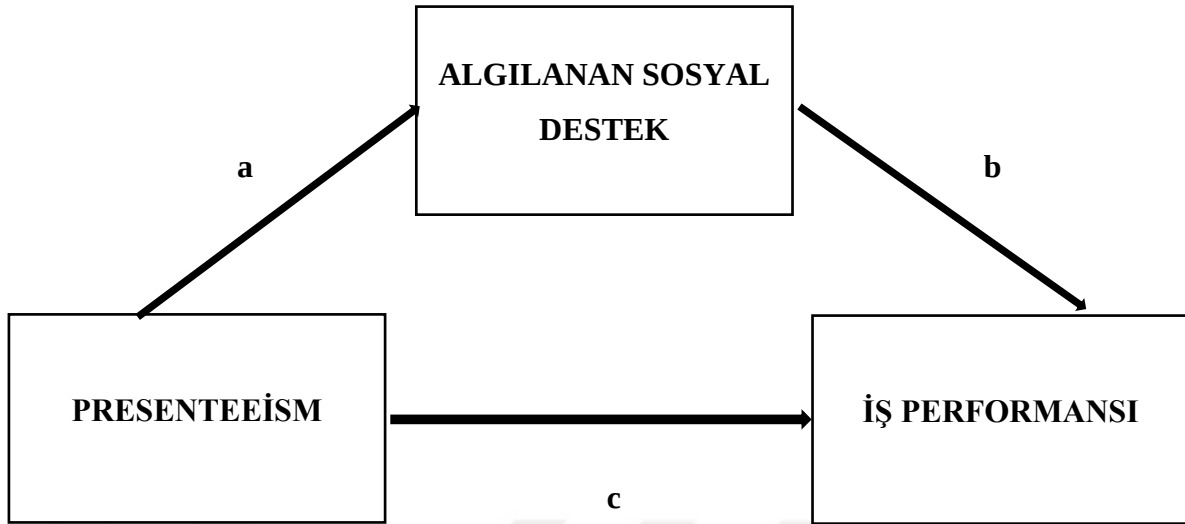
Tablo 22: Korelasyon Analizi Tablosu (Pearson)

Değişkenler	1	2	3
1-Algılanan Sosyal Destek	1		
2-İş Performansı	0,279**	1	
3-Presenteeism	-0,32	0,105*	1

*p<0,01

*p<0,05

Tablo 22'de değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, presenteeism ile iş performansı arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = ,105$; $p < ,05$). Bu bulgu, presenteeizm düzeyi arttıkça iş performansında da hafif düzeyde bir artış yaşandığını göstermektedir. Ancak söz konusu ilişkinin düşük düzeyde olduğu ve bu nedenle dikkatle yorumlanması gerektiği belirtilmelidir. Presenteeism ile algılanan sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmekle birlikte ($r = -,032$), bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > ,05$). Dolayısıyla, presenteeism düzeyi ile bireylerin algıladıkları sosyal destek düzeyi arasında anlamlı bir bağın olmadığı söylenebilir. Öte yandan, iş performansı ile algılanan sosyal destek arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = ,279$; $p < ,01$). Bu bulgu, bireylerin sosyal destek algısı arttıkça iş performanslarının da anlamlı şekilde yükseldiğini göstermektedir.



Şekil 2: Araştırma Modeli Harfli Modelleme

3.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Veriler

Tablo 23: Regresyon Analizine İlişkin Değerler

Değişkenler	Etiket	Beta (β)	Standart Hata (SE)	Alt	Üst	Z Değeri	P Değeri
				Güven Aralığı (95%)	Güven Aralığı (95%)		
Prs_Ort →							
Asd_Ort	a	-0.0234	0.0395	-0.0990	0.0556	-0.594	0.553
Asd_Ort →	b	0.2363	0.0455	0.1495	0.3271	5.197	< 0.001
İp_Ort							
Prs_Ort →	c	0.0696	0.0285	0.0140	0.1248	2.439	0.015
İp_Ort							

Yukarıda sunulan yol katsayıları (Path Estimates) tablosu, presenteeism (Prs_Ort), algılanan sosyal destek (Asd_Ort) ve iş performansı (İp_Ort) değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla yapılan aracılık analizine ilişkin bulguları içermektedir.

İlk olarak, presenteeism'in algılanan sosyal destek üzerindeki etkisini inceleyen a yolu analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, presenteeism'in sosyal destek algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını göstermektedir ($\beta = -0.0234$, $p = 0.553$).

Bu sonuç, presenteeism düzeyi yüksek olan bireylerin sosyal destek algılarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Presenteeism'in bireylerin yalnızca fizyolojik ya da

psikolojik durumlarını değil, aynı zamanda örgütsel tutumlarını da etkileyebileceği düşünüldüğünde, bu bulgunun istatistiksel olarak anlamlı olmaması önemli bir sonuçtur. Zira, sosyal destek algısının çoğunlukla örgütsel kültür, lider davranışları ve mesai arkadaşları ile ilişkiler gibi faktörlerle şekillendiği göz önünde bulundurulduğunda, presenteeism'in bu algı üzerinde doğrudan etkili olmaması beklenebilir bir durumdur.

İkinci olarak, algılanan sosyal destek ile iş performansı arasındaki ilişkiye bakıldığında, b yolunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0.2363$, $p < .001$). Bu bulgu, algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların sosyal çevrelerinden (yöneticiler, mesai arkadaşları, kurum politikaları vb.) aldıkları destek düzeyi arttıkça, işlerini daha verimli, motive bir şekilde ve daha yüksek performansla yerine getirme eğiliminde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, literatürde sıkça vurgulanan sosyal desteğin motivasyon artırıcı ve stres azaltıcı rolünü destekler niteliktedir.

Üçüncü olarak, presenteeism'in iş performansı üzerindeki doğrudan etkisini ifade eden c yoluna bakıldığında, bu ilişkinin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($\beta = 0.0696$, $p = 0.015$). Bu sonuç, presenteeism düzeyi arttıkça iş performansında da anlamlı bir artış olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, genel kabul görmüş literatür ile çelişiyor gibi görünse de belirli durumlarda açıklanabilir bir nitelik taşımaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi yüksek sorumluluk gerektiren iş kollarında, çalışanların işe olan bağlılıkları ve görev bilinci, fiziksel ya da ruhsal problemlerine rağmen işe gelmeye devam etmelerine ve hatta bu süreçte performanslarını korumalarına ya da artırmalarına neden olabilir. Bu bağlamda, presenteeism her zaman olumsuz sonuçlar doğurmamaktadır; bazen iş performansına olumlu katkılar da sağlayabilmektedir.

Aracılık etkisinin varlığı açısından değerlendirildiğinde, özellikle a yolunun anlamlı olmaması dikkat çekicidir. Aracılık etkisinin istatistiksel olarak desteklenebilmesi için hem bağımlı değişken üzerinde doğrudan etkisi olan yolun (c yolu), hem de aracı değişkenle ilişkili olan yolların (a ve b yolları) anlamlı olması beklenir. Bu çalışmada a yolu anlamlı olmadığından dolayı, algılanan sosyal desteğin presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı rol üstlenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, analiz bulguları algılanan sosyal desteğin iş performansını pozitif yönde etkileyen önemli bir değişken olduğunu göstermekte, ancak bu değişkenin presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol oynamadığını ortaya koymaktadır. Presenteeism'in ise doğrudan iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür. Bu durum, özellikle sağlık sektöründe görev yapan bireylerin yüksek sorumluluk

duygusu ve mesleki bağılılıklarıyla açıklanabilir. Elde edilen bu sonuçlar, iş yerlerinde sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesinin çalışan performansı açısından önemini vurgulamakla birlikte, presenteeism'in karmaşık yapısına ve bağlamdan bağlama değişebilecek etkilerine dikkat çekmektedir.

3.4.3. Aracılık Analizine İlişkin Veriler

Tablo 24: Aracılık Analizine İlişkin Değerler

Tür	Etki	Tahmi n	SH (SE)	Alt Sınır	Üst Sınır	β (Standart Etki)	z	p
Dolaylı	Prs_Ort $\Rightarrow$ Asd_Ort $\Rightarrow$ İp_Ort	0.0055	0.0089	-0.0252	0.0140	-0.0090	0.53	0.531
	Prs_Ort $\Rightarrow$ Asd_Ort	0.0234	0.0375	-0.1044	0.0610	-0.0320	0.62	0.534
Bileşen	Asd_Ort $\Rightarrow$ İp_Ort	0.2362	0.0409	0.1452	0.3190	0.2825	5.76	<0.001
	Prs_Ort $\Rightarrow$ İp_Ort	0.0695	0.0299	0.0155	0.1220	0.1137	2.32	0.020
Doğruda n	Prs_Ort $\Rightarrow$ İp_Ort	0.0640	0.0313	0.0051	0.1220	0.10465	2.04	0.041
Toplam	Prs_Ort $\Rightarrow$ İp_Ort							

Tablo 24'te yer alan analiz presenteeism (prs_ort) ile iş performansı (ip_ort) arasındaki ilişkide, algılanan sosyal desteğin (asd_ort) aracılık rolü olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan dolaylı ve toplam etki analizleri aşağıda detaylı olarak değerlendirilmiştir. Jamovi yazılımı ile gerçekleştirilen analizde, doğrudan ve dolaylı etkiler hesaplanmış ve bootstrap yöntemine dayalı güven aralıkları raporlanmıştır.

İlk olarak, dolaylı etkiyi temsil eden Prs_Ort $\rightarrow$ Asd_Ort $\rightarrow$ İp_Ort yoluna ait bulgulara bakıldığında, elde edilen dolaylı etki katsayısının (Tahmin (Estimate) = 0.0055) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p = 0.531$). Bu yol üzerindeki standart hata 0.0089 olup, %95 güven aralığı -0.0252 ile 0.0140 arasında değişmektedir. Güven aralığının sıfırı içermesi ve p değerinin 0.05'ten büyük olması, bu aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını göstermektedir.

Komponent (Bileşen) etkileri incelendiğinde, Prs_Ort $\rightarrow$ Asd_Ort yönündeki etkide ($\beta = -0.03205$, $p = 0.532$) anlamlılık gözlemlenmemektedir. Bu bulgu, presenteeism düzeyinin

Çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını ortaya koymaktadır. Ancak Asd_Ort → İp_Ort yolundaki etkide ise anlamlılık söz konusudur ($\beta = 0.28254$, $p < .001$). Bu da sosyal desteğin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır.

Doğrudan etki analizine bakıldığında, Prs_Ort'un İp_Ort üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tahmin (Estimate) = 0.0695, $p = 0.02$). Bu bulgu, presenteeism'in, algılanan sosyal destekten bağımsız olarak iş performansı üzerinde doğrudan etkide bulunduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş etki büyüklüğü ($\beta = 0.11370$) olup, bu etki orta düzeyde kabul edilebilir.

Prs_Ort'un İp_Ort üzerindeki toplam etkisi 0.0640 olarak hesaplanmış ve p değeri 0.041 olarak bulunmuştur. Güven aralığı 0.0051 ile 0.122 arasında olup sıfırı içermemektedir. Bu sonuç, presenteeism'in iş performansı üzerindeki genel etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Ancak bu toplam etkinin büyük ölçüde doğrudan etkiden kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Bu bulgular ışığında, algılanan sosyal desteğin presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide anlamlı bir aracı rol üstlenmediği söylenebilir. Ancak, algılanan sosyal desteğin iş performansına doğrudan ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, presenteeism'in de iş performansını doğrudan etkileyen önemli bir değişken olduğu ortaya konmuştur. Bu bağlamda, yöneticilerin hem çalışanların sosyal destek ihtiyaçlarını karşılayacak ortamlar oluşturması hem de presenteeism'i azaltıcı stratejiler geliştirmesi, çalışan verimliliği açısından kritik bir rol oynayacaktır.

3.4.4. Hipotezlere İlişkin Kabul/Ret Durumları

Tablo 25: Hipotezlerin Kabul/Ret Tablosu

Hipotez No	Hipotez	Kabul/Ret Durumu
H ₁	Presenteeism'in iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₂	Presenteeism'in algılanan sosyal destek üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.	Ret
H ₃	Algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerinde istatistiki düzeyde anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul
H ₄	Presenteeism'in iş performansı üzerine etkisinde algılanan sosyal desteğin anlamlı bir aracılık rolü vardır.	Ret

3.5. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BAĞIMSIZ ÖRNEKLEM T TESTİ VE TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 26: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Performansı	Kadın	197	4,27	0,61	0,33	0,74
	Erkek	182	4,25	0,67		

Tablo 26'ya göre katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş performansı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre, kadın katılımcıların (N =197) iş performansı ortalaması 4,27 ($\sigma = 0,61$) iken, erkek katılımcıların (N=182) ortalaması 4,25 ($\sigma = 0,67$) olarak hesaplanmıştır. Her iki grubun ortalama puanları birbirine oldukça yakın olup, varyans dağılımlarının da benzer olduğu görülmektedir.

İlgili karşılaştırmanın istatistiksel analizinde elde edilen t değeri 0,33 ve anlamlılık düzeyi (p) 0,74 olarak bulunmuştur. Bu değer, cinsiyet değişkenine bağlı olarak iş performansı algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifadeyle, kadın ve erkek katılımcıların iş performansı düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit edilmemiştir.

Bu bulgu, iş performansı algısının cinsiyet temelinde değişmediğine işaret etmekte olup, örneklem grubundaki kadın ve erkek çalışanların görevlerini yerine getirme düzeylerinin benzer olduğunu ortaya koymaktadır. Elde edilen sonuç, cinsiyetin iş performansı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını düşündürmektedir.

Tablo 27: Yaş Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Performansı	18-25 yaş	56	4,20	0,71	1,054	0,379
	26-30 yaş	106	4,28	0,58		
	31-35 yaş	60	4,40	0,59		
	36-40 yaş	51	4,19	0,67		
	40 ve üzeri	106	4,24	0,66		

Tablo 27'ye göre araştırmada katılımcıların yaş gruplarına göre iş performansı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Yaş gruplarına göre iş performansı ortalamalarına bakıldığında; 18-25 yaş arası bireylerin ortalaması 4,20 ($\sigma = 0,71$), 26-30 yaş arası bireylerin 4,28 ($\sigma = 0,58$), 31-35 yaş arası bireylerin 4,40 ($\sigma = 0,59$), 36-40 yaş arası bireylerin 4,19 ($\sigma = 0,67$) ve 40 yaş üzeri bireylerin ise 4,24 ($\sigma = 0,66$) olduğu görölmektedir.

Elde edilen F değeri 1,054, anlamlılık düzeyi (p) ise 0,379 olarak hesaplanmıştır. Belirlenen p değeri, 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğundan, yaş grupları arasında iş performansı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır ($p > 0,05$).

Bu bulgu, iş performansı düzeylerinin yaşa bağlı olarak belirgin şekilde değişmediğini ortaya koymaktadır. Katılımcıların yaşları ilerledikçe performans düzeylerinde anlamlı bir artış ya da azalış gözlemlenmemektedir. Her ne kadar 31-35 yaş grubunda ortalama performans puanı diğer gruplara göre bir miktar yüksek görönsede bu fark istatistiksel açıdan anlamlı değildir. Bu sonuç, iş performansının yaş faktöründen bağımsız olabileceğini ve performansı etkileyen diğer bireysel veya çevresel değişkenlerin (örneğin; motivasyon, iş doyumunu, örgütsel destek gibi) daha belirleyici olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 28: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Performansı	Evli	209	4,29	0,63	0,74	0,45
	Bekar	170	4,24	0,66		

Tablo 28'e göre araştırmada katılımcıların medeni durumlarına göre iş performansı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Evli bireylerin (N =209) iş performansı ortalaması 4,29 ($\sigma = 0,63$), bekar bireylerin (N=170) ortalaması ise 4,24 ($\sigma = 0,66$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama değerler arasında küçük bir fark görölmekle birlikte, bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel analizde t değeri 0,74, anlamlılık (p) değeri ise 0,45 olarak bulunmuştur.

Bu sonuç, medeni durum değişkenine göre iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifadeyle, bireylerin evli ya da bekar olmaları, iş performanslarını anlamlı düzeyde etkilememektedir.

Elde edilen bulgu, iş yaşamındaki performansın medeni durum gibi demografik bir değişkenden ziyade, bireysel tutumlar, mesleki motivasyon, iş yükü algısı veya örgütsel koşullar gibi faktörlerden daha fazla etkilenebileceğini düşündürmektedir. Örneklem grubunda yer alan çalışanlar arasında iş performansının tutarlı bir şekilde seyretmesi, medeni duruma bağlı bir avantaj ya da dezavantajın olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 29: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Performansı	Lise	89	4,30	0,70	2,587	0,053
	Ön-lisans	104	4,12	0,66		
	Lisans	158	4,34	0,59		
	Lisansüstü	28	4,24	0,60		

Tablo 29'a göre araştırma kapsamında katılımcıların eğitim düzeyine göre iş performansı ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, lise mezunlarının ($N = 89$) iş performansı ortalaması 4,30 ($\sigma = 0,70$), ön lisans mezunlarının ($N = 104$) ortalaması 4,12 ($\sigma = 0,66$), lisans mezunlarının ($N = 158$) ortalaması 4,34 ($\sigma = 0,59$) ve lisansüstü düzeyde eğitime sahip bireylerin ($N = 28$) ortalaması 4,24 ($\sigma = 0,60$) olarak belirlenmiştir.

Eğitim düzeyleri arasında gözlenen bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek üzere yapılan analizde, F değeri 2,587 ve anlamlılık (p) değeri 0,053 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen p değeri, genel kabul gören 0,05 anlamlılık sınırının bir miktar üzerinde kalmıştır. Bu durum, eğitim düzeyine göre iş performansı ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını, ancak bu farkın anlamlılık düzeyine oldukça yakın olduğunu göstermektedir.

Bu bulgu, eğitim düzeyine göre iş performansında farklılıkların gözlemlenmesine rağmen, bu farkların istatistiksel açıdan güvenilir düzeyde olmadığına işaret etmektedir. Özellikle lisans mezunlarının en yüksek ortalamaya sahip olması dikkat çekicidir; ancak bu fark, varyans analizi açısından yeterince güçlü bulunmamıştır. Sonuç olarak, bu analiz

kapsamında eğitim düzeyinin tek başına iş performansını anlamlı şekilde farklılaştıran bir unsur olmadığı söylenebilir. Ancak p değerinin sınırda olması, daha geniş örneklemelerle yapılacak ileri analizlerde anlamlı farkların ortaya çıkabileceğine yönelik ipuçları sunmaktadır.

Tablo 30: Meslek Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Meslek	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Performansı	Yönetici	8	4,22	0,68	0,062	0,993
	Doktor	38	4,30	0,73		
	Hemşire	119	4,27	0,65		
	Teknisyen	49	4,26	0,56		
	Diğer	165	4,25	0,64		

Tablo 30'a göre bu araştırma kapsamında, katılımcıların görev yaptıkları meslek gruplarına göre iş performansı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Katılımcıların meslek gruplarına göre iş performansı ortalamaları şu şekildedir: yöneticiler (N =8) 4,22 ($\sigma = 0,68$), doktorlar (N =38) 4,30 ($\sigma = 0,73$), hemşireler (N=119) 4,27 ($\sigma = 0,65$), teknisyenler (N =49) 4,26 ($\sigma = 0,56$) ve “diğer” meslek grubundaki bireyler (N =165) 4,25 ($\sigma = 0,64$) ortalamaya sahiptir.

Gruplar arasındaki farkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan varyans analizinde elde edilen F değeri 0,062, anlamlılık düzeyi (p) ise 0,993 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen p değeri, anlamlılık sınırı olan 0,05'in çok üzerinde olduğundan, meslek grupları arasında iş performansı düzeyleri bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Bu sonuç, araştırma örnekleminde farklı görev tanımlarına sahip bireylerin iş performansı düzeylerinin birbirine oldukça yakın olduğunu ve mesleki pozisyona göre anlamlı bir ayrışma olmadığını ortaya koymaktadır. Elde edilen düşük F değeri ve yüksek p değeri, meslek türünün iş performansını anlamlı düzeyde etkilemediğini göstermektedir. Bu durum, iş performansının meslek grubundan ziyade bireysel motivasyon, görev bilinci, örgütsel bağlılık ve iş koşulları gibi başka değişkenlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir.

Tablo 31: Meslek Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Meslek Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Performansı	1-4 yıl	93	4,22	0,66	0,509	0,729
	5-8 yıl	93	4,34	0,62		
	9-12 yıl	66	4,27	0,60		
	13-16 yıl	45	4,27	0,61		
	16 yıl ve üzeri	82	4,22	0,69		

Tablo 31'e göre araştırma kapsamında katılımcıların meslek süresine göre iş performansı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların meslekte geçirdikleri süreye göre iş performansı ortalamaları şu şekilde sıralanmaktadır: 1-4 yıl çalışanlar (N=93) için ortalama 4,22 ($\sigma = 0,66$), 5-8 yıl çalışanlar (N=93) için 4,34 ($\sigma = 0,62$), 9-12 yıl çalışanlar (N=66) için 4,27 ($\sigma = 0,60$), 13-16 yıl çalışanlar (N=45) için 4,27 ($\sigma = 0,61$) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar (N=82) için 4,22 ($\sigma = 0,69$) olarak hesaplanmıştır.

Yapılan varyans analizinde elde edilen F değeri 0,509 ve anlamlılık (p) değeri 0,729 olarak bulunmuştur. P değeri, 0,05 anlamlılık düzeyinin oldukça üzerinde olduğu için, meslek süresi ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır ($p > 0,05$).

Elde edilen bu bulgular, çalışanların iş performansı düzeylerinin meslekte geçirdikleri süreden bağımsız olarak benzerlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle 5-8 yıl arası çalışan bireylerin ortalama iş performansı puanlarının diğer gruplardan bir miktar yüksek olduğu görülse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu durum, mesleki kıdemin iş performansı üzerinde doğrudan bir belirleyici olmadığını; performansın daha çok bireysel sorumluluk, iş doyumu, görev bilinci ve örgütsel destek gibi faktörlere bağlı olabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 32: Kurum Süresi Değişkenine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Bulguları

Değişken	Kurum Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
İş Performansı	1-4 yıl	134	4,24	0,68	0,453	0,770
	5-8 yıl	111	4,25	0,62		
	9-12 yıl	58	4,27	0,58		
	13-16 yıl	30	4,22	0,62		
	16 yıl ve üzeri	46	4,38	0,65		

Tablo 32'ye göre araştırma kapsamında katılımcıların aynı kurumda çalışma sürelerine göre iş performansı düzeylerinde anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Kurum süresi gruplarına göre iş performansı ortalamaları şu şekildedir: 1-4 yıl çalışanlar (N =134) için 4,24 ($\sigma = 0,68$), 5-8 yıl çalışanlar (N =111) için 4,25 ($\sigma = 0,62$), 9-12 yıl çalışanlar (N =58) için 4,27 ($\sigma = 0,58$), 13-16 yıl çalışanlar (N =30) için 4,22 ($\sigma = 0,62$) ve 16 yıl ve üzeri çalışanlar (N =46) için 4,38 ($\sigma = 0,65$) olarak hesaplanmıştır.

Yapılan varyans analizine göre elde edilen F değeri 0,453, anlamlılık düzeyi (p) ise 0,770'dir. Elde edilen p değeri, 0,05 anlamlılık düzeyinin oldukça üzerinde olduğundan, kurum süresi ile iş performansı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$).

Bu bulgular, çalışanların aynı kurumda geçirdikleri sürenin iş performansı üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Her ne kadar 16 yıl ve üzeri çalışan grubunun ortalama performans puanı diğer gruplara kıyasla görece yüksek görünse de bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu sonuç, iş performansının kıdemden ziyade bireysel motivasyon, iş ortamı koşulları, görev tanımı veya yönetsel destek gibi unsurlardan etkilenebileceğine işaret etmektedir.

Tablo 33: Çalışma Şekli Değişkenine İlişkin Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Değişken	Çalışma Şekli	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
İş Performansı	Nöbet	127	4,22	0,66	-0,925	0,356
	Usulü					
	Mesai	252	4,28	0,63		
	Usulü					

Tablo 33'e göre araştırma kapsamında katılımcıların çalıştıkları sistem (nöbet usulü ya da mesai usulü) doğrultusunda iş performansı düzeylerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile analiz edilmiştir. Nöbet usulü çalışan bireylerin (N=127) iş performansı ortalaması 4,22 ($\sigma = 0,66$), mesai usulü çalışan bireylerin (N=252) ise 4,28 ($\sigma = 0,63$) olarak belirlenmiştir. Ortalama değerler birbirine oldukça yakın olmakla birlikte, aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına ilişkin yapılan analizde t değeri-0,925, anlamlılık (p) değeri ise 0,356 olarak hesaplanmıştır.

Bu bulgu, çalışma şekline göre iş performansı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Diğer bir ifadeyle, bireylerin nöbet usulü ya da mesai usulü çalışmaları, iş performansları üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

Sonuç olarak, çalışma şeklinin doğrudan iş performansını etkileyen bir unsur olmadığı anlaşılmaktadır. İş performansındaki bu benzerlik, örgütsel görevlerin standartlaşmış olması, çalışanlara sağlanan kaynak ve destek düzeyinin benzerliği ya da bireysel sorumluluk bilincinin güçlü olmasına bağlı olabilir. Bu nedenle, iş performansını etkileyen faktörlerin değerlendirilmesinde çalışma süresi biçiminden çok, iş doyumu, motivasyon, liderlik tarzı gibi psiko-sosyal ve örgütsel değişkenlerin dikkate alınması daha anlamlı olabilir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Küresel düzeyde iş gücü dinamiklerinin giderek değiştiği ve esnekleştiği bir çağda, iş yerinde süreklilik ve performans baskısı, çalışanlar üzerinde görünenden daha büyük psikososyal etkiler yaratmaktadır. Bu bağlamda, özellikle bilgi ekonomisinin ve hizmet sektörünün yaygınlaştığı 21. yüzyıl iş yaşamında presenteeism, çalışan sağlığını ve verimliliğini tehdit eden önemli bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Presenteeism, çalışanın fiziksel veya psikolojik sorunlarına rağmen işe devam etmesi durumu olup, örgütler için görünmeyen maliyetler doğurmakta, birey içinse uzun vadede tükenmişlik ve sağlık sorunlarına neden olabilmektedir (Hemp, 2004). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve uluslararası kurumlar, özellikle sağlık sektöründe bu durumun yaygınlığına dikkat çekmekte, hastayken işe gelmenin hastane içi enfeksiyonlar gibi ciddi sonuçlara yol açabileceğini vurgulamaktadır (Aronsson vd., 2000).

Küresel araştırmalar, algılanan sosyal desteğin bu tür olumsuz davranış kalıpları üzerinde tampon etkisi yarattığını göstermektedir. Özellikle yönetsel destek, ekip arkadaşlığı ve örgütsel ilgi, çalışanların stresle baş etmesini kolaylaştırmakta ve duygusal dayanıklılığı artırmaktadır. Sosyal desteğin bireyin işe olan bağlılığı, memnuniyeti ve iş performansı üzerindeki etkisi, kültürel bağlamlara göre farklılık gösterebilmekle birlikte evrensel olarak pozitif bir ilişki sunduğu ortaya konmuştur. Bu çerçevede, algılanan sosyal desteğin yalnızca psikolojik değil, aynı zamanda davranışsal sonuçlar (devamsızlık, performans düşüklüğü, iş bırakma niyeti vb.) üzerinde de belirleyici olduğu saptanmıştır (Eisenberger vd., 2002).

İş performansı ise günümüzde yalnızca sayısal çıktılarının değil, aynı zamanda kalite, yaratıcılık, çeviklik ve psikolojik iyi oluşun da ölçüldüğü çok boyutlu bir kavram haline gelmiştir. Özellikle yüksek belirsizlik dönemlerinde (örneğin pandemi sonrası çalışma düzeni), çalışanların performansını sürdürebilmesinde içsel motivasyon kadar dışsal desteklerin de etkili olduğu görülmektedir. İş yaşamında verimliliği sürdürülebilir kılmak için presenteeism'in etkilerini azaltacak destek yapılarının güçlendirilmesi, global düzeyde İK politikalarının temel gündemlerinden biri haline gelmiştir (Lohaus & Habermann, 2019).

Bu çalışmada kurulan araştırma modeli kapsamında, presenteeism'in iş performansı üzerindeki etkisi ve bu ilişkide algılanan sosyal desteğin rolü bütüncül biçimde ele alınmıştır. Bu bağlamda ilk olarak, presenteeism düzeylerinin çalışanların iş performansını ne ölçüde etkilediği test edilmiştir. Literatürde presenteeism'in üretkenliği olumsuz etkilediği yönünde bulgular ağırlıkta olsa da özellikle sağlık sektöründe görev bilinciyle işe devam eden bireylerde

bu etkinin karmaşık olabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla çalışmada, presenteeism'in iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır.

İkinci olarak, presenteeism'in bireyin çevresinden algıladığı sosyal destek düzeyi ile ilişkili olup olmadığı test edilmiştir. Presenteeism davranışının, çalışanın yalnızlık, örgütsel baskı ya da sorumluluk duygusu gibi psikososyal faktörlerden etkilenebileceği göz önüne alındığında, bu davranışın algılanan sosyal destekle anlamlı bir ilişkide olup olmadığı analiz edilmiştir. Bu analiz, örgütsel destek yapılarının presenteeism'i azaltıcı potansiyelini anlamak açısından önemlidir. Üçüncü olarak, sosyal desteğin doğrudan iş performansına etkisi değerlendirilmiştir. Çalışanların iş yerinde yalnız olmadıklarını hissetmeleri, yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından desteklenmeleri, onların performansına doğrudan yansıyabilmektedir. Bu nedenle, algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etki oluşturup oluşturmadığı araştırmanın temel sorularından biridir. Son olarak, araştırmada yer alan en kritik yapı taşlarından biri olan aracı değişken modeli test edilmiştir. Buna göre, algılanan sosyal desteğin, presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir. Bu analiz, sadece değişkenler arası doğrudan etkilerin değil, aynı zamanda dolaylı yollarla işleyen psikososyal mekanizmaların anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Araştırmanın evrenini, Bayburt Devlet Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu hastane, bölgedeki sağlık hizmetlerinin sunulduğu temel kamu kurumu olması nedeniyle, araştırmanın yürütülmesi açısından uygun bir saha sunmaktadır. Hastanede görev yapan personel yapısı, araştırmanın odaklandığı değişkenlerin (presenteeism, iş performansı ve sosyal destek) farklı roller ve görev tanımları açısından değerlendirilmesine imkân tanımaktadır. Araştırma sırasında kurumda görevli olan personelin kadro dağılımı şu şekildedir: 8 yönetici, 59 uzman doktor, 19 pratisyen hekim, 185 hemşire, 45 ebe, 8 sağlık memuru, 8 eczacı, 26 veri hazırlama memuru, 54 güvenlik personeli ve 139 temizlik görevlisi olmak üzere toplamda 551 kadrolu personel görev yapmaktadır. Bu çeşitli görev dağılımı, araştırmanın farklı hizmet birimlerini temsil eden katılımcılarla yürütülmesini sağlamıştır.

Araştırma kapsamında hazırlanan anket formu, bu kurumda görev yapan 426 sağlık çalışanına ulaştırılmıştır. Katılımcılar; hem klinik birimlerde (hekim, hemşire, ebe), hem de destek hizmetlerde (veri hazırlama, temizlik, güvenlik) görev alan personelden oluşmaktadır. Veri toplama süreci, Bayburt İl Sağlık Müdürlüğünden alınan resmi izin doğrultusunda gerçekleştirilen saha uygulamalarıyla yaklaşık dört hafta sürmüştür. Katılımcılara, çalışmanın amacı ve gizlilik ilkeleri hakkında bilgilendirme yapıldıktan sonra gönüllü katılımları sağlanmıştır.

Bu süreçte uygulanan 426 anketin 379 adedi eksiksiz ve analiz edilmeye uygun olarak geri dönmüştür. Yaklaşık %89'luk bu geri dönüş oranı, sosyal bilimlerde kabul edilen güvenilir düzeyin üzerindedir. Ayrıca katılımcıların yaş, eğitim düzeyi ve görev unvanı gibi demografik özellikleri açısından dengeli dağılımı, elde edilen verilerin analiz gücünü artırmış ve bulguların kurumsal düzeyde genellenebilirliğini desteklemiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analiz süreci iki aşamalı olarak gerçekleştirilmiştir. Betimsel istatistikler, frekans dağılımları, değişkenlere ilişkin ortalama ve standart sapma hesaplamaları ile korelasyon analizleri için SPSS 27.0 paket programı kullanılmıştır. Bu analizler kapsamında, katılımcıların demografik özelliklerine dair sayısal dağılımlar elde edilmiş; değişkenlerin merkezi eğilim ve yayılım ölçüleri yorumlanmış; ayrıca değişkenler arası ilişki düzeyleri belirlenmiştir.

Çalışmanın kuramsal modeline ilişkin testlerde ise Jamovi 2.3.18 programından yararlanılmıştır. Araştırmanın temel sorularını yanıtlamak üzere gerçekleştirilen regresyon analizi ve aracılık analizi (mediation analysis), bu program üzerinden uygulanmıştır. Aracılık analizlerinde bootstrap yöntemi tercih edilmiş, dolaylı etkilere ait istatistiksel anlamlılık değerlendirmeleri %95 güven aralığında yapılmıştır. Regresyon analizleriyle değişkenler arasındaki doğrudan etkiler; aracılık modeliyle ise sosyal desteğin presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkiye katkısı test edilmiştir.

İki farklı yazılım aracılığıyla yapılan analizler, çalışmanın hem betimsel hem de kuramsal yönlerini destekleyecek biçimde yapılandırılmış ve modelin istatistiksel geçerliliğini güvenilir biçimde ortaya koymuştur.

Araştırmanın demografik verileri incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunu kadın çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımına göre; %63,1'i erkek ve %36,9'u kadındır. Bu durum, sağlık alanında kadın istihdamının yaygın olduğu genel eğilimle örtüşmektedir. Yaş dağılımında, en büyük grubu %35 ile 26–35 yaş aralığı, ardından %31,4 ile 18–25 yaş grubu takip etmektedir. Bu da örneklemin görece genç bir iş gücünden oluştuğunu göstermektedir.

Eğitim düzeyi açısından değerlendirildiğinde, %41,7 ile en fazla katılım lisans mezunlarından, %7,4 ile en az katılım ise lisansüstü mezunlardan sağlanmıştır. Bu dağılım, sağlık sektöründe özellikle hemşire ve teknisyen kadrolarının ön lisans ve lisans seviyelerinde yoğunlaştığını göstermektedir.

Medeni durum bakımından, katılımcıların %55,1'i evli ve %44,9'u bekârdır. Mesleki kıdem açısından, %24,5'lik oranla hem 1–4 yıl hem de 5–8 yıl arası çalışanlar öne çıkarken;

kurumdaki kıdem açısından ise %35,4'lük oranla 1–4 yıl çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Meslek gruplarına göre dağılımda ise katılımcıların %31,4'ünü hemşireler, %12,9'unu teknisyenler, %10'unu doktorlar ve %2,1'ini yöneticiler oluşturmakta; en büyük grubu ise %43,5 ile "diğer çalışanlar" kapsamaktadır. Bu grup, temizlik, güvenlik, bilgi işlem gibi destek personeli birimlerini içermektedir. Ayrıca, çalışma şekli açısından katılımcıların %66,5'i mesai usulü, %33,5'i ise nöbet usulü çalışmaktadır. Bu durum da sağlık kurumlarındaki hizmet sürekliliğini sağlamak amacıyla esnek ve vardiyalı sistemin yaygın olarak kullanıldığını ortaya koymaktadır.

Demografik bulgular, örneklemin hem mesleki çeşitlilik hem de hizmet yılı açısından dengeli bir dağılım sergilediğini göstermektedir. Bu çeşitlilik, araştırmada elde edilen bulguların kurumsal genellenebilirliğini artırmakta ve modeldeki değişkenlerin farklı alt gruplar açısından değerlendirilmesine olanak sunmaktadır.

Araştırmada kullanılan üç temel değişkene ait ölçeklerin güvenirlik düzeyleri oldukça yüksek bulunmuştur. Presenteeism ölçeğinin alt boyutları, ölçüm açısından yeterli iç tutarlılık sunmuş ve güvenilir sonuçlar vermiştir. Bu durum, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir.

İş performansı ölçeği de benzer şekilde yüksek güvenirlik düzeyine sahiptir. Katılımcıların bu ölçek kapsamında yer alan “Görevleri zamanında tamamlama”, “Sorunlara hızlı çözüm üretme” ve “Kendini sürekli geliştirme” gibi ifadelerle yüksek düzeyde katılım sağladığı gözlemlenmiştir. Bu bulgular, çalışanların zaman yönetimi, problem çözme ve kişisel gelişim gibi beceriler konusunda olumlu algılara sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Algılanan sosyal destek ölçeği ise özellikle yüksek güvenirlik düzeyi ile dikkat çekmektedir. Katılımcıların en yoğun sosyal desteği ailelerinden algıladıkları, arkadaş çevresi ve diğer sosyal kaynaklardan alınan desteğin ise bu algıya göre daha sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, çalışanların sosyal destek kaynakları arasında aileyi öncelikli olarak gördüğünü ortaya koymaktadır.

Yapılan çoklu doğrusal bağlantı analizinde modelin geçerli olduğu, değişkenler arasında yüksek düzeyde bir doğrusal bağlantı sorunu bulunmadığı anlaşılmıştır. Ayrıca veri setinde otokorelasyon sorununa da rastlanmamıştır.

Korelasyon analizleri sonucunda, presenteeism ile iş performansı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sosyal destek ile iş performansı arasında da benzer şekilde anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ancak presenteeism ile sosyal destek arasında anlamlı

bir ilişki tespit edilememiştir. Bu sonuçlar, sosyal desteğin iş performansını artırıcı yönde etkili olabileceğini, ancak presenteeism davranışıyla doğrudan bağlantılı olmadığını göstermektedir.

Araştırmada kurulan model kapsamında dört temel hipotez test edilmiştir. İlk olarak, presenteeism'in iş performansı üzerinde doğrudan bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, bu ilişki anlamlı bulunmuş ve hipotez kabul edilmiştir. Bu bulgu, çalışanların hasta ya da yorgun olmalarına rağmen işe devam ettiklerinde, belirli düzeyde iş performanslarını sürdürebildiklerini göstermektedir. Özellikle sağlık çalışanlarında bu tür bir davranışın, mesleki sorumluluk ve etik değerler sebebiyle daha sık görüldüğü düşünülmektedir.

İkinci hipotez, presenteeism davranışının bireylerin çevrelerinden algıladıkları sosyal destek düzeyi üzerinde etkili olup olmadığını sorgulamıştır. Ancak analiz sonucunda bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış ve hipotez reddedilmiştir. Bu durum, çalışanların hasta olduklarında işe gelme kararlarının, sosyal destek algısından bağımsız olarak geliştiğini düşündürmektedir. Yani çalışan, çevresinden destek görse de görmese de işe devam etme eğiliminde olabilir.

Üçüncü hipotez kapsamında, algılanan sosyal desteğin iş performansı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, bu ilişki anlamlı çıkmış ve hipotez kabul edilmiştir. Çalışanların iş ortamlarında kendilerini desteklenmiş hissetmeleri, daha verimli ve motive çalışmaları açısından önemlidir. Sosyal destek; moral kaynağı, stres azaltıcı ve iş doyumunu artırıcı bir etki yaratmakta, bu da doğrudan iş performansına yansımaktadır.

Dördüncü ve son hipotezde ise araştırmada algılanan sosyal desteğin presenteeism ile iş performansı arasındaki ilişkide aracı bir rol üstlenip üstlenmediği incelenmiştir. Ancak yapılan analizler bu aracı etkisinin anlamlı olmadığını göstermiş ve hipotez reddedilmiştir. Bu da sosyal desteğin doğrudan iş performansını etkilediğini; fakat presenteeism üzerinden dolaylı bir etki yaratmadığını ortaya koymaktadır. Yani sosyal destek, iş performansını güçlendirse de çalışanın hasta olmasına rağmen işe gelme davranışı üzerinde belirleyici bir işlev görmemektedir.

Bu çalışmada elde edilen sonuçlar üzerinden aşağıdaki öneriler sunulabilir.

-Presenteeism'i önleyici farkındalık eğitimleri düzenlenmelidir.

Sağlık çalışanları, hasta olduklarında ya da kendilerini yeterince iyi hissetmediklerinde işe gelmenin uzun vadede hem kendilerine hem de hizmet kalitesine zarar vereceği konusunda bilinçlendirilmelidir. Özellikle yöneticilerin bu konuda teşvik edici tutum sergilemeleri, çalışanların kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacaktır.

-Sosyal destek mekanizmaları sistematik hale getirilmelidir.

Araştırma bulguları, sosyal desteğin iş performansına anlamlı katkı sunduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, hastane yönetimleri hem yönetsel hem de meslektaş temelli destek ağları oluşturmali; çalışanların duygusal ve mesleki ihtiyaçlarını karşılayacak psikososyal destek sistemlerini aktif olarak yürütmelidir.

-Yönetici-çalışan iletişimi güçlendirilmelidir.

Katılımcıların sosyal destek algısının yüksek olması, yöneticilerin çalışanlarıyla kurduğu ilişkinin kalitesiyle doğrudan bağlantılıdır. Bu nedenle sağlık yöneticilerine yönelik, empati, etkili dinleme, geri bildirim verme ve duygusal zekâ becerilerini geliştirecek hizmet içi eğitimler planlanmalıdır.

-Esnek ve sağlıklı önceleyen iş politikaları geliştirilmelidir.

Çalışanların dinlenmeye teşvik edildiği, hastalık izni kullanımının olumsuz karşılanmadığı ve "işe gelme" davranışının ödüllendirilmediği bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Bu kültürel değişim, presenteeism davranışının önüne geçilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

-Psikolojik danışmanlık ve çalışan destek programları yaygınlaştırılmalıdır.

Özellikle uzun süreli stres, tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlar için profesyonel destek sağlayacak mekanizmaların varlığı, sadece iş performansını değil, çalışan bağlılığını ve örgütsel sürekliliği de olumlu etkileyecektir.

-Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Farklı sağlık kurumlarında ve farklı illerde karşılaştırmalı araştırmalar yapılmalıdır.

Bu çalışmanın sadece Bayburt Devlet Hastanesi örnekleminde yürütülmüş olması, sonuçların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Farklı kurum kültürlerinin, yönetim yapılarının ve bölgesel özelliklerin etkilerini karşılaştırmak, daha geniş bir perspektif sunacaktır.

-Presenteeism'in nedenlerine odaklanan nitel araştırmalar yapılmalıdır.

Sayısal veriler bu davranışın düzeyini ölçmede yeterlidir diyebiliriz ancak çalışanların işe gelme kararlarını hangi duygusal ve örgütsel süreçlerle verdiklerini anlamak için derinlemesine görüşmeler ve nitel analizler oldukça değerlidir.

-Zaman serili (longitudinal) araştırmalarla nedensellik ilişkisi test edilmelidir.

Presenteeism'in iş performansı üzerindeki etkisi zaman içinde nasıl değişiyor? Sosyal destek hangi koşullarda artıyor veya azalıyor? Bu sorulara yanıt verebilmek için aynı bireyler üzerinde zaman içerisinde veri toplanmalıdır.

-Aracılık rolünü etkileyebilecek başka değişkenler modele dahil edilmelidir.

Bu araştırmada sosyal destek aracılık açısından anlamlı çıkmamıştır. Ancak iş doyumunu, örgütsel bağlılık veya tükenmişlik gibi değişkenlerin aracı ya da düzenleyici rolünü test etmek, modelin derinleştirilmesini sağlayabilir.

-Farklı sektörlerde benzer modeller test edilmelidir.

Presenteeism sadece sağlık sektörüne özgü değildir. Eğitim, hizmet, üretim gibi farklı iş kollarında çalışanların benzer davranış kalıplarını gösterip göstermediği incelenmeli, böylece daha evrensel sonuçlara ulaşılmalıdır.



KAYNAKÇA

- Abasilim, U., Adebajo, O., & Gbervbie, D. (2022). Causes and remedial measures of presenteeism in the post covid-19 era workplace: insight from job demands-resources theory. *Masyarakat, Kebudayaan & Politik*, s. 242-251. <https://doi.org/10.20473/mkp.V35I22022.242-251>
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçümü ve denetimi*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınlar.
- Akça, M., & Tepe Küçükoğlu, M. (2020). Covid-19 ve iş yaşamına etkileri: evden çalışma. *Journal of International Management Educational and Economics Perspectives*, s. 71-81.
- Akdemir, A. (2009). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Albayrak, A. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifli tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, s. 105-126.
- Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014, Ağustos). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: adnan menderes üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, s. 134-152.
- Ardahan, M. (2006). Sosyal destek ve hemşirelik . *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, s. 68-75.
- Ardıç , K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (goü örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 69-96.
- Ardıç , M. (2024). İş güvencesizliği ve presenteeism (işte varolamama) ilişkisinde algılanan stresin aracılık rolü: Özel hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, s. 519-532. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1388290>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, s. 502-509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Atilla, G., Yıldırım , G., & Baysal, H. (2019). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: ısparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International Review Of Economics And Management*, s. 35-58. <https://doi.org/10.18825/iremjournal.539187>
- Ayan, F. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir: İlya İzmir Yayınevi.
- Bakan, İ., & Kelleroğlu, H. (2003). Performans değerlendirme: çalışanların performans değerlendirme uygulamalarından beklentileri konusunda bir alan çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, s. 103-127.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, s. 311-328.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published In Cooperation With The School Of Business Administration, The University Of Michigan And In Alliance With The Society Of Human Resources Management*, s. 83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>

- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık (2.Baskı).
- Battal, F., & Öz, H. (20203). İnanç duygusal bağlılığı etkiler mi? etkileşim adaletini rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), s. 794-827.
- Bayrakçı, M. (2006). *Eğitimsel değişimin moral, iş doyumu ve motivasyon üzerindeki etkileri*. İ. Barutçugil içinde, *Yöneticinin Yönetimi* (s. 1-16). İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayram, N. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş amos uygulamaları*. Ezgi Kitabevi.
- Bektaş, M., & Karagöz, Ş. (2020). Presenteeism'in tükenmişliğe etkisi: bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s. 385-401.
- Berkman, L., & Glass, T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. *Social Epidemiology*, s. 137-173. <https://doi.org/10.1093/oso/9780195083316.003.0007>
- Berkman, L., & Syme, S. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: a nine-year follow-up study of alameda county residents. *American Journal of Epidemiology*, s. 186-204. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112674>
- Bilecen, M. (2007). *İşletmelerde performans değerlemenin ücret yönetimine etkisi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 208810)
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınlar.
- Budak, G. (2008). *Yetinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi*. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları.
- Burton, W., Land, S., Downs, K., & Runken, M. (2009). The impact of migraine and the effect of migraine treatment on workplace productivity in the United States and suggestions for future research. *Mayo Clinic Proceedings*, s. 436-445. [https://doi.org/10.1016/S0025-6196\(11\)60562-4](https://doi.org/10.1016/S0025-6196(11)60562-4)
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (25.Baskı b.). Ankara: Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, s. 47-74. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
- Chatterji, M., & Tilley, C. (2000). Sicknes, Absenteeism, "Presenteeism" and Sick Pay. *Dundee Discussion Papers in Economics*, s. 1-33.
- Chiaburu, D., & Harrison, D. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, ocbs, and performance. *Journal Of Applied Psychology*, s. 1082. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, s. 300-314. <https://doi.org/10.1097/00006842-197609000-00003>
- Cohen, S., & Wills, T. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, s. 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cutrona, C., & Russell, D. (1990). *Type of social support and specific stress: Toward A Theory Of Optimal Matching*.
- Çakıcı, A., & Doğan, S. (2014). Örgütsel sinizmin iş performansına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, s. 79-89. <https://doi.org/10.31671/dogus.2018.78>

- Çakmak, F., & Yılmaz, Ö. (2018). Turizmin iktisadi sürdürülebilirliği açısından kış turizmi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 267-286. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.407192>
- Çelik , M., & Durmuş, A. (2024). İş performansında presenteeizmin etkisi: İş yerinde mutluluğun aracılık rolü. *Mevzu-Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 1027-1064. <https://doi.org/10.56720/mevzu.1526462>
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 153-174.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 157-178.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: spss ve lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, s. 35-46. <https://doi.org/10.31671/dogus.2019.220>
- Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A., Schaufeli, W., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, s. 50-68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Demirbulat, Ö., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 7-13. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.44589>
- Demirgil, Z., & Mücevher, M. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz presenteeism in vocational schools of higher education: a comparative analysis on academic and administrative staff. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 237-253. <https://doi.org/10.20875/makusobed.307519>
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). Choosing'to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, s. 2273-2282. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2004.10.022>
- Diewald, M., & Sattler, S. (2010). Soziale unterstützungsnetzwerke. *Handbuch Netzwerkforschung*, s. 689-699. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92575-2_61
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, s. 565. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Eker, D., Arkar, H., & Yıldız, H. (2001). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, s. 17-25.
- Elsaied, M. (2019). Destekleyici liderlik, proaktif kişilik ve çalışan ses davranışı: Psikolojik güvenliğin aracılık rolü. *Amerikan İşletme Dergisi*, s. 2-18.
- Erdal, Ö. (2007). Eklem hastalıkları ve yaşam biçimi arasındaki ilişkiler: anadolu neolitik toplumlarından örnekler. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, s. 77-93.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmede davranış*. İstanbul: Evrim Ofset Matbaacılık.

- Eren Gümüştekin, G., & Öztemiz, A. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi . *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 271-288.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergül , H. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 67-79.
- Ezeh, O., & Ezeh, C. (2016). Prevalence of premenstrual syndrome and coping strategies among school girls. *African Journal for the Psychological Study of Social Issues*, s. 106-113.
- Ferecov, R. (2003). İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlendirme yöntemleri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 1-20.
- Fındıkçı, İ. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi* (3. Baskı b.). Bursa: Alfa Yayınları.
- Gallagher, J., Beckman, P., & Cross, A. (1983). Families of handicapped children: sources of stress and its amelioration. *Exceptional Children*, s. 10-19. <https://doi.org/10.1177/001440298305000102>
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena. *Journal Of Occupational Health Psychology*, s. 75-86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Gözüm, P., & Karaçor, S. (2017). Mobbing algısı ile motivasyon ilişkisi: kamu ve özel kurum çalışanları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 497-515. <https://doi.org/10.20875/makusobed.315828>
- Güriş, S., & Astar, M. (2014). *Bilimsel araştırmalarda spss ile istatistik*. Ankara: Der Yayınları.
- Haber, M., Cohen, J., Lucas, T., & Baltes, B. (2007). Kendi kendine bildirilen alınan ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişki: bir meta-analitik inceleme. *Amerikan Toplum Psikolojisi Dergisi*, s. 133-144.
- Hayes, A. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. 2. Baskı: New York: The Guilford Press.
- Heitzman, C., & Kaplan, R. (1988). Assessment of methods for measuring social support. *Health Psychology*, s. 75-109. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.7.1.75>
- Helvacı, M. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, s. 155-169.
- Hemp, M. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, s. 49-58.
- Hwang, J., & Jung, H. (2021). The effects of work characteristics related to work–life imbalance on presenteeism among female workers in the health and social work sectors: mediation analysis of psychological and physical health problems. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, s. 6218. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126218>
- Johansen, V., Arronson, G., & Marklund, S. (2021). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open*, s. 410.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal Of Organizational Behavior*, s. 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karabey, C. N. (2009). *Girişimcilikte fırsat tanımlamayı etkileyen bireysel faktörler: beşerî ve sosyal sermaye perspektifi* (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkez’inden edinilmiştir. (Tez No.241678).
- Karakaya, A., & Ay, F. (2007, Mayıs). Çalışanların motivasyonunu etkileyen faktörler:sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 55-67.

- Karamustafalıoğlu, O., & Yumrukçal, H. (2011). Depresyon ve anksiyete bozuklukları. *Şişli Etfal Hastanesi Tıp Bülteni*, s. 65-74.
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, s. 242-261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Karanika-Murray, M., & Cooper, C. (2018). *Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon*. s. 1-34. New York: Routledge.
- Kasap, M. (2020). Örgütsel desteğin işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkileri: Bursa örneğinde bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 223-232. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.798441>
- Keser, A. (2015). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Keskin, U. (2024). Performans değerlendirme hatalarının adler ekolü açısından incelenmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, s. 18-35. <https://doi.org/10.18020/kesit.1186>
- Kızıldaş, E. (2017). *Kültürel değerlere göre karanlık lider algısının çalışan iş performansı etkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 471078)
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 219313)
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *J Occup Environ Med*, s. 14-20. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 537942)
- Lın, N., Simeone, R., Ensel, W., & Kuo, W. (1979). Social support, stressful life events, and illness: a model and an empirical test . *Journal of Health and Social Behavior*, s. 108-119. <https://doi.org/10.2307/2136433>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: a review and research directions. *Human Resource Management Review*, s. 43-58. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.02.010>
- Lu, L., Cooper, C., & Yen Lin, H. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support. *Career Development International*, s. 440-456. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0031>
- Naktiyok, A. (2007). Yenilik yönelimi ve örgütsel faktörler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, s. 211-230.
- Oh, J., Lee, S., Sim, J., Kim, S., Cho, A., Yun, B., & Yoon, J. (2021). Association between self-perceived social support in the workplace and the presence of depressive/anxiety symptoms. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, s. 10330. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910330>
- Özdevecioğlu, M., & Kanıgur, S. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılarının performansları üzerindeki etkileri. *KMU İİBF Dergisi*, s. 53-82.
- Özge Sağbaşı, N., & Özkan, C. (2019). 360 derece performans değerlendirme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, s. 1-18.

- Öztürk, H. (2022). Güvenli Bir Gelecek için Profesyonel Liderlik ve Yenilikçi Kurum Kültürü. Paradigma, *İktisadi ve İdari Araştırmalar Dergisi*, s. 61-69.
- Pierce, G., Sarason, B., & Sarason, I. (1990). Traditional views of social support and their impact on assessment. *Journal of Social and Personal Relationships*, s. 495-506. <https://doi.org/10.1177/0265407590074006>
- Pınarbaşı, F., & Erdoğan, N. (2017). Zihin haritası yöntemi ile kariyerin anlamlandırılması: işletme öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, s. 11-37. <https://doi.org/10.25203/idd.319863>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal Of Applied Psychology*, s. 698. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, s. 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Schaufeli, W., Taris, T., & Rhenen, W. (2008). Feli et al. workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology-an International Review-Psychologie AppliqueeRevue Internationale*, s. 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schultz, A., & Edington, D. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, s. 547-579. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9096-x>
- Sigler, T., & Pearson, C. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal Of Quality Management*, s. 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Spalkova, D., Spacek, D., & Nemec, J. (2015). Performance management and performance appraisal: czech self-governments. *NISPAcee Journal of Public Administration and Policy*, s. 69-88. <https://doi.org/10.1515/nispa-2015-0009>
- Şenol, V., Soyuer, F., Akça, R., & Argün, M. (2012). Adolesanlarda uyku kalitesi ve etkileyen faktörler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, s. 93-104.
- Şimşek, M. (2005). *İşletme bilimlerine giriş*. Konya: (yky).
- Şimşek, M., & Nursoy, M. (2002). *Toplam kalite yönetiminde performans ölçümü*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Tan, Ö. (2009). *Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 254105)
- Taylor, S., Welton, K., & McGregor, C. (2004). The influence of culture on the experience of social support. *Social Psychology Quarterly*, s. 142-155.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve algıladıkları sosyal destek arasındaki ilişki. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 3(29), 1-11.
- Thoits, P. (1986). Social support as coping assistance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, s. 416-423. <https://doi.org/10.1037/0022-006X.54.4.416>

- Tınaz, P. (2006). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 11-22.
- Tok, Y., Altuntaş, S., & Korkmaz, A. (2022). İşte var olamama ve hemşirelik hizmetlerine etkisi. *International Journal of Social Science Research*, s. 1-9.
- Topkaya, N. (2014). Psikolojik yardım alma niyetini yordamada demografik, bireysel ve çevresel faktörler. *Türk Psikoloji Dergisi*, s. 1-11.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, s. 87-108.
- Turhan, U. (2009). Performance perception of turkish air traffic controllers. *International Journal of Civil Aviation*, s. 74-89.
- Uchino, B. (2006). Social support and health: a review of physiological processes potentially underlying links to disease outcomes. *Journal of Behavioral Medicine*, s. 377-387. <https://doi.org/10.1007/s10865-006-9056-5>
- Wann-Yih, W. (2011). The impacts of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance in hotel industr. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting*, s. 12-16.
- Yalçın, İ. (2015). İyi oluş ve sosyal destek arasındaki ilişkiler: türkiye’de yapılmış çalışmaların meta analizi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, s. 21-32.
- Yetkin, S., & Aydın, H. (2014). Bir semptom ve bir hastalık olarak uykusuzluk. *Türk Uyku Tıbbi Dergisi*, s. 1-8. <https://doi.org/10.4274/jtsm.01>
- Yıldırım, D., Akman, Ö., & Dokumacı, D. (2023). Perceived social support and psychological well-being in patients with chronic diseases. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, s. 52-60. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.1202679>
- Yıldırım, M., & Arslan, G. (2024). Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin ölçüm değişmezliği: cinsiyet grupları açısından karşılaştırmalı bir inceleme. *Sosyal, Ekonomik ve Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 44-59. <https://doi.org/10.17753/sosekev.1464331>
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 14-28.
- Zimet, G., W, N., Zimet, S., & Farley, G. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal Of Personality Assessment*, s. 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

EKLER

Ek 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 29.03.2024-196768



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
29.03.2024

Karar Sayısı
70

Oturum Sayısı
04

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü 'nün 15.03.2024 tarihli ve E-83542712-050.99-194292 sayılı yazısı gereği, İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 222200802 numaralı öğrencisi Fatih Hüseyin PEKMEZCİ'nin, "Presenteeism'in İş Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 29.03.2024 13:33

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN



Tel: :

Faks:

E-Posta: :

Elektronik ağı:

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2: Sağlık Müdürlüğü İzni



T.C.
BAYBURT VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : E-97634879-799-244292752
Konu : Doç. Dr. Ahmet İLHAN (Araştırma İzni
Hk.)

22.05.2024

BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

15/05/2024 tarihinde toplanan Müdürlüğümüz Bilimsel Araştırma ve Değerlendirme komisyonunca; Müdürlüğümüze bağlı Bayburt Devlet Hastanesi'nde Doç.Dr. Ahmet İLHAN sorumluluğunda ve Bayburt Üniversitesi Yüksek Lisans Öğrencisi Fatih Hüseyin PEKMEZCİ'nin yardımcı araştırmacılığında "Presenteeism'in Performansı Üzerine Etkisinde Algılanan Sosyal Desteğin Aracılık Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uygulama" konulu bilimsel araştırma projesinin yapılması talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. İlker HANCI
İl Sağlık Müdürü

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge doğrulama kodu: 2543BB07-17A7-4DB0-BBFA-DA2A2A89E02A

Belge doğrulama adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

Şeyh Hayran Mahallesi Danışmanlar Caddesi No:40/A 69000
Telefon No: 04582112831 Faks No : 04582117616
e-Posta: bayburt@saglik.gov.tr İnternet Adresi: <https://bayburtism.saglik.gov.tr/>
Kep Adresi: bayburt@ilsglikmudurlugu@hs01.kep.tr

Bilgi için: Kübra AYDIN
Sürekli İşçi
Telefon No: 04582112831



Ek 3: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bayburt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda yapmakta olduğum **YÜKSEK LİSANS** tezimin araştırması için, veri toplamak amacıyla oluşturulan bu ankete vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Elde edilecek bulgular, genel toplam içinde değerlendirileceğinden ve bilimsel amaçlı kullanılacağından isminiz kesinlikle istenmemektedir. Bu nedenle isminizi ya da kimliğinizi açığa çıkaracak herhangi bir işaretlemeyi yapmayınız.

Bu anketten alınacak sonuçların doğru ve güvenilir olması, çalışma için çok **BÜYÜK ÖNEM** taşımaktadır. Bu sebeple **TÜM SORULARI DOĞRU İFADELERLE** cevaplamanızı rica ediyorum.

Zaman ayırıp araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ahmet İLHAN

Yüksek Lisans Öğrencisi: Fatih Hüseyin PEKMEZCİ

E-mail: fatih.huseyin.pekmezci@bayburt.edu.tr

Cep NO

1)Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

2)Yaşınız?

18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 40+ ()

3)Eğitim Durumunuz?

Lise () Ön-lisans () Lisans () Lisansüstü ()

4)Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar ()

5)Kaç yıldır bu mesleği yapıyorsunuz?

1-4 () 5-8 () 9-12 () 13-16 () 16+ ()

6)Kaç yıldır bu hastanede çalışıyorsunuz?

1-4 () 5-8 () 9-12 () 13-16 () 16+ ()

7)Mesleğiniz nedir?

Yönetici () Doktor () Hemşire () Teknisyen () Diğer ()

Çalışma şekliniz nedir?

Nöbet usulü () Mesai usulü düzeni ()

PRESENTEEİSM (HASTALIĞA BAĞLI İŞTE VAR OLAMAMA) ÖLÇEĞİ

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
----------------------------	-----------------	---------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresle başa çıkmakta zorluk çektim.	1	2	3	4	5
2)Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	1	2	3	4	5
3)Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi bitiremeyeceğim hissine kapıldım.	1	2	3	4	5
4)Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki zor görevleri bitirebildim.	1	2	3	4	5
5)Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki hedeflerime ulaşmak için yoğunlaşabildim.	1	2	3	4	5
6)Sağlık sorunlarımdan dolayı, bütün görevlerimi yerine getirebilecek kadar kendimi enerjik hissettim.	1	2	3	4	5

İŞ PERFORMANSI ÖLÇEĞİ

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
----------------------------	-----------------	---------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)İş hedeflerine fazlasıyla ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
2)Sunduğum hizmet kalitesinde standartlara fazlasıyla ulaştığımdan eminim.	1	2	3	4	5
3)Bir sorun gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.	1	2	3	4	5
4)Yaptığım işte sürekli olarak kendimi geliştiririm.	1	2	3	4	5
5)Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5

ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ

1: Kesinlikle Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kararsızım	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum
----------------------------	-----------------	---------------	----------------	---------------------------

Lütfen bu açıklamayı dikkate alarak soruları cevaplandırınız.

MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1)Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya çalışır.	1	2	3	4	5
2)İhtiyacım olan duygusal yardım ve desteği ailemden (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) alırım.	1	2	3	4	5
3)Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	1	2	3	4	5
4)İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenebilirim.	1	2	3	4	5
5)Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	1	2	3	4	5
6)Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	1	2	3	4	5
7)Sorunlarımı ailemle (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) konuşabilirim.	1	2	3	4	5
8)Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	1	2	3	4	5
9)Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	1	2	3	4	5
10)Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.	1	2	3	4	5
11)Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	1	2	3	4	5
12)Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	1	2	3	4	5

Ek 4: İş Performansı Ölçeğine İlişkin İzin Talebi

İş Performansı Ölçeği

Gelen Kutusu x

20 Şub 2024 Sal 01:00

☆



Fatih Hüseyin Pekmezci
Sayın Güner ÇÖL, Bayburt Üniversitesi İİBF İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisiyim. Yaşadığım ilde devlet hastanesi .çalışanları üzerine bilimsel bir ç



GÜNER COL
Alıcı: ben

21 Şub 2024 Çar 14:37

★

😊

↩

⋮

merhaba fatih bey

İsteddiğiniz ölçek Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri (doğuş üniversitesi dergisi 2008)

isimli makalede mevcut. ters ifade yok. 5 li likert ölçeği kullanıldı.

atf yaparak kullanabilirsiniz, kolaylıklar dilerim.

Fatih Hüseyin Pekmezci, 20 Şub 2024 Sal, 01:00 tarihinde şunu yazdı:

Ek 5: Algılanan Sosyal Destek Ölçeğine İlişkin İzin Talebi

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

Gelen Kutusu x

15 Şub Per 01:18 (4 gün önce)

☆



Fatih Hüseyin Pekmezci
Sayın Haluk ARKAR, Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisiyim. Yaşadığım ilde devlet hastanesi ça



haluk arkar
Alıcı: ben

16 Şub Cum 10:03 (3 gün önce)

☆

😊

↩

⋮

Sayın Fatih Hüseyin Pekmezci,

Çokboyutlu Algılanan Sosyal Destek ölçeğini çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ve puanlamasını aşağıdaki kaynakta bulabilirsiniz. Başarılar dilerim.

Prof. Dr. Haluk Arkar

Eker, D., H. Arkar ve H. Yaldız, "Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeğinin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenirliği", Türk Psikiyatri Dergisi, 12, 17-25 (2001).

Kimden: "Fatih Hüseyin Pekmezci"

Kime: "haluk arkar"

Gönderilenler: 15 Şubat Perşembe 2024 1:18:48

Konu: Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

ÖZ GEÇMİŞ

Fatih Hüseyin PEKMEZCİ, [REDACTED]. İlköğrenimini ve Ortaöğrenimini Kıvanç Sarıcalı okulunda tamamladı. 2016 yılında başladığı lise öğrenimini ise Özel Ayvalık Uğur Temel Lisesi'nde tamamladı. 2017 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi İşletme bölümünü kazandı ve 2021 yılında mezun oldu. Lisans öğrenimi boyunca kariyer planlama, yönetim ve organizasyon, liderlik ve pazarlama alanlarına ilgi duymuş, bu alanlar çerçevesinde akademik bir birikim elde edinmiştir. Microsoft Office programlarını kullanmayı ayrıca SPSS ve Stata gibi istatistiksel analiz programlarının eğitimini alarak bu programları etkin bir şekilde kullanabilmektedir. Akademik alandaki hedefleri doğrultusunda kendini geliştirmeye ve araştırmalar yapmaya devam etmektedir.

