

PRESENTEEİSM'İN TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI¹

THE EFFECT OF PRESENTEEISM ON THE BURNOUT: A CASE STUDY

Şerife KARAGÖZ* Meral BEKTAŞ**

* Doktora Öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü
srfkrgz1992@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2542-1026>.

** Dr. Öğr. Üyesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri
ve Sekreterlik Bölümü, mbektas@mehmetakif.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-1616-8065>

ÖZ

Hasta iken işyerinde bulunma olarak adlandırılan presenteeism (işte var olamama), sağlık ve üretkenlik açısından birtakım sorunlar yaratarak, çalışanların genel sağlığını etkileyebilmekte ve kurumları önemli maliyet kayıpları ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Bireylerin günlük ve mesleki hayatlarının bir parçası haline gelen ve pek çok faktörden etkilenen presenteeism ve bunun beraberinde getirdiği tükenmişlik, bireylerin kişisel, sosyal ve örgütsel yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırma, devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerde presenteeism olgusunun tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini irdelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Antalya merkez(indeki) ilçelerdeki birkaç lokasyonda bulunan devlete bağlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerinde görev yapan 700 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Anket formu presenteeism ve tükenmişlik ölçekleri ile demografik sorulardan oluşmaktadır. Veriler kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde betimleyici istatistikler, Pearson korelasyon, basit doğrusal regresyon ve çoklu regresyon analizlerinden faydalanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, presenteeism'in tükenmişlik üzerinde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Tükenmişlik, Tükenmişlik Sendromu.

Jel Kodları: M19, M54

ABSTRACT

Presenteeism, which is called being in workplace, may affect the general health conditions of workers and may place the associations with significant cost items creating some problems in terms of health and productivity. Presenteeism, becoming a part of daily and occupational lives of individuals and affected by a lot of factors and burnout, that it has brought back affect the individuals personal, social and organizational lives negatively. This research was done to explicate the influences of burnout levels of presenteeism fact on teachers working at state high schools. It consists 700 teacher whom are working at state Anatolian High Schools, Vocational and Anatolian High School and different education associations taking place in a few locations in central districts of Antalya. Questionnaires were used as vehicle of collecting data in this research. The questionnaire consists of presenteeism and burnout scales and demographic questions. The data were collected by snowball sampling method. The collected data were analyzed using SPSS 22.0 and AMOS 21.0 programs. Descriptive statistics, pearson correlation, simple linear regression and multiple regression analysis were used in the analysis of the data. According to the research findings, it is concluded that presenteeism has an effect on burnout.

Keywords: Presenteeism, Exhaustion Burnout, Burnout Syndrome.

Jel Codes: M19, M54

¹ Bu çalışma, Dr. Öğr. Üyesi Meral Bektaş danışmanlığında Şerife Karagöz'ün tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte teknolojide yaşanan hızlı değişim ve gelişim, örgütlerin performanslarını daha ileriye taşımaktadır. Başarıyı elde etmek ve bu başarıyı sürdürmek için verimliliğin sürekliliği gerekmektedir. İş yaşamında verimliliğe ket vuran iş hayatının en büyük sorunu diyebileceğimiz konulardan biri de presenteeismdir (işte var olamama). Presenteeism, çalışanın işte bulunmasına rağmen işine konsantre olamaması, kendini yorgun ve tükenmiş hissetmesi, çalışma konusunda istekli olmaması, kişisel ya da örgütsel sorunlardan dolayı gerekli performansı gösterememesi, işini tam olarak yerine getirememesi durumunu ifade etmektedir. Çalışanın işe kendini verememesi, kendini yorgun ve hasta hissettiği halde çalışma saati boyunca işi bırakmaması verimlilikte azalmalara, bu durum beraberinde tükenmişliğe sebep olmaktadır. Tükenmişlik, çalışma hayatına olumsuz yansımaları ile hem çalışana hem de örgütü istenmeyen noktalara taşıyabilen etkiler ortaya koyan bir olgudur. Bu sendromu günümüzde yaygın olarak yaşadığı şekli ile; *“başarısızlık, enerjinin ve gücün azalması, yıpranma veya tatmin edilmemiş istekler sebebiyle çalışana ait iç kaynaklarda görülen tükenme durumu”* olarak tanımlamak mümkündür (Ardıç ve Polatçı, 2008: 69).

Günümüz eğitim kurumlarında özellikle özel kurumlarda öğretmenlerden fazla performans beklenmektedir. Verebileceğinden fazla ders saatleri programlanmaktadır. Öğretmenlerin yaşadıkları presenteeismde tükenmişlik sendromu bir köprü görevi üstlenmektedir. Tükenmişlikten dolayı kendini işe veremeyen öğretmenler zamanla çalıştığı örgüte karşı sinik bakış açısı geliştirebilir ya da tükenmişlikle birlikte çalıştığı kurumda kendilerini işe veremeyebilirler. Leineweber vd., (2011), kariyer değişikliğinin zor olduğu öğretmenlik gibi mesleklerde presenteeismın daha yüksek seviyede olduğunu belirtmişlerdir.

Literatürde yapılmış olan bazı çalışmalar incelendiğinde, presenteeism ve tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğu, presentee-

eismın uzun vadede tükenmişliğe sebep olduğu ve buna bağlı olarak çalışanda verimlilik kaybı yaşatarak işletmenin maliyetini arttırdığı gözlemlenmiştir (Yıldız ve Yıldız, 2013: 823). Literatür taraması kapsamında, presenteeismın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine olan etkisinde araştırmanın özellikle; devlete bağlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiş olması çalışmayı önemli kılmaktadır. Bu araştırmanın temel amacı, devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerde yaşanan presenteeism olgusunun, tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini irdelemektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Presenteeism

Kökeni *presence* (hazır bulunma, var olma, orada bulunma) kelimesinden türetilen, İngilizce’de presenteeism olarak ifade edilen bu kavram; dilimizde işte, örgütte var olamama, kendini işe verememe kavramlarıyla ifade edilmektedir (Dewa vd., 2007: 350). Presenteeism açıkça; “hasta çalışandan” bahsetmektedir (D’Abate ve Eddy, 2007: 362). Örgütsel yönetim konusunda önemli bir isim olan Cary Cooper 1996 yılında “presenteeism” kavramını net olarak tanımlamıştır. Cooper’a göre, (1996: 15) presenteeism; *“çalışanın iş yerinde var olmasına rağmen hastalığa ya da kendisini çalışamayacak halde hissetmesine rağmen uzun saatler çalışmasıdır”*. Presenteeism, toplu çalışana olan kurumlarda maddi açıdan büyük kayıplara yol açmakta ve bu rahatsızlık uzun süreli sorun olarak görülebilmektedir (Oruç, 2015: 4). Çalışanlar ruhsal ve bedensel sağlıkları iyi olmadığı halde çalışmaya devam etmektedirler. Bu durum aslında çalışma hayatında yeterince var olamamaya ve presenteeisme bağlı olarak ise sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

Çalışanların sağlık problemlerine rağmen işbaşında oldukları fakat verimliliklerinin düşük olduğu gözlenmektedir. Presenteeism

bireysel, örgütsel ve fiziksel sebeplere bağlı olarak meydana gelebilmektedir. Yapılan araştırma sonuçlarında presenteeism çalışanlarda diyabet, depresyon, eklem rahatsızlıkları, astım, migren, solunum yolu enfeksiyonları, baş ağrısı gibi rahatsızlıklara neden olabilmektedir (Willingham, 2008: 11). Sonuç itibarıyla presenteeism; çalışanı, örgütü ve toplumu ilgilendiren önemli derecede bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Çiftçi, 2010: 153).

Presenteeism'nin nedenlerinden birisi, örgütün küçülme stratejisi izlemeye başlamasıdır. Çünkü; çalışan işten çıkarılma korkusu yaşayarak kendisini baskı altında hissedecektir. Çalışan işini kaybetme korkusuyla hasta olmasına rağmen işine gitmesi gerektiğini düşünmektedir. Presenteeism, işe bağlı unsurlardan kaynaklanabileceği gibi kişisel unsurlardan da kaynaklanabilmektedir. İşe bağlı olan unsurlara bakıldığında; çalışanın sıkı denetim altında olması, iş güvencesizliği, zaman baskısı ve mesai saatlerinin uzun olması gibi faktörler sıralanabilir. Kişisel faktörlere bakıldığında ise; çalışanın aile hayatı, içinde bulunduğu psikolojik durum gibi faktörler yer almaktadır. Bunların yanı sıra, çalışanlara işe gitmeleri konusunda katı politikalar uygulamaları hasta olsalar bile işe gitmelerine neden olmaktadır (Çoban ve Harman, 2012: 167-169). Presenteeism, işi tamamlama ve işe yoğunlaşmama olmak üzere iki faktör altında toplanmaktadır. Presenteeism ölçeğindeki pozitif maddeler "iş tamamlama" faktörü altında, negatif maddeler ise "işe yoğunlaşmama" faktörlerine aittir (Koopman vd., 2002: 14).

Literatür incelendiğinde presenteeism'nin bazı kavramlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Presenteeism; örgütsel sessizlik (Yıldırım ve Oruç, 2019; Köprülü, 2020), kişilik tipleri (Üzüm ve Şenol, 2019; Çiçek ve Aknar 2019), çalışmaya tutkunluk (Acaray, 2019), örgütsel bağlılık (Ağırbaş ve Yıldızhan, 2019), liderlik (Sarp vd., 2019), iş tatminsizliği (Atilla vd., 2019), işten ayrılma niyeti (Kendir vd., 2018), örgütsel adalet (Soyalın ve Kerse, 2020), yaşam doyumu (Demirbulat ve Bozok, 2015), performans (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019),

sosyal kaytarma (Öge ve Kurnaz, 2017), depresyon (Suzuki vd., 2015 ve Akdoğan vd., 2018), yönetici desteği (Yang vd., 2019), devamsızlık (Bierla vd., 2013), stres (Wan vd., 2014; Yılmaz ve Günay, 2020), örgütsel destek (Bakan vd., 2018), motivasyon (Ma vd., 2018), ödüllendirme (Seven Sarıkaya ve Tanriogen, 2019), iş tatmini (Yücel, 2019), rol belirsizliği (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019), örgütsel özdeşleşme (Çiftçi vd., 2018), çalışan performansı (Guluni ve Yumuk Günay, 2020), iş yerinde dışlanma (Kılıç, 2018) gibi birçok kavramla ilişkilendirilerek inceleme konusu yapılmıştır.

1.2. Tükenmişlik

Tükenmişlik ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Buna göre tükenmişlik; yıpranma, başarısız olma, güç ve enerjideki düşüş ya da tatmin edilmemiş istekler sebebiyle kişinin içsel kaynaklarını kapsamaktadır (Freudenberger, 1974: 159) Bu kavram hakkında, ilk tanımlamadan günümüze kadar birçok çalışma yapılmış ve tanım çeşitli yönleriyle geliştirilmiştir. Fakat tükenmişliğin en güncel ve üzerinde fikir birliğine varılan etkin tanımını Christina Maslach yapmıştır. Bununla birlikte adı verilen, MBI (Maslach Tükenmişlik Ölçeği) de Maslach tarafından ortaya konulmuş ve geliştirilmiştir. Maslach tükenmişliği "*işinin gereği olarak yoğun şekilde duygusal taleplerle karşı karşıya olan ve daima diğer insanlarla karşı karşıya gelerek çalışan kişilerde yaşanan; bedensel olarak kendini bitkin hissetme hali, sürekli yorgunluk, umutsuzluk ve çaresizlik gibi duyguların, çalıştığı işine, özel hayatına ve çevresindeki diğer insanlara, olumlu olmayan tutum ve davranışlarla yansıtılmasıyla gerçekleşen bir sendrom*" şeklinde tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Tükenmişliğe etki eden etmenler Maslach ve Leiter tarafından (1997), bireysel ve örgütsel olarak incelenmiştir. Bunun dışında, farklı araştırmacılar tükenmişliğe sebep olarak birçok etmen sıralamaktadır. Yaş, medeni durum, cinsiyet, çocuk sayısı, eğitim seviyesi şeklinde sıralanabilecek demografik unsurlar, içsel/dışsal kontrole

elverişlilik, kişiliğine ilişkin yapısı, duygu kontrolü, empatik davranabilme, beklenti seviyesi, kişisel ihtiyaçları, kişiye özel hayatındaki stres durumu, işkolikliği, mesleğinin nitelikleri, müşteri sayısı bakımından yoğunluk, mesleki iletişimi, mesaiye geçirdiği saatler, iş yükünün ağırlığı ve güvenlik unsurları, iş için hissettiği aidiyet durumu, eksik veya fazla kontrolü, mesai paylaştığı arkadaşlar ve yöneticileri ile diyalogu, yeterli olmayan ücretlendirme personel sayısı ve araç durumu, kurumsal politikalar ve planlar, örgütsel ortam, adalet, ilerleme kısıtlılığı, kararlarda pasif kalma, eğitim, özerklik bulunmaması, ödüllendirmede eksiklik, işyerinde fizik koşulların yetersizliği, teknolojiye yeniliklere ulaşamamak, rol dağıtımında belirsizlik ve çatışma yaşanması, cinsel taciz ve mobbing, mesai zamanı, çalışma ortamında sosyal içerikli destek etmenleri, tükenmişliği önemli ölçüde etkileyen değişkenler kapsamındadır.

Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak üç alt başlık altında ele almaktadır. Duygusal tükenme, çalışanın yaptığı işe duygusal anlamda odaklanamamasıdır. Mesleki çalışma sonucu bireysel tükenmişliği yaşamakla gerçekleşen duygusal tükenme, çalışanları hizmet alıcılara yönelik duygusuzca ve onları umursamadan davranmaya yönelmektedir (Aslan vd., 2005: 1). Duyarsızlaşma, çalışanların birlikte çalıştığı insanlarla; soğukluk, katılık, negatifik ve ilgisizlik çerçevesinde ilişki sergilediği görülmektedir. Böyle bir durumun; idealist yaklaşımın bitmesi, uzaklaşma hissi ve müşterilerin birer objeymiş gibi görülmelerinden kaynaklanmaktadır (Sılığ, 2003: 21). Düşük kişisel başarı, çalışanın yaptığı işteki yeterliliğini ve başarmaya yönelik hislerini tanımlamaktadır. Çalışanın başka kişilerle ilgili negatif fikirleri, kendi kendine yönelik olumlu olmayan düşünceler üretmesine sebep olmaktadır. Çalışan sağlıklı olmayan düşünceleri ve doğru olmayan tutumlarıyla, kendini suçluymuş gibi hissetmektedir. Çevresindeki herkesle ilgili kendisinin sevilmediği duygusunu kapılmakta ve kendini başarısız hissetmektedir.

Bu çerçevede tükenmişlikteki son aşama olan, düşük bireysel başarı duygusu şekillenmektedir (Maslach ve Goldberg, 1998; Sürgevil, 2006: 34-138). Tükenmişlik yaşayan çalışanların, işten ayrılma niyetlerinde ve iş kazalarında artışlar meydana gelmektedir. Ayrıca çalışanlar depresyon, yorgunluk, halsizlik, uykusuzluk, özgüvende azalmalar, kaygı, çaresizlik gibi sorunlar yaşamaktadır (Izgar, 2012: 134-135).

Literatür incelendiğinde, tükenmişliğin bazı kavramlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Tükenmişlik, örgütsel bağlılık (Çalışkan ve Özkan, 2019), örgütsel sessizlik (Yılmaz, 2020), duygusal zeka (Aslan ve Özata, 2008), iş tatmini (Naktiyok ve Kaygın, 2012), stres (Pines ve Keinan, 2005), depresyon (Papastylianou vd., 2009), sanal kaytarma (Yıldırım, 2018), empati (Şahin vd., 2018), örgütsel destek (Alcover, 2018), memnuniyet (Cheng ve O-Yang 2018), öznel iyi olma (Beaumont vd., 2016), bilinçli farkındalık (Gracia-Gracia ve Oliván-Blázquez, 2017), umut (Gustafsson vd., 2010), işten ayrılma niyeti (Bilici, 2017), özyeterlilik (Everss, 2002), mobbing (Filizöz vd., 2011), kişilik (Kokkinos, 2007) gibi birçok kavramla ilişkilendirilerek inceleme konusu yapılmıştır.

1.3. Presenteeism ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Tükenmişlik, hem çalışanı hem de işvereni etkileyen olumsuzlukları ve bu sorunların onarılmasını içeren bir konudur (Budak ve Surgevil, 2005: 26). Başlangıçta bireysel bir rahatsızlık gibi görülen tükenmişlik; zamanla çalışanı, ailesini, çevresini ve iş yaşamını da etkileyerek toplumsal bir sorun haline dönüşmektedir. Tükenmiş bir kişi sağlık problemlerine açık olup, buna bağlı olarak psikolojik ve psikosomatik hastalıklarla karşılaşabilmektedir. Bu durum sonucunda da presenteeism sorunu ortaya çıkabilmektedir (Çiftçi, 2010: 159). Çalışan üzerindeki stresin artmasında tükenmişliğin payı büyük olup, bu durum kişide kalıcı rahatsızlıklara yol açabilmektedir.

Presenteeism konusu üzerine deneysel çalışmalar yapılmamış olsa da presenteeism ve stresin tükenmişlik sendromuna neden

olabileceği düşünülmektedir (Baysal, 2012: 9). Bazı çalışmalarda, tükenmişlik ve stres gibi psikolojik problemlere bağlı olarak presenteeism'in yüksek seviyede görüldüğü oraya koyulmaktadır (Boles vd., 2004; Hemp 2004; Pelletier vd., 2004; Riedel vd., 2009; Van de Heuvel, 2010). Literatürde presenteeism ve tükenmişliği birlikte ele alan bazı çalışmalar mevcuttur. Demerouti vd., (2009), presenteeism ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ferreira ve Martinez (2012) kamuda ve özel sektörde görev yapan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda presenteeism'in tükenmişliğin yordayıcısı olduğunu tespit etmişlerdir. Yıldırım vd., (2014), banka çalışanları üzerinde yapmış olduğu araştırma bulgularında, tükenmişliğin presenteeism'den kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Zengin ve Kaygın (2016), Kars Sosyal Güvenlik Kurumu'nda 47 çalışan ile gerçekleştirmiş olduğu araştırmasında presenteeism ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmanın bir diğer sonucu ise; tükenmişliğin alt boyutlarından olan duyarsızlık ile presenteeism arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bakan vd., (2018), Adana ilinde üç farklı özel hastanede, 136 personel üzerinde yapmış olduğu araştırma sonucunda, presenteeism'in boyutlarından biri olan iş odaklı presenteeism ile tükenmişlik arasında bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Literatüre dayalı olarak elde edilen bulgular çerçevesinde araştırmaya ait aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H₁: Presenteeism'in tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.

H₂: İş tamamlamanın duygusal tükenme üzerinde etkisi vardır.

H₃: İş yoğunlaşmamanın duygusal tükenme üzerinde etkisi vardır.

H₄: İş tamamlamanın duyarsızlaşma üzerinde etkisi vardır.

H₅: İş yoğunlaşmamanın duyarsızlaşma üzerinde etkisi vardır.

H₆: İş tamamlamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisi vardır.

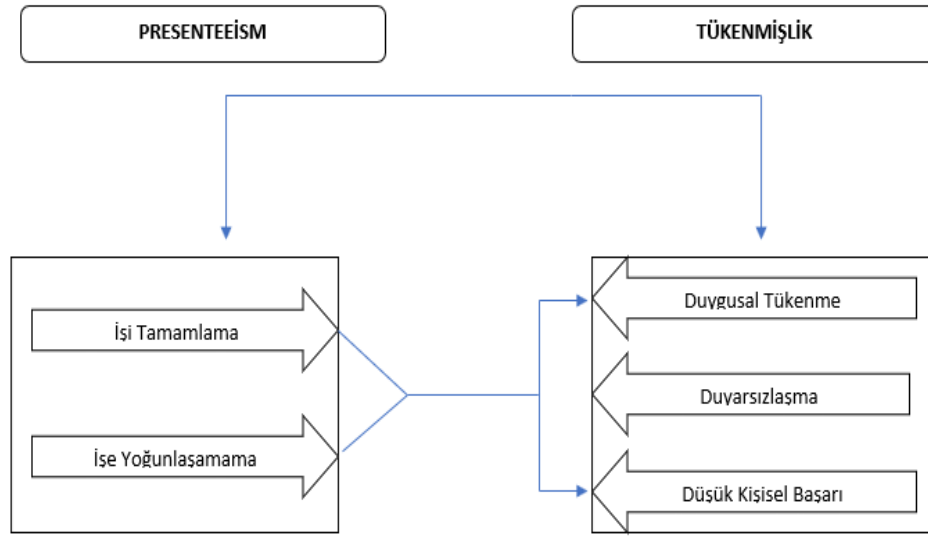
H₇: İş yoğunlaşmamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisi vardır.

2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu bölümde çalışmanın amacı ve modeli ile araştırmanın örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Eğitim girdi, süreç ve çıktısı itibariyle insandan ibarettir. İnsanın olduğu yerde sorunların kaçınılmaz olduğu olmadığı düşünülmektedir. Hemen hemen her çalışanın yaşadığı ya da yaşayabileceği böyle bir durumda, özellikle sağlıklı bir geleceği ancak sağlıklı çalışanların oluşturabileceği düşünülmektedir. Çalışanlar kimi zaman bazı sebeplerden dolayı (işini kaybetme korkusu, düşük maaş vs.) sağlık sorunlarını ihmal ederek işe gitmeye devam etmektedirler. Fakat çalışan işine devam ettiği sürece işteki performansını tam olarak gösterebilecek ve verimlilikte azalmalar meydana gelecektir. Presenteeism bunların yanında stres, depresyon, işe devamsızlık, iş tatminsizliği gibi sorunlara da yol açacaktır. Bu durum çalışanın psikolojik olarak zarar görmesine, stres yaşamasına sonuç olarak tükenmişlik yaşamasına sebep olacaktır. Tükenmişlik; gerek çalışan gerek kurum açısından yıpratıcı sonuçlar yaratan, bireysel ve sosyal işleyişi zedeleyen, çalışanın performansını, verimliliğini, işe bağlılığını etkilediği için önem arz etmektedir. Bu bakımdan presenteeism tükenmişliğin önemli bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla presenteeism ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin özellikle eğitim sektöründe çalışan öğretmenler üzerinde incelenmesinin önemli olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerin presenteeism olgusunun tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini irdelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2016-2017 Eğitim-Öğretim yılında Antalya merkezindeki ilçelerdeki devlete bağlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerinde görev yapan yaklaşık 2604 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise; Muratpaşa, Kepez, Konyaaltı, Döşemealtı ve Aksu ilçelerindeki devlete bağlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Araştırmanın güven seviyesi ve kabul edilebilir hata oranları dikkate alınarak %5 kabul edilebilir hata payı ile %95 güven aralığında 335 örnekleme ulaşılmış hedeflenmiştir.

Araştırmaya katılanların %53,9'unu kadın, %46,1'ini erkekler oluşturmaktadır. %76,7'si evli iken %41,0'inin yaş aralığının 42 ve üzeri olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların %85,1'inin eğitim düzeyi lisans, %62,8'i Anadolu liselerinde çalışmakta ve %20,5'inin branşının İngilizce olduğu sonucuna ulaşılmıştır. %67,7'si öğretmenlik yapma nedeninin ekonomik nedenlerden kaynaklandığını ifade etmişlerdir. Katılımcıların %45,4'ü öğretmenlik mesleğinin

kişilik özelliklerine çok uygun olduğunu düşünmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Verilerin toplanabilmesi için 2016-2017 yılı Bahar döneminde Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınmış olup, katılım için gönüllülük esas alınmıştır. Veriler kartopu örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Uygulama öncesi okulların yöneticileri aranmış, onların da uygun gördüğü zamanda okullara gidilerek anketler öğretmenlere uygulanmıştır. Anketler tüm öğretmenlerin okulda olduğu mesai saatleri içerisinde doldurtulmuştur. Veri toplama işlemleri Mayıs-Haziran (2017) aylarında yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekleri önce ilgili açıklamaları dikkatle okumaları istenmiş ve araştırmanın öneminden bahsedilmiştir. Bu çalışma sürecinde anketler puanlanmadan önce gözden geçirilmiş; eksik işaretleme yapan 18 katılımcının formları araştırma dışı bırakılmış; toplam 700 adet eksiksiz olduğu tespit edilen anket formu analizlere dâhil edilmiştir.

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) bulgularına aşağıda yer verilmiştir (χ^2/df) (Normlu Ki-Kare Değeri/Serbestlik Derecesi), 5'in altında, RMSEA (Yaklaşık hataların ortalama karekökü), değerinin ise 0,08'in altında olması CFI (karşılaştırmalı uyum indeksi), GFI (Uyum iyiliği indeksi) ve NFI (Normlaştırılmış uyum iyiliği indeksi) değerlerinin 0,90 ve üstünde olması kabul edilebilir uyum anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2019: 34).

2.4. Ölçüm Araçları

Araştırma kapsamında toplam yirmi sekiz maddeden oluşan iki farklı ölçek kullanılmıştır. Ayrıca demografik özelliklerin tespitine yönelik sekiz soru (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalıştığı lise türü, kişilik özelliklerine uygunluk, branş ve öğretmenlik yapma nedeni) katılımcılara yöneltilmiştir. Ölçeklere ilişkin tanıtıcı bilgilere aşağıda yer verilmiştir.

2.5. Presenteeism Ölçeği

Araştırmada Koopman vd., (2002)'nin geliştirmiş olduğu "Stanford Presenteeism Ölçeği" (SPS 6) kullanılmıştır. Baysal (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, altı ifadeden oluşmakta olup iki boyut altında toplanmıştır. Üç ifade ters puanlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak, "Eğer hastalanırsam, iş stre-siyle başa çıkmakta zorlanırım", gösterilebilir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. $\chi^2/sd=4,253$, RMSEA=0,068, CFI=0,99, GFI=0,99 ve NFI=0,99 şeklindedir. Bu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz, 2019: 34).

2.6. Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan tükenmişlik ölçeği Maslach ve Jackson (1981), tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır. Ölçek yirmi iki ifadeden oluşmakta olup üç boyut altında toplanmıştır. On üç ifade ters puanlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler örnek olarak "Dürüstçe söyleyebilirim ki, diğer kişilerden daha fazlasını hak ediyorum" gösteri-

lebilir. DFA sonucunda elde edilen uyum endeksleri $\chi^2/sd=3,219$, RMSEA=0,056, CFI=0,93, GFI=0,95 ve NFI=0,90 şeklindedir. Bu uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Gürbüz, 2019: 34).

Araştırmada, 5'li Likert ölçeği (1: Kesinlikle Katılmıyorum.....5: Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Araştırmanın tanımlayıcı istatistiklerini, normallik ve güvenilirlik değerlerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak amacıyla SPSS 22.0 programından faydalanılmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliği AMOS 21.0 programı (DFA) ile sınanmıştır. Araştırma çerçevesinde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans dağılımı analizinden, değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Presenteeism ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla, basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Presenteeism ve tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi amacıyla ise çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde presenteeism ve tükenmişlik ölçeklerinin güvenilirlikleri, tanımlayıcı istatistikleri incelenecek, ardından araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan hipotezlerin analizleri gerçekleştirilecektir.

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Burada, araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere ve güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler	\bar{X}	ss	DT	DY	DKB	İT	İY	P	T
DT	3,49	.97	(.84)						
DY	3,75	1,12	.436**	(.75)					
DKB	3,83	.74	.231**	.248**	(.72)				
İT	3,31	1,06	.233**	.201**	.174**	(.88)			
İY	2,86	.99	.327**	.220**	-.019	.275**	(.74)		
P	3,09	.83	.350**	.257**	.098**	.814**	.782**	(.77)	
T	3,69	.64	.796**	.612**	.742**	.285**	.242**	.327**	(.83)

**p<0,01, \bar{X} , ortalama, ss, standart sapma. (Parantez içindeki değerler değişkenlerin güvenilirlik katsayılarını göstermektedir). (DY: Duygusal Tükenme, DY: Duyarsızlaşma, DKB: Düşük Kişisel Başarı, İT: İşi Tamamlama, İY: İşe Yoğunlaşmama, P: Presenteeism, T: Tükenmişlik).

Ölçeklerin genel ortalamalarına bakıldığında, duygusal tükenme (3,49±0,97) duyarsızlaşma (3,75±1,12), düşük kişisel başarı (3,83±0,74), işi tamamlama (3,31±1,06) puan ortalamaları orta düzeyin üzerinde sayılabilecek seviyededir. İşe yoğunlaşmamamanın (2,86±0,99) orta düzeyin altında olduğu, presenteeism (3,09±0,83) ve tükenmişlik (3,69±0,64) ölçeklerinin ortalamalarının orta düzeyin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Parametrik testler veriler normal dağılım gösterdiği zaman kullanılmaktadır (Durmuş vd., 2013: 65). Tabachnick ve Fidell (2014) göre, örneklem büyüklüğünün 200'ü geçtiği durumlarda çarpıklık ve basıklık değerleri + 1,5 ve -1,5 arasında ise, normal dağılım gösterdiği

ifade edilmektedir. Bu bağlamda ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre ölçeklerin çarpıklık katsayıları 0,185 ile -0,638, basıklık katsayıları ise 5,45 ile -0,539 değerleri arasında olduğu saptanmıştır. Bu çerçevede verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır. Soru formunda yer alan ifadelerin güvenilirlikleri incelenmiştir. Araştırmacıların bir kısmı Cronbach Alfa katsayısı değerinin 0,70'den büyük olması gerektiğini savunmaktadır (Büyüköztürk, 2004: 183). Sosyal bilimler alanında bir kısım araştırmacı ise, Cronbach Alpha değerinin 0,60'dan büyük olması durumunda ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedirler (Kalaycı, 2010). Soru formunda yer alan presenteeism ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,77, tükenmişlik ölçeği 0,93, duygusal tükenme 0,84, duyarsızlaşma

0,75, düşük kişisel başarı 0,72, işi tamamlama 0,88, işe yoğunlaşmama ise 0,74 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgulara göre Cronbach Alpha katsayılarının belirtilmiş olan değerlerin üstünde olması ölçeklerin güvenilir olduğunun göstergesidir.

3.2. Hipotez Testleri

Araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilen hipotezlerin testi için regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi, iki ya da daha fazla değişkenin birinin bağımlı diğerlerinin bağımsız değişken olması olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2004: 91).

Regresyon analizine başlamadan önce analizin varsayımları gerçekleştirilmiştir. İlk olarak Durbin Watson (D-W) katsayısı ile otokorelasyonun olup olmadığı test edilmiştir. Bu değer 1,5-2,5 arasında olması otokorelasyonun var olup olmadığının gös-

tergesidir (Kalaycı, 2010) Araştırmada Durbin Watson katsayılarının 1,768 ile 1,938 arasında değerler aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgu regresyon analizinin birinci varsayımının gerçekleştirildiğinin göstergesidir. Varsayımlardan bir diğeri olan Tolerans (açıklanamayan varyans oranı) ve VIF (varyans büyütme faktörü) katsayıları incelenmiştir. Tolerans değerinin 0,20'den büyük, VIF değerinin ise 10'dan küçük olması kabul edilebilir orandır (Field, 2009: 293). Araştırmada VIF değeri 10'dan küçüktür. Bu bulgular ışığında çoklu bağlantı sorunu olmadığı tespit edilmiş ve analizlere devam edilmiştir.

3.3. Regresyon Analizleri

Bu kısımda öğretmenlerin yaşadıkları presenteeism'in tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi ve presenteeism alt boyutlarının tükenmişlik alt boyutları üzerindeki etkisi test edilmiştir.

Tablo 2: Presenteeism'in Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	t	P	D-W	VIF
Sabit	2,921	.097		30,234	.000**		
Tükenmişlik	.249	.030	.327	8,247	.000**	1,828	1,000

$$R = .327, R^2 = .107, F = 68,020, *P < 0,01$$

Presenteeism'in tükenmişlik üzerine etkisini sorgulamak amacıyla, basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 2'ye göre, presenteeism'in tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = 0,327$, $t = 8,247$, $p < 0,01$). Sonuç olarak, presenteeism'deki bir birimlik artış tükenmişlik üzerinde 0,249'luk bir artış sağla-

maktadır. Kısaca, öğretmenlerde presenteeism düzeyleri arttıkça buna bağlı olarak tükenmişlik düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. Dolayısıyla presenteeism tükenmişliğinin %11'ini açıklamaktadır. Bu kapsamda oluşturulan H₁ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 3: Presenteeism Boyutlarının Duygusal Tükenme Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2,248	.142		15,776	.000**	1,768	
İşi Tamamlama	.134	.036	.149	3,709	.000**		1,093
İşe Yoğunlaşmama	.039	.039	.289	7,186	.000**		1,093

$$R = 0,362, \text{ Düzeltmiş } R^2 = 0,131, F = 44,211, p < 0,01$$

İşi tamamlama ve işe yoğunlaşmamanın duygusal tükenme üzerinde etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi, yordayıcı (bağımsız) değişkenler kullanılarak yordanan (bağımlı) değişken değerlerini tahmin etmeyi sağlayan bir matematiksel eşitlik oluşturmayı sağlar (Büyüköztürk, 2004: 98). Tablo 3'e göre, birinci olarak işi tamamlamanın duygusal tükenme üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,149$, $t = 3,709$, $p < 0,01$). Bu bulguya göre, işi tamamlamadaki bir birimlik artış duygusal tükenme üzerinde 0,134'lük bir artış sağlamaktadır. Kısaca öğretmenlerde işi tamamlama düzeyleri arttıkça buna paralel olarak duygusal tü-

kenme düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. İkinci olarak, işe yoğunlaşmamanın duygusal tükenme üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,289$, $t = 7,186$, $p < 0,01$). Bu bulgu işe yoğunlaşmamadaki bir birimlik artış duygusal tükenme üzerinde 0,039'lük bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Kısaca; öğretmenlerde işe yoğunlaşmama düzeyleri arttıkça, buna bağlı olarak duygusal tükenme düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. İş tamamlama ve işe yoğunlaşmama duygusal tükenmenin %13'ünü açıklamaktadır ($R = 0,362$, $R^2 = 0,131$, $F = 44,211$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın H_2 ve H_3 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 4: Presenteeism Boyutlarının Duyarsızlaşma Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	2,707	.164		16,508	.000**	1,860	
İşi Tamamlama	.149	.041	.142	3,626	.000**		1,084
İşe Yoğunlaşmama	.198	.044	.176	4,473	.000**		1,084

$R = 0,255$, Düzeltilmiş $R^2 = 0,065$, $F = 22,848$, $p < 0,01$

İşi tamamlama ve işe yoğunlaşmamanın duyarsızlaşma üzerinde etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 4'e göre, birinci olarak işi tamamlamanın duyarsızlaşma üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,142$, $t = 3,626$, $p < 0,01$). Bu bulguya göre, işi tamamlamadaki bir birimlik artış duyarsızlaşma üzerinde 0,149'lük bir artış sağlamaktadır. Kısaca öğretmenlerde işi tamamlama düzeyleri arttıkça duyarsızlaşma düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. İkinci olarak, işe yoğunlaşmamanın duyarsızlaşma üzerin-

de bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,176$, $t = 4,473$, $p < 0,01$). Bu bulgu işe yoğunlaşmamadaki bir birimlik artışın duyarsızlaşma üzerinde 0,198'lik bir artış sağladığını ortaya koymaktadır. Kısaca, öğretmenlerde işe yoğunlaşmama düzeyleri arttıkça duyarsızlaşma düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. İş tamamlama ve işe yoğunlaşmama duyarsızlaşmanın % 65'ini açıklamaktadır ($R = 0,255$, $R^2 = 0,065$, $F = 22,848$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar uyarınca çalışmanın H_4 ve H_5 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 5: Presenteeism Boyutlarının Düşük Kişisel Başarı Üzerindeki Etkisi

Değişkenler	B	Standart Hata	Beta	T	P	D-W	VIF
Sabit	3,549	.112		31,565	.000**	1,938	
İşi Tamamlama	.132	.029	.188	4,598	.000**		1,094
İşe Yoğunlaşamama	-.053	.031	-.071	-1,747	.081		1,094

$R = .181$, $Düzeltilmiş R^2 = .033$, $F = 10,660$, $p < .01$

İşi tamamlama ve işe yoğunlaşamamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisini sorgulamak amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 5'e göre, birinci olarak işi tamamlamanın düşük kişisel başarı üzerinde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,188$, $t = 4,598$, $p < 0,01$). Bu bulguya göre, işi tamamlamadaki bir birimlik artış düşük kişisel başarı üzerinde 0,132'lik bir artış sağlamaktadır. Kısaca öğretmenlerde

iş tamamlama düzeyleri arttıkça buna paralel olarak düşük kişisel başarı düzeyleri de belirtilen seviyede artmaktadır. İkinci olarak, işe yoğunlaşamamanın düşük kişisel başarı üzerinde bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($\beta = -0,071$, $t = -1,747$, $p < 0,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda çalışmanın H_6 hipotezi desteklenmiş fakat H_7 hipotez reddedilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, Tablo 6'da hipotez testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 6: Hipotez Testleri Sonuçları

Hipotezler	Kabul	Red
Ana Hipotezler		
H ₁ : Presenteeism'in tükenmişlik üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₂ : İşi tamamlamanın duygusal tükenme üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₃ : İşe yoğunlaşamamanın duygusal tükenme üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₄ : İşi tamamlamanın duyarsızlaşma üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₅ : İşe yoğunlaşamamanın duyarsızlaşma üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₆ : İşi tamamlamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisi vardır.	Kabul	
H ₇ : İşe yoğunlaşamamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisi vardır.		Red

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerde presenteeism olgusunun tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini incelemektir. Presenteeism, çalışanların kurumlarını temsil etmeleri bakımından önemli bir durumdur. Çalışanın işinin başında bulunmasına rağmen kendisine o işletmeye bağlı hissetmemesi bir süre sonra çalışanın sorumluluk almamasına neden olacak; bu durumda işletmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışanların fiziksel olarak iş yerindeki varlıkları tam olarak bir anlam ifade etmemektedir. Asıl önemli olan

mental olarak da orada bulunmamalarıdır. Bu nedenle presenteeism konusunda, kurumların ortaya koymuş oldukları tutum ve davranışlar, çalışanların bu konuya yaklaşımları hususunda belirleyici olmaktadır. Daha kapsamlı bir şekilde öğretmenlerin güncel sorunlarını da ele alarak düşünüldüğünde mesleklerinden memnun olmamaları, iş doyumsuzluğu yaşamaları, gelirlerinin düşük olması, öğretmenlerin sık sık değişen programlar, hasta olduklarını okula veya veliye bildirirken suçluluk hissetmeleri, negatif yönetici davranışlarının etkisinde kalmaları gibi sorunların presenteeism sorununu ve buna bağlı olarak tükenmişliğe

yakalanmalarına neden olabileceği düşünülmektedir. Bu durumdayken çalışmaya devam edilmesi çalışanın hata yapmasına, düşük performans göstermesine, verimlilik kaybına, uzun vadede tükenmişlik ve depresyona neden olabilmektedir.

Araştırma sonucunda, presenteeisme yönelik yapılan tanımlayıcı istatistik bulgularına göre işi tamamlama boyutunun puan ortalamasının yüksek değerde olduğu, işe yoğunlaşamamanın puan ortalamasının ise orta derecede olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişliğe yönelik yapılan tanımlayıcı istatistik bulgularına göre katılımcıların duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarının puan ortalamasının yüksek değerde olduğu, duygusal tükenmenin puan ortalamasının ise orta derecede bir değere sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerde presenteeism tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda presenteeism tükenmişlik üzerinde bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım vd., (2013) Demerouti vd., (2009), Ferreira ve Martinez (2012), Yıldırım vd. (2014), Zengin ve Kaygın (2016), araştırma sonuçlarında da presenteeism ve tükenmişlik arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bulgular bu çalışmayı destekler niteliktedir. İş tamamlama ve işe yoğunlaşamamanın duygusal tükenme üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Oluşturulan regresyon modeli sonucunda işi tamamlama ve işe yoğunlaşamama boyutlarının duygu-

sal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Fakat işi tamamlama boyutunun düşük kişisel başarı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilirken, işe yoğunlaşamamanın düşük kişisel başarı üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma belirli kısıtlardan oluşmaktadır. Kısıtlardan biri ilk olarak araştırmanın Antalya merkez(indeki) devlete bağlı Anadolu ve Mesleki Teknik ve Anadolu liselelerinde çalışan öğretmenlerden toplanmış olmasıdır. İkinci olarak, çalışma kesitsel olduğu için mevsimsel hastalıkların (grip, soğuk algınlığı, alerji gibi) Presenteeism üzerindeki etkisi kontrol edilememiştir.

Bu bağlamda bu sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin iş yükünü azaltılabilir, farklı zamanlarda okullarda öğretmenlere yönelik presenteeism ve tükenmişlik hakkında seminerler düzenlenebilir. Çalışma koşullarını iyileştirmek, yönetim olarak çalışanlara güven vermek presenteeism ve buna bağlı olarak tükenmişliğin yaşanmadığı bir çalışma ortamı için yararlı olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın literatür bölümünde yer alan bilgiler ışığında şimdiye kadar ele alınmamış meslek grupları üzerinde, farklı illerde, farklı sektörlerde, farklı değişkenler ile aracılık ve düzenleyicilik yöntemleri kullanılarak ve/veya nitel ve karma yöntem kullanılarak yeni çalışmaların yapılması ileride yapılacak olan çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. ACARAY, A. (2019). “Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü”, İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(2): 890-904.
2. AĞIRBAŞ, S. ve YILDIZHAN, Ç. (2019). “Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Business and Management Studies: An International Journal, 7(4): 1291-1310.
3. AKDOĞAN, A., KAYA HARMANCI, Y. ve BAYRAM, A. (2018). “Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olmama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü”, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7(2): 197-211.

4. ALCOVER, C. M., CHAMBEL, M. J., FERNÁNDEZ, J. J. ve RODRIGUEZ, F. (2018). "Perceived Organizational Support-Burnout-Satisfaction Relationship in Workers with disabilities: The moderation of family support", *Scandinavian Journal of Psychology*, (59): 451-461.
5. ARDIÇ, K. ve POLATÇI S. (2008). "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2): 69-96.
6. ASLAN, D. N., KİPER, E., KARAAĞAOĞLU, F., TOPAL, M., GÜDÜK ve CENGİZ, Ö. S. (2005). Türkiye'de Tabip Odalarına Kayıtlı Olan Bir Grup Hekimde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler, *Türkiye Tabip Odaları Birliği Yayınları*, Ankara.
7. ASLAN, Y. ve ÖZATA, Y. (2008). "Duygusal Zeka ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği", *Erçiyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (30): 77-97.
8. ATİLLA, G., YILDIRIM, G. ve BAYSAL, H. (2019). "İşte Var Olmama, İş Tatminsizliği ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği", *International Review of Economics and Management*, 7(2): 33-58.
9. BAKAN, İ., DOĞAN, İ. F., YILMAZ, Y. S. ve OĞUZ, M. (2018). "Sağlık Personellerinde Presenteeism Algısının Stres ve Performans Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması", *Jass Studies-the Journal of Aca-Demic Social Science Studies*, 66(2): 373-386.
10. BAYSAL, İ. (2012). Presenteeism (İşte Var olmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Adnan Menderes Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
11. BEAUMONT, E., DURKIN, M., HOLLINS MARTIN, C. J. ve CARSON, J. (2016). "Measuring Relationships between Self-Compassion, Compassion Fatigue, Burnout and Well-Being in Student Counsellors and Student Cognitive Behavioural Psychotherapists: A Quantitative Survey", *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(1): 15-23.
12. BIERLA, I., HUVER, B. ve RICHARD, S. (2013). "New Evidence on Absenteeism and Presenteeism", *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7): 1536-1550.
13. BİLİCİ, H. F. (2017). Tükenmişlik, İşe Bağlılık, İşten Ayrılma, Babacan Liderlik ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
14. BOLES, M., PELLETIER, B. ve LYNCH, W. (2004). "The Relationship between Health Risks and Work Productivity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(7): 737-745.
15. BUDAK, G. ve SÜRGEVİL, O. (2005). "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2): 95-108.
16. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004). Sosyal bilimler için Veri Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum, Pegem Yayınları, Ankara.
17. CHENG, J. C. ve O-YANG, Y. (2018). "Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support", *International Journal of Hospitality Management*, (72): 79-85.

18. COOPER, C. (1996). "Hot Under the Collar", *Times Higher Education Supplement*, (1216).
19. ÇALIŞKAN, A. ve ÖZKAN, H. (2019). "Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1): 180-194.
20. ÇİÇEK, B. ve AKNAR, A. (2019). "Kişilik Özelliklerinin Tükenmişlik ve Presenteizm Davranışları Üzerindeki Etkisi", *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3): 1234-1258.
21. ÇİÇEKLİOĞLU, H. ve TAŞLIYAN, M. (2019). "Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteizm (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 20(14): 22-53.
22. ÇİFTÇİ, B. (2010). "İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1): 153-174.
23. ÇİFTÇİ, D., MERİÇ, E. ve MERİÇ, A. (2018). "Presenteizm (İşte Var Olamama) ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(24): 303-320.
24. ÇOBAN, Ö. ve HARMAN, S. (2012). "Presenteizm: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23): 157-178.
25. D'ABATE, C. P. ve EDDY, E. R. (2007). "Engaging in Personal Business on-the-job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, 18(3): 361-383.
26. DEMEROUTI, E., LE BLANC, P. M., BAKKER, A. B., SCHAUFELI, W. B. ve HOX, J. (2009). "Present But Sick: A Three-Wave Study on Job Demands", *Presenteeism and Burnout*, 14(1): 50-68.
27. DEMİRBULAT, Ö. G. ve BOZOK, D. (2015). "Presenteeizm (İşte Var olmama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27): 7-13.
28. DEWA, C. S., MCDAID, D. ve ETTNER, S. L. (2007). "An International Perspective on Worker Mental Health Problems: Who Bears the Burden and How are Costs Addressed?", *Canadian Journal of Psychiatry*, 52(6): 346-356.
29. DURMUŞ, B., YURTKORU, S. E. ve ÇİNKO, M. (2013). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*, Beta Yayınları, İstanbul.
30. ERGİN, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması", 7. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları.
31. EVERS, W. J., BROUWERS, A. ve TOMIC, W. (2002). "Burnout and Self-Efficacy: A study on Teachers' Beliefs when implementing an Innovative Education System in the Netherlands", *British Journal of Educational Psychology*, 72, 227-243.
32. FERREIRA, A. I. ve MARTINEZ, L. F. (2012). "Presenteeism and Burnout Among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20): 4380-4390.
33. FIELD, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*, Sage Publications, London.
34. FİLİZÖZ, B. ve FERDA, A. A. (2011). "Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma", *E-Journal of New*

- World Sciences Academy, 6(2): 230-241.
35. FREUDENBERGER, H. J. (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
36. GÜLİNA, Y. ve YUMUK GÜNAY, G. (2020). "Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama", *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1): 91-106.
37. GRACIA-GRACIA, P. ve OLIVÁN-BLÁZQUEZ, B. (2017). "Burnout and Mindfulness Selfcompassion in Nurses of Intensive Care Units: Cross-Sectional Study", *Holistic Nursing Practice*, 31(4): 225-233.
38. GUSTAFSSON, H., HASSMÉN, P. ve PODLOG, L. (2010). "Exploring the Relationship between Hope and Burnout in Competitive Sport", *Journal of Sports Sciences*, 28(14): 1495- 1504.
39. GÜRBÜZ, S. (2019). Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi, Seçkin Yayıncılık, 1. Baskı. Ankara.
40. HEMP, P. (2004). "Presenteeism: At Work: But Out of it," *Harvard Business Review*, (82): 49-58.
41. IZGAR, H. (2012), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Dizgi Ofset. Konya.
42. KALAYCI, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
43. KENDİR, H., ARSLAN, E. ve ÖZÇELİK-BOZKURT, H. (2018). Devam bağlılığı, presenteeism ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1029-1046.
44. KILIÇ, B. (2018). İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
45. KOKKINOS, C. M. (2007). "Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers", *British Journal of Educational Psychology*, 77(1): 229-243.
46. KOOPMAN, C., PELLETIER, K. R., MURRAY, J. F., SHARDA, C. E., BERGER, M. L., TURPIN, R. S. ve HACKLEMAN, P. (2002). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Journal of Epidemiology and Community Health*, (44): 14-20.
47. GIBSON, P., HOLMES, D. M. ve BENDEL, T. (2002). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Joem*, 44(1): 14-20.
48. KÖPRÜLÜ, M. N. (2020). X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sessizlik ve Presenteeism İlişkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
49. LEINEWEBER, C., WESTERLUND, H., HAGBERG, J., SVEDBERG, P., LUOKKALA, M. ve ALEXANDERSON, K. (2011). "Sickness Presenteeism Among Swedish Police Officers", *Journal of Occupational Rehabilitation*, (21), 17-22.
50. MA, J., MELTZER, D. P., YANG, L. Q. ve LIU, C. (2018). "Motivation and Presenteeism: The Whys and Whats", s. 97-122, (Eds.), COOPER, C. ve LU, L. *Presenteeism at Work* Cambridge: Cambridge University Press.
51. MASLACH, C. ve GOLDBERG, J. (1998). "Prevention of burnout: New perspectives", *Applied & Preventive Psychology*, (7): 63-74.
52. MASLACH, C. ve JACKSON, S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, (2): 99-113.
53. MASLACH, C., SUSAN E. J. ve MICHAEL, L. (1997). "The Maslach Burnout Inventory Manual", *Research Gate*, 14: 199.

54. NAKTİYOK, A. ve KAYGIN, E. (2012). “Tükenmişlik ve İş Tatmini Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4 (1): 23-32.
55. ORUÇ, Ş. (2015). *Presenteeism ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
56. ÖGE, H. S. ve KURNAZ, G. (2017). “Presenteeism ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki. Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma”, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16): 115-129.
57. PAPASTYLIANOU, A., KAILA, M. ve POLYCHRONOPOULOS, M. (2009). “Teacher’s Burnout, Depression”, *Role Ambiguity and Conflict, Social Psychology of Education*, 12(3): 295-314.
58. PELLETIER, B., BOLES, M. ve LYNCH, W. (2004). “Change in Health Risks and Work Productivity Over Time”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (46): 746-754.
59. PINES, A. M. ve KEINAN, G. (2005). “Stress and Burnout: The Significant Difference”, *Personality and Individual Differences*, (39), 625-635.
60. RIEDEL, J. E., GROSSMEIER, J., HAGLUND-HOWIESON, L., BURAGLIO, C., ANDERSON, D. R. ve TERRY, P. E. (2009). “Use of a Normal Impairment Factor in Quantifying Avoidable Productivity Loss Because of Poor Health”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (51), 283-295.
61. SARKAYA, S. S. ve TANRIÖGEN, Z. M. (2019). “Eğitim Kurumlarında İşte Var Olmamanın (Presenteeism) Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü”, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(28): 234-254.
62. SARP, P. KUMRAL, T. ve BOZKURT, S. (2019). “Babacan Liderlik ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracılık Rolü”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41): 161-168.
63. SILİĞ, A. (2003). “Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
64. SOYALIN, M. ve KERSE, G. (2020). “Örgütsel Adaletin Hastayken İş Gelme (Presenteeism) Davranışına Etkisi: Hangi Adalet Türü Presenteeizmin Belirleyicisidir?”, *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 190-198.
65. SUZUKI, T., MIYAKI, K., SONG, Y., TSUTSUMI, A., KAWAKAMI, N., SHİMAZU, A. ve KURIOKA, S. (2015). “Relationship between Sickness Presenteeism (WHO-HPQ) with Depression and Sickness Absence due to Mental Disease in a Cohort of Japanese Workers”, *Journal of Affective Disorders*, (180): 14-20.
66. SÜRGEVİL, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
67. ŞAHİN, S. ÖZGEN, D. ÖZDEMİR, K. ve ÜNSAL, A. (2018). “Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Empati ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi”, *Konuralp Medical Journal*, 10 (3): 318-325.
68. TABACHNICK, B. G. ve FIDELL, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics*, Harlow. Essex: Pearson Education Limited.
69. UZUNBACAK, H. H. YILDIZ A. ve UZUN, S. (2019). “Toksik Liderliğin Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”, *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 211-219.
70. ÜZÜM, B. ve ŞENOL, L. (2019). “A-B Kişilik Tiplerinin Presenteeizme Etki-

- si: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma”, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 11(18): 979-1000.
71. VAN DE HEUVEL, S. G., GEUSKENS, G. A., HOOFTMAN, W. E., KOPPEL, L. L. J. ve VAN DEN BOSSCHE, S. N. J. (2010). “Productivity Loss at Work: Health-Related and Work-Related Factors”, *Journal of Occupational Rehabilitation*, (20): 331–339.
72. WAN, H. C., DOWNEY, L. A. ve STOUGH, C. (2014). “Understanding Non-Work Presenteeism: Relationships between Emotional Intelligence, Boredom, Procrastination and Job Stress”, *Personality and Individual Differences*, (65): 86-90.
73. WILLINGHAM, J. G. (2008). “Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity”, *Benefits & Compensation Digest*, 45 (12): 10-14.
74. YANG, T., LEI, R., JIN, X., LI, Y., SUN, Y. ve DENG, J. (2019). “Supervisor Support, Coworker Support and Presenteeism Among Healthcare Workers in China: The Mediating Role of Distributive Justice”, *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 16(5): 817.
75. YEŞİLTAŞ, D. M. ve AYZ, E. (2019). “İş Stresi ve Rol Belirsizliğinin Presenteeizm (İşte Var Olamama) Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi”, *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, (12): 741-771.
76. YILDIRIM, F. (2018). “Tükenmişlik Düzeyinin Sanal Kaytarma Davranışına Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü”, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(13): 302-313.
77. YILDIRIM, M. H. ve ORUÇ, Ş. (2019). “Presenteeism ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2): 758-774.
78. YILDIRIM, M. H., SAYGIN, M. ve UĞUZ, Ş. (2013). “Effects of Presenteeism Syndrome on Employees Burnout Levels”, *International Journal of Sciences and Humanity Studies*, 6(1): 1-10.
79. YILDIRIM, M.H., SAYGIN, M. ve UĞUZ, Ş. (2014). “Effects of Presenteeism Syndrome on Employees’ Burnout Levels”, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 6(1): 1-10.
80. YILDIZ, H. ve YILDIZ, B. (2013). “İş Yaşamında Presenteeism-Sözde Var Olma- Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi”, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Konya.
81. YILMAZ, F. (2020). “Örgütsel Sessizlik ve Tükenmişliğin Psikolojik Sözleşme İhlali Üzerindeki Etkilerine Yönelik Bir Araştırma”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21): 633-658.
82. YILMAZ, G., Y. ve GÜNAY, G. (2020). “Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, *Social Sciences Research Journal*, 9 (1): 91-106.
83. YÜCEL, E. (2019). “Presenteeism ve İş Tatmini Arasındaki İlişki-Turizm Sektöründe Bir Araştırma”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1): 226-238.
84. ZENGİN, Y. ve KAYGIN, E. (2016). “Tükenmişlik Sendromu ile Presenteeism (İşte Var Ol(Ama)ma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kars SGK Örneği”, *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, (1): 487-500.