



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

**Araştırma Makalesi \* Research Article**

**Presenteizm, Kişisel Başarı Güdüsü, Para Sevgisi, Ücretten Tatmin ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Ampirik Bir Çalışma**

**An Empirical Study on the Relationship Between Presenteeism, Individual Achievement Motive, Love of Money, Pay Satisfaction, and Job Satisfaction**

**İsmail BAKAN**

Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF Fakültesi, İşletme Bölümü  
ibakan63@hotmail.com

Orcid ID: 0000-0001-7533-4724

**Zümrüt Hatice ŞEKKELİ**

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkoğlu Meslek Yüksekokulu  
zhkipper@gmail.com

Orcid ID: 0000-0001-5090-4372

**Mehtap BAKAN**

Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı  
mehtap.kocdemir.63@gmail.com

Orcid ID: 0000-0002-2220-8000

**Öz:** Çalışmanın amacı; kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini, presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik algıların incelenmesidir. Bu amaçla ilgili literatür taranmış ve dört hipotez geliştirilmiştir. Daha sonra Kayseri, Gaziantep ve Adıyaman'da çeşitli sektörlerde çalışan kişilere anket (birincil veri toplama aracı) uygulanmıştır. Katılımcılar basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Toplanan verilere, SPSS programı aracılığıyla, sırasıyla faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerin test edilmesi sonucunda, kişisel başarı güdüsü, para sevgisi ve ücret memnuniyetinin presenteizmi anlamlı ve olumsuz, presenteizmin ise iş tatminini anlamlı ve olumsuz yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmış olup, araştırmanın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini, presenteizm, iş tatmini.

**Abstract:** The aim of the study is; to examine the perceptions of the relationship between individual achievement motive, love of money, pay satisfaction, presenteeism, and job satisfaction. For this purpose, literature was reviewed and four hypotheses were developed. Afterward, a questionnaire (the primary data collection tool), was applied to people working in various sectors in Kayseri, Gaziantep, and Adıyaman. Participants were determined by a simple random sampling method. Factor, reliability, correlation, and regression analysis were applied to the obtained data by the SPSS program. As a result of testing the research hypotheses, it was found that individual achievement, love of money and pay satisfaction affect presenteeism significantly and negatively, and presenteeism significantly and negatively affects job satisfaction, and all hypotheses of the research were accepted.

**Keywords:** Individual achievement motive, love of money, pay satisfaction, presenteeism, job satisfaction.

*Geliş Tarihi:*19.07.2022

*Kabul Tarihi:*25.08.2022

*Yayın Tarihi:*31.08.2022

*Atf:* Bakan, İ.; Şekkel, H.Z. & Bakan, M. (2022). Presenteizm, kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücretten tatmin ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik ampirik bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 723-739. Doi: 10.33437/ksusbd.1145300

## GİRİŞ

Verimlilik kaybı açısından yüksek maliyeti ve çalışanların sağlığı ve esenliği üzerindeki potansiyel olumsuz etkileri nedeniyle ağırlıklı olarak kurumlar ve bireyler için olumsuz bir durum olan presenteeism, dünya genelinde yöneticiler için büyüyen bir endişe kaynağıdır. Örgütte var ol(ama)ma olarak Türkçeye çevrilen presenteeism kavramı, çalışanın fiili olarak iş yerinde var olmasına rağmen çeşitli fiziksel ya da psikososyal nedenlerle aklının başka yerde olması, bunun da iş yerindeki verimliliğini negatif olarak etkilemesi olarak tanımlanmaktadır (Çelik, 2018:4). Bu fiziksel ve psikososyal nedenler; işin gerekleri (fazla mesai, iş güvencesizliği, rol çatışması, inisiyatif alamama vs.); iş ortamı (örgüt kültürüne uyum sağlayamama, ücret tatminsizliği, istenmeyen yönetim şekli, mesleki hastalıklar, iş tatminsizliği, mobbing, iş kazaları vs.); kişisel sebepler (işkolik olmak, stres altında çalışamamak, tükenmişlik sendromu yaşamak, kişisel başarısızlıklar vs.) ve çevresel faktörler (ekonomik koşullar, siyasi gelişmeler, iklim şartları, trafik sorunları vs.) olarak özetlenebilmektedir (Ertürk, Erdirençelebi ve Gökce, 2017:195).

Verimsizlik her çalışanın zaman zaman yaşadığı bir durumdur ancak presenteeizm kronik hale geldiğinde, hem çalışanlar hem de işletmeler için sarsıcı bir etki yaratabilmektedir. Çünkü çalışanlar sağlık sorunu yaşadıklarında ve işe gelmekten başka seçeneklerinin olmadığını hissettiklerinde, bu durum sadece işletme verimliliğini etkilememekte, aynı zamanda sorun fiziksel ise bulaştırma riski nedeniyle, psikososyal bir sorunsu motivasyon açısından diğer çalışanları da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Ancak presenteeizmin ortadan kaldırılması gereken bir sorun olduğu şeklindeki görüş de yanlıtıcı olmaktadır. Ortadan kaldırmaya çalışmak yerine, odaklanılması gereken konu; çalışan sağlığını, üretkenliğini ve refahını desteklemek için doğru yönetim yaklaşımını belirlemektir. Yöneticiler bu konuya yapıcı olarak yaklaşmalı ve çalışanların gerektiğinde presenteeizmin zihinsel ve fiziksel etkilerinden kaçınmalarına yardımcı olmalıdırlar.

Akademik yazın incelendiğinde, presenteeizm davranışının farklı değişkenlerle ilişkisinde, bu davranışın hem neden hem de sonuç olarak yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada da bu kavram kişisel başarı güdüsü, para sevgisi ve ücret tatmininin sonucu olarak iş tatmininin de nedeni olarak araştırılmıştır. Çünkü kişisel başarı güdüsünün yeterince yüksek olmaması, para sevgisinin yoğun yaşanması nedeniyle ücret tatmininin düşük olması ve ücret memnuniyetsizliği presenteeizm, absenteizm, işten ayrılma, düşük bağlılık, verimsiz davranışlar, hırsızlık ve etik olmayan davranışlar gibi birçok istenmeyen sonuçlar yaratmaktadır (Luna-Arocas ve Tang, 2004). Presenteeizm ise iş tatmini olumsuz olarak etkilemektedir (Gareyev, 2021).

## TEORİK ÇERÇEVE ve HİPOTEZ GELİŞTİRME

### Kişisel Başarı Güdüsü

Güdü (motivasyon), davranışı etkileyen, başlatan, yönlendiren ve sürdüren herhangi bir güç olarak tanımlanmakta ve hedefler, ihtiyaçlar, özelemler, etki, değerler ve ilgi alanları dahil olmak üzere çok sayıda nitelik ve tür içermektedir (Krou, Fong ve Hoff, 2021:429).

Başarı güdüsü ise, bireyin hedeflediği şeyi başarması için elinden gelen en iyi performansı sergilemesini ve bu performansın diğerlerinin performansından üstün olmasını sağlamak için çok daha fazla çaba harcamasını ifade etmektedir. Bireyin sahip olduğu kişilik özelliklerine bağlı niteliklere göre farklılık gösterse de bu güdüde belirli bir mükemmellik standardı ve yoğun rekabet duygusu yer almaktadır (Kaur, 2013:409). Hırslı, yorulmaz ve başarı odaklı olan bu bireyler yaşadığı zorlukları aşmak için her zaman bir çözüm bulma eğilimindedirler. Başarı beklentisi yüksek olan çalışanlar, kendilerini geliştirmek veya özsaygı yaratmak (içsel motivasyon) ya da başkalarından övgü, takdir, terfi vs. almak (dışsal motivasyon) istedikleri için bu davranışları sergilemektedirler (Damrongpanit, 2019:715).

Kişisel başarı güdüsü yüksek olan bireylerin özellikleri şunlardır (Werdhiastutie, Suhariadi ve Partiwi, 2020:749; Kaya ve Selçuk, 2007:176):

- Başarılarından gurur duyarlar.

- Bireysel gelişimlerine büyük önem verirler.
- Çok kolay tatmin olmadıkları için her zaman bir sonraki başarı hedefini planlarlar.
- Diğer çalışanlara kıyasla çok daha rekabetçidirler.
- Kendilerinin farkındadırlar ve gerçekçidirler.
- Kendilerini işlerine adanlar.
- Genellikle sorumluluk alma konusunda isteklidirler ve onlara çoğu çalışandan fazla bağlıdırlar.
- Oldukça iyi düşünme ve fiziksel yeteneklere sahip olma eğilimindedirler.
- Rutin iş yapmak onları tatmin etmez.
- Tamamlayabileceklerine inandıkları kadar zorlayıcı hedefler belirlemeyi tercih ederler.
- Yaptıkları işlere dair geri bildirim almak istemektedirler.
- Sonuçları kolay alınabilecek işlere daha yatkındırlar.
- Yeteneklerinin bilincindedirler ve yetenekleri ölçüsünde risk alırlar.
- Zorluklar karşısında kolayca pes etmezler.

Kişisel başarı güdüsü çalışanlar için oldukça önemlidir. Çünkü başarı güdüsünü yani içsel ya da dışsal motivasyonunu kaybeden bir çalışan ne fiziksel ne de psikolojik olarak işine odaklanamamakta, görevi için çaba harcamak istememekte, düşük verimlilik sergilemektedir. Bunda bir sonraki aşama ise ya absenteizm ya da presentizm aşamasıdır. Diğer bir ifade ile kişisel başarı güdüsünü kaybeden çalışanlar zamanla tükenmişlik yaşamakta, işe gelmemeye çalışmakta, gelseler dahi var olamama durumu yaşamaktadırlar. Sonuç olarak düşük motivasyon düzeyini, hem presentizm davranışının temel sebebi hem de sonucu olarak değerlendirmek mümkündür (Köse, 2019:6). Bu bağlamda araştırma hipotezi şöyle geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** *Çalışanların kişisel başarı güdüsünün, presentizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.*

## **Para Sevgisi**

Para kavramı, özünde ticaret yapmak için kullanılan, bir değiş tokuş aracı olan ve aynı zamanda da bir değer ölçüsü olarak ele alınan bir kavramdır (Tang, Luna-Arocas ve Sutarso, 2004b:7; Süer, Baklaci ve Kocaer, 2017:527). Para beslenme, barınma, güvenlik gibi ekonomik ihtiyaçları karşılayabilmek ve buna ek olarak saygınlık ve güç elde edebilmek, bağımsız olabilmek ve gelişim sağlayabilmek için de gerekli ve önemlidir (Özbek, 2010:26). Bu nedenle insanlar hayatlarının önemli bir bölümünü para kazanmak için çalışarak geçirmektedirler (Liu ve Tang, 2011).

Paranın şüphesiz yüksek bir çekiciliği bulunmakta ve herkesi direkt ya da dolaylı olarak etkilemektedir (Hoetoro, 2020:39). Ancak parayı asıl değerli kılan şey kişilerin paraya verdiği değerdir (Uzun, 2019:6). Kimileri için para bir hijyen faktörü, kimileri için kişinin diğerlerinden daha iyi performans göstermesini sağlayan bir güdü, kimileri için ise güç kaynağıdır (Luna-Arocas ve Tang, 2015:286). Bazıları ise paraya yiyecek, su ya da barınma gibi yaşamsal gereksinimlerini karşılamamanın ötesinde bir anlam yüklemekte ve olduğundan yüksek bir değer atfetmektedir (Özlü, 2020:10).

Bu durum Tang vd. (2004) tarafından "para sevgisi" olarak adlandırılmıştır.(Tan ve Waheed, 2011:78). Para sevgisi kişinin paraya yönelik değerlerinin, isteklerinin veya arzularının bir ölçüsü ve buna yönelik kişisel tutumu olarak tanımlanmaktadır (Tang, Luna-Arocas, Sutarso ve Tang, 2004). Diğer bir ifade ile para sevgisi, kişinin para elde etmek için hissettiği arzuların büyüklüğüdür (Özlü, 2020:10). Parayı hayatın gerekleri için bir araç olarak sevmekten farklı olarak, para sevgisi, biraz rahatsız edici patolojik eğilimlerden biridir (Thornton, 2016:14).

Parayı gereğinden fazla seven insanlar, parayı mutlaka karşılanması gereken bir ihtiyaç olarak görmekte ve para kazanmak için her yolun mubah olduğunu düşünmektedirler (Widiani, Putri, Sari ve

Wirajaya, 2019:40). Böyle bireylerin hayattaki en önemli amacı paraya sahiplik olduğu için de hiçbir zaman yeterli paraya sahip olduklarını düşünmemekte ve her zaman daha fazla paraya sahip olmak istemektedirler (Tan ve Waheed, 2011:79). Sürekli zengin olmak istedikleri için düşünceleri para tarafından kontrol edilen bu kişilerde zamanla etik konularda yozlaşma eğilimi artmaktadır (Sardžoska ve Tang, 2012:376).

Para sevgisi örgütsel davranış açısından da önemlidir. Aldığı ücretten tatmin olan çalışanların yüksek düzeyde motive olduğu ve örgütsel bağlılıklarının güçlü olduğu bilinmektedir. Ancak para sevgisi yaşayan çalışanlarda ücret tatmini çok zor sağlanmakta ve de kısa vadeli yaşanmaktadır. Bu nedenle sürekli daha fazla para kazanmak isteyen insanların motivasyonları daha kolay düşmekte, örgütsel bağlılıkları daha çabuk azalmakta, absenteizm ve presenteizm davranışları artmakta ya da etik olmayan durumlar yaşanmaktadır (Yayla, Özbek, Topal ve Cengiz, 2009:58). Bu bağlamda araştırma hipotezi şöyle geliştirilmiştir:

**H<sub>2</sub>: Çalışanların para sevgisinin, presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır**

## Ücret Tatmini

Ücret kavramı; fiziksel ya da zihinsel faaliyetlere harcanan emeğin karşılığında ödenen bedeldir. Ekonomistler bu kavramı “*çalışanların emekleri karşılığında elde ettikleri maddi ve manevi tüm kazanımları*” olarak ifade ederken; çalışanlar “*emekleri karşılığında bireyin kendinin ya da ailesinin günlük hayatını geçirmesi ve kısmen de geleceğini güvence altına alabilmesi için aldıkları para*” olarak tanımlamaktadır (Kızılkuş, 2021:30). Çalışanlar emekleri karşılığında aldıkları ücret sayesinde hem kendilerini hem de kendilerine bağımlı olan kişilerin fizyolojik, eğitim, sosyal vs. ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Ancak bu ücret kavramını sadece para elde etmeye indirgemek yeterli değildir. Çünkü ücret aynı zaman da bireyin sosyal ve ekonomik düzeyini dolayısıyla hayat standartlarını hatta gelecekteki muhtemel hayatını da belirlemektedir (Uzun, 2019:6)

Ücret tatmini alınan ücret ile kişinin alması gerektiğini düşündüğü miktar arasındaki farkın olumlu olması olarak tanımlanmaktadır. Bu fark pozitif olarak ne oranda yüksek olursa ücret tatmini de o oranda yüksek olacaktır (Scheller ve Harrison, 2018:67). Çünkü çalışanların ücrete yönelik beklentisinin özünü, aldıkları ücretin işin gereklerine, kişisel becerilerine ve sektördeki ücret standartlarına göre yeterli olması ve aynı veya benzer işlerle eşit yani adil olması oluşturmaktadır (Şapçı, 2016:55). Yeterli ve adil ücret aldığına inanan yani ücret tatmini yaşayan çalışanlar, iyi bir çalışma disiplinine ve motivasyonuna sahip olma eğilimindedir (Olasupo, Idemudia, Arowosegbe ve Fagbenro, 2019).

Örgütsel davranışla ilgili çalışmalarda da ağırlıklı olarak ücretin, çalışanları motive etmede en önemli faktörlerden biri olduğunu vurgulanmaktadır. Örneğin Herzberg çift faktör teorisinde, ücretin memnuniyetsizliği azaltan bir hijyen faktörü olduğunu ve çalışanların ücretlerinden tatmin olmalarının, artan motivasyon ve iş performansı için fırsatlar sunduğunu ifade etmiştir (Kırmızıgül, 2019:203-220). Ücret memnuniyeti, daha yüksek işçi verimliliğine yol açmakta ve çalışanlar ancak ücretlerinden memnun olduklarında daha fazlasını başarmak ve tüm çabayı göstermek için motive olmaktadır (Tan ve Waheed, 2011:79)

Yapılan araştırmalar genel olarak çalışanların ücrete verdiği değeri doğrulamış ve ücretten duyulan memnuniyetin, örgütsel bağlılığı artırdığını göstermiştir. Örgütsel bağlılığın yüksek olması ise artan örgütsel performans, azalan absenteizm ve presenteizm durumları, azalan işten ayrılma niyetleri, artan verimlilik ve yüksek iş tatmini ile ilişkilendirilmiştir (Scheller ve Harrison, 2018:67; Chan ve Ao, 2019).

Öte yandan, birey hak ettiğinden daha az ücret aldığını düşünüyorsa veya aynı işi yaptığı ve aynı becerilere sahip olduğu diğer iş arkadaşlarıyla aldıkları ücretle alakalı bir eşitsizlik durumu söz konusuysa bu durum çalışmada tatminsizliğe yol açmaktadır (Şapçı, 2016:64). Aldıkları ücretten tatmin olmayan çalışanlar ise genellikle, kurum içi anlaşmazlıklarda artış, örgüte veya işe bağlılıklarında azalma, işe geç gelme, absenteizm veya presenteizmde artış, iş devir hızında yükselme, grev yapma gibi durumlar yaşamaktadırlar (Olasupo vd., 2019; Şapçı, 2016). Bu bağlamda araştırma hipotezi şöyle geliştirilmiştir:

**H<sub>3</sub>:** *Çalışanların ücret tatmininin, presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.*

## **Presenteizm**

Presenteizm kavramı, mevcudiyet, varoluş, hazır bulunuş gibi anlamlara gelen İngilizce kökenli presence kelimesinden türemiştir. Presenteizm kavramının Türkçe karşılığı ise, net olmamakla birlikte, işte var olamama durumudur. Bu anlamlardan hareketle presenteizm, fiziksel olarak orada olma veya hazır bulunma ancak davranışsal olarak var olamama durumunu ifade etmektedir (Şahin, 2015:12; Baysal, 2012:3).

Örgütsel açıdan literatür incelendiğinde presenteizm terimine dair birbirine benzeyen ama nüansları olan iki tanımın bulunduğu görülmektedir (Johns, 2008:170).

Bu tanımlardan ilkinde, çalışanın ağırlıklı olarak baş ağrısı, nefes darlığı, kalp rahatsızlığı, eklemeler, sırt, boyun ağrıları vs. fiziki hastalıkları olmasına rağmen işe gitmek zorunda olması ve orada var gibi görünmesi kastedilmektedir (Yalçın ve Dalkılıç, 2020:32). Burada en büyük risk çalışanların hasta olmalarına karşın işe gelmelerinin, onların iyileşmesini geciktirmesi ya da semptomların artmasına neden olmasıdır. Özellikle yüksek fiziksel iş yükü olan işlerde fiziksel zorlamanın etkileriyle hastalıklarının artmasına ya da kalıcı hale gelmesine neden olabilmektedir (d'Errico, Viotti, Baratti, Mottura, Barocelli, Tagna, Sgambelluri, Battaglino ve Converso, 2013:277). İkinci tanım göre ise presenteizm, çalışanların yalnızca hastalık nedeniyle değil sosyal ya da psikolojik nedenlerle orada bulunmak istememelerine rağmen gerek işlerini ve gelirlerini gerekse de statülerini kaybetmemek adına işe gelmesi olarak ifade edilmektedir (İşçan ve Moç, 2018:381). Fiziksel hastalıklar kolaylıkla anlaşılmasına ve hatta hoş görülmesine rağmen, psikolojik kökenli rahatsızlıklar çok daha zor anlaşılmakta ve zaman zaman fiziksel hastalıklara kıyasla daha düşük tolerans ile karşılanmaktadır. Oysaki çalışanlar sadece kendileri ile değil aileleri ve çevreleri ile ilgili kaygı yaşadıklarında da presenteizm yaşamaktadırlar. Böyle olduğunda çalışanlar işe gelmiş olsalar dahi yaşadıkları sorunları çözmeyi tercih edeceklerdir (Kılıç, 2018:47). Presenteizm, sadece çalışandan kaynaklı sebeplerle olmamaktadır. Yapılan işin riskli olması, çalışma ortamında sorunlar yaşanması, örgüt yapısında belirsizliklerin olması, çalışanlara yeterince değer verilmemesi, adil bir tutum sergilenmemesi, hakların elde edilememesi, yönetimin etkin olmaması, iş tatmini yaşanmaması, fiziksel ve psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle baskı hissedilmesi gibi örgütsel faktörler; aşırı iş yükü, rol çatışması veya belirsizliği, inisiyatif kullanamama, yetki ve sorumluluk dengesizliği gibi iş kaynaklı nedenlerle de presenteizmin ortaya çıkması söz konusudur (Baysal, 2012; Dalkılıç ve Seren, 2018:124). Nedeni fiziki veya mental olarak iyi hissetmeme olsa da her iki tanımın ortak paydası presenteizm yaşamaları durumunda çalışanların fiziksel olarak işe gelseler dahi işe motive olamamaları, performans ve verimliliklerinin düşük olması, memnuniyetsizlik hissetmeleri, devamsızlık yapmaya eğilim göstermeleri ve iş gücü devir hızının yüksek olması olarak özetlenebilmektedir (Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu, 2014:137; İşçan ve Moç, 2018:381). Bu bağlamda araştırma hipotezi şöyle geliştirilmiştir:

**H<sub>4</sub>:** *Presenteizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır*

## **İş Tatmini**

Literatürde iş tatmini kavramı ile alakalı çok çeşitli tanım bulunmaktadır. Yeterli anlamına gelen Latince kökenli "satis" kelimesinden türetilen bu kavramı "çalışanın; keyif aldığı işi yapması, o işi iyi yapması, yaptığı işin fiziksel, psikolojik, maddi, sosyal vs. beklentilerini karşılaması durumunda hissettiği memnuniyet düzeyi ve tanınma, gelir, terfi gibi diğer hedeflere ulaşılmasına yol açan duygusal yönelim olarak tanımlamak mümkündür (Akyüz ve Sözbilir, 2020:61; Aziri, 2011:77).

Ancak bu yönelim pozitif olabileceği gibi negatif de olabilmektedir. Çalışma şartları, işin yapısı, yönetsel sorunlar vs. çok çeşitli örgüt içi olumsuzluklar sebebiyle yeterince iş tatmininin sağlanamaması da mümkündür. Bunun sonucunda da çalışanlarda örgütsel bağlılık ve sadakatin azalması, örgüte yabancılaşmanın artması, verimliliğin düşmesi, psikosomatik ve fizyolojik hastalıkların daha sık yaşanması ve bunlara bağlı olarak da devamsızlıkların çoğalması gibi sorunlar yaşanmaktadır (Atilla, Yıldırım ve Baysal, 2019:38). Bu durum sadece iş görenin kendisini etkilememekte, ailesine, çalışma ortamına, sosyal çevresine ve yaşadığı coğrafyaya bile negatif bir biçimde yansımaktadır. Bu nedenle de işgörenlerin en yüksek seviyede tatmin duygusuna sahip olmaları özelden genele büyük önem taşımaktadır (Okumuş, Bakan ve Kutluk, 2022:121-122).



Çalışanın sağlık, psikolojik ya da sosyal sorunlar yaşamasına rağmen işini kaybetmemek amacıyla sadece orda bulunmuş olmak adına işine gelmesinin görevlerini isteksiz ve verimsiz bir biçimde yapmasına neden olacağından iş tatminlerinin bu durumdan negatif etkileneceği söylenebilir.

## Model Oluşturma ve Hipotez Geliştirme

Literatür incelendiğinde presenteizmin ile ilişkili çok sayıda çalışma yapıldığı ve çok çeşitli kavramlar ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu konu ilk ve ağırlıklı olarak fiziki sağlıkla (Goetzel, Long, Ozminkowski, Hawkins, Wang ve Lynch, 2004; Collins, Baase, Sharda, Ozminkowski, Nicholson, Billotti, Turpin, Olson ve Berger, 2005; Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes ve Bendel, 2002) ilgilidir. Daha sonra psikolojik hastalıklarla da ilgili çalışmalar (Van den Heuvel, Geuskens, Hooftman, Koppes ve Van den Bossche, 2010; Sanderson, Tilse, Nicholson, Oldenburg ve Graves, 2007; Conway, Hogh, Rugulies ve Hansen, 2014; Martinez ve Ferreira, 2012; Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli ve Hox, 2009; Lohaus ve Habermann, 2019) yapılmıştır.

Bazı çalışmalarda, bu sağlık sorunlarının fiziksel çalışma ortamından kaynaklandığını (Burton, Chen, Conti, Pransky ve Edington, 2004; Yang, Guo, Ma, Li, Tian ve Deng, 2017; Hemp, 2004; Miraglia ve Johns, 2016; Zhang, Sun, Woodcock ve Anis, 2015; Attridge, Bennett, Frame ve Quick, 2009; Callen, Lindley ve Niederhauser, 2013; d'Errico vd., 2013; Karagöz ve Bektaş, 2020; Yalçın ve Dalkılıç, 2020) iddia ederken; bazı çalışmalarda (Ağırbaş ve Yıldızhan, 2019; Bakan, Doğan, Yılmaz ve Oğuz, 2018; Baysal, 2012; İşçan ve Moç, 2018; Johns, 2008; Şahin, 2015; Kırmızıgül, 2019) ise bu durumun nedenlerinin örgütsel davranış kaynaklı olduğunu ifade etmişlerdir.

Presenteizm ile kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini, iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik yapılmış çalışmalar incelendiğinde ise çalışmaların bir kısmının **ücret**, ödeme, para ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Baker-McCleary, Greasley, Dale ve Griffith, 2010; Özmen, 2011; Colla, Dow, Dube ve Lovell, 2014; Irvine, 2011; Pichler ve Ziebarth, 2017). Ancak **para sevgisi** ve **presenteizm ilişkisini** özel olarak ele alan bir çalışmaya rastlanmamış ve bu nedenle de araştırmadaki para sevgisi ve presenteizm değişkenlerinin ilişkilendirilmesinin bu çalışmaya özgü olduğu kanaatine varılmıştır.

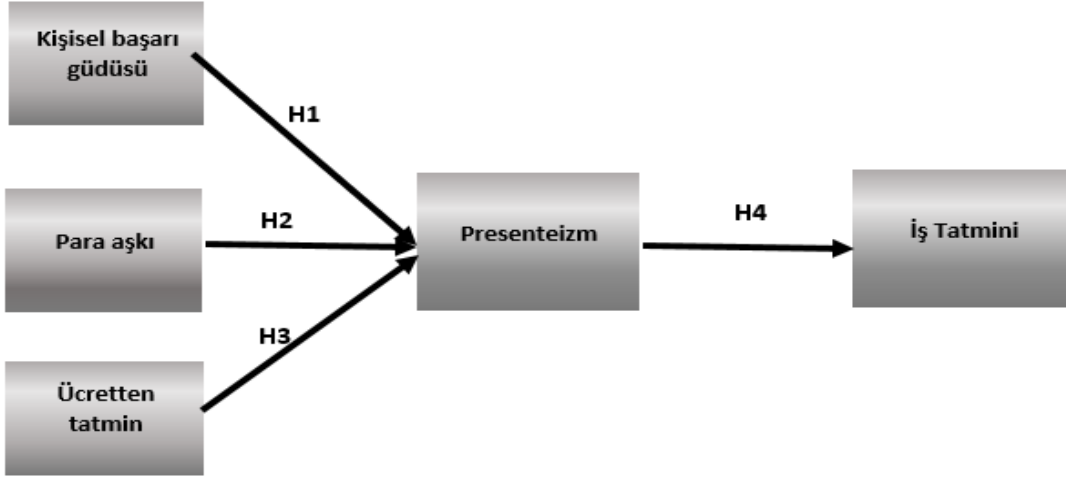
Yapılmış çalışmalardan diğer bir kısmının ise (kişisel başarı güdüsü, kişisel performans, kişilik özellikleri gibi) **kişisel davranışlarla** (Ulu, Özdevecioğlu ve Ardiç, 2016; Yang, Zhou, Wang, Lin ve Luo, 2019; Üzümlü ve Şenol, 2019; Çiçek ve Aknar, 2019) ve **iş tatmini** (Yücel, 2020; Gareyev, 2021; Karanika-Murray, Pontes, Griffiths ve Biron, 2015; Koçoğlu, 2007; Çiçeklioğlu, 2019; Caverley, Cunningham ve MacGregor, 2007; Goetzel, Carls, Wang, Kelly, Mauceri, Columbus ve Cavuoti, 2009; Côté, Lauzier ve Stinglhamber, 2021) ile alakalı olduğu görülmüştür. Bu çalışmaların birçoğunda bu değişkenler ile presenteizmin arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu ifade edilmiştir. Araştırma hipotezleri ve modeli bu doğrultuda kurgulanmıştır (şekil 1). Araştırma modeli, kişisel başarı güdüsü, para sevgisi ve ücret tatmininin presenteizm üzerinde etkisi olduğu ve presenteizmin ise iş tatmininin etkilediği doğrultusunda kurgulanmıştır. Araştırma modeline bağlı olarak ve makalenin literatür kısmında da gerekçeleri literatür bilgileri ışığında öne sürülen aşağıdaki araştırma hipotezleri geliştirilmiştir:

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların kişisel başarı güdüsünün, presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların para sevgisinin, presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların ücret tatmininin, presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.

**H<sub>4</sub>:** Presenteizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

## ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

### Araştırmanın Amacı

Çalışmada kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini, presenteizm ve iş tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik algıların incelenmesi ve bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Presenteizm davranışı işte var olmama şeklinde ifade edildiğine göre, başarı güdüsü yüksek, para kazanma isteğine sahip ve aldığı ücretten tatmin olan bireylerin işte var olmama olumsuz davranışını daha düşük düzeyde gösterip göstermeyecekleri sorunsalı araştırma amacının temel argümanını oluşturmaktadır. Ayrıca, işte var olmama olumsuz davranışının, pozitif davranış olan iş tatminini etkileme düzeyi de araştırma kapsamında ele alınmaktadır.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Anket verileri Kayseri, Gaziantep ve Adıyaman merkezli çeşitli sektörlerde çalışan kişilerden elde edilmiştir. Sektörlerde toplam çalışan sayısına net olarak ulaşılamadığı için %95 güvenilirlik düzeyinde 100.000 evren için gereken örneklem sayısının 383 olması gerektiği (Gürbüz ve Şahin, 2014) bilgisinden yola çıkarak araştırmanın veri toplama tekniği olan anket, çalışanlara basit tesadüfi örneklem yöntemi ile uygulanması esas alınarak toplamda 400 adet anket verisi elde edilmesi planlanmıştır. Araştırma için anketler elden dağıtılmış olup çalışma sonunda kullanılabilir anket sayısı 384 olarak gerçekleşmiştir.

### Araştırmanın Ölçekleri

Kişisel başarı güdüsü, presenteizm, para sevgisi ve ücret tatmini değişkenleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırma için veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Anket formunun oluşturulmasında kişisel başarı güdüsünü ölçümlemek için, Kaya ve Selçuk (2007)'un geliştirdiği 28 soruluk ölçek kullanılmıştır. Presenteizm değişkeni, Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ölçekle ölçümlenmiştir. Ankette yer alan para sevgisi, iş tatmini ve ücret tatmini ile ilgili sorular Tan ve Waheed (2011) tarafından geliştirilen ölçekten alınmıştır.

## BULGULAR

### Demografik Değişkenler Bazında Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde % 29,3'ünün kadın, % 70,7'lik çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu; % 67,4'nün evli, % 32,6'sının bekâr olduğu; % 39,9'unun lise, % 16,0'sinin önlisans, %14,1'inin lisans, % 8,8'inin ise lisansüstü eğitim aldığı belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların yaşları incelendiğinde yarısından fazlasının 20-35 yaş aralığında (%69,5) olduğu görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında, 1-5 yıl (%49,3) arasında bir yoğunluk olduğu söylenebilir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Sosyo-demografik özellikler

<i>Değişken</i>	<i>Özellik</i>	<i>Kişi</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	110	%29,3
	Erkek	266	%70,7
	Toplam	376*	%100,0
<i>Yaşınız</i>	20-25	96	%28,5
	26-30	74	%22,0
	31-35	67	%19,9
	36-40	34	%10,1
	41-45	27	%8,0
	46-50	25	%7,4
	51 ve üstü	14	%4,2
	Toplam	337	%100,0
<i>Medeni Durum</i>	Evli	197	%59,0
	Bekâr	111	%33,2
	Diğer	25	7,5
	Toplam	334	%100,0
<i>Eğitim Durumu</i>	Lise	150	%39,9
	Ön Lisans	60	%16,0
	Lisans	53	%14,1
	Lisansüstü	33	%8,8
	Diğer	80	%21,3
	Toplam	376	%100,0
<i>Çalışma Süresi</i>	1-5	180	%49,3
	6-10 yıl	92	%25,2
	11-15 yıl	51	%14,0
	16-20 yıl	23	%6,3
	21 yıl ve üstü	19	%5,2
	Toplam	365	%100,0

\*Araştırma verileri toplamda 384 anketten elde edilmiş olup, bazı anketlerde bazı sorulara katılımcılar yanıt vermedikleri için toplam sayı tablolarda 384'ün altında gerçekleşebilmiştir.

### **Değişkenler Arası İlişki Bazında Bulgular**

İlk olarak ölçekler yazarlar tarafından Türkçeye çevrilmiş ve bu konuda uzman dil bilimcilerin kontrolü sonucunda ankete eklenmiştir. Anket verileri elde edilip dijital ortama aktarıldıktan sonra ölçeklere yönelik faktör analizi yapılmış ve hepsinin tek boyutlu olarak ölçümlendiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Elde edilen ölçek verilerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Daha sonra ise aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü analiz etmek için korelasyon analizi ve birbirleri üzerine olan etkilerini ölçmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

### **Faktör Analizi**

Araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere ilişkin ölçeklerin yapısal geçerliliğini ve faktör yapısını ortaya koymak amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. Değişkenlerden ilki olan ve Kaya ve Selçuk (2007)'un makalesinden uyarlanan kişisel başarı ölçeği, orijinalinde 17 önermeden ve 4 boyuttan (hırslı olma ve başarıya inanma, üstünlük ve farklı olma, bireysel sorumluluk üstlenme, işe odaklanma) oluşmaktadır. Bu çalışmada aynı ölçeğe faktör analizi yapılmış ancak ölçeğin bu araştırma verileri açısından tek boyutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (tablo 2). Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda ise, Bartlett küresellik testi sonucu 0,000 düzeyinde anlamlı çıktığı görülmüş, KMO değeri ise 0.951 olup, faktör analizi için çok iyi uyumu ifade etmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %63,389'dur.

Modelin diğer değişkenleri para sevgisi, ücret tatmini ve iş tatminidir. Bu üç ölçek de Tan ve Waheed (2011)'den alınmış, yazarlar tarafından Türkçeye çevrilmiş, konusunda uzman dil bilimcileri tarafından onaylanarak ankette kullanılmıştır. Bu ölçeklerin her birine tek tek faktör analizi yapılmış ve hepsinin de tek boyuttan oluştuğu görülmüştür Bartlett küresellik testinde tümünün sonucu 0,000 ve



KMO değerleri ise sırasıyla 0,782; 0,916; 0,844 olup, faktör analizi için çok iyi uyumu ifade etmiştir. Açıklanan toplam varyans oranı ise sırasıyla %80,335; %68,946 ve %78,066'dır.

Modelin bir diğer ölçeği ise Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiş olan presentizm değişkeninin ölçeğidir. Bu ölçek de Türkçeye yazarlar tarafından çevrilmiş, konusunda uzman dil bilimcileri tarafından onaylanarak ankette kullanılmıştır. Orijinalinde iki boyuttan oluşan bu ölçeğe de faktör analizi yapılmış ama sonuç tek boyutlu olarak çıkmıştır. KMO değeri ise 0,898 ve Bartlett küresellik testi sonucu 0,000'dur. Açıklanan toplam varyans oranı ise %74,223'tür.

**Tablo 2.** Kişisel Başarı Güdüsü (Kaya ve Selçuk, 2007), presentizm (Koopman vd., 2002), ücretten tatmin, para sevgisi iş tatmini değişkenlerinin (Tan ve Waheed, 2011) faktör analizleri

	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
<i>Kişisel Başarı Güdüsü</i>	kb3	İş arkadaşlarım, işimde çok gayretli olduğumu ve sıkı çalıştığımı söylerler	0,855	63,389
	kb2	Bulduğum görevde, diğerlerinden daha hızlı ve daha iyi olmayı isterim	0,841	
	kb8	Prestij ve pozisyon içeren işleri yapmaktan zevk alırım	0,839	
	kb4	Zor bir görev olsa bile, başarmak için uzun süreler çalışmayı göze alırım	0,836	
	kb7	Beş yıl içinde daha üst bir pozisyonda olmayı isterim	0,832	
	kb14	Başarısızlıktan kaçmak yerine, başarı güdümü tatmin eden görevleri yapmayı isterim	0,829	
	kb11	Diğerlerini harekete geçirme konusunda kendimi güçlü bir insan olarak görürüm	0,818	
	kb9	İş arkadaşlarım ikna edici ve etkileyici olduğumu söylerler	0,814	
	kb1	Başarıyı garanti etmek için gereğinden fazla çaba harcarım	0,805	
	kb5	Zor bir göreve atanmak beni gururlandırır ve mutlu eder	0,798	
	kb6	Bugün yapmam gereken şeyleri yarına bırakmam	0,797	
	kb13	Yaratıcılık gerektiren görevleri yapmayı tercih ederim	0,786	
	kb12	Zor görevleri yapmak isterim	0,784	
	kb15	İlginç bir şey ile meşgul olduğum zaman, bu şeye oldukça yoğun bir şekilde odaklanırım	0,766	
	kb16	Sorumlulukları paylaşmak yerine, kişisel sorumluluk içeren görevleri tercih ederim	0,755	
	kb17	Zor bir göreve giriştiğim zaman, sorumlulukları diğerleri ile paylaşmaktan ziyade kendi başıma taşımaya tercih ederim	0,744	
	kb10	Yaptığım işlere hakim olduğuma inanırım	0,598	
		<i>KMO değeri =0,951</i>	<i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	
<i>Para Sevgisi</i>	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
	p5	Benim için para başarımın sembolüdür	,865	68,946
	p3	Para başarılarımı yansıtır	,860	
	p6	Para beni daha enerjik ve heyecan ile çalışmaya teşvik eder	,856	
	p4	Para performansımı karşılaştıran bir değerdir	,842	
	p7	Para çekicidir.	,821	
	p2	Para için sıkı çalışmaya motive olurum	,804	
	p8	Para yaşamımızdaki önemli faktörlerden biridir.	,804	
	p1	Para beni sıkı çalışmaya teşvik ediyor	,787	
		<i>KMO değeri =0,916</i>	<i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	
<i>Ücretten tatmin</i>	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
	Ü2	Yaptığım iş için aldığım maaş uygundur	0,912	80,335
	Ü1	Maaşımdan memnunum	0,912	

	Ü3	Meslektaşlarımın benzer işi yapıp aldığı maaşlara göre benim maaşım daha yüksektir <i>KMO değeri =0,728</i> <i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	0,864	
<i>İş tatmini</i>	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
	i1	İşimden memnunum	,903	78,066
	i2	Meslektaşlarımın ve amirlerimin davranışlarından mutluyum	,883	
	i3	İş yerindeki başarılarımdan memnunum	,881	
	i4	İş yerinde kendimi iyi hissediyorum <i>KMO değeri =0,844</i> <i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	,867	
<i>Presenteizm</i>	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans
	pre3	Sağlık, psikolojik ya da sosyal nedenlerle alakalı zor durumda olsam dahi tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim	,884	74,223
	pre5	Sağlık, psikolojik ya da sosyal sorumlarım olsa dahi işimi yapmaktan zevk alırım	,881	
	pre4	Sağlık, psikolojik ya da sosyal sorumlarım olsa dahi, iş stresiyle başa çıkacağıma inanırım	,880	
	pre6	Sağlık, psikolojik ya da sosyal sorumlarım olsa dahi, görevimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapılmam	,866	
	pre2	Sağlık, psikolojik ya da sosyal sorumlarım olsa dahi, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanırım	,860	
	pre1	Sağlık, psikolojik ya da sosyal sorumlarım olsa dahi, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim <i>KMO değeri =0,898</i> <i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	,796	

### ***Araştırmanın Güvenilirliği***

Kurgulanan modelde yer alan değişkenlerin ölçeklerine yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach's alfa değerleri ve ölçeklerin önerme sayıları da tablo 3'de gösterilmektedir. Bu değerlere göre ölçeklerin güvenilirliği yeterince yüksektir (Nunnally, 1978).

**Tablo 3.** Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri

Ölçekler	Önerme sayısı	Cronbach's alfa değerleri
<i>Kişisel başarı güdüsü</i>	17	0,953
<i>Para sevgisi</i>	8	0,935
<i>Ücretten tatmin,</i>	3	0,877
<i>Presenteizm</i>	6	0,930
<i>İş tatmini</i>	4	0,906

### ***Korelasyon Analizi***

-1 ile +1 arasında bir değer alan korelasyon katsayısı (r), iki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü göstermektedir. Tablo 4 incelendiğinde araştırma modelinde yer alan kişisel başarı, ücretten tatmin, para sevgisi, iş tatmini değişkenleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu; tüm bu değişkenlerin presenteizm değişkeni ile aralarında anlamlı ancak negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Karasar, 2020:299).

**Tablo 4.** Korelasyon analizi bulguları

	Kişisel Başarı	Para Sevgisi	Ücretten Tatmin	İş Tatmini	Presenteizm
Kişisel Başarı güdüsü	1				
Para Sevgisi	,647**	1	,585**		
Ücretten Tatmin	,501**		1		
İş Tatmini	,648**	,648**	,542**	1	
Presenteizm	-,510**	-,500**	-,533**	-,508**	1

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

### Regresyon Analizi

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki toplam değişimin yüzde kaçını açıkladığını bulmak için regresyon analizi yapılmakta ve yorumlamak için Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerinden yararlanılmaktadır (Bayram, 2009). Bu amaçla araştırma modeli ve kurgulanan hipotezlerin test edilmesi amacıyla verilere doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Sonuçlar tablo 5’de yer almaktadır.

Modelde yer alan ilişkileri test etmek amacıyla geliştirilen, ilk hipotez “**H<sub>1</sub>**: Çalışanların kişisel başarı güdüsünün presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır” hipotezidir. Bu hipotezi sınamak amacıyla yapılan regresyon analizinde  $\beta = -0,510$ ,  $p < 0,00$  ve F (regresyon modelinin anlamlılık derecesi)=133,089 olarak bulunmuş; kişisel başarı güdüsü ile presenteizm arasında negatif yönde ve anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değeri (açıklanan varyansın yüzdesi) uyarınca da kişisel başarı güdüsünün presenteizmin %25,8’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda H<sub>1</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon değeri de bu sonucu desteklemektedir.

**H<sub>2</sub>**: Çalışanların para sevgisinin presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır” hipotezini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Para sevgisinin presenteizm değişkeninin %24,8’ini açıkladığı ve  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlı (F=125,839) olduğu elde edilen analiz bulguları arasındadır. Dolayısıyla H<sub>2</sub> hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin üçüncü hipotezi “**H<sub>3</sub>**: Çalışanların ücret tatmininin presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır” hipotezidir. Tablo 5’de, düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0,283,  $\beta = -0,533$ ,  $p < 0,00$  ve F=149,979 değerlerine göre ücret tatmininin presenteizmin %28,3’ünü açıkladığı görülmektedir. Bu bulgular uyarınca H<sub>3</sub>’ün istatistiksel açıdan kabul edildiği görülmektedir (Tablo 5).

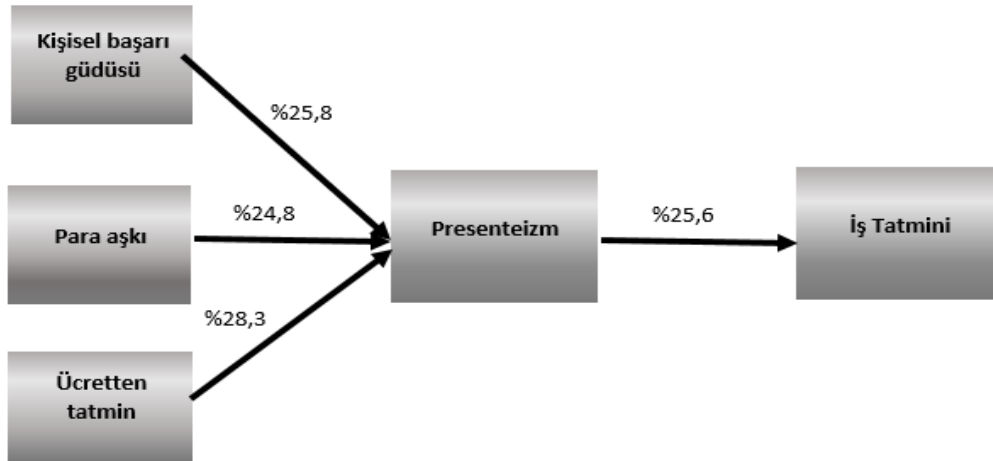
**Tablo 5.** Doğrusal regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	$\beta$	t	p	Düz R <sup>2</sup>	F	Hipotez
Kişisel başarı güdüsünün	Presenteizm	-0,510	-11,536	0,00	0,258	133,089	Kabul
Para sevgisi	Presenteizm	-0,500	-11,218	0,00	0,248	125,839	Kabul
Ücret tatmini	Presenteizm	-0,533	-12,247	0,00	0,283	149,979	Kabul
Presenteizm	İş tatmini	-0,508	-11,457	0,00	0,256	131,259	Kabul

\* $p < 0,001$

Çalışmanın dördüncü ve son hipotezi ise “**H<sub>4</sub>**: Presenteizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır” hipotezidir. Yapılan regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken olan Presenteizmin bağımlı değişken olan iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi olduğu ve

düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerine göre de %25,6'sını açıkladığı bulgularına ulaşılmıştır (p<0,00 F=131,259). Bu sonuca istinaden H<sub>4</sub> hipotezi kabul edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları bu bulguyu desteklemektedir



Şekil 2. Çalışmanın modeli ve açıklanma oranları

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmada kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini, presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişki; kişisel başarı güdüsü, para sevgisi ile ücret tatmininin presenteizmi; presenteizmin de iş tatminini etkileme düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Kayseri, Gaziantep ve Adıyaman merkezli çeşitli sektörlerde çalışan kişilere anket uygulaması yapılmış ve 384 adet kullanılabilir anket elde edilmiş ve analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada yapılan faktör analizi sonucunda modelde yer alan tüm değişkenlerin tek boyutlu oldukları görülmüştür. Bu ölçeklerin güvenilirlik değerleri (0,953; 0,935; 0,877; 0,930; 0,906) oldukça yüksektir. Uygulanan korelasyon analizi sonucuna göre; kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatmini ve iş tatmini arasındaki p<.01 düzeyinde anlamlı ve orta düzeyde (r= 0,50-0,69 aralığında) pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu; tüm bu değişkenlerle presenteizm arasında ise p<.01 düzeyinde anlamlı ve orta düzeyde (r= 0,50-0,69 aralığında) negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre kişisel başarı güdüsü, para sevgisi ve ücret tatmini yüksek çalışanların iş tatmininin de yüksek olacağı ancak iş yerinden var olamama olarak da ifade edilen presenteizmin diğerlerinin aksine düşük düzeyde olacağı söylenebilir.

Yapılan regresyon analizi sonucunda ise katılımcıların kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücret tatminine yönelik algılarının presenteizm üzerindeki etkisinin anlamlı ve negatif olduğu belirlenmiştir. Düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerlerine göre kişisel başarı güdüsünün presenteizmin %25,8'ini; para sevgisinin presenteizmin %24,8'ini ve ücret tatmininin presenteizmin %28,3'ünü açıkladığı bulgularına ulaşılmıştır. Korelasyon değerleri de bu sonucu desteklemektedir. Bu sonuçlara göre "**H<sub>1</sub>: Çalışanların kişisel başarı güdüsünün presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır**", "**H<sub>2</sub>: Çalışanların para sevgisinin presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır**" ve "**H<sub>3</sub>: Çalışanların ücret tatmininin presenteizm üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır**" hipotezleri kabul edilmiştir. Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Prawitz ve Garman, 2009; Baker-McClearn vd., 2010; Özmen, 2011; Irvine, 2011; Colla vd., 2014; Ulu vd., 2016; Pichler ve Ziebarth, 2017; Üzümlü ve Şenol, 2019; Çiçek ve Aknar, 2019; Yang vd., 2019).

Yine aynı şekilde presenteizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Presenteizm iş tatmininin %25,6'sını açıklamaktadır. Bu sonuç uyarınca "**H<sub>4</sub>: Presenteizmin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi vardır**" hipotezi de kabul edilmiştir. Literatürde bu bulguları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Baker-McClearn vd., 2010; Lu, Lin ve Cooper, 2013;

Karanika-Murray vd., 2015; Cho, Park, Lee, Min ve Baek, 2016; Rodríguez-Cifuentes, Fernández-Salineró, Moriano ve Topa, 2020; Côté vd., 2021).

Çalışmanın sonucunda elde edilen bulgular, kişisel başarı güdüsü yüksek çalışanların presenteeizm yaşama düzeylerinin düşük olduğu; para sevgisi ve ücret tatmininin yüksek olması durumunda presenteeizmin azaldığı ve presenteeizmin yüksek oranda yaşanmasının iş tatminini düşürdüğünü ifade etmektedir. Bu bulguların literatüre katkı sunacağı düşünülmektedir. Olumsuz bir davranış olan presenteeizmin işletmelerde daha az açığa çıkması için başarı güdüsü yüksek ve para kazanma arzusunda olan bireylere işe alımlarda öncelik verilmesi işletmelere önerilir. Ayrıca, işte var olmama durumu ve beraberinde ortaya çıkardığı verimlilik kaybı, düşük örgütsel bağlılık gibi durumların yaşanmaması için işletmelerde çalışanların aldıkları ücretten tatmin olmalarını sağlayacak bir ücret politikası ya da bir başka ifadeyle ödüllendirme sistemi geliştirmeleri faydalı sonuçlar ortaya çıkartır. Şayet işletme yöneticileri presenteeizm davranışını azaltacak ya da tümden ortadan kaldıracak önemli tedbirler alamazlar ise bu olumsuz durumun iş tatminsizliği gibi sonuçlarının olacağı farkında olmaları da ifade edilmelidir.

Bu çalışma verilerinin Kayseri, Gaziantep ve Adıyaman'da çeşitli sektörlerdeki 384 çalışandan elde edilmiş olması çalışmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır. Bu nedenle gelecekte çalışmanın kapsamı genişletilerek daha farklı şehirlerde, daha farklı sektörlerde ve daha fazla katılımcıyla yapılması faydalı olacak ve elde edilecek yeni sonuçların bu çalışma sonuçlarıyla kıyaslanmasına olanak sağlayacaktır.

### KAYNAKÇA

Ağırbaş, İ. S. ve Yıldızhan, Y. Ç., (2019). The Relationship Between Presenteeism and Organizational Commitment: A Study on Employees of General Directorate of Sports Headquarter, *Business & Management Studies: An International Journal*, 7, 1291

Akyüz, M. ve Sözbilir, F., (2020). İş Tatmini. In: Bakan, İ. (ed), *Örgütsel Davranış*. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul

Atilla, G. , Yıldırım, G. ve Baysal, H., (2019). İşte Var Olamama, İş Tatminsizliği Ve İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Isparta İli Çağrı Merkezi Çalışanları Örneği *International review of economics and management*, 7, 33-58

Attridge, M. , Bennett, J. B. , Frame, M. C. ve Quick, J. C., (2009). Corporate health profile: Measuring engagement and presenteeism, *Employee assistance programs: Wellness/enhancement programming*, 228-236

Aziri, B., (2011). Job satisfaction: A literature review, *Management Research & Practice*, 3,

Bakan, İ. , Doğan, İ. , Yılmaz, S. ve Oğuz, M., (2018). Sağlık Personellerinde presenteeism algısının stres ve performans üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması, *The Journal of Academic Social Science Studies*, 66, 373-386

Baker-McCleary, D. , Greasley, K. , Dale, J. ve Griffith, F., (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance, *Human Resource Management Journal*, 20, 311-328

Bayram, N., (2009). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*, Ezgi Kitabevi

Baysal, İ. A., (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama.* , Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.,

Baysal, İ. A. , Baysal, G. , Aksu, G. ve Aksu, N., (2014). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama. , *Electronic Journal of Vocational Colleges, Ağustos Bürokon Özel Sayısı*,

Burton, W. N. , Chen, C.-Y. , Conti, D. J. , Pransky, G. ve Edington, D. W., (2004). Caregiving for ill dependents and its association with employee health risks and productivity, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 1048-1056



- Callen, B. L. , Lindley, L. C. ve Niederhauser, V. P., (2013). Health risk factors associated with presenteeism in the workplace, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55, 1312-1317
- Caverley, N. , Cunningham, J. B. ve MacGregor, J. N., (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization, *Journal of Management Studies*, 44, 304-319
- Chan, S. H. J. ve Ao, C. T. D., (2019). The mediating effects of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention, in the relationships between pay satisfaction and work-family conflict of casino employees, *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 20, 206-229
- Cho, Y.-S. , Park, J. B. , Lee, K.-J. , Min, K.-B. ve Baek, C.-I., (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces, *Annals of occupational and environmental medicine*, 28, 1-11
- Colla, C. H. , Dow, W. H. , Dube, A. ve Lovell, V., (2014). Early effects of the San Francisco paid sick leave policy, *American Journal of Public Health*, 104, 2453-2460
- Collins, J. J. , Baase, C. M. , Sharda, C. E. , Ozminkowski, R. J. , Nicholson, S. , Billotti, G. M. , Turpin, R. S. , Olson, M. ve Berger, M. L., (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers, *Journal of occupational and environmental medicine*, 547-557
- Conway, P. M. , Hogh, A. , Rugulies, R. ve Hansen, Å. M., (2014). Is Sickness Presenteeism a Risk Factor for Depression?, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 595-603
- Côté, K. , Lauzier, M. ve Stinglhamber, F., (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support, *European Management Journal*, 39, 270-278
- Çelik, H., (2018). *Presenteeizmin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyine etkisi*, [Yüksek Lisans Tezi], Gaziantep Üniversitesi.
- Çiçek, B. ve Aknar, A., (2019). Kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve presenteeizm davranışları üzerindeki etkisi, *Third Sector Social Economic Review*, 54, 1234-1258
- Çiçeklioğlu, H., (2019). *Presenteeism (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı,, Kahramanmaraş,
- d'Errico, A. , Viotti, S. , Baratti, A. , Mottura, B. , Barocelli, A. P. , Tagna, M. , Sgambelluri, B. , Battaglino, P. ve Converso, D., (2013). Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff, *Journal of occupational health*, 55, 276-283
- Dalkılıç, E. ve Seren, A. K. H., (2018). İşte var olamama: Nedenleri ve sonuçları, *Journal of Health and Nursing Management*, 5, 123-131
- Damrongpanit, S., (2019). From modern teaching to mathematics achievement: The mediating role of mathematics attitude, achievement motivation, and self-efficacy, *European Journal of Educational Research*, 8, 713-727
- Demerouti, E. , Le Blanc, P. M. , Bakker, A. B. , Schaufeli, W. B. ve Hox, J., (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout, *Career Development International*,
- Gareyev, A., (2021). *An Empirical Research On The Relationship Between Job Satisfaction And Presenteeism Of Employees In Kazakhstan*, [Master Degree], T.C. Istanbul Aydın University.
- Goetzel, R. Z. , Carls, G. S. , Wang, S. , Kelly, E. , Mauceri, E. , Columbus, D. ve Cavuoti, A., (2009). The relationship between modifiable health risk factors and medical expenditures, absenteeism, short-term disability, and presenteeism among employees at Novartis, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 487-499

Goetzel, R. Z. , Long, S. R. , Ozminkowski, R. J. , Hawkins, K. , Wang, S. ve Lynch, W., (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers, *Journal of occupational and environmental medicine*, 398-412.

Gürbüz, S. ve Şahin, F., (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri, *Seçkin Yayıncılık*, 271.

Hemp, P., (2004). Presenteeism: at work-but out of it, *Harvard business review*, 82, 49-58

Hoetoro, A., (2020). The relationship between love of money, Islamic religiosity and life satisfaction: a Muslim's perspective, *Life*, 13.

Irvine, A., (2011). Fit for work? The influence of sick pay and job flexibility on sickness absence and implications for presenteeism, *Social Policy & Administration*, 45, 752-769

İşçan, Ö. F. ve Moç, T., (2018). Çalışanların presenteeizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: Bir kamu kurumu örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10, 379-402.

Johns, G., (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. In: Barling, J. ve Cooper, C. L. (eds), *The Sage handbook of organizational behavior*. 160-177. © SAGE Publications,

Karagöz, Ş. ve Bektaş, M., (2020). Presenteeism'in Tükenmişliğe Etkisi: Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 385-401.

Karanika-Murray, M. , Pontes, H. M. , Griffiths, M. D. ve Biron, C., (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states, *Social Science & Medicine*, 139, 100-106.

Karasar, N., (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler, İkinci Yazım*, 34. Basım. , İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım

Kaur, S., (2013). Academic achievement in relation to achievement motivation of high school students, *International Journal of Science and Research*, 2, 409-411

Kaya, N. ve Selçuk, S., (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8, 175-190

Kılıç, B., (2018). *İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi]. Selçuk Üniversitesi.

Kırmızıgül, B., (2019). *İşletmelerde Presenteeizm ve Absenteizm Davranışları*, Konya, 199

Kızılkuş, A., (2021). *Psikolojik Güçlendirme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzendeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü: Bir Uygulama*, Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul,

Koçoğlu, M., (2007). İşletmelerde presenteeizm sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri.

Koopman, C. , Pelletier, K. R. , Murray, J. F. , Sharda, C. E. , Berger, M. L. , Turpin, R. S. , Hackleman, P. , Gibson, P. , Holmes, D. M. ve Bendel, T., (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity, *Journal of occupational and environmental medicine*, 14-20

Köse, Ö., (2019). *Presenteeism (İşte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi*, [Yüksek Lisans tezi], İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.

Krou, M. R. , Fong, C. J. ve Hoff, M. A., (2021). Achievement motivation and academic dishonesty: A meta-analytic investigation, *Educational Psychology Review*, 33, 427-458.

Liu, B. C. ve Tang, T. L. P., (2011). Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector, *Public Administration Review*, 71, 718-727.

Lohaus, D. ve Habermann, W., (2019). Presenteeism: A review and research directions, *Human Resource Management Review*, 29, 43-58.

Lu, L. , Lin, H. Y. ve Cooper, C. L., (2013). Unhealthy and present: motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 406

Luna-Arocas, R. ve Tang, T. L.-P., (2004). The love of money, satisfaction, and the protestant work ethic: Money profiles among university professors in the USA and Spain, *Journal of business ethics*, 50, 329-354.

Luna-Arocas, R. ve Tang, T. L.-P., (2015). Are you satisfied with your pay when you compare? It depends on your love of money, pay comparison standards, and culture, *Journal of Business Ethics*, 128, 279-289.

Martinez, L. F. ve Ferreira, A. I., (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital, *Stress and Health*, 28, 297-304.

Miraglia, M. ve Johns, G., (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. , *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283.

Nunnally, J., (1978). *Psychometric methods*, McGraw-Hill.

Okumuş, M. T. , Bakan, İ. ve Kutluk, M. R., (2022). İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12, 119-138

Olasupo, M. O. , Idemudia, E. S. , Arowosegbe, G. S. ve Fagbenro, D. A., (2019). Pay satisfaction and organizational politics as predictors of quality of work life among government employees, *Sciendö*, 12, 32-42

Özbek, M. F., (2010). Yatay ve dikey bireycilik & kolektivizm ile para etiği ilişkisi: Türk ve Kırgız üniversite öğrencileri üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 23-42

Özlü, E., (2020). *Spor bahsi oynayan bireylerin paraya ilişkin tutumları ile bahis oynama motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özmen, G., (2011). Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma, [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi], Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.

Pichler, S. ve Ziebarth, N. R., (2017). The pros and cons of sick pay schemes: Testing for contagious presenteeism and noncontagious absenteeism behavior, *Journal of Public Economics*, 156, 14-33.

Prawitz, A. D. ve Garman, E. T., (2009). It's time to create a financially literate workforce to improve the bottom line, *Benefits Compensation Digest*, 46, 1.

Rodríguez-Cifuentes, F. , Fernández-Salinero, S. , Moriano, J. A. ve Topa, G., (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship, *International journal of environmental research and public health*, 17, 8616.

Sanderson, K. , Tilse, E. , Nicholson, J. , Oldenburg, B. ve Graves, N., (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety?, *Journal of affective disorders*, 101, 65-74.

Sardžoska, E. G. ve Tang, T. L.-P., (2012). Work-related behavioral intentions in Macedonia: Coping strategies, work environment, love of money, job satisfaction, and demographic variables, *Journal of Business Ethics*, 108, 373-391.

Scheller, E. M. ve Harrison, W., (2018). Ignorance is bliss, or is it? The effects of pay transparency, informational justice and distributive justice on pay satisfaction and affective commitment, *Compensation & Benefits Review*, 50, 65-81

Süer, Ö. , Baklaci, H. F. ve Kocaer, E., (2017). Para Tutumunun Kariyer Hedefleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, *Ege Academic Review*, 17.

Şahin, D., (2015). Presenteeism (işte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: Hemşirelere yönelik bir araştırma,

- Şapçı, M., (2016). *Ücret Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Bir Araştırma*, [Yüksek Lisans Tezi], İstanbul Üniversitesi.
- Tan, T. H. ve Waheed, A., (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money,
- Tang, T. L.-P. , Luna-Arocas, R. ve Sutarso, T., (2004b). From Income To Pay Satisfaction, *Management Research*, 3.
- Tang, T. L. P. , Luna-Arocas, R. , Sutarso, T. ve Tang, D. S. H., (2004). Does the love of money moderate and mediate the income-pay satisfaction relationship?, *Journal of Managerial Psychology*.
- Thornton, M., (2016). Work/life or work/work? Corporate legal practice in the twenty-first century, *International Journal of the Legal Profession*, 23, 13-39.
- Ulu, S. , Özdevecioğlu, M. ve Ardiç, K., (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 167-181.
- Uzun, A., (2019). *Ücret Tatmini ve İşveren Markası İlişkisi: İstanbul İlinde Bir Araştırma*, [Yüksek Lisans Tezi], Bahçeşehir Üniversitesi.
- Üzüm, B. ve Şenol, L., (2019). AB Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11, 979-1000.
- Van den Heuvel, S. G. , Geuskens, G. A. , Hooftman, W. E. , Koppes, L. L. ve Van den Bossche, S. N., (2010). Productivity loss at work; health-related and work-related factors, *Journal of occupational rehabilitation*, 20, 331-339.
- Werdhiastutie, A. , Suhariadi, F. ve Partiwı, S. G., (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources, *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747-752.
- Widiani, N. P. , Putri, A. M. A. D. , Sari, M. M. R. ve Wirajaya, I. G. A., (2019). The effect of love of money and emotional intelligence on employee performance with organizational citizenship behavior as mediating variable, *International Research Journal of Engineering, IT and Scientific Research*, 5, 39-49
- Yalçın, B. ve Dalkılıç, O. S., (2020). İş Yerinde Var Ol (ma) ma (Presenteeism) Durumuna İlişkin Kavramsal Bir İnceleme.
- Yang, K. , Zhou, L. , Wang, Z. , Lin, C. ve Luo, Z., (2019). Humble leadership and innovative behaviour among Chinese nurses: The mediating role of work engagement, *Journal of Nursing Management*, 27, 1801-1808.
- Yang, T. , Guo, Y. , Ma, M. , Li, Y. , Tian, H. ve Deng, J., (2017). Job stress and presenteeism among Chinese healthcare workers: the mediating effects of affective commitment, *International journal of environmental research and public health*, 14, 978
- Yayla, H. E. , Özbek, M. F. , Topal, M. H. ve Cengiz, E., (2009). Para Sevgisinin Vergi Ahlakı Üzerindeki Etkisi, *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 2, 51-78.
- Yücel, E., (2020). Presenteizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Turizm Sektöründe Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29, 226-238.
- Zhang, W. , Sun, H. , Woodcock, S. ve Anis, A., (2015). Illness related wage and productivity losses: Valuing 'presenteeism', *Social Science & Medicine*, 147, 62-71.