

## AŞIRI İŞ YÜKÜ, İŞ STRESİ, PRESENTEİZM VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER: GÖRGÜL BİR ARAŞTIRMA\*

### THE RELATIONSHIPS BETWEEN WORK OVERLOAD, JOB STRESS, PRESENTEEISM AND TURNOVER INTENTION: AN EMPIRICAL STUDY

Gönül TÜRKKAN<sup>1</sup>

Tuğba SOYMAN<sup>2</sup>

#### ÖZ

Gereğinden fazla yüklenen iş, iş stresi, olumsuz şartlarla başa çıkmak adına gösterilen presenteeizm davranışı ve işi bırakma sürecine girmek durumunda kalması çalışanların iş hayatında karşılaştığı önemli sorunlar olup, bu çalışmada aşırı iş yükü, iş stresi, presenteeizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı etkiler incelenmiştir. Değişkenler arasındaki etkileşimlerin anlaşılabilmesi şirketin en önemli kaynaklarından olan iş gücünün ve bilgi birikiminin örgüt içerisinde kalmasının sağlanması açısından önemlidir. Bu amaçla kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak anket yolu ile Adana ve İstanbul illerinde görev alan 234 beyaz yaka çalışanından veri sağlanmıştır. Verilerin analizi için SPSS 25 ve Process Macro programlarından yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler için korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre aşırı iş yükü, iş stresi, presenteeizm ve işten ayrılma niyeti değişkenlerinin birbirleri ile aralarında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiler elde edilmiştir. Aracılık testleri için Process Macro kullanılarak bootstrap yöntemi uygulanmış olup; sonuçlara göre aşırı iş yükünün presenteeizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin tam aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Diğer bir sonuç olarak, aşırı iş yükü ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde presenteeizmin aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:**Aşırı İş Yükü, İş Stresi, Presenteeizm, İşten Ayrılma Niyeti.

**JEL Sınıflandırma Kodları:**D22, J81, L2.


#### ABSTRACT


The direct and indirect effects of work overload, job stress, presenteeism behaviour and turnover intentions linked to each other which are the most significant problems faced in the business life are studied in the research. Understanding the interactions among variables is crucial for ensuring the retention of the company's most valuable resources, namely workforce and knowledge accumulation, within the organization. For this purpose, data from 234 white collar employees working in the provinces of Adana and Istanbul, by convenience-sampling method are analyzed. SPSS 25 and Process Macro programs are utilized for the data analysis. Correlation and simple linear regression analyses are used for direct relationships between variables. Research findings reveal important and meaningful relationships between the variables of work overload, job stress, presenteeism and turnover intention. The bootstrap method is applied using Process Macro for mediation tests; research findings imply mediating effect for job stress on the relation between work overload and both presenteeism and turnover intention. Moreover, presenteeism has no mediation role on the effect of both job stress and work overload on turnover intention.

**Keywords:**Work Overload, Job Stress, Presenteeism, Turnover Intention.

**JEL Classification Codes:**D22, J81, L2.

\* Bu çalışma için Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 3 sayılı ve 30.01.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

<sup>1</sup>  Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, gonulturkkan@outlook.com

<sup>2</sup>  Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Doktora Öğrencisi, tugbasoyman@gmail.com

## EXTENDED SUMMARY

### **Purpose and Scope:**

Employees feel work overload when supposed to get time pressure or work that exceeds their abilities. Due to the tasks to be completed in a limited time, they are forced psychologically and physiologically and their stress levels may increase. If the work tempo remains same, they keep working and finally show presenteeism despite the complaints and health problems that require rest. In today's business life, work overload, job stress and presenteeism behaviors are some of the important ones of the big problems of employees and these problems may cause the employees to leave their jobs with no need to more reasons. Through our study, the current literature continues to expand the direct or indirect relationships between work overload, job stress, presenteeism and turnover intention of white-collar workers in two big metropolises, Adana and Istanbul. These findings are important in order to tell all these variables are linked each other and the employees tend to turnover intention or presenteeism.

### **Design/methodology/approach:**

The datas through surveys were gained by the convenience sampling method. White-collar workers in Adana and Istanbul assisted the study by datas using online surveys. Accordingly, 234 white-collar employees from these cities responded to the survey. They were measured on a 5-point Likert-type scales. The 11-item unidimensional work load scale of Peterson, Smith, Akande, and Ayestaran (1995); 7-item job stress scale of House and Rizzo (1972); 6-item presenteeism behaviour scale of Koopman et al. (1991) and 3-item turnover intention scale of by Bluedorn (1982) and Netemeyer et al. (1997) were utilized. We examined the model by exploratory factor analysis, correlation analysis and simple linear regression analysis. While testing mediation hypotheses, the bootstrap method was applied using Process Macro.

### **Findings:**

Reliability and validity of work overload, job stress, presenteeism, turnover intention scales were tested. The Cronbach's Alpha value of the variables are like that; work overload as 0,892, job stress as 0,913, presenteeism as 0,690, turnover intention as 0,870. Simple linear regression analysis was included to see the relations of variables. As a consequence, the results from the relations of the variables of work overload, job stress, presenteeism and turnover intention showed us where we should notice more. The data gave meaningful results, supporting hypotheses of H1, H2, H3, H4, H5 and H6. According to the results of the mediation test conducted through the Process Macro, the mediating effect for job stress on the relation between work overload and on both presenteeism and turnover intention was revealed. Presenteeism has no mediation role between both work overload and job stress and turnover intention. Therefore, while the hypotheses H8 and H10 were supported, the hypotheses H7 and H9 were rejected.

### **Conclusion and Discussion:**

The direct and indirect relationships between work overload, job stress, presenteeism and turnover intention were examined in research, since they have negative results for both workers and employers which make the business life more hard for both sides. As per results, if work overload increases then job stress increases accordingly. If both work overload and job stress increase, its result will be presenteeism behavior increases. If the work overload, job stress and presenteeism behavior increase, the turnover intention will increase, as well. All these behaviours and emotions about work effect each other directly or indirectly. The consequence of job demands as work over load and job stress have negative results. Research findings state that work overload accompanied with mediated variable of job stress, effects presenteeism and turnover intention. Meanwhile, presenteeism has no mediation role on the relation of work overload and job stress on turnover intention. While presenteeism has a direct effect on turnover intention, it has no indirect effect between variables. In the literature, the terms of work overload, job stress and turnover intention have been encountered in many studies with different variables up to now, but the relationship of all these variables with presenteeism has not been found in the research. This relationship model may expand the current literature for next researchs, since the subject of presenteeism is felt very much in working life as of today and seems it will be one of the most important negative feelings needs to be solved. There is obviously limitation on this study while conducting the survey. Survey was made just to white-collar employees and the data were cross-sectional does not allow generalization of the results. This research lets us see some gaps about the conceptional relations and it may lead us to search for more relations between the related concepts with more samples in different sectors. It is because the positive relations were stated in different articles in many countries.

## 1. GİRİŞ

İşletmeler için kâr elde etmek ve devamlılık sağlamak önem teşkil etmekte olup, bu amaçları doğrultusunda hem piyasada rekabet etmek hem de kendilerini sürekli geliştirmek konusunda çabalamak zorundadırlar. Kâr marjını artırırken, verimliliği ve performansı yükseltmeye çalışmakta ve bu aşamalardan geçerken kalitesinden ödün vermeden hareket ederek işgücünden de maksimum faydalanmanın yollarını bulmaya çalışmaktadırlar. Teknolojik gelişmelerin çok hızlandığı, rekabetin en üst düzeylerde yaşandığı günümüzde insan faktörünün öneminin artmasıyla birlikte, işletmelerin çalışanlardan beklentileri de daha fazla artış göstermektedir.

Çalışan açısından artan beklentilerin bir sonucu aşırı iş yükü olarak ortaya çıkmaktadır. Aşırı iş yükü, örgüt içerisinde kısıtlı kaynak ve çok kısıtlı zaman içerisinde çalışandan yapabileceğinden çok daha fazla işi yapması istendiğinde oluşmaktadır (Ashfaq, Mahmood ve Ahmad, 2013, s. 688). Aşırı iş yükü pek çok olumsuz sonuçları da beraberinde getiren bir stres kaynağı olarak ifade edilmektedir (Spector, Dwyer ve Jex, 1988, s. 11). Çalışanın üzerindeki aşırı iş yükü baskısının; iş stresi, dikkat dağınıklığı, yorgunluk ve beklenen görevlerin tam anlamıyla gerçekleştirilememesi gibi etkilerinin olduğu belirtilmektedir (Dağdeviren, Eraslan ve Kurt, 2005). İş stresi, çalışanın örgüt içerisinde karşılaştığı olumsuzluklar ve sahip olduğu kapasite ve yeteneklerin üzerinde kendinden beklenen görevlere karşı gösterdiği psikolojik tepki olarak ifade edilmektedir (Yiwen, Lepine, Buckman ve Feng, 2014).

Örgüt içerisinde karşılaşılan olumsuzluklar son yıllarda çalışanların işte var olamama durumunu yani sorumluluklarını yerine getirmek adına fiziksel ya da zihinsel sorunları olsa dahi iş yerinde olmak durumunda kalması anlamına gelen presentizm beraberinde getirebilmektedir (Ferreira ve Martinez, 2012). Presentizm davranışı, çalışanın kendini hasta, mutsuz ya da üzgün hissetmesi karşısında işini kaybetme endişesi altında olumsuzluklara rağmen işini yapmaya devam etmesi ancak sınırlı katkı ve düşük verimde çalışması olarak açıklanmaktadır (Cooper ve Williams, 1994). Beyaz yakalı çalışanların yoğun bir iş yükünün altında olmaları ve yaşadıkları iş stresi presentizm davranışı göstermelerine neden olabilmektedir. Lowe'nin (2002) presentizm üzerine yaptığı bir çalışma neticesinde çalışanların yıl içerisinde ortalama olarak yedi gün kendilerini zorunlu hissettiklerinden dolayı hasta olmalarına rağmen işe gittiklerini ortaya koymuştur. Bunun nedeni olarak geride kalmama isteği, sorumluluk ve aşırı iş yükü gösterilmiştir. Çalışanın kendini iyi hissetmemesine rağmen devamsızlık yapmadan işinin başında olması örgüt açısından olumlu gibi gözükse de verimlilik ve maliyet kaybına neden olmaktadır (Koopman vd., 2002; Robertson ve Cooper, 2011).

İşletmenin beklentilerinin çalışanların kapasitesini, yeteneklerini, bilgi ve tecrübelerini aşması halinde iş yükü artmakta, çalışanlar strese girmekte, olumsuzluklara rağmen kendilerini zorlayarak görevlerini yerine getirmeye çalışarak presentizm davranışı sergilemekte ve en nihayetinde oluşan bu olumsuz durumlar çalışan açısından işten ayrılma niyetinin ortaya çıkmasına ve işi tamamen bırakmaya kadar giden bir sürecin yaşanmasına neden olmaktadır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgüt içerisinde sorumlu olduğu mevcut görevinden bilinçli olarak zorunlu ya da gönüllü olarak ayrılma isteği olarak tanımlanmaktadır (Bluedorn, 1978). İşten ayrılma niyetinin işten ayrılmaya dönüştüğü bir süreçte, kalifiye çalışanlarını kaybeden örgüt için rekabet avantajının kaybedilmesi ile birlikte yeni alınacak çalışan arayışı, onlara verilecek eğitim ve adaptasyon süreci gibi maliyetler doğurmaktadır. (Brien vd., 2015; Şendoğdu vd., 2021). Bu nedenle işten ayrılma niyetine sokacak faktörlerin belirlenmesi ve incelenmesi, çalışan devir hızının aşağı çekilmesi açısından önem taşımaktadır (Yang ve Lee, 2009).

İş hayatının her döneminde ve her işletmede çalışanların karşılaşılabileceği aşırı iş yükü, iş stresi, presentizm ve işten ayrılma niyetinin etki ve sonuçlarının önemli bir rol oynayacağı düşüncesi altında iki metropol şehirde, Adana ve İstanbul illerinde, beyaz yaka çalışanları üzerinde bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Beyaz yakalılar, genellikle ofis ortamında çalışan ve zihinsel veya bilgi tabanlı işler yapan profesyonel çalışanları ifade etmektedir. Beyaz yakalılar, yöneticiler, idari personel, profesyoneller ve satış çalışanları gibi çeşitli pozisyonları kapsamaktadır. Beyaz yakalı çalışanlar zihinsel ve duygusal stresle yoğun şekilde yüzleşmekte ve bu durum, iş verimliliklerini, iş yerindeki mutluluklarını ve genel yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Aşırı iş yükü ve iş stresi konusunda daha derinlemesine bilgi edinilmesi, beyaz yakalı çalışanların stresle nasıl başa çıkmak ve iş yüklerini nasıl yönetmek durumunda kaldıklarının görünmesi ve yönetemedikleri taktirde ortaya çıkan işten ayrılma sürecinin daha iyi anlaşılabilmesi, özellikle mevcut literatürde daha az incelenen presentizmin daha iyi anlaşılmasının sağlanması açısından bu araştırma ile söz konusu değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkiler incelenerek alanyazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. Aşırı İş Yükü

İş yükü, kişinin örgüt içerisinde edindiği rol kapsamında belirli bir zaman aralığında ve belirli standartlar altında yapılması gereken işin miktarı olarak tanımlanmıştır (Maslach ve Leiter, 1997, s.192). Çalışanın sahip olduğu iş gerekliliklerinin sınırlarını aşması sonucu ise aşırı iş yükü oluşmakta olup, çalışan kendisinden çok sınırlı süre içerisinde bitirilmesi istenen aşırı iş yükünün ya da uzun çalışma saatlerinin stresine girmekte ve bu duruma fiziksel ya da ruhsal olarak dayanmamaktadır (Xiaoming, Ma, Chang ve Shieh, 2014).

İşten ayrılma niyetini ortaya çıkaran değişkenlerden biri olarak kabul edilen aşırı iş yükü konusunda alanyazında pek çok tanımlama yapılmıştır. Jex (1998) iş yükünü, çalışanların belirli bir zaman dilimi içerisinde tamamlaması gereken işten daha fazlasına sahip olduğu konusundaki algısı olarak ifade etmiştir. Rizzo, House ve Lirtzman'ın (1970) tanımladığı aşırı iş yükü, bir işin tamamlanması için gerekli olan yükümlülükler ve zaman ile mevcut kaynakların arasındaki uyumsuzluktur. Çalışanlar, beklenen iş taleplerinin ve yüklenen görev tanımlarının net olmaması, iş taleplerinin tamamlanması için gereken yeterli sürenin verilmemesi, yöneticiden yeterli desteğin gelmemesi gibi yargılar nedeniyle aşırı iş yükü algısına kapılabilmektedir (Beehr ve Glazer, 2005, s. 468).

Aşırı iş yükünü alanyazın içerisinde nitel ve nicel şeklinde iki boyut olarak değerlendiren araştırmalar da bulunmaktadır (Greenhaus vd.,1989). Çalışanın sahip olduğu bireysel beceri ve bilgi düzeyinin yaptığı iş açısından yetersiz kalması yani işin zorluk düzeyi niteliksel iş yükü olarak açıklanırken, çalışandan beklenen iş hacminin çok fazla olması da niceliksel iş yükü olarak ifade edilmektedir (Bowling ve Kirkendall, 2012, s. 221). Özellikle nitel iş yükünün olması durumunda, çalışana yeterli zaman da dahil olmak üzere bütün kaynakların sağlanması halinde bile verilen işi tamamlaması zor olacaktır (Karacaoğlu ve Çetin, 2015). İşletmeler, artan rekabet ortamında mevcut işi olması gerekenden daha az çalışanla gerçekleştirmeye çalışmakta, böylece maliyetleri azaltmayı hedeflemektedirler. Bu husus aşırı iş yükünün önemli nedenleri arasında yer almaktadır (MacDonald, 2003).

### 2.2. İş Stresi

Selye'nin (1956) gündeme getirdiği stres kavramı, insan vücudunun maruz kaldığı herhangi bir özel olmayan duruma karşı vücudun gösterdiği reaksiyon olarak tanımlanmaktadır. İş ortamının duygusal ya da fiziksel tehdit edici özelliklerinin çalışanda oluşturduğu baskı ile çalışanın sahip olduğu yeterlilik arasında uyum olmaması, çalışanda iş stresinin oluşmasına neden olmaktadır (Koo ve Hyung, 2006, s. 84).

İş stresi altında çalışanlar baskı ve tehditlere karşı uyum sağlamaya ve başa çıkmaya çalışırken duygusal, fiziksel, bilişsel ve davranışsal bir süreç içerisinde bulunmaktadır (Bernstein vd., 2008). Örgütün politikaları, örgütün yapısı ve iş süreçleri, çalışma şartları, yapılan işin niteliği, aşırı iş yükü, rol çatışması, kişiler arasındaki ilişkiler, rol belirsizliği, mobing, maaş yetersizliği örgüt ve iş kaynaklı stres faktörleri olarak ifade edilmektedir. Bu faktörlere ek olarak ekonomik ve siyasi olumsuzluklar, sosyal hayat ve teknolojik gelişmeler gibi çevresel faktörlerin yarattığı değişimler ile aile problemleri, iş dışı maddi sıkıntılar gibi durumlar da iş stresi üzerinde etkili olabilmektedir (Schafer, 1987, s. 74).

İş stresinin kontrol altına alınmadığı takdirde, çalışanın hem kişisel hem de iş hayatını etkileyebilecek kaygı, depresyon gibi duygusal ve baş ağrısı, kalp, mide gibi fiziksel rahatsızlıkları da beraberinde getirebileceği belirtilmektedir (Motowidlo vd., 1986; Jex, 1998). İş stresinin hem kişiler hem örgütler üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığı yönünde alanyazında pek çok araştırma bulunmaktadır. İş devamsızlık ve işten ayrılma niyetinde artış (Akova vd., 2015; Zincirkıran vd., 2015), iş tatmini, performansta düşüş ve örgütsel bağlılıkta azalma (Varca, 1999; Turunç ve Çelik, 2010; Turhan vd., 2018) gibi olumsuz sonuçlar görülmüştür. Çalışanlar örgütlerinin beklentilerine ve yoğun iş yaşamına bağlı olarak farklı stres durumları ve düzeyleri ile karşılaşabilmektedir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada çalışanlardan işyerlerinde yaşadıkları önemli sorunları sıralamaları istenmiş ve araştırma sonucunda iş stresi ikinci sırada yer almış olup, iş stresinin çalışanlar üzerindeki etkisinin önemi görülmüştür (Tınaz, 2005, s. 37).

### 2.3. Presentizm (İşte Var Olamama)

Presentizm, “dinlenmeyi ve işten ayrılmayı gerektirecek şikayetlere ve sağlık sorunlarına rağmen insanların işlerine dönmelerini” ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Aronsson vd., 2000, s. 503). Çiftçi (2010) İngilizce

“presence” kelime kökünün “fiziksel olarak var olma” anlamından yola çıkarak, kavramı fiziksel anlamda görünür olma olarak yorumlamıştır. “İşte var olamama” olarak literatüre kazandırılan presentizm kavramı, 1980’li yıllara kadar “işyerinde devamsızlığın zıttı” anlamında ya da “işe tam anlamıyla istenilen en yüksek seviyede katılım” anlamında kullanılmıştır (Johns, 2010). Smithy (1970) tarafından “devamsızlığın tam zıttı olacak şekilde, işe devamlı olarak gitmek” olarak tanımlanan presentizm kavramı daha sonraki yıllarda birbirini tamamlayan paralel iki farklı tanım üzerinden ilerlemiştir (Johns, 2006). Bu tanımlardan ilki İngiltere ve İskandinav ülkelerinde rağbet gören (Lohaus ve Habermann, 2019) ve Aronsson vd. (2000) tarafından da “kişinin kendini sağlıklı hissetmemesine rağmen, işe gitmesi” iken tamamlayıcı ikinci tanım Amerika’da rağbet gören (Lohaus ve Habermann, 2019) “kişinin sağlıklı hissetmemesine rağmen işe gitmesi ile ilişkili bireysel üretkenlik kaybı” olarak ifade edilmiştir (Burton vd., 2004). Benzer şekilde Hummer vd. (2002) tarafından da “kişinin sağlık sorunları ya da işyerindeki örgüt politikaları nedeniyle işte olmasına rağmen, üretkenliğinin azalması” olarak ifade edilmiştir. Sağlık konusunun çalışanların işyerlerinde gösterdikleri verim ve yaptıkları işin kalitesi ile doğru orantılı olduğu belirtilmektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014). Koçoğlu (2007) tarafından benzer şekilde insanların, herhangi bir nedenle iş yerlerinde bulunmaması gerekiyor iken farklı kaygılarla iş yerlerine gitmeleri sonucu hem kendi hem de şirket performanslarını olumsuz etkilemeleri olarak ifade edilmiştir. Amerikalı bilim adamları presentizm davranışının iş verimliliği üzerindeki kaybına odaklanmış iken, İngiltere ve İskandinav ülkeleri presentizm davranışının nedenlerine ve sonuçlarına odaklanmışlardır (Lohaus ve Habermann, 2019).

Presentizm, devamsızlık kavramı bağlamında oldukça fazla araştırmaya konu olmuştur (John, 2008). “Genellikle belirli bir plan dahilinde devam edilmesi gereken iş yerine kişinin gitmemesi” olarak yorumlanan devamsızlık, verimlilik çalışmalarına sıkça konu olmuş iken (Bierla vd., 2013), devamsızlığın karşıtı olarak ifade edilen ve sağlık sorunlarına rağmen işe devam etmek olarak tanımlanan presentizm kavramı örgütlerin verimliliğinin hesaplanmasında gereken ilgiyi görememiştir (Gosselin vd., 2013). Oysa ki presentizm kavramı henüz tartışılıyor olmasına rağmen sorunun kaynağı çok daha eskilere dayanmaktadır (Baysal vd., 2014). Bu durumun nedeni olarak kişinin devamsızlığının resmi olarak belirlenebilmesi mümkün olmadığı iken presentizm davranışının incelenememesi gösterilebilir (Hansen ve Andersen, 2008). Devamsızlık mümkün olmadığı iken presentizm davranışının oluşması beklenmektedir ki son dönemlerde Collins vd. (2005) tarafından Michigan ve Texas’ta çalışanlarla yapılan bir anket çalışmasında devamsızlık ile presentizm davranışı karşılaştırılmış ve presentizm davranışının sonuçlarının devamsızlığa göre daha maliyetli olduğu gözlemlenmiştir. Presentizm kavramının nedenleri tam olarak belirlenememişse de fiziksel, psikolojik ya da örgütsel nedenlerin kişinin bu tutum içerisine girmesine neden olabileceği ifade edilmektedir (Baysal vd., 2014). Çalışanların işte sorun yaşamamak kaygısıyla, örgüt tarafından talep edilen uzun çalışma koşulları ya da sağlık sorunları presentizmin nedenlerinden sayılmaktadır (Ertürk, vd., 2017). Örgütler içerisinde mevcut işin daha az çalışan ile yapılması adına, mevcut çalışanlara daha fazla sorumluluk ve iş yüklenmesi, iş baskısı altında çalışanlarda fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıklar görülmesine neden olabilmektedir (Coşkun, 2012). Hastalık ve yönetimden kaynaklanan sorunlar presentizm nedenlerinden olabilmekte, bu nedenlere çalışanların işle ilgili kendi isteksizlik durumları da eklenebilmektedir (Özmen, 2011, s.4) Presentizm, ağırlıklı olarak çalışanların sağlık sorunu oluşması halinde karşılaştığı bir durum gibi görülse de fiziksel olarak herhangi bir sağlık sorunu olmayan ama ruhsal olarak tam anlamıyla işinin başında olamayan çalışanları da kapsamaktadır (Baysal vd., 2014). Bunun yanı sıra çalışanın kendisinde fiziken ya da ruhen rahatsızlık olmasa dahi aile bireylerinden birinin rahatsızlığı durumunda kendisinin işte kalma durumunda da presentizm davranışı ile karşılaşmaktadır (Aydın Tükel Türk vd., 2014).

#### 2.4. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın planlı bir şekilde çalıştığı iş yerinden ayrılma isteği olarak ifade edilmiştir (Tett ve Meyer, 1993, s. 262). Rusbultvd (1988) tarafından işten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden memnun olmadıklarında gerçekleştirdikleri yıkıcı ve aktif bir tepki eylemi olarak açıklanmaktadır.

İşten ayrılma niyetinin, işten ayrılmaya giden yolda bir süreç olduğu varsayılmakta ve dört adımda açıklanmaktadır (Hom vd., 1992). İlk adımda çalışan öncelikle işten ayrılma düşüncesine girmektedir. Bu düşüncenin akabinde işte kalma ya da işten ayrılma hususunda planlar yapmaya başlamaktadır. Üçüncü adımda kariyeri için alternatif yollar aramakta ve son olarak ise bulunduğu iş ve kariyerinden ayrılma kararı oluşmaktadır (Mobley vd., 1979).

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin altında yatan nedenleri araştıran araştırmacılar, sosyal istihdam alanını iki araştırma yaklaşımı kullanarak incelemişlerdir. Bu çalışmalardan ilki, onların tutum ve davranışlarına ve ikinci olarak da yönetsel ve örgütsel davranışlarına odaklanarak işten ayrılma niyetini açıklamaktadır (Tzafrir vd., 2015, s. 137). Öte yandan, bazı araştırmacılar bireysel faktörlerin (özellikle yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi) işten ayrılma

niyetiyle ilişkisini incelemiştir (Flinkman vd., 2010; Heinen vd., 2013). İş yükü, sosyal destek eksikliği (Baba vd., 1999; Lambert ve Ito, 2004), iş özellikleri ve tükenmişlik (Collins vd., 2000; Özbağ vd., 2014), iş-aile çatışması (Simon vd., 2004), iş stresi (Lambert vd., 2004; Onay ve Kılıcı, 2011), maaştan memnuniyetsizlik veya maaş yetersizliği (Barron ve West, 2005; Collins vd., 2000), lider üye değişimi ve yönetim desteği (Kim ve Barak, 2015) gibi çeşitli faktörlerin işten ayrılma niyeti ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir.

## 2.5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Araştırma Hipotezleri

Karasek'e (1979) göre, çalışanın üzerindeki aşırı iş yükü ve yüklenen iş üzerindeki kontrol düzeyi arasındaki ilişkiye bağlı olarak, çalışanların stres ve kaygı düzeyi değişmektedir. Çalışanın normal çalışma saatleri diliminde, sahip olduğu yeteneklerinden fazla bir işi yapma zorunluluğu ile karşılaşması iş üzerindeki kontrol düzeyini kaybetmesine, işinin gereklerini yerine getirememesine ve stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır. En nihayetinde aşırı iş yükünün devamlılığı ve bundan doğan aşırı stres çalışanın işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Bolat, 2011, s. 88).

Aşırı iş yükü niteliksel ve niceliksel olarak değerlendirilen iki boyutu açısından ele alındığında; çalışanın iş fazlalığını zamanında bitirememesi ya da kendi niteliklerinin verilen işi tamamlama konusunda yetersiz kalması halinde çalışanın stres, gerginlik ve kaygı düzeylerinde artış görülmektedir. Bu olumsuz koşullar çalışanın örgütten uzaklaşmak istemesine ve bu isteğin doğal sonucu olarak da işten ayrılma niyeti veya davranışı göstermesine sebep olmaktadır (Ahmad ve Saud, 2016, s. 46). Yunita ve Saputra (2019), iş yüklerinin çalışanın işten ayrılma niyeti ile çok güçlü ve doğrudan bir ilişkisi olduğunu, yani iş yükü arttıkça çalışanın işten ayrılma isteğinin de artacağını belirtmektedir.

Çalışanlar kurum içerisinde artan iş yükü nedeni ile artan iş miktarını yetiştirebilme kaygısından dolayı normal çalışma saatleri dışında ek mesai yapmak zorunda kalmaktadırlar (Küşçe, 2011, s. 89). Fazla mesainin çalışan üzerindeki etkisi ise hayatında ek yük hissetmesine neden olmaktadır (Berg vd., 2003). Aşırı iş yükü, gerçeklikten uzak iş talepleri ve karşılanamayan beklentilerin de etkisiyle çalışanlarda stres düzeyinin yüksek olmasına ve duygusal anlamda yorgunluk oluşmasına, sonucunda da işten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olmaktadır (Janssen vd., 1999; Cordes ve Dougherty, 1993). Aşırı iş yükünün çalışan üzerinde oluşturduğu zaman baskısı ve işin zorluğunun neden olduğu stres hususunda Mazloum vd. (2008)'nin çalışmaları bulunmaktadır. Montgomery vd.'nin (1996) finans sektöründe çalışan satış görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmalar neticesinde aşırı iş yükünün iş stresi üzerindeki pozitif etkisi ortaya konmuştur.

Örgüt içerisinde iş yükü fazlalığından doğan dikkat eksikliği tespit edilmiştir (Hallowell, 2005). Başlıca belirtileri ise dikkat dağınıklığı, içsel sıkıntı ve sabırsızlık olarak ifade edilmiştir. Aşırı iş yükünden doğan bu belirtiler çalışanın örgütte önceliklerini belirleme, organize olma, zaman yönetimi hususunda zorluk çekme, baş ağrısı, uyku güçlüğü gibi durumlara maruz kalmasına sebep olmaktadır (Maslach vd., 2001, s. 398). 2014 yılında Vanishree tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonucu, iş yükü fazlalığının iş stresine yol açarak konsantrasyon ve karar verme yetkinliklerinin azalmasına neden olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aşırı iş yükünün olumsuz duyguları arttırarak psikolojik çıktıları etkileyebileceği, bu çıktılardan da işten ayrılma eğilimini arttırabileceği ifade edilmektedir (Gaither vd., 2008). Alanyazın içerisinde aşırı iş yükü ve işten ayrılma niyeti arasında Wefald vd. (2008) pozitif bir ilişki bulmuşlardır. İşten ayrılma niyetini arttıran faktörlerden birinin aşırı iş yükü olduğu hususunda Utami ve Bonussyeani'nin (2013) çalışmaları mevcuttur. Tüm bu görüş ve çalışmalara dayanarak ilk iki hipotez oluşturulmuştur:

*Hipotez 1: Aşırı iş yükünün iş stresi üzerinde pozitif etkisi vardır.*

*Hipotez 2: Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.*

İşyerinde devamsızlığa neden olabilecek stres ya da aşırı iş yükü gibi nedenler kişinin işine gitmesine engel oluşturuyor olmasına rağmen, işini kaybetme korkusu çalışanın sağlıksız bir şekilde işine devam etmesine ve presentizm davranışı göstermesine neden olabilmektedir (John, 2010). Bir stres faktörü olan aşırı iş yükü çalışanları mental olarak yıpratmakta ve bu yıpranmışlığa rağmen çalışanlar kendilerinden beklenen performansı kısmen de olsa gösterebilmek ya da iş yerindeki diğer kişisel kaynaklara erişim sağlayabilmek için işe verimli olmasa dahi gitmeye devam edebilmektedirler (Demerouti vd., 2009). Aşırı iş yüküne sahip olan çalışanlardan bir kısmı fazla işe "hayır" demekten kaçındıkları için işe gitmeye devam edebiliyor iken, özgüvenleri ve motivasyonu yüksek olan çalışanlar da örgütsel hedeflere ulaşabilme arzusu ile işe gitmeye devam

edebilmektedirler, fakat her iki durumda da presentizm davranışının oluşması çok muhtemeldir (Wang vd., 2018).

Shan vd. (2022) tarafından 660 hemşire ile yapılan çalışmada iş yükünün presentizm davranışını pozitif olarak etkilediği görülmüştür. Kanada'da Biron vd. (2006) tarafından 4630 çalışan ve müdür ile yapılan görüşmede iş yükünün presentizm davranışının en büyük tetikleyicisi olduğu görülmüştür. Çalışmaya göre çalışanların hasta oldukları halde işe gelme nedenleri işlerinin çok fazla olması, işi yapacak yeterli sayıda personelin olmaması ya da işlerin kişiye özel uzmanlık gerektirmesi olarak belirtilmiştir. Bu görüş ve çalışmalar neticesinde üçüncü hipotez oluşturulmuştur:

*Hipotez 3: Aşırı iş yükünün presentizm davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Salleh vd. (2008) iş stresinin; bir bireyin işini yaparken gücü, baskısı, eğilimi veya çabası olarak sembolize edildiğini belirtmişlerdir. Robbins'e (2003) göre çalışanların stres düzeyini etkileyen üç potansiyel faktör bulunmakta olup; bunlar çalışma ortamı, organizasyon ve bireylerdir.

Lou (2007) tarafından yapılan araştırma, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu savunmaktadır. Classen (2011), iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisi olduğunu, çalışanların karşılaştıkları iş stresinin işten ayrılma niyetini aşırı derecede etkilediğini öne sürmektedir. Pande ve Suana (2016), çalışanların iş stresi yaşamaları durumunda işyeri değiştirme niyetlerinin artacağını belirtmektedir. Bu sonuç, iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve eş zamanlı bir etkiye sahip olduğunu bulan Pratiwi ve Ardana (2015) tarafından yürütülen araştırma ile tutarlıdır. Prawisanthi ve Sariyathi (2018), iş stresinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmektedir.

Stres miktarı arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinin arttığını ortaya koyan birçok araştırmacı bulunmaktadır (Applebaum vd., 2010). Layne vd. (2004) iş stresi ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Çalışanların yüksek iş stresi, işyerinden ayrılma isteklerini artırmaktadır. Her çalışan farklı seviyelerde işten ayrılma niyetinde olsa da iş stresi işten ayrılma niyetinin önemli bir belirleyicisi olup işten ayrılma olasılığını artırmaktadır (Suarthana vd., 2014). Kötü yönetim, iş talepleri ve destek eksikliği iş stresi ile ilgili unsurlardır. Sonnentag ve Frese'e (2012) göre, işten ayrılma niyeti üzerinde iş stresinin pozitif etkisi bulunmakta olup, aralarında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Fawzy (2012) iş stresinin örgütten ayrılma isteği üzerinde olumlu etkilere yol açtığından bahsetmektedir. Bu nedenle, bu çalışma dördüncü hipotezi ortaya koymaktadır:

*Hipotez 4: İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.*

İş stresi, çalışan ile iş ortamı arasındaki olumsuz bir etkileşimdir (Karimi vd., 2015). İş stresi, işyerindeki herhangi bir unsurun bireylerin refah seviyesini olumsuz etkilemesi ya da olumsuz etkiliyormuş gibi algılanması durumunda ortaya çıkmaktadır (Beehr ve Newman, 1978). İş stresi, kişinin hastalanmasının en yaygın nedenlerinden biri olarak ifade edilmektedir (Caverley, 2005). Demerouti vd. (2009), kişinin hasta olmasına rağmen, işyerinde algıladığı iş talepleri nedeni ile işine devam ettiğini ve presentizm davranışının oluştuğunu ifade etmiştir. Stresle ilgili presentizm davranışı, çalışanların bilişsel enerjilerinin işten çok uzak olmasına ve dikkatlerini işe verememelerine rağmen fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına verilen ad olarak tanımlanmıştır (Gilbreath ve Karimi, 2012). Bu olgu, genellikle işin nitelik ve niceliğinde bir azalma yoluyla işçi verimliliğindeki bir kayıpla ilişkilendirilmektedir (Karimi vd., 2015).

Presentizm, tipik olarak bir kişinin hastalık veya diğer tıbbi durumlar nedeniyle işten uzakta, evde olması gereken zamanda işte hazır olmakta ısrar etmesiyle ortaya çıkan bir davranış biçimidir (Demerouti vd., 2009). Literatürde sağlık endişelerinin yeterince yer almadığı eleştirisine, stresin de bir sağlık problemi olarak olumsuz bir sağlık göstergesi olarak kabul edilmesi gerekliliği eklenmiştir. Diğer sağlık endişeleri ile birlikte stres de presentizm davranışının öncülleri olarak ifade edilmektedir (Dew vd., 2005). Çalışanların hasta olduklarında izin almak yerine çalışmayı tercih etmelerinin nedeni oldukça az araştırılmıştır (Biron vd., 2006). Kristensen (1991) bireyin işe gidip gitmeme noktasında özgür iradeye sahip olduğunu ifade etmiştir. Kişinin bu tercihi yaparken, sosyal ve ekonomik çevresini dikkate aldığı ifade edilmektedir (Dew vd., 2005). McKeivitt vd. (1997), yüksek iş stresi devamsızlığa neden olabilecek iken ekonomik belirsizlikler ve örgüt politikalarının çalışanların hastalık izni almaktan vazgeçmelerine ve presentizm davranışları sergilemelerine neden olabileceğini ifade etmişlerdir.

Van Der Feltz-Cornelis vd. (2020) tarafından Covid-19 salgını sırasında iki üniversitedeki öğrenci ve üniversite çalışanları ile yapılan online anket sonuçları, öğrenci ve çalışanların salgına yakalanıp izole olduktan sonraki işe ya da okula dönüş süreçlerinde stres seviyelerinin çok yüksek olduğunu ve stresin de presentizm davranışına neden olduğunu göstermiştir. Kişiler hastalık ya da kişisel nedenlerle salgın süresince okula gelmek istememişler ama gelmek durumunda kaldıkları için kendilerini okuldaki görevlerine veremediklerini ifade etmişlerdir. Arslaner ve Boylu (2015) tarafından otel çalışanları ile yapılan bir araştırmada iş stresindeki artışın presentizm davranışı üzerinde pozitif yönlü bir artışa neden olduğu ifade edilmiştir. Bu bilgi ve görüşler altında beşinci hipotez oluşturulmuştur:

*Hipotez 5: İş stresinin presentizm davranışı üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Presentizm davranışı, işle ilgili taleplerin üstesinden gelmek için çabayı en üst düzeye çıkarmakla karakterize edilen, aktif ve sorun odaklı bir başa çıkma stratejisi olarak görülebilmektedir (Baeriswyl vd., 2016). Presentizm davranışının nedenleri çok çeşitli olabilir (Haque, 2018). Johns'a (2010) göre, presentizm davranışının başlıca nedenleri arasında çalışanların işle ilgili endişeleri ve işverenlerin işe devam etmeleri için yaptıkları baskı yer almaktadır. Çalışanlar iş yerlerine, meslektaşlarına ya da müşterilerine karşı sadakat duygusu geliştirdiklerinde, sosyal çevreleri tarafından eleştirilmeleri endişesi ile ya da iş güvencesizliği nedeni ile strese girdiklerinde kendilerini hasta hissetmelerine rağmen çalışmaya devam edebilmektedirler (Lazarus ve Folkman, 1984). Benzer şekilde Quazi (2013), çalışanların iş güvenliği, ekonomik kriz ya da çalışma ortamı ve zaman baskıları ile ilgili korkuları nedeniyle hastayken kendi kendilerini işe gitmeye zorladığını öne sürmüştür. Çalışanlar hasta olmalarına rağmen kendilerini işe gitmek zorunda hissetse dahi bir süre sonra bu zorunluluk hali, örgüte olan bağlılıklarını azaltabilmekte ve işten ayrılma niyeti içerisine girebilmektedirler (Quazi, 2013; Chun ve Song, 2020). Presentizm davranışına sahip çalışanlar bir süre sonra kendilerini örgütten bağımsız hissedebilecek ve daha yüksek oranda işten ayrılma niyetine girebileceklerdir (Amponsah-Tawiah vd., 2016). Chun ve Song (2020) tarafından Kore'de 23 sağlık kuruluşu ile yapılan çalışmaya göre stres ve işten ayrılma niyetinin birbiri ile etkileşiminde presentizm davranışı aracılık etmektedir.

İşten ayrılma niyeti ile presentizm davranışı, stresli ve belirsiz çalışma ortamlarıyla başa çıkma güdüsü sonucu oluşan davranışlar olarak kabul edilmektedir (Lazarus ve Folkman, 1984). Buna göre; işten ayrılma niyeti, olumsuz duygularla başa çıkmak için buldukları ortamdan uzaklaşmak amacıyla, presentizm davranışı ise artan iş yükü ve belirsizlikle yüzleşerek kontrolü yeniden kazanmak için hastayken bile işe gelmek amacıyla ortaya çıkmaktadır. Wynen vd. (2022) tarafından yapılan çalışmada, kamu çalışanlarının yapılan değişikliklere tepki olarak gösterdikleri işten ayrılma niyeti ve presentizm davranışları ölçülmüştür. Değişime verilen tepki hem işten ayrılma niyetinin artması hem de presentizm davranışının artması olarak gözlemlenmiştir. Bu çalışmaya göre, işten ayrılma niyeti ile presentizm davranışı paralel şekilde ilerlemektedir. Bu görüş ve araştırmalar neticesinde altıncı hipotez ortaya konmuştur:

*Hipotez 6: Presentizm davranışının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.*

Aşırı iş yükü, iş stresi, presentizm davranışı ve işten ayrılma niyeti konularına yönelik alanyazın içerisindeki doğrudan ilişkilerden yola çıkarak presentizm davranışı ve iş stresinin aracılık etkilerinin de olabileceği hususunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

*Hipotez 7: Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde presentizm davranışının aracılık rolü vardır.*

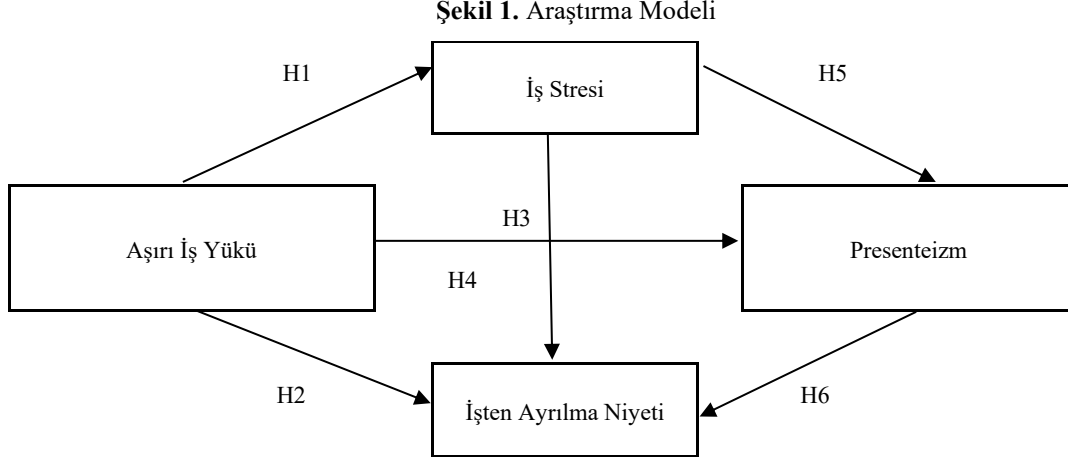
*Hipotez 8: Aşırı iş yükünün presentizm davranışı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır.*

*Hipotez 9: İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde presentizm davranışının aracılık rolü vardır.*

*Hipotez 10: Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü vardır.*

Araştırmaya dair model, alanyazın incelemesi neticesinde oluşturulan hipotezlere dayanarak oluşturulmuş olup, Şekil 1'de yer almaktadır.





### 3. YÖNTEM

Çukurova Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Alanında Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 30.01.2023 tarihinde düzenlenen toplantısında alınan 3 nolu karar ile araştırmanın uygunluğuna dair etik kurul onayı alınmıştır.

#### 3.1. Örneklem

Araştırma kapsamında örneklem, kolayda örneklem yöntemi ile ulaşılan Adana ve İstanbul'daki beyaz yaka çalışanlarından oluşmaktadır. Elektronik ortamda katılımcılara anket gönderimi gerçekleştirilmiş olup, 234 beyaz yakalı çalışandan dönüş sağlanmıştır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1'de detaylandırılmıştır.

**Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri**

Demografik Özellikler		N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	149	63,7
	Erkek	85	36,3
Yaş	18-25	5	2,1
	26-33	47	20,1
	34-41	108	46,2
	42-49	65	27,8
	50-57	9	3,8
	58-65	0	0
	66 ve üstü	0	0
Öğrenim Durumu	Lise	16	6,8
	Ön Lisans	19	8,2
	Lisans	129	55,1
	Yüksek Lisans	65	27,8
	Doktora	5	2,1
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	24	10,3
	1-4 yıl	51	21,8
	5-7 yıl	25	10,6
	8-10 yıl	37	15,8
	11-13 yıl	32	13,7
	14 yıl ve üstü	65	27,8

Demografik Özellikler		N	Yüzde (%)
Pozisyon	Müdür	98	41,9
	Yönetici	32	13,7
	Yönetici Yardımcısı	65	27,7
	Yetkili	39	16,7

### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada Peterson, Smith, Akande ve Ayestaran (1995) geliştirilen, Türkçe uyarlaması Derya (2008) tarafından yapılan 11 maddeli ve tek boyutlu aşırı iş yükü ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri arasında 'işimde benden talep edilenler kapasitemin üstündedir', 'iş yüküm oldukça ağır' gibi ifadeler yer almaktadır. İş stresini ölçmek adına House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Efeoğlu (2006) tarafından tek boyutlu, 7 maddeli iş stresi ölçeği kullanılmış olup, 'işim sağlığımı doğrudan etkiliyor', 'oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum' gibi ifadeler bulunmaktadır. Presenteizm davranışını ölçmek için Koopman vd. (1991) tarafından geliştirilen, Türkçe versiyonu Oruç'un (2015) çalışmasından alınan 6 maddeli Standford presenteeism ölçeği kullanılmıştır ve bu ölçek 'hastalanırsam zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim', 'hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım' gibi ifadeleri içermektedir. İşten ayrılma niyetini ölçmek için Bluedorn (1982), Netemeyer ve diğerleri (1997) tarafından geliştirilmiş tek boyutlu üç maddeli işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmış olup, 'işimden ayrılmayı sık düşünürüm' gibi ifadeler yer almaktadır. Ankette beşli Likert ölçeği (1- Kesinlikle Katılmıyorum; 5- Kesinlikle Katılıyorum) dikkate alınmıştır.

## 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

### 4.1. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliklerini tespit amacı ile açımlayıcı faktör analizi yapılmış olup, faktör analizi öncesinde KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure) testi ile örneklem sayısının yeterliliği değerlendirilmiş ve değişkenler arasındaki ilişki düzeyinin yeterliliğini belirlemek için Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Bu testlerin sonucuna göre; anlamlılık değerinin 0,01'den küçük ve KMO değerinin ise 0,50 ve üzerinde olması kriterleri (Büyüköztürk, Şekercioğlu ve Çokluk, 2012) Tablo 2'de görüleceği üzere sağlanmıştır. Aşırı iş yüküne ait tüm maddeler tek boyutta toplanırken, bir madde boyut dışında kaldığı için analizden çıkarılmıştır, bir madde de ters kodlanmıştır. Orijinal ölçeğe uygun olarak tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Presenteizm ölçeğine ait üç madde ters kodlanmıştır. Alanyazın içerisinde presenteizm ölçeğinin tek boyutlu ve iki boyutlu kullanılan çalışmaları bulunmakta olup, bu çalışmada tek boyutlu versiyonu kullanılmıştır. İş stresi ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin de faktör analizinde orijinal ölçeklere uygun olarak tek boyutlu oldukları görülmüştür.

**Tablo 2.** Ölçeklere İlişkin Faktör Analiz Sonuçları

Ölçekler	KMO Testi	Açıklanan Varyans %	Barlett's Testi		
			$\chi^2$	df	Sigma
Aşırı İş Yükü	,894	51,771	1113,093	45	,000
İş Stresi	,886	65,876	1058,412	21	,000
İşten Ayrılma Niyeti	,683	79,550	514,871	3	,000
Presenteizm	,661	70,890	468,439	15	,000

### 4.2. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek amacı ile Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısı; 0,40'ın altında kaldığında ölçek güvenilir değil, 0,40 ile 0,60 aralığında güvenilirlik düşük, 0,60 ile 0,80 aralığında oldukça güvenilir, 1,00 e kadar olan aralıkta ise güvenilirliği yüksek derecede olarak ifade edilmektedir (Kalaycı, 2005, s. 404). Tablo 3'de yer alan bulgulara göre aşırı iş yükü (0,892), iş stresi (0,913) ve işten ayrılma niyeti (0,870) ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir ölçek aralığında olduğu, presenteizm ölçeğinin ise (0,690) oldukça güvenilir olduğu saptanmıştır.

**Tablo 3.** Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizleri

Kullanılan Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach Alfa
Aşırı İş Yükü	10	0,892
İş Stresi	7	0,913
İşten Ayrılma Niyeti	3	0,870
Presenteizm	6	0,690

#### 4.3. Korelasyon Analizi

Araştırmaya konu değişkenler arasındaki korelasyon analiz bulguları Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Korelasyon Analizi

	Ortalama	S. S.	1	2	3	4
Aşırı İş Yükü	2,917	,673	1			
İş Stresi	3,141	,957	,692**	1		
İşten Ayrılma Niyeti	2,726	1,06	,422**	,600**	1	
Presenteizm	3,242	,564	,315**	,358**	,223**	1

\*\*p<0,01

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; aşırı iş yükü ile iş stresi ( $r=0,692$ ,  $p<0,01$ ), iş stresi ile işten ayrılma niyeti ( $r=0,600$ ,  $p<0,01$ ), aşırı iş yükü ile işten ayrılma niyeti ( $r=0,422$ ,  $p<0,01$ ), aşırı iş yükü ile presenteizm davranışı ( $r=0,315$ ,  $p<0,01$ ), iş stresi ile presenteizm davranışı ( $r=0,358$ ,  $p<0,01$ ), presenteizm davranışı ( $r=0,223$ ,  $p<0,01$ ) ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

#### 4.4. Regresyon Analizleri

Araştırmaya konu değişkenlerin birbirleriyle doğrudan etkilerini belirlemek amacı ile basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmış olup, tüm analiz sonuçları Tablo 5’de yer almaktadır.

**Tablo 5.** Basit Doğrusal Regresyon Analizleri

H <sub>1</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	T	P	
	B	Std. Hata			β
Aşırı İş Yükü	,985	,067	,692	14,606	,000
Bağımlı Değişken: İş Stresi, Bağımsız Değişken: Aşırı İş Yükü, R: ,692 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,479, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,477, F: 213,330					
H <sub>2</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	T	P	
	B	Std. Hata			β
Aşırı İş Yükü	,668	,094	,422	7,084	,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, Bağımsız Değişken: Aşırı İş Yükü, R: ,422 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,178, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,174, F: 50,184					
H <sub>3</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	T	P	
	B	Std. Hata			β
Aşırı İş Yükü	,264	,052	,315	5,050	,000
Bağımlı Değişken: Presenteizm, Bağımsız Değişken: Aşırı İş Yükü, R: ,315 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,099, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,095, F: 25,501					
H <sub>4</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş Katsayılar	Standardize Edilmiş Katsayılar	T	P	
	B	Std. Hata			β
İş Stresi	,668	,059	,600	11,412	,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, Bağımsız Değişken: İş Stresi, R: ,600 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,360, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,357, F: 130,234					

H <sub>5</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	T	P
	Katsayılar	Std. Hata	Katsayılar		
	B		β		
İş Stresi	,211	,036	,358	11,412	,000
Bağımlı Değişken: Presenteizm, Bağımsız Değişken: İş Stresi, R: ,358 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,128, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,125, F: 34,203					
H <sub>6</sub> Hipotezi	Standardize Edilmemiş		Standardize Edilmiş	T	P
	Katsayılar	Std. Hata	Katsayılar		
	B		β		
Presenteizm	,421	,121	,223	3,478	,001
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti, Bağımsız Değişken: Presenteizm, R: ,223 <sup>a</sup> , R <sup>2</sup> : ,050, düzeltilmiş R <sup>2</sup> : ,045, F: 12,099					

İlk hipotez olan aşırı iş yükünün iş stresi etkisi üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu ( $\beta=0,692$ ;  $p<0,001$ ) görülmektedir. R<sup>2</sup> değeri 0,479 olup aşırı iş yükünün iş stresi üzerindeki değişimin yaklaşık %48'ni açıkladığını göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H<sub>1</sub> desteklenmiştir. Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin analiz sonuçlarına göre ( $\beta=0,422$ ;  $p<0,001$ ) anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir. R<sup>2</sup> değeri 0,178 olarak hesaplanmış olup, işten ayrılma niyetinin yaklaşık %18'nin aşırı iş yükü tarafından açıklandığı görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar H<sub>2</sub> 'yi destekler niteliktedir. Aşırı iş yükünün presenteizm davranışı üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu belirlenmiştir ( $\beta=0,315$ ;  $p<0,001$ ). R<sup>2</sup> değeri 0,099 olarak hesaplanmış olup, presenteizm davranışının yaklaşık %10'unun aşırı iş yükü tarafından açıklandığı görülmektedir. Ortaya çıkan sonuçlar ile H<sub>3</sub> desteklenmiştir. İş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu ( $\beta=0,600$ ;  $p<0,001$ ) görülmektedir. R<sup>2</sup> değeri 0,360 olarak belirlenmiş olup, bu değer iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %36'sını açıkladığını göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H<sub>4</sub> desteklenmiştir. Analiz sonucunda iş stresinin presenteizm üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ( $\beta=0,358$ ;  $p<0,001$ ). İş stresi arttıkça presenteizm davranışının da artması anlamına gelmekte olup, presenteizmin %36'sı iş stresi tarafından açıklanmaktadır. Sonuçlar H<sub>5</sub>'i desteklemiştir. Presenteizmin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif olduğu ( $\beta=0,223$ ;  $p<0,01$ ) görülmektedir. R<sup>2</sup> değeri 0,050 olup, presenteizm davranışının işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin %5'ini açıkladığını göstermektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda H<sub>6</sub> desteklenmiştir.

Araştırmaya konu aracılık etkilerini analiz etmek üzere Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen yöntem kullanılmış olup, değişkenler arasındaki dolaylı etkiler bootstrap yöntemi ile ortaya konmuştur. Bu yöntem kapsamında 5000 yeniden örnekleme, %95 simetrik güven aralığı dikkate alınmış olup, anlamlı bir aracılık etkisi bu güven aralığında sıfır olmaması halinde oluşmaktadır. Aracılık etkisine konu hipotezler, Process Macro programı kullanılarak Model 4 regresyon aracılığıyla analiz edilmiştir.

Tablo 6'daki bulgulara göre; aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde presenteizmin aracılık etkisi dolaylı etki % 95 güven aralığında sıfır içermesinden dolayı istatistiksel olarak anlamlı değildir (BootLLCI= -,0218, BootULCI= ,0795). Bu sonuca göre hipotez 7 desteklenmemiştir.

**Tablo 6.** Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Presenteizmin Aracı Rolü

Değişkenler	β	S. H	t	p	Güven Aralığı		Model Özeti	
					Alt sınır	Üst sınır	R <sup>2</sup>	F
Aşırı İş Yükü→Presenteizm	,315	,052	5,0498	,000	,1608	,3665	,099	25,5009
Aşırı İş Yükü	,390	,099	6,2441	,000	,4232	,8135		
+							,186	26,5343
Presenteizm	,099	,118	1,5967	,111	-,0442	,4216		
Model Yolları	Etki	S. H.	Güven Aralığı					
			BootLLCI	BootULCI				
(Direkt Etki)								
Aşırı İş Yükü→ İşten Ayrılma			,618	,099	,4232	,8135		
(Dolaylı Etki)								
Aşırı İş Yükü→Presenteizm→İşten Ayrılma			,031	,025	-,0218	,0795		
Toplam Etki			,668	,094	,4823	,8539		

Tablo 7’de yer alan aşırı iş yükünün presentizm üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü dolaylı etki sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=,186$ ; BootLLCI= ,0341; BootULCI= ,3243). Aşırı iş yükünün aracı değişken olan iş stresi ile birlikte analize dahil edildiğinde presentizm üzerindeki etkisi anlamlı ( $\beta=0,270$ ;  $p < 0,001$ ) iken, aşırı iş yükünün presentizm üzerindeki etkisi anlamsız hale gelmiş olup ( $\beta= 0,127$ ;  $p > 0,001$ ; BootLLCI= -,0327; BootULCI= ,2469) tam aracılık etkisi söz konusudur. Bu durumda hipotez 8 desteklenmiştir.

**Tablo 7. Aşırı İş Yükünün Presentizm Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracı Rolü**

Değişkenler	$\beta$	S. H	t	p	Güven Aralığı		Model Özeti	
					Alt sınır	Üst sınır	R <sup>2</sup>	F
Aşırı İş Yükü → İş Stresi	,692	,067	14,6058	,000	,8519	1,1175	,479	213,330
Aşırı İş Yükü	,127	,071	1,5097	,132	-,0327	,2469		
+							,137	18,3353
İş Stresi	,270	,049	3,1879	,001	,0607	,2572		
Model Yolları			Etki	S. H.	Güven Aralığı			
					BootLLCI	BootULCI		
(Direkt Etki)								
Aşırı İş Yükü → Presentizm			,107	,071	,4232	,8135		
(Dolaylı Etki)								
Aşırı İş Yükü → İş Stresi → Presentizm			,186	,074	,0341	,3243		
Toplam Etki			,263	,052	,1608	,3665		

Tablo 8’de yer alan analiz sonuçlarına göre; iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde presentizm davranışının aracılık etkisi, dolaylı etkinin % 95 güven aralığında sıfır içermesinden dolayı istatistiksel olarak anlamlı olmadığından aracı etkiden söz edilememektedir (BootLLCI= -,0489, BootULCI= ,0591). Bu sonuca göre hipotez 9 desteklenmemiştir.

**Tablo 8. İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Presentizm Davranışının Aracılık Etkisi**

Değişkenler	$\beta$	S. H	t	p	Güven Aralığı		Model Özeti	
					Alt sınır	Üst sınır	R <sup>2</sup>	F
İş Stresi	,358	,036	5,8483	,000	,1400	,2822	,128	34,2027
İş Stresi	,596	,062	10,5751	,000	,5404	,7879		
+							,359	64,8555
Presentizm	,008	,106	,1567	,875	-,1934	,2268		
Model Yolları			Etki	S. H.	Güven Aralığı			
					BootLLCI	BootULCI		
(Direkt Etki)								
İş Stresi → İşten Ayrılma			,664	,062	,5404	,7879		
(Dolaylı Etki)								
İş Stresi → Presentizm → İşten Ayrılma			,003	,024	-,0489	,0591		
Toplam Etki			,667	,058	,5524	,7830		

Tablo 9’da yer alan bulgulara göre; aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş stresinin aracı rolü istatistiksel olarak anlamlıdır ( $\beta=0,408$ ; BootLLCI= ,3006; BootULCI= ,5159). Aşırı iş yükünün aracı değişken olan iş stresi ile birlikte analize dahil edildiğinde işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı ( $\beta=0,590$ ;  $p < 0,001$ ) iken, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamsız hale gelmiş olup ( $\beta= 0,012$ ;  $p > 0,001$ ; BootLLCI= -,2073; BootULCI= ,2481) tam aracılık etkisi söz konusudur. Bu durumda hipotez 10 desteklenmiştir.

**Tablo 9.** Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Etkisi

Değişkenler	$\beta$	S. H	t	p	Güven Aralığı		Model Özeti	
					Alt sınır	Üst sınır	R <sup>2</sup>	F
Aşırı İş Yükü → İş Stresi	,692	,067	14,6058	,000	,8519	1,1175	,479	213,330
Aşırı İş Yükü +	,012	,115	0,1765	,86	-,2073	,2481	,359	67,8606
İş Stresi	,590	,081	8,0975	,000	,4977	,8178		
Model Yolları			Etki	S. H.	Güven Aralığı			
(Direkt Etki)					BootLLCI	BootULCI		
Aşırı İş Yükü → İşten Ayrılma			,020	,115	-,2073	,2481		
(Dolaylı Etki)								
Aşırı İş Yükü → İş Stresi → İşten Ayrılma			,408	,025	,3006	,5159		
Toplam Etki			,668	,094	,4823	,8539		

## 5. SONUÇ

İşverenlerin, çalışanlardan beklenti ve taleplerinin yükselmesi aşırı iş yükünü ortaya çıkarmaktadır. Örgüt içerisinde çalışana her konuda uygulanabilecek baskı ya da destek görememe hali aşırı iş yükü gibi stres faktörlerine neden olmaktadır. Aşırı iş yükü ve iş stresi çalışanın iş yaşamında kendisini fiziksel ya da ruhsal olarak iyi hissetmese de işte var olmasını gerektirmekte ve presentizm davranışının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu koşullar altında çalışanın örgüt içerisindeki mutluluğu, memnuniyeti ve işinden duyduğu tatmin duygusu da etkilenmekte ve bu olumsuz durumlar işletmeler açısından önemli bir sorun olan işten ayrılmaları arttırabilmektedir. İşletme açısından kendisine yeni bir yük oluşturmaması için insan kaynağını etkin kullanması ve nitelikli iş gücünü elde tutabilmesi adına personel devir oranını düşürmesi önem teşkil etmektedir.

Hem çalışan hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlara sebep olan değişkenler olması ve sonuçlarının dikkate alınarak önem verilmesinin gerekliliği nedeniyle bu araştırmada aşırı iş yükü, iş stresi, presentizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. İstanbul ve Adana’da ulaşılan 234 beyaz yaka çalışandan veri toplanmıştır. Toplanan veriler üzerinden yapı geçerliliklerini belirlemek amacı ile açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmış, ölçeklerin güvenilirliği için Cronbach Alfa güvenilirlik testi uygulanmış, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler belirlenmiş, doğrudan etkiler için basit doğrusal regresyon analizi, aracı etkiler için ise Process Macro programı kullanılarak bootstrap yöntemi ile Model 4 regresyon aracılığıyla bulgular ortaya konmuştur. Bu bulgulara göre; aşırı iş yükü arttıkça iş stresi artmakta, aşırı iş yükü arttıkça presentizm artmakta, iş stresi arttıkça presentizm davranışı artmakta, aşırı iş yükü, iş stresi ve presentizm arttıkça işten ayrılma niyeti artmaktadır. Dolaylı etkilere bakıldığında ise, iş stresinin hem aşırı iş yükünün presentizm üzerindeki etkisinde hem de aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti etkisinde tam aracılık etkisinin olduğu görülmektedir. Presentizmin aşırı iş yükü ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracılık etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Presentizmin işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkisi varken, değişkenler arasında dolaylı olarak etkisi bulunmamaktadır. Alanyazın içerisinde değişkenlerin birbirleriyle anlamlı ve pozitif yönlü ilişkileri olduğunu destekleyici çalışmalar mevcuttur. İş stresinin işten ayrılma niyetine neden olduğuna dair bulgulara ulaşan pek çok araştırmaya rastlanmıştır (Onay ve Kılıcı, 2011; Arshadi ve Damiri, 2013; Fong vd., 2018; Kendir, 2020). Geurts vd. (1998)’nin yaptıkları araştırma neticesinde, çalışanın iş yerinde algıladığı eşitsizlik durumunda iş stresi, tükenmişlik gibi psikolojik problemlerin ortaya çıktığını, bu problemlerin de işten ayrılma niyetini beraberinde getirdiğini ortaya koymuşlardır. Mazloun, Kumashiro ve Higuchi (2008) tarafından aşırı iş yükü ve stres ilişkisinin ele alındığı çalışmalarında, stresin önemli nedenlerinden birinin aşırı iş yükü olduğu belirtilmiş ve iş yüküne işin zorluğu ve zaman baskısı da eklendiğinde daha şiddetli iş stresi yaşandığı tespit edilmiştir. Aşırı iş yükü ve iş stresinin işten ayrılma niyetini arttırdığına yönelik çalışmalar bulunmaktadır (Leontaridi ve Ward, 2002; Williams, 2003; Layne, Hohenshil ve Hohenshil, 2004; Wefald, Smith, Savastano ve Downey, 2008; Utami ve Bonussyeani, 2013; Buzdoğan, 2020). Presentizm davranışındaki artışın yoğun iş stresi altında artış gösterdiği ve bu davranışın aşırı iş yükü ve iş stresi karşısında ortaya çıkan bir tepki olduğunu belirten çalışmalar bulunmaktadır (Middaugh, 2007; Elstad ve Vabo, 2008). Kaynak ve Çiçek’in (2021) bir tekstil firması

çalışanları üzerinde yaptıkları çalışma neticesinde presenteeizmin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı etkisi olduğu ortaya konmuştur. Atilla, Yıldırım ve Baysal (2019) tarafından bir çağrı merkezinde yapılan araştırmada yapılan çalışmada işte var olamama, iş yükü ve işte ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiş ve yöneticilere örgüt içerisinde çalışma koşullarının daha elverişli hale getirilmesi tavsiye edilmiştir.

Alanyazın içerisinde aşırı iş yükü, iş stresi ve işten ayrılma niyeti konularına farklı değişkenlerle pek çok araştırmada rastlanmakta olup, bu değişkenlerin presenteeizmle olan ilişkilerine hep birlikte bakılan araştırmaya denk gelinmemiştir. Özellikle presenteeizm konusu günümüz itibari ile çalışma hayatı içerisinde çok fazla hissedilen ama tanımının tam olarak bilinmediği bir konu olarak görülmüş olup, presenteeizmin daha iyi anlaşılması, organizasyonların bu durumu belirlemek ve azaltmak için politikalar ve uygulamalar oluşturmaya yardımcı olabilmesi açısından bu ilişkiler modelinin alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir

Çalışmanın sonuçlarına göre aşırı iş yükü, iş stresi, presenteeizm ve işten ayrılma niyetinin birbiriyle doğrudan ilişkisi olduğu belirlendiğine göre bu durum iş yerinde olumsuz bir ortamın var olduğunu ifade etmektedir. Bu olumsuzlukları hafifletmek adına beyaz yakalı çalışanlara bazı öneriler sunulmaktadır. İş yükünü yönetmek, stresi azaltmanın ve iş performansını artırmanın anahtarlarından biridir. Beyaz yakalılar, işlerini önceliklendirme, zaman yönetimi tekniklerini uygulama ve gerektiğinde yardım isteme gibi stratejiler kullanarak iş yüklerini yönetebilmelidirler. İş yerinde düzenli mola vermek stresi azaltmaya yardımcı olabilir. Sorunlarını ve endişelerini üst yönetime veya insan kaynakları departmanına iletmek önemlidir. İşyerinde sağlıklı bir iletişim kültürü oluşturulmalı ve çalışanların geri bildirimlerine değer verilmelidir. Bu önerilerin etkili olabilmesi için, işverenlerin de iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmaya kararlı olmaları gerekmektedir. İşverenler, adil bir iş yükü dağılımı sağlayabilir, çalışanların gereksiz yere işe gelmesini önlemek için esnek çalışma saatleri sunabilir, çalışanların stres yönetimine yardımcı olabilir ve geri bildirim için açık bir işyeri kültürü oluşturabilir.

Çalışmada kısıtlar bulunmaktadır. Çalışma farklı sektörlerden çalışanları barındırır da sadece beyaz yaka çalışanları üzerine araştırma yapılmış olması ve verilerin tek bir zamanda toplanarak kesitsel olması sonuçların genellenmesine müsaade etmemektedir. Gelecek çalışmalar için hem beyaz yaka, mavi yaka, kamu, özel gibi tüm sektör ve yapıları içermesi hem de örneklem sayısının beklenenin çok daha üzerinde olması sağlanarak çalışma yapılması önerilmektedir. Presenteeizm ve absenteizm kavramları genellikle zıt anlamlı olarak kullanılmışsa da aralarındaki farkın daha fazla örneklerle açıklanması adına yapılacak olan yeni çalışmalarda presenteeizm davranışının yanı sıra absenteizm davranışına da bakılması önerilmektedir.

## YAZARLARIN BEYANI

**Katkı Oranı Beyanı:** Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

**Destek ve Teşekkür Beyanı:** Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

**Çatışma Beyanı:** Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

## KAYNAKÇA

Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A. (2014). Çağdaş bakış açısıyla işgören devamsızlığı, nedenleri, örgüte etkileri ve çözüm önerileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 1-25.

Ahmad, A. ve Saud, S. (2016). The effect of role overload on employee anxiety and organization citizenship behavior. *Journal of Managerial Sciences*, 10(1), 45-54.

Akova, O., Emiroğlu, B. D. ve Tanrıverdi, H. (2015). İş stresi ile çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: İstanbul'daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 2(4), 378-402.

Amponsah-Tawiah, K., Ntow, M.O. ve Mensah, J. (2016). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian mining industry. *Safety and Health at Work*, 7, 225-230.

- Aronsson, G., Gustafsson, K. ve Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sicknesspresenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502–509.
- Arshadi, N. ve Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turn over intention and job performance: moderating role of OBSE. *Procedia -Socialand Behavioral Sciences*, 84, 706 – 710.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. (2015). İş hayatında presenteeism: Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136.
- Ashfaq, S., Mahmood, Z. ve Ahmad, M. (2013). Impact of work-life conflict and work overload on employee performancein bankin gsector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 14, 688-695.
- Atilla, G., Yıldırım, G. ve Baysal, H. (2020). İşte var olamama, iş tatminsizliği ve iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisi: Isparta ili çağrı merkezi çalışanları örneği. *International Review of Economics and Management*, 7(2), 33-58.
- Aydın Tükeltürk, Ş., Şahin, D. ve Yılmaz, İ. A. (2014). Turizm işletmelerinde presenteeism (işte varolamama). Ş. A. Tükeltürk, N. Ş. Perçin ve B. Güzel (Ed.). *Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi*. Detay Yayıncılık.
- Baba, V. V., Galperin, B. L. ve Lituchy, T. R. (1999). Occupational mental health: a study of workrelated depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies*, 36(2), 163-169.
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., ve Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 52-73.
- Barron, D. ve West, E. (2005). Leavingnursing: An event-historyanalysis of nurses' careers. *Journal of Health Services Research&Policy*, 10(3), 150-157.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte var olmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges) Dergisi*, 4(3), 134-152.
- Beehr, T. A. Ve Glazer, S. (2005). *Organizational role stress. Handbook of workstress*. Sage.
- Berg, P., Kallenberg, A. L. ve Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high Commitment Environments. *Industrial Relations*, 42(2), 168-188.
- Bernstein, D. A., Penner, L. A., Stewart, A. C. ve Roy, E. J. (2008). *Psychology* (8. Baskı). Houghton Mifflin Company.
- Bierla, I., Huver, B. ve Richard, S. (2013). New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 1536–1550.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. ve Cooper, C. (2006). At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- Bluedorn, A. C. (1978). A taxonomy of turnover. *The Academy of Management Review*, 3(3), 647-651.
- Bolat, O. (2011). İş yükü, iş kontrolü ve tükenmişlik ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.



- Bowling, N. A. ve Kirkendall, C. (2012). Workload: a review of causes, consequences, and potential interventions. *Contemporary Occupational Health Psychology*, 2, 221- 238.
- Brien, A., Thomas, N. ve Hussein, A. S. (2015). Turnover intention and commitment as part of organizational social capital in the hotel industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14(4), 357-381.
- Burton, W.N., Pransky, G., Conti, D.J., Chen, C-Y. ve Edington, D.W. (2004) The association of medical conditions and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6), 38-45.
- Caverley, N. (2005). Civil service resiliency and coping. *International Journal of Public Sector*, 18(5), 401-413.
- Chun, B. Y. ve Song, C. S. (2020). A moderated mediation analysis of occupational stress, presenteeism, and turnover intention among occupational therapists in Korea. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12153.
- Classen, A., Boucher, Q. ve Heymans, P. (2011). A text-based approach to feature modelling: Syntax and semantics of TVL. *Science of Computer Programming*, 76(12), 1130-1143.
- Collins, K., Jones, M. L., McDonnell, A., Read, S., Jones, R. ve Cameron, A. (2000). Do new roles contribute to job satisfaction and retention of staff in nursing and professions allied to medicine? *Journal of Nursing Management*, 8(1), 3-12.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M. ve Berger, M. L. (2005). The assessment of chronic health conditions on work performance, absence, and total economic impact for employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(6), 547-557.
- Cooper, C. L. ve Williams, S. (1994). Creating healthy work organizations. John Wiley & Sons.
- Coşkun, Ö. (2012). İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememe etkilili faktörlerin değerlendirilmesi [Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var olamama sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 153-174.
- Dağdeviren, M., Eraslan, E. ve Kurt, M. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20, 517-525.
- 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*, 4(1), 50-68.
- Demiral, Y., Ünal, B., Kılıç, B., Soysal, A., Bilgin, A. C., Uçku, R. ve Theorell, T. (2007). İş stresi ölçeğinin İzmir Konak Belediyesi'nde çalışan erkek işçilerde geçerlik ve güvenilirliğinin incelenmesi. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(1), 11-18.
- Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). Choosing to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Dunham, J. (2001). Stress in the workplace: Past, present and future. Whurr.
- Elstad, J. I. ve Vabo, M. (2008). Job stress, sickness absence and sickness presenteeism in Nordic elderly care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 36, 467-474.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökçe, Ş. (2017). Presenteeism (işte var olamama) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki, *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, (ICOME 2017 Özel Sayısı), 193-203.

- 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.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. ve Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), 1422-1434.
- Fong, L. H. N., Chui, P. M. W., Cheong, I. S. C. ve Fong, D. K. C. (2018). Moderating effects of social support on job stress and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 795-810.
- Gaither, C. A., Kahaleh, A. A., Doucette, W. R., Mott, D. A., Pederson, C.A. ve Schommer, J.C. (2008). A modified model of pharmacists' jobstress: The role of organizational, extra-role and individual factors on work-related outcomes. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4, 231-243.
- Geurts, S., Schaufeli, W. ve De Jonge, J. (1998). Burnout and intention to leave among mental health-care professionals: A social psychological approach. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 17(3), 341-362.
- Gilbreath, B. ve Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114–131.
- Gosselin, E., Lemyre, L. Ve Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 75–86.
- Greenhaus J. H., Parasuraman, S., Granrose, C.S., Rabinowitz, S. ve Beutell, N. J. (1989). Sources of work- family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 133-153.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetim. *G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Hallowell, E. M. (2005). Overloaded circuits: Why smart people underperform. *Harvard Business Review*, 50-54.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science and Medicine*, 67, 956–964.
- Haque, A. (2018). Strategic human resource management and presenteeism: A conceptual framework to predict human resource outcomes. *New Zealand Journal of Human Resources Management*, 18(2), 3-18.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. ve Griffeth, R. W. (1992). A Meta-Analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909.
- Hummer, J., Sherman, B., ve Quinn, N. (2002). Present and unaccounted for. *Occupational Health & Safety*, 71(4), 40-40.
- Janssen, P., Schaufeli, W. B. ve Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13, 74-86.
- Jex, S. M. (1998). Stress and job performance: Theory, research and implications for managerial practice. Thousand Oaks, Sage
- Johns, G. (2006). Presenteeism at work: An introduction for psychologists. Presentation at the annual convention of the Canadian Psychological Association, Calgary, Alberta.
- Johns, G. (2008). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. *The Sage Handbook of Organizational Behavior*, 1, 160-177.

- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Dinamik Akademi.
- Karacaoğlu, K. ve Çetin, İ. (2015). İş yükü ve rol belirsizliğinin çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi: AFAD örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 5(1), 46-69
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, Job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S. G. ve Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses' well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 296-310.
- Kaynak, İ. ve Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Kendir, H. (2020). Otel işletmesi çalışanlarında iş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde görev yapılan departmanın moderatör rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3421 – 3432.
- Kim, A. ve Barak, M. E. M. (2015). The mediating roles of leader-member exchange and perceived organizational support in the role stress-turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, 52, 135-143.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri* [Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Koo, J. W. ve Hyung, J. K. (2006). The factor affecting job stress and psychosocial, well-being of prison officers. *International Congress Series*, 1294, 175-178.
- Koopman, C., Kenneth R. P., James, F., Murray, C. E., Sharda, Marc, L., Berger, Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. ve Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 1-12
- Kristensen, T. (1991). Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: An analysis of absence from work regarded as coping behaviour. *Social Science Medicine*, 32,15–27.
- Kuschel, K. (2011). The work-family interface in a flexible workplace: How academics deal with workload and family/home demands. Unpublished doctoral dissertation. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E. ve Ito, M. (2004). Workplace stressors, ways of coping and demographic characteristics as predictors of physical and mental health of Japanese hospital nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 41(1), 85-97.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, & coping*. Springer Publishing Co.
- Leka, S., Griffiths, A. ve Cox, T. (2005). Work-related stress: The risk management paradigm. G. Antoniou ve C. L. Cooper (Ed.), *Research companion to organizational health psychology* içinde (s. 1-715). Edward Elgar.
- Lohaus, D. ve Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.

- Lou, J. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y. ve Dai, H. D. (2007). A study of role stress, organizational commitment and turnover intention among male nurses in southern Taiwan. *The Journal of Nursing Research: JNR*, 15(1), 43-53.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity: Presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. *Canadian HR Reporter: The National Journal of Human Resource Management*, 1-2.
- MacDonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102-117.
- Maslach, C. ve Leiter, P. M. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. B. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 1(52), 397-422.
- Mazloum, A., Kumashiro, M., Izumi, H. ve Higuchi, Y. (2008). Quantitative overload: a source of stress in data-entry VDT work induced by time pressure and work difficulty. *Industrial Health*, 46, 269-280.
- McKevitt, C., Morgan, M., Dundas, R. ve Holland, W. W. (1997). Sickness absence and 'working through' illness: a comparison of two professional groups. *Journal of Public Health*, 19(3), 295-300
- Middaugh, D. J. (2007). Presenteeism: Sick and tired at work. *Dermatology Nursing*, 19(2), 172-185.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H. ve Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.
- Montgomery, D. C., Blodgett, J. ve Barnes, J. (1996). A model of financial securities salespersons job stress. *Journal of Services Marketing*, 10(3), 21-38.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S. ve Manning, M. R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618-629.
- Onay, M. ve Kılçı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özbağ, G. K., Ceyhun, G. Ç. ve Çekmecelioğlu, H. G. (2014). The moderating effects of motivating job characteristics on the relationship between burnout and turnover intention. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 438-446.
- Pratiwi, I. Y. ve Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover intention Karyawan Pada PT. BPR Tish Batubulan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(7), 2036-2051.
- Prawisanthi, N. P. D. ve Sariyanthi, N. K. (2018). Pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, dan komitmen organisasional terhadap niat keluar karyawan hardy's malls di gianyar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1), 134- 163.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: The invisible cost to organizations*. PalgraveMacMillan.
- Rizzo, J., House, R. ve Lirtzaman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex. *Administrative Science Quarterly*, 150-63.
- Robertson, I. ve Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at Work*. Palgrave Macmillan.

- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers G. ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Schafer, W. (1987). *Stress management for wellness*. McGrawHill.
- Selye, P. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill
- Shan, G., Wang, W., Wang, S., Zhang, Y., Guo, S. ve Li, Y. (2022). Authoritarian leadership and nurse presenteeism: the role of workload and leader identification. *BMC Nursing*, 21(1), 1-13.
- Simon, M., Kümmerling, A. ve Hasselhorn, H. M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384-391.
- Smithy, D. J. (1970). Absenteeism and presenteeism in industry. *Archives of Environmental Health: An International Journal*, 21(5), 670-677.
- Sonntag, S. ve Frese, M. (2003). Stress in organizations. W. C. Borman, D. R. Ilgen ve R. J. Klimoski (Ed.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, içinde (s. 453–491).
- Şendoğdu, A., Yazgan, A. E. ve Karadađ Ak, Ö. (2021). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 39, 263-290.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, Turnover intention and turnover: Path analyses based on meta- analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tınaz, P. (2005). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. Beta Yayınları.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. ve Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Turuñ, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Tzafirir, S. S., Gur, A. B. A. ve Blumen, O. (2015). Employee social environment (ESE) as a tool to decrease intention to leave. *Scandinavian Journal of Management*, 31(1), 136-146.
- Utami, I. ve Bonussyeani, N. (2013). Auditors' personality in increasing the burnout. *Journal of Economics, Business, and Accountancy -Ventura*, 16(1), 161-170.
- Van Der Feltz-Cornelis, C. M., Varley, D., Allgar, V. L. ve De Beurs, E. (2020). Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19lockdown. *Frontiers in psychiatry*, 11, 1-15.
- Van Harrison., R. (1978). Person-Environment Fit and Job Stress, C. L. Cooper ve R. Payne (Ed.), *Stress and Work*, Wiley.
- Vanishree, P. (2014). Impact of role ambiguity, role conflict and role overload on job stress in small and medium scale industries. *ResearchJournal of Management Sciences*, 3(1), 10-13.
- Varca, P. (1999). Work stress and customer service delivery. *Journal of Services Marketing*, 13(3), 229- 241.

- Wang, Y., Chen, C. C., Lu, L., Eisenberger, R. ve Fosh, P. (2018). Effects of leader–member exchange and workload on presenteeism. *Journal of Managerial Psychology*, 33(7/8), 511-523.
- Wefald, A. J., Smith, M.R., Savastano, T. C. ve Downey, R. G. (2008). A structural model of workload, job attitudes, stress and turnover intentions. *Midwest Academy of Management Annual Conference*, St. Louis, Missouri.
- Williams, S. V. (2003). An empirical investigation of turnover intentions of internal auditors. *Master of Business Administration*, 1-101.
- Wynen, J., Boon, J. ve Verlinden, S. (2022). Reform stress in the public sector? Linking change diversity to turnover Intentions and presenteeism among civil servants using a matching approach. *Public Performance & Management Review*, 45(3), 605-637.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L. ve Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno Medicine*, 8(3), 229-237.
- Yang, A. B. ve Lee, K. H. (2009). Linking empowerment and job enrichment to turnover intention: The influence of job satisfaction. *International Review of Public Administration*, 14(2), 13-24.
- Yiwen, Z., Lepine, J. A., Buckman, B. R. ve Feng, W. E. I. (2014). It's not fair... or is it? The role of justice and leadership in explaining work stressor–job performance relationships. *Academy of Management Journal*, 57(3), 675–697.
- Yunita, P. I. ve Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102-114.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J. ve Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 33(1), 31-47.
- Zincirkıran, M.Ç., Gaye, M., Ceylan, K. ve Emhan, A. (2015). İş görenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 600, 59-71.