



## Çalışanların Presenteizm (İş Var Olmama) Davranışı ile İş Performansları Arasındaki İlişkide Tekno-Stres Düzeylerinin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumu Örneği

### *The Intermediate Role of Techno-Stress Levels in The Relationship Between Employee Presenteism (Job Labor) Behavior and Work Performance: A Public Institution Example*

Dr. Öğr. Üyesi Sinan TARSUSLU<sup>1</sup>

#### Öz

Bu çalışma bir kamu üniversitesinde görev yapan idari personelin presenteizm davranışlarının iş performansları üzerindeki etkisini tespit etmek ve bu etkide tekno-stres algısının aracılık rolünü belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda ilgili literatürdeki presenteizm (bağımsız değişken), iş performansı (bağımlı değişken) ve tekno-stres (aracı değişken) ölçekleri kullanıldı. Araştırma Erzinan Binali Yıldırım Üniversitesinde görevli 616 çalışandan 259 kişiye ulaşılarak gerçekleştirildi. Elde edilen verilerin analizi için SPSS process macro uygulaması kullanıldı. Değişkenler arasındaki ilişkilerin tespit edilebilmesi için korelasyon analizi ve aracılık rolünün tespiti için de process macro model 4 uygulandı. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların presenteizm davranışı ile iş performansları ve presenteizm davranışları ile tekno-stres algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki, çalışanların tekno-stres algıları ile iş performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı orta derecede negatif bir ilişki tespit edildi. Ayrıca çalışanların presenteizm davranışı ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres algısının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu da belirlendi. Son olarak ilgili literatür gözlemlendiğinde, presenteizm davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkinin yoğun bir şekilde incelendiği fakat tekno-stres algısının aracılık rolünün irdelendiği bir çalışmaya yerli yazında rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırmanın ilgili literatür için kayda değer bir katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Presenteizm, iş performansı, tekno-stres

**Makale Türü:** Araştırma

#### Abstract

This study was carried out to determine the effect of presenteeism behaviors of administrative personnel working in a public university on their job performance and to determine the mediating role of techno-stress perception in this effect. For the purpose of the research, presenteeism (independent variable), job performance (dependent variable) and techno-stress (intermediate variable) scales in the relevant literature were used. The research was carried out by reaching 259 people out of 616 employees working at ... University. SPSS process macro application was used for the analysis of the obtained data. Correlation analysis was used to determine the relationships between the variables and the process macro model 4 was applied to determine the mediating role. According to the results of the research, a statistically significant moderately positive relationship was found between presenteeism behavior and job performance, presenteeism behavior and techno-stress perceptions, and a statistically significant moderately negative relationship was found between employees' techno-stress perceptions and work performance. In addition, it was determined that the perception of techno-stress had a partial mediating role in the relationship between the presenteeism behavior of the employees and their job performance. Finally, when the relevant literature is observed, there is no study in the domestic literature in which the relationship between presenteeism behavior and job performance is examined intensively, but the mediating role of techno-stress

<sup>1</sup>Erzinan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, sinan.tarsuslu@erzinan.edu.tr

**Atıf için (to cite):** Tarsuslu, S. (2025). Çalışanların Presenteizm (İş Var Olmama) Davranışı ile İş Performansları Arasındaki İlişkide Tekno-Stres Düzeylerinin Aracı Rolü: Bir Kamu Kurumu Örneği. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(2), 553 - 574.

perception is examined. In this respect, it is thought that the research will make a significant contribution to the relevant literature.

**Keywords:** Presenteism, work performance, techno-stress

**Paper Type:** Research

## Giriş

Tekno-stres teknolojinin yarattığı stres veya stres kaynağı olarak tanımlanabilir. Günümüzde, hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelen teknolojik aletlerle (pc, telefon, tablet, web tabanlı uygulamalar vs.) sürekli olarak bir etkileşim halindeyiz. Bu etkileşim hayatımızın birçok yönüne kolaylıklar getirse de çok sayıda insan için stres kaynağı oluşturmaktadır. Tekno-stres, teknolojinin kullanımı sırasında ortaya çıkan stresin genel adıdır. Daha çok yeni bir teknoloji ile tanışma, teknolojik cihazları düzgün bir şekilde kullanamama ya da teknolojinin hızlı değişimine ayak uyduramama gibi durumların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Tekno-stresin bilinen en yaygın nedenlerinden biri olarak genelde teknolojinin hızlı değişimi karşısında bireyin ayak uyduramaması ve teknolojinin gerisinde kalma düşüncesine kapılmasıdır. Ayrıca, kullanılan uygulamaların yeni versiyonlarının yayınlanması, uygulamaların gittikçe karmaşıklaşan arayüzleri, sürekli yenilenen internet siteleri, bireylerin özellikle iş dünyasında sürekli olarak yeni teknolojileri öğrenme zorlukları veya eski alışkanlıklarını terk edememe durumları gibi nedenler de tekno-stresin gerekçeleri olarak sıralanabilir. Sonuç olarak tekno-stres, teknolojinin hayatımıza getirdiği önemli bir stres faktörüdür. Bu stres faktörünün olumsuz etkilerinden teknolojiyi verimli ve sağlık bir şekilde kullanarak kaçınabiliriz. Örneğin; teknolojik aletlerin kullanımının kısıtlanması veya tekno-oruç uygulamalarını günlük hayatta kullanma, genellikle benzer işleri yapan teknolojileri kullanmayı tercih etme, teknolojinin kullanımı sırasında aralarda mola verme gibi ipuçları teknolojiyi verimli bir şekilde kullanmamıza yardımcı olacak ve özellikle tekno-stresin yarattığı etkilerin minimuma indirilmesi sayesinde iş performansımız da olumlu bir şekilde etkilenecektir.

Presenteizm ise çalışanların hastalık veya diğer olumsuz nedenler sebebiyle dinlenmesi, işe ara vermesi veya izin alması gereken durumlarda işe gelmeleri ve iş yerinde bulunmaları sonucunda ortaya çıkan performans ve verimlilik düşüklüğü olarak ifade edilebilir. Bu durum çalışanların görevlerine odaklanamamaları veya etkili bir şekilde çalışamamaları ile sonuçlanır. Tekno-stres veya buna benzer durumların çalışanda ortaya çıkardığı bazı olumsuz koşullar bireylerin presenteizm davranışlarıyla birlikte performanslarının düşmesine neden olabilir. İşte bu görüş ve aradaki ilişkilerden yola çıkılarak tasarlanan bu araştırma ile çalışanların presenteizm davranışları ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres algısının aracılık rolü, presenteizm davranışları ile iş performansları, presenteizm davranışları ile tekno-stres algıları ve tekno-stres algıları ile iş performansları arasındaki ilişkileri ve ilişki yönünün tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda nicel bir araştırma tasarlanmıştır. Elde edilen veriler Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen process makro eklentisi ile analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen literatür taramasına göre söz konusu üç değişkenin birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu açıdan araştırmanın özgün değeri olduğu düşünülmekte ve ilgili literatüre katkı sunması beklenmektedir.

## 1. Kavramsal çerçeve

### 1.1. Presenteizm (işte var olmama)

Presenteizm kavramı ilk olarak Amerikalı yazar Mark Twain tarafından 1892 yılında yayınlanan “The American Claimant” adlı kitabında yer almıştır. Daha sonra 1900’lü yıllar itibarıyla yine Amerika’da çeşitli ticari dergilerde ve süreli yayınlarda ara ara yer alan bir konu olmuştur. Kavramla ilgili erken dönemlerde yapılan tanımlamalar genellikle devamsızlık ya da işe tam katılım anlamıyla ifade edilmiştir. 1980’li yıllar itibarıyla presenteizm ve devamsızlık kavramları arasındaki farklılıklar üzerinden yola çıkılarak tanımlamalar yapılmıştır (Johns, 2010:

520). Presenteizm kavramının günümüzdeki tanımı ise 1990'lı yılların başında Manchester Üniversitesi'nde yönetim ve organizasyon konusunda uzmanlaşmış psikiyatri profesörü Cary Cooper tarafından gerçekleştirilmiştir (Chapman, 2005, s. 1-14). Cooper ve Williams (1994, s. 1)'a göre presenteizm olgusu, çalışanların mutsuz, üzgün veya rahatsızlıklarından dolayı işe daha az katkı sundukları, iş güvencesizliği ve işi kaybetme korkusu sebebiyle de işlerinde her koşula rağmen daha fazla bulunma eğilimi gösterdikleri örgütsel iklimin bir yönü olarak ifade etmişlerdir. Cooper'ın bu tanımı ile presenteizm kavramının net olarak devamsızlık davranışından farklı bir yapısı olduğu ortaya konulmuştur. Bu kavramsal ayırmadan sonra birtakım araştırmalarda presenteizm olgusu "sağlık nedeniyle yapılması gereken işlerin yapılmaması" veya "işin kalitesi ve güvenilirliği etkilenmesi" gibi tanımlarla da ilişkilendirilmiştir (Özmen, 2011, s. 3).

Presenteizm kavramı yerli literatüre İngilizce'de var olan "presenteeism" kelimesinden türetilerek yerleşmiştir. Presenteeism kelimesinin kökeninde yer alan "presence" kelimesi genel anlamda hazır bulunma, var olma, görünüş veya orada bulunma anlamına gelmektedir. Kelimenin kökeninden yola çıkılarak presenteizmin görünür olma ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği düşünülmektedir (Çiftçi, 2010, s. 168). Kavramın kökeni ve ortaya çıkışı ile ilgili yapılan araştırmalarla birlikte olgunun literatürde birçok farklı bakış açısına göre tanımlandığı da gözlemlenmiştir.

Kavramın sözlük anlamı; bireyin hastalık, yaralanma, rahatsızlık veya endişe hali vb. gibi durumlara rağmen genellikle verimsizlikle sonuçlanan işe gelme hali veya asli bir ihtiyaç olmaksızın çalışanın işyerinde uzun saatler boyunca verimsiz çalışma durumu olarak tanımlanmıştır (Cambridge Dictionary, 2018).

Dar anlamda presenteizm; bireyin hasta veya rahatsız olmasına rağmen işine devam etme veya iş yerinde bulunma eğilimi göstermesidir (Dew, Keefe ve Small, 2005, s. 2273). Diğer bir tanıma göre presenteizm, iş görenin sağlık raporu veya dinlenmesini gerektirecek kadar şikayetleri ve rahatsızlık durumu olmasına rağmen her durum ve koşulda işe gitme eğilimi göstermesi halidir (Aronsson ve Gustafsson, 2005, s. 958). Ferreira ve Martinez (2012, s. 4380)'e göre presenteizm, çalışanın fiziksel ve psikolojik problemleri olmasına rağmen işe devam etme davranışı göstermesi ve bu durumun sonucunda çalışanın verimliliğinin düşmesi veya daha düşük performans sergilemesidir.

Presenteizm, örgütte hasta olup işe devam eden çalışanları tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Bu durum çalışanın işine gitmesine rağmen mesai boyunca şahsi işlerini görme veya ilgilenme davranışıyla da ifade edilebilir. Yani iş görenin mesai saatleri içerisinde, işi dışında olan görevlerle ilgilenmesi presenteizm olgusuna dair ilk sinyalleri verir. Örneğin çalışanın mesai saatleri içerisinde müzik dinlemesi, tv izlemesi, internette iş dışı faaliyetlerle ilgilenmesi (online alış-veriş vs.), doktor, kuaför gibi randevularını mesai saatleri içerisinde ayarlaması, bilgisayarda oyun oynama veya aile üyeleriyle mesai saatleri içerisinde uzun görüşmeler gerçekleştirmesi ve mesajlaşması bu davranışın en bariz örnekleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu davranışların örgüt içerisinde sergilenmesi ister istemez örgütsel performansın ve verimliliğin düşmesine de sebebiyet verebilmektedir (D'Abate ve Eddy, 2007, s. 362).

Örgüt çalışanlarının presenteizm davranışı göstermelerine birçok faktör neden olabilmektedir. Bunlar arasında yöneticilerin rahatsızlıkları çok fazla önemsemesi, bulunduğu pozisyonu veya işini kaybetme korkusu, olumsuz söz ve davranışlardan çekinme, örgüte duyulan sevgi, iş görenin üstündeki fazla iş yükü, çalışanın kendisinden başka hiç kimsenin mevcut işlerini yapabileceklerini düşünmemesi, profesyonel imaj algısına yönelik duyulan sadakat, çalışanın yerlerinin doldurulamayacağına dair inançları, bireyin sağlık durumunun kötüleşmesi hakkında ortaya çıkabilecek endişelerin önüne geçebilme, yöneticilerin rol model olarak hastayken bile işyerinde bulunmaları, hastalık sebebiyle ortaya çıkabilecek disiplin cezalarından ve yaptırımlardan kaçınma, performansa dayalı elde edilen gelirlerde ortaya çıkabilecek azalmaların neden olduğu çekinceler ve örgüt kültürü olarak işe gelmenin iyi bir örnek ve güçlü bir sosyal ağ sağlayacağı düşüncesi presenteizm davranışının ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir (Biron,

Brun, Ivers ve Cooper, 2006, s. 26-37; Aydoğan, 2018, s. 559; Baker McClearn, Greasley, Dale, Griffith, 2010, s. 313).

Sonuç olarak presenteizm; iş görenlerin hasta olmalarına veya üretkenliklerini ve performanslarını etkileyen kişisel, psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşamalarına rağmen işe gelme davranışı göstermeleri olarak ifade edilebilir. Bu davranış iş gören verimliliğinin düşmesine, hataların artmasına, iş tatmininin azalmasına, işe yabancılaşmaya, tükenmişliğe ve dolayısıyla çalışan performansının düşmesine sebebiyet verebilir. (Gilbreath ve Karimi, 2012, s. 114-131; İşcan ve Moç, 2018, s. 397; Çiçek ve Aknar, 2019, s. 1234).

## 1.2. İş performansı

İş performansı, örgütlerin başarı faktörleri arasında yer alan önemli bir çıktıdır ve personel seçme, yerleştirme, planlama, eğitim, kariyer imkânı ve gelişim gibi diğer insan kaynakları fonksiyonları ile bağlantılı bir süreçtir. İş performansı genel olarak örgütün hedeflerine ulaşabilmesi noktasında yardım sağlayan, ölçümü yapılabilen hareketler ve çıktılar olarak tanımlanır (Viswesvaran ve Ones, 2000: 216). İş performansı, çalışanın belirli bir ücret karşılığında sarf etmesi gereken çaba olarak ifade edilebilir (Rousseau ve Mclean, 1993, s. 1-43). Borman ve Motowidlo (1993, s. 71-98)'ya göre ise iş görenin gerçekleştirdikleri işe yönelik faaliyetleri olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanıma göre iş performansı, çalışanların işle ilgili amaçlara ne derecede ulaştıklarının hem nitel hem nicel yöntemlerle ölçülmesidir (Çiftçi vd., 2012, s. 166). İş performansı, örgütler, işverenler, iş görenler ve yöneticiler için temel bir olgudur. Organizasyonların temel hedeflerine ulaşabilmeleri ve içinde bulundukları sektörlerde var olan rekabet ortamında başarıyla faaliyetlerini sürdürebilmeleri için yüksek performans gösteren çalışanlara ihtiyaç duyarlar. Yüksek iş performansı hem örgütler hem de çalışanlar için önemlidir. Görevlerini layıkıyla yerine getirmek ve işinde yüksek başarı elde etmek çalışanlar için bir gurur ve tatmin kaynağı olduğu gibi; yüksek iş performansı daha yüksek gelir, daha iyi oluşturulmuş kariyer ve sosyal itibarı da beraberinde getirir (Sonnentag ve Freese, 2002, s. 4-25).

Performans, belirli bir zaman diliminde yapılan işlerin, önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirilebilme derecesi olarak tanımlanır (Akal, 1996, s. 1). Bu açıdan performans, bir görev veya işin ne kadar iyi yapıldığını ölçen bir kavramdır. Bu açıdan, belirli bir işin gereksinimlerine karşı verilen cevabın, sonucun veya çıktının değerlendirilmesini ifade eder. Çalışan performansı veya iş performansı ise bir çalışanın işini ne kadar iyi yaptığını ve hedeflere ne kadar yakın olduğunu gösteren bir başarı ölçüsü olarak tanımlanabilir. Çalışan performansı, örgütteki çalışanların verimliliklerinin ve çalışma kalitelerinin değerlendirilmesini içerir. Bu kavram genellikle iş ortamlarında çokça kullanılır ve başarı- başarısızlık gibi konularla ilişkilendirilir. İş performansı belirli görevlere veya hedeflere yönelik gösterilen çabanın kalitesi, verimliliği ve etkinliği olarak da değerlendirilebilir.

İş performansı, çalışanların kendilerinden beklenen işleri etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilmelerinin bir ölçütüdür. İş performansı, örgütün gereksinimlerinin karşılanması noktasında örgüte fayda sağlayan ölçülebilir olay, davranış veya çıktılarıdır. Örgütler, iş görenlere verilen görevleri bireysel olarak değil, grup ile birlikte tamamlanmasını sağlayan sosyal bir sistemlerdir. Bu sistemlerin devamlılıklarının sağlanabilmesi yine iş görenlerin gösterdiği performansa ve performans düzeyine bağlıdır (Yılmaz, 2017, s. 40; Humborstad vd., 2014, s. 246; Tekingündüz vd., 2015).

İş performansının hem bireysel hem de örgütsel bağlamda biri dizi çıktıları bulunmaktadır. Çalışanların yaptıkları işin kalitesi, personel devir hızları, iş devamsızlığı, iş gecikmesi veya işin aksaması üzerinde iş performansının önemli etkileri söz konusu olabilmektedir. Bu bakımdan çalışanın, işin sorumluluklarını yerine getirmesi ve bu sorumluluklara göre hareket etmesi iş performansına bağlıdır. İş performansının hem içsel (intrinsic) hem dışsal (extrinsic) belirleyicileri vardır. İçsel belirleyiciler genellikle karakter özellikleri, beklentiler ve hedefler gibi çalışanın kendisiyle alakalı olan koşulları ifade ederken

dışsal belirleyiciler ise ücret, çalışma koşulları, çalışma ortamı veya arkadaşları gibi işle ilgili olan faktörleri içermektedir. Bununla beraber dışsal etkenler bazı durumlarda içsel etkenler üzerinde de etkili olabilmektedir. Örneğin dışsal bir faktör olan maaş artışı çalışanı olumlu yönde etkileyerek bireysel performansının artmasına ve içsel anlamda tatmin yaşamasına da olanak sağlayabilir (Ivancevich ve Matteson, 1990, s. 144-145).

Sonuç olarak iş performansı çalışanın iş yerinde belirli bir süre boyunca gerçekleştirdiği faaliyetlerinin kalitesini, verimliliğini, başarısını, hızını veya hedeflere ulaşma durumunu yansıtan bir ölçüttür. Bu açıdan iş performansı, örgütlerin başarıları ve karlılıkları açısından önemli bir değerlendirme faktörüdür. Bu yönüyle çalışanların yüksek performansları, örgütlerinin hedeflerine daha kolay ve hızlı bir şekilde ulaşmasına olanak sağlar.

### 1.3. Tekno-stres

Teknolojinin hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmesiyle birlikte teknolojik aletler, cihazlar veya uygulamalardan kaynaklı stres sorunu olarak bilinen “tekno-stres” iş dünyasında ve sosyal hayatta giderek yaygınlaşan bir hal almaktadır. Özellikle 1980’li yıllardan itibaren literatürde yer almaya başlayan kavram son 20 yıllık zaman diliminde eğitim, yönetim ve davranış bilimleri alanlarında yoğunlukla araştırmalara konu edilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Dong, Xu, Chai ve Zhai, 2020, s. 147-157; Çoklar, Efilti, Şahin ve Akçay, 2016, s. 71-96). Tekno-stres kavramı ilk olarak Charler Brod tarafından 1984 yılında ortaya atılmış ve “yeni teknolojik aletler, uygulamalar ve cihazlarla sağlıklı bir şekilde başa çıkamama durumunun neden olduğu modern bir adaptasyon rahatsızlığı” olarak tanımlamıştır. Kavramın birçok tanımının yapıldığı ilgili literatürde en genel tanımıyla tekno-stres; “teknolojinin neden olduğu stres” olarak tanımlanmaktadır (Akınoğlu, 1993, s. 160-161). Sellberg ve Susi (2013, s. 187)’ye göre tekno-stres iş hayatında bilgisayar teknolojilerine bağlı olarak ortaya çıkan stres olarak ifade edilmiştir. Tarafdar vd. (2011, s. 113-120)’e göre tekno-stres çalışanların işletmelerde bilgi ve iletişim teknolojilerinin sürekli gelişimi noktasında yaşadıkları problemlerin ve bu teknolojilerin kullanımı konusunda ortaya çıkan sorunların yarattığı stres durumu olarak açıklamışlardır. Şahin ve Çoklar (2009, s. 1438) ise tekno-stres kavramını, bireylerin teknolojiyi kullanmaları sonucunda ortaya çıkan tüm olumsuzlukların toplamı olarak belirtmişlerdir.

Wang, Shu ve Tu (2008, s. 3004)’ya göre teknofobi, siberfobi, bilgisayar fobisi veya bilgisayar stresi olarak kavramsallaştırılan tekno-stres; çalışanların işletmelerde kullanılan bilgisayar teknolojilerini doğrudan veya dolaylı olarak öğrenmesi ve kullanması sonucunda ortaya çıkan ve genellikle psikolojik ve duygusal isteksizlik sebebiyle bilgisayar teknolojilerini daha fazla öğrenme ve kullanmayı reddetmesi sonucunda gelişen korku, gerginlik ve kaygının bir yansıması olarak tarif etmişlerdir. Shahrabi vd (2015, s. 518)’ne göre ise tekno-stres, kişi ile teknolojik cihaz arasında ortaya çıkan uyumsuzluk sebebiyle bireyde gelişen olumsuz psikolojik ve fiziksel bağlantı durumu olarak tanımlanmaktadır. Olumsuz bağlantının sebepleri olarak da teknolojinin hızla gelişmesi ve bireyin bu değişimin hızına ulaşamaması, iş gören eğitiminin yapılmaması ve artan iş yükünden kaynaklandığı belirtilmiştir.

Tarafdar vd. (2007) çalışanın bilgi ve iletişim teknolojilerine alışma ve başa çıkmadaki yetersizlikleri sonucunda ortaya çıkan stres durumu olarak ifade ettikleri tekno-stres kavramının literatürde farkı çalışmalarda farklı sınıflandırmalarla kavramsallaştırıldığı gözlemlenmiştir. Çalışmamızda ise en yaygın olarak kabul gören tekno aşırı yükleme, tekno istila, tekno karmaşıklık, tekno güvensizlik ve tekno belirsizlik olmak üzere beş farklı boyut ile sınıflandırılması yapılmıştır. Tekno aşırı yükleme; çalışanların bilgi ve iletişim teknolojilerini daha fazla ve daha hızlı kullanma durumları olarak ifade edilir. Dolayısıyla bu durum çalışanların, endişe ve gerginlik yaşamasına, dikkat dağınıklığı ile birlikte iş akışlarının kopmasına sebebiyet verir. Tekno istila; bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan çalışanların her an ve her yerde sürekli çevrimiçi ve internete bağlı olabileceklerini hissetmeleri ve iş hayatı ile özel hayat arasındaki sınırların belirsizleştiği durumu ifade eder. Tekno istilada genellikle çalışanların tatilleri de dahil olmak üzere aile hayatına taşan sürekli çevrimiçi olma hali söz konusudur. Bu durum çalışanlarda

hayal kırıklığı ve strese sebebiyet verir. Tekno karmaşıklık; bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanan bireyin sürekli değişen ve gelişen teknoloji karşısında kendini yetersiz hissetmesi sonucunda yaşanan gerilim hali. Yeni uygulamaların ve teknolojilerin öğrenilmesi zor, kullanıcı kılavuzlarının yetersiz, kullanışsız ve anlaşılabilir olmaması durumunda ortaya çıkar. Bu durumda birey kendini stresli hissedebilir. Tekno güvensizlik; bireyin teknolojiye yeni gelişimlere paralel olarak işlerini kaybetme korkusu yaşaması halidir. Ayrıca işverenin yeni teknolojileri daha iyi kullanan çalışanları tercih etmesinin mevcut çalışmada yarattığı stres durumu olarak da ifade edilebilir. Son olarak tekno belirsizlik ise çalışanın teknolojiye yaşanan gelişmeleri ve değişimleri sürekli takip etme ihtiyacının sonucunda ortaya çıkan rahatsızlık ve endişe etme hali olarak tanımlanabilir (Taraftar vd., 2007, s. 315; Taraftar vd., 2011, s. 116-117).

Tekno-stresin çalışanlar üzerinde psikolojik, fizyolojik ve davranışsal olarak birçok sonucu olabilmektedir. Genel olarak bu stres türü çalışanlarda; düşük performans, işte var olamama (presenteizm), iş gören devri, tükenmişlik, iş tatminsizliği, yorgunluk, motivasyon eksikliği, hatalar, endişe, kaygı, teknolojiye bağımlılık, sırt ve baş ağrıları, kan basıncının yükselmesi, moral bozukluğu, genel refahta azalma, yüksek beklenti, azalan iş memnuniyeti ve düşük örgütsel bağlılık gibi çeşitli olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Akgün, 2019, s. 43; Weinert vd., 2020, s. 4; Jena, 2015, s. 1116-1123; Wang, Shu ve Tu, 2008, s. 3004-3006).

Sonuç olarak tekno-stres; teknolojik cihazların yoğun kullanımı sonucunda çalışanın fiziksel psikolojik ve davranışsal olarak yaşadığı rahatsızlıklar ve stres hali olarak tanımlanır. Özellikle son yıllarda teknolojik cihazların yoğun kullanımı, sürekli olarak gelen bildirimler, sürekli olarak sosyal medya hesaplarını kontrol etme, e-postaları düzenleme, mesajlaşma ve iş hayatının gittikçe dijitalleşmesi bu stres türünün daha fazla ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Tekno-stres ile baş edebilmek için etkili bir zaman yönetiminin uygulanması, bilgisayar veya teknolojik alet kullanımında sınırlar belirlemek, düzenli egzersiz yapmak, mola vermek, doğal hayata zaman ayırmak ve sosyal etkileşimleri ihmal etmemek bu stres türüyle baş edebilmeyi kolaylaştırabilecek öneriler olarak karşımıza çıkmaktadır.

## 2. Literatür taraması, hipotez geliştirme ve araştırma modeli

Araştırma hipotezleri tasarlanırken sosyal etki kuramından yola çıkılarak model oluşturulmuştur. Sosyal etki kuramı, bireylerin kendi düşünceleri, hareket kalıpları, inançları, tutumları ve kararlarının başkaları tarafından nasıl ve hangi yönde etkilendiğini yorumlayabilmek ve muhtemel etkilerin nedenlerini tespit edebilmek için geliştirilmiş bir sosyal davranış kuramıdır (Wand vd., 2013, s. 300). Bu kuram ile ilgili bilinen en temel görüşlerden biri de sosyal normlardır. Bu normlar, bir örgüte ait bireylerin uymasını beklediği standartlar, kurallar ve süreçlerden oluşur. Bu kurallar ve standartlar genellikle örgütün veya grubun belirlediği ve genellikle o gruba ait olmanın bir gerekliliği olarak bireylerin nasıl davranacaklarına yönelik inanç veya düşüncelerden oluşur (Cialdini ve Trost, 1998, s. 152).

Sosyal etki kuramına göre yine bir örgütün veya grubun mensubu olan kamu çalışanlarının özellikle iş süreçlerinde bağlı oldukları örgütün normları, politikaları ve düşünceleri doğrultusunda hareket ederken bir takım örgütsel sonuçlara maruz kalabilmektedirler. Özellikle örgüt yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının hasta olsalar bile çalıştıkları kuruma gelmeleri ve her ne pahasına olursa olsun iş yerini terk etmeme gibi eylemleri ister istemez bu hareket kalıplarını örgütün bir normu olarak değerlendiren diğer çalışanları da etkileyebilmekte ve presenteizm davranışının gelişmesine sebebiyet verebilmektedir. Ayrıca bu kuramdan yola çıkarak özellikle kamu çalışanlarını presenteizme iten süreçlerden biri olan stres ve stresin farklı bir türü olan tekno-stresin de bu çerçevede presenteizm davranışını tetikleyebileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak araştırma amacından yola çıkılarak geliştirilen hipotezler, hipotezlerle ilgili literatürde yapılan çalışmalar ve geliştirilen araştırma modeli (Şekil 1) aşağıda verilmiştir.

### 2.1. Presenteizm ile iş performansı arasındaki ilişki

Çalışanın iş yerinde bulunmasına rağmen ruhsal veya fiziksel sağlık problemleri yaşayan ve örgütünde yeterli performans gösteremeyen bireyleri tanımlamak için kullanılan presentizm olgusu örgütlerde iş performansını etkileyen önemli bir faktördür (Bayar, 2016, s. 4). Presentizm davranışı bu açıdan örgütlerde performans kaybına neden olabilmektedir (Çoban ve Harman, 2012, s. 157; Demirgil ve Mücevher, 2017, s. 237; Yılmaz ve Günay, 2020, s. 91). Presentizm davranışı genellikle iş görenin bazı rahatsızlıklar sonucunda her zaman gösterdiği performans düzeyinin altında bir performans göstermesine neden olur ve bu durum işletme verimliliğini de olumsuz yönde etkiler (Kılıç, 2018, s. 46). Presentizmin iş performansını azaltıcı etkilerinin olduğu bilinmesine rağmen bazı çalışmalar presentizm ile iş performansı arasında zayıf veya hiçbir ilişki olmadığını da göstermektedir. Bu çalışmalar genel kanının aksine presentizmi olumlu olarak algılayan ve çalışanlar arasında yaygınlaştırılması ve cesaretlendirilmesi gereken bir davranış olarak görmektedir. Hatta üst yönetimin rolüne vurgu yaparak açıklanan presentizm, performansın daha olumlu değerlendirilmesinde ödüllendirilmesi gereken bir davranış olarak ifade edilmektedir (Cooper, 2018 akt. Şahin ve Kanbur, 2022, s. 8). Sonuç olarak bu kavramsal açıklamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan birinci hipotez;

$H_1$ : Kamu çalışanlarının presentizm davranışları ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 2.2. Presentizm ile tekno-stres arasındaki ilişki

Tekno-stres, teknolojinin yoğun kullanımı sonucunda veya teknolojik değişimlere ayak uyduramama durumuyla birlikte ortaya çıkan ve bireyi olumsuz yönde etkileyen bir olgudur. Presentizm ise çalışanların genel bir rahatsızlık veya hastalık sebebiyle işte varlıklarını hissettirememelerine rağmen iş yerinde bulunma davranışı göstermeleri halidir. Bu durum iş görenlerin yetersiz görülme, işten ayrılma veya işten çıkarılma gibi kaygıları sonucunda ortaya çıkar. Birçok iş gören teknolojinin öngörülemez evrimi karşısında yetersiz kalabilir ve bu yetersizlikle başa çıkabilmek için daha fazla çaba harcarken iş veriminin ve performansının düşmesine sebebiyet verebilir. Ortaya çıkan performans düşüklüğü iş görende işten çıkarılma veya yetersiz görülme algısını körükleyeceğinden hastayken bile işyerinde var olma yani presentizm davranışı göstermesine sebebiyet verebilir. Bu açıklamalar doğrultusunda ilgili literatür incelendiğinde etkinin varlığına dair birçok araştırma yapıldığı da gözlemlenmiştir. Örneğin; Çiçek ve Kılınç (2020, s. 555)'in demiryolu çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmaya göre tekno stresin bazı alt boyutları ile presentizm davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yine Ayyagari, Varun ve Russell (2011, s. 831)'in bilgi ve iletişim teknolojilerinde faaliyet sürdüren çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışmaya göre de benzer bir ilişki tespit edilmiştir. McGovern (2021)'in doktora tezinde incelediği ve bilgi iletişim çalışanlarının günlük deneyimlerinin ele alındığı vaka çalışmasında da tekno-stres olgusu ile presentizm davranışı arasında bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu kavramsal açıklamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan ikinci hipotez;

$H_2$ : Kamu çalışanlarının presentizm davranışları ile tekno-stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 2.3. Tekno-stres ile iş performansı arasındaki ilişki

Tekno-stres, teknolojik araç ve uygulamaların kullanımı sırasında ortaya çıkan genel stresin alt boyutudur. Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte sürekli olarak değişen iş gereksinimleri, yeni yazılımlar ve programların öğrenme zorlukları çalışanların tekno-stres düzeyini arttırmaktadır. Genel olarak bu durum çalışanların genel stres düzeylerini etkilerken iş performanslarını da olumsuz yönde etkileyebilir. Bu görüşler doğrultusunda ilgili literatür incelendiğinde etkinin varlığına dair birçok araştırma yapıldığı da gözlemlenmiştir. Örneğin; Demir (2023, s. 1) kütüphane personeli üzerinde yaptığı bir çalışmaya göre yüksek tekno-stres algısının düşük iş performansına ve benzer birçok soruna neden olabileceğini tespit etmiştir. Yine Yalçın, Gökmen ve Erdem (2022, s. 73)'in yapmış oldukları bir çalışmaya göre de tekno-stresin

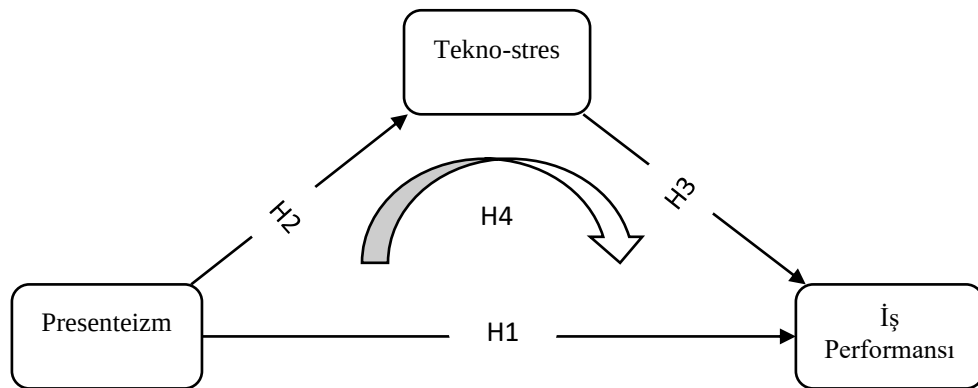
iş performansını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Tarafdar, Pullins ve Ragu-Nathan (2015, s. 25)'da internet üzerinden satış yapan çalışanlar üzerinden gerçekleştirdikleri bir çalışmada da tekno-stresin iş performansı üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Küçükdersun vd. (2022, s. 17)'nin tekstil sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları bir çalışmaya göre de tekno-stresin bireysel iş performansını olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak bu kavramsal açıklamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan üçüncü hipotez;

$H_3$ : Kamu çalışanlarının tekno-stres algıları ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

## 2.4. Tekno-stresin aracı rolü

Tekno-stres kavramı en genel tabiriyle teknolojik alet ve uygulamaların yoğun kullanımı sonucunda ortaya çıkan stres türüdür. İş performansı ise çalışanların işlerini ne kadar iyi yaptıklarına dair bir ölçüttür. Presenteizm de çalışanların fiziksel veya ruhsal sağlık problemleri yaşamalarına rağmen iş yerinde bulunmaları ve bunun sonucunda işlerine odaklanamama ve verimsiz çalışma halidir. Yukarıdaki hipotez geliştirme açıklamalarından da yola çıkarak teknolojik cihazların yoğun kullanımının tekno-strese sebebiyet verdiği ve bunun sonucunda iş performansının olumsuz etkilendiği birçok araştırma ile desteklenmiştir (Demir, 2023, s. 1; Tarafdar vd., 2015, s. 25). Ayrıca teknolojik aletlerin yoğun kullanımı sonucu çalışanlar iş dışı aktivitelere daha fazla zaman ayırabilir bu durum presenteizm davranışı ile ilişkilendirilebilir. Ayrıca tekno-stres, çalışanların kendilerini işe fazla bağlı hissetmelerine ve sağlıklarını ihmal etmelerine sebep olur ve bu durum presenteizm ile ilişkili risklerin artmasına sebebiyet verebilir. Sonuç olarak tekno-stres sebebiyle çalışanlar bir takım ruhsal veya fiziksel sorunlarla karşı karşıya kalabilir bu durum iş yerinde herhangi bir varlık göstermeyeceğini bilmesine rağmen çalışanın iş yerinde bulunup presenteizm davranışı göstermesiyle sonuçlanabilir ve iş performansının olumsuz etkilenmesine de sebebiyet verebilir. Bu kavramsal açıklamalardan ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak oluşturulan dördüncü hipotez ise;

$H_4$ : Kamu çalışanlarının presenteizm davranışı ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres aracı role sahiptir.



Şekil 1: Araştırma modeli

## 3. Araştırma yöntemi

### 3.1. Araştırmanın amacı

Kamu çalışanlarının presenteizm davranışları ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stresin aracı rolünü belirlemek çalışmanın ana amacını oluşturmaktadır. Bu amacın yanında



ve presenteizm ile iş performansı, presenteizm ile tekno-stres ve tekno-stres ile iş performansı, arasındaki ilişkileri ve ilişki yönünü tespit etmek çalışmanın ikincil amacı olarak belirlenmiştir.

### 3.2. Araştırmanın evreni, örnekleme ve süreci

Araştırma evreni, Erzincan Binali Yıldırım üniversitesinde faaliyetlerini sürdüren ve genel sekreterlik, daire başkanlıkları ve diğer birimlerde görev alan 616 idari personelden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında veri toplama aşamasına geçilmeden önce ilk aşamada Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik kurulundan etik onay alındı (Toplantı protokol tarih/no: E-88012460-050.01.04-265056). Etik izin başvurusu ile birlikte hem üniversite idaresinden hem de ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarını yapan araştırmacılardan da ayrıca ölçme aracını kullanma izinleri alındı. Olasılıksız örneklem seçim yöntemi ile %95 güven aralığında ve %5 hata oranı göz önüne alındığında en az 237 idari personelden veri toplanmasının yeterli olduğu tespit edildi. Daha sonra her birimde görev yapan personele 1 Mart-1 Mayıs 2023 tarihleri arasında hem online (Google forms, e-mail, WhatsApp) hem de yüz yüze yöntemlerle araştırma amacına yönelik hazırlanan anketler dağıtıldı. Online yöntemlerle gönderilen anketlerden 113 adet dönüş elde edildi. Yüz yüze yöntemlerle 400 adet anket birimlere dağıtıldı. Dağıtılan anketlerin 218 tanesinden geri dönüt elde edildi. Veri toplama aşaması tamamlandığında uygulanan anketlerde yanlış, eksik veya hatalı doldurmalar sebebiyle 72 anket ayıklandı. Veri ayıklama işleminin sonuçlarına göre de toplamda 259 anket analize tabi tutuldu.

### 3.3. Araştırmanın veri toplama araçları ve değişkenleri

Araştırma bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenlerden oluşmaktadır. Bağımsız değişkeni; presenteizm davranışı, bağımlı değişkeni iş performansı ve aracı değişkeni tekno-stres algısı oluşturmaktadır.

**Presenteizm ölçeği:** Çalışmada, Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Demirbulak ve Bozok (2015)'un gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmalarında da kullanılan Stanford presenteizm ölçeği kullanıldı. Ölçek altı maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Veri toplama aracı beşli likert tipi şeklinde tasarlanmış ve “1- kesinlikle katılmıyorum ile 5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri sonrası iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı 0.80 olarak tespit edilmiştir.

**İş performansı ölçeği:** Çalışmada, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Sigler ve Pearson (2000) tarafından yapılan çalışmalarda da kullanılan dört maddeden ve tek boyuttan oluşan iş performansı ölçeği kullanıldı. Çöl (2008) tarafından Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılan ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,82 olarak tespit edilirken orijinal formunun iç tutarlılık katsayısı 0,70 olarak belirlenmiştir. Son olarak ölçek beşli likert tipi şeklinde tasarlanmış ve “1- kesinlikle katılmıyorum ile 5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir.

**Tekno-stres ölçeği:** Çalışmada Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen, Alam (2015) tarafından sadeleştirilen ve Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenirlik çalışması Türen, Erdem ve Kalkın (2015: 1-19) tarafından yapılan iş yerinde tekno-stres ölçeği kullanıldı. Ölçek on dört maddeden ve üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin 1-5. maddeleri tekno-iş yükü boyutunu, 6-10. maddeleri tekno-karmaşıklık boyutunu ve 11-14. maddeleri tekno-belirsizlik boyutunu temsil etmektedir. Ölçek beşli likert tipi şeklinde tasarlanmış ve “1- kesinlikle katılmıyorum ile 5: kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizleri sonrası iç tutarlılık (Cronbach alpha) katsayısı 0.84 olarak tespit edilirken orijinal formunun iç tutarlılık katsayısı 0.80 olarak tespit edilmiştir.

### 3.4. Araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları

Araştırma kapsamında bir üniversitenin idari birimlerinde görev yapan personele veri toplama araçları uygulandı. Veri toplama aracının araştırma amacına yönelik hazırlandığı ve verilen cevapların çalışanların gerçek görüş ve düşüncelerine dayandığı varsayılmıştır. Araştırma amacına yönelik hazırlanan veri toplama araçlarının uygulanacağı örneklemin, evreni temsil yeteneğine sahip olduğu varsayılmıştır. Araştırma sadece bir üniversiteye bağlı personele uygulandığı için de sonuçlar sadece bu evrenin özelliklerini yansıtmaktadır.

### 3.5. Araştırmanın analiz yöntemleri

Araştırma verilerinin analizi için AMOS 22, SPSS 24 ve SPSS MACRO uygulamaları kullanıldı. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri AMOS 22 uygulaması üzerinden yapıldı. Daha sonra ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach alpha katsayısı hesaplandı. Ardından SPSS 24 uygulaması aracılığıyla demografik verilerin ve ölçek ortalamalarının tespiti için frekans analizi yapıldı. Hipotezlerin sınanması amacıyla öncelikle SPSS 24 uygulaması üzerinden değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı hesaplandı. Ardından araştırma hipotezlerinin sınanması için bootstrap yöntemi kullanılarak regresyon tabanlı bir dizi yol analizleri yapıldı. Son olarak tekno-stres değişkeninin iş performansı üzerindeki etkisinde presenteizmin aracılık rolünü belirleyebilmek için SPSS MACRO Model 4 kullanılarak araştırmanın aracılık rolünün analizi test edildi.

## 4. Bulgular

### 4.1. Katılımcılara ait sosyo-demografik veriler

Araştırmaya katılan üniversite idari personelinin sosyo-demografik durumlarını belirlemeye yönelik gerçekleştirilen frekans analiz sonuçlarına göre katılımcıların %59,5'inin kadın, %56,4'ünün evli, %59,5'inin 29-39 yaş aralığında, %64,1'inin lisans düzeyinde eğitime ve %35,9'unun da 6-10 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara ait demografik veriler

| n: 259               | n   | %    | $\bar{X}$ | Sd.  |
|----------------------|-----|------|-----------|------|
| Cinsiyet             |     |      | 1,59      | 0,49 |
| Erkek                | 105 | 40,5 |           |      |
| Kadın                | 154 | 59,5 |           |      |
| Medeni durum         |     |      | 1,43      | 0,49 |
| Evli                 | 146 | 56,4 |           |      |
| Bekar                | 113 | 43,9 |           |      |
| Yaş                  |     |      | 1,93      | 0,71 |
| 18-28 yaş arası      | 65  | 25,1 |           |      |
| 29-39 yaş arası      | 154 | 59,5 |           |      |
| 40-51 yaş arası      | 31  | 12,0 |           |      |
| 52 ve üstü           | 9   | 3,5  |           |      |
| Eğitim durumu        |     |      | 3,71      | 0,57 |
| Lise ve dengi        | 4   | 1,5  |           |      |
| Ön lisans            | 77  | 29,7 |           |      |
| Lisans               | 166 | 64,1 |           |      |
| Lisansüstü           | 12  | 4,6  |           |      |
| Kurumda çalışma yılı |     |      | 2,01      | 0,85 |
| 1-5 yıl arası        | 86  | 33,2 |           |      |
| 6-10 yıl arası       | 93  | 35,9 |           |      |
| 11-15 yıl arası      | 72  | 27,8 |           |      |
| 16 yıl ve üstü       | 8   | 3,1  |           |      |

### 4.2. Araştırma ölçeklerine ait uyum iyiliği değerleri (DFA)

Uyum iyiliği indeks değerleri veya eşik değerleri test edilen modelin bir bütün olarak toplanan veri ile desteklenip desteklenmediğini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilmektedir. Analizler sonucunda elde edilen uyum iyiliği indeks değer aralıkları Tablo 2’de verilmiştir. Tablo 2’de verilen uyum iyiliği indeks aralıkları literatürde en çok kullanılan ve Gürbüz (2021a, s. 38)’e göre de tercih edilen uyum iyiliği değerleridir.

Tablo 2: Ölçeklerin uyum iyiliği indeks değerleri

| Modeller     | X <sup>2</sup> | Df  | CMIN<br>3< $\chi^2/df$ <5 | RMSEA<.08 | GFI<.90 | TLI>.90 | SRMR<.08 | CFI>.90 |
|--------------|----------------|-----|---------------------------|-----------|---------|---------|----------|---------|
| Ölçüm modeli | 382            | 107 | 3,57                      | 0,07      | 0,87    | 0,95    | 0,07     | 0,93    |
| PÖ           | 182            | 41  | 4,43                      | 0,06      | 0,88    | 0,99    | 0,06     | 0,92    |
| İPÖ          | 177            | 52  | 3,40                      | 0,07      | 0,90    | 0,98    | 0,07     | 0,91    |
| TSÖ          | 389            | 97  | 4,01                      | 0,04      | 0,89    | 0,91    | 0,05     | 0,94    |

(n=259)\*\* = p<0,01, PÖ: Presenteizm ölçeği, İPÖ: İş performansı ölçeği, TSÖ: Tekno-stres ölçeği

Tablo 2’ye göre araştırma ölçeklerine ait iyi uyum iyiliği değerleri (doğrulamalı faktör analizi modeli) ölçüm modelinin ( $\chi^2/df = 3,57$ ; RMSEA=0,07; CFI=0,93; TLI=0,90; SRMR=0,07; GFI=0,87) iyi uyum iyiliği değer aralıklarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca presenteizm ölçeği için ( $\chi^2/df = 4,43$ ; RMSEA=0,06; CFI=0,92; TLI=0,99; SRMR=0,06; GFI=0,88), iş performansı ölçeği için ( $\chi^2/df = 3,40$ ; RMSEA=0,07; CFI=0,91; TLI=0,98; SRMR=0,07; GFI=0,90) ve tekno-stres ölçeği için ( $\chi^2/df = 4,01$ ; RMSEA=0,04; CFI=0,94; TLI=0,91; SRMR=0,05; GFI=0,89) değerleri tespit edilmiş ve bu değerlerden yola çıkılarak her bir ölçek vasıtasıyla toplanan verilerin araştırma modelini desteklediği ve iyi uyum iyiliği aralıklarında olduğu bulunmuştur.

#### 4.3. Araştırma ölçeklerine ait ortalamalar, güvenirlik (alpha) ve korelasyon katsayısı

Ölçeklerin tutarlı ölçüm yapıp yapmadığının ya da ölçek maddeleri arasında tutarlılığın olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla ölçeklerin güvenirlik analizi (Cronbach’s alpha) gerçekleştirildi. Bu analiz sayesinde ölçme araçlarının ne derece tutarlı ölçüm yaptığı alpha katsayısıyla belirlendi (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 331). Alpha katsayısı yorumlanırken  $0.80 \leq \alpha < 1.00$  arasında belirlenen katsayının yüksek derecede güvenilir,  $0.60 < \alpha < 0.79$  arasında belirlenen katsayının güvenilir,  $0.40 < \alpha < 0.59$  arasında belirlenen katsayının ise düşük güvenilirliğe sahip olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2010, s. 405; Can, 2017, s. 391). Tablo 3’deki cronbach’s alpha katsayıları incelendiğinde her üç ölçme aracının da yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere ait ortalamalar, güvenirlik ve korelasyon katsayıları

|     | $\alpha$ | $\bar{X}$ | S.S   | PÖ      | İPÖ      | TSÖ |
|-----|----------|-----------|-------|---------|----------|-----|
| PÖ  | 0,856    | 3,53      | 1,297 | 1       |          |     |
| İPÖ | 0,942    | 3,78      | 1,132 | 0,450** | 1        |     |
| TSÖ | 0,810    | 2,95      | 0,942 | 0,466** | -0,444** | 1   |

(n=259)\*\* = p<0,01, \*\*Korelasyon ,05 seviyesinde anlamlı;  $\alpha$  = Cronbach’s Alpha; SS = Standart Sapma; PÖ: Presenteizm ölçeği, İPÖ: İş performansı ölçeği, TSÖ: Tekno-stres ölçeği

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkinin kuvvetini gösterir ve bu kuvvet “r” katsayısı ile ifade edilir. Ayrıca bu katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır. Değişkenler arası korelasyon analizi sonuçları değerlendirilirken de “r” katsayısı  $0 < r \leq 0.3$  arasında ise zayıf ilişki,  $\pm 0.3 < r \leq 0.7$  arasında ise orta derecede ilişki ve  $0.7 < r \leq 1$  arasında ise kuvvetli pozitif veya negatif yönlü ilişki olduğu şeklinde yorumlanabilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 262). Bu açıklamalardan yola çıkılarak presenteizm davranışı ile çalışanların iş performansları arasında ( $0.3 < r = 0.450 \leq 0.7$ ) istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki, presenteizm davranışı ile çalışanların tekno-stres algıları arasında ( $0.3 < r = 0.466 \leq 0.7$ ) istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif bir ilişki ve çalışanların tekno-stres algıları ile iş performansları arasında ( $-0.7 < r = -0.444 \leq -0.3$ ) istatistiksel olarak anlamlı orta derecede negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

#### 4.4. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin analizi

Araştırma hipotezlerini sınavabilmek için Preacher ve Hayes (2004) tarafından geliştirilen ve SPSS Process Macro eklentisi kullanılarak test edilen Model 4 uygulandı. Ayrıca yine aynı eklenti üzerinden presenteizmin iş performansı üzerindeki etkisinde tekno-stresin aracılık etkisini test edebilmek için bootstrap yöntemi kullanıldı. Bu yöntem orijinal veri setinden hareketle elde ettiği binlerce rastgele verinin oluşturduğu bootstrap dağılımı sayesinde daha güvenilir sonuçlar ortaya koyabilmektedir. Bu sayede bootstrap yöntemi güvenilir tahminler elde edilebilmek için minimum 2000 maksimum 5000 (tercihen) yeniden örneklem oluşturmaktadır. Son olarak aracılık analizinde veya dolaylı etkinin test edilebilmesinde bootstrap analizi aracılığıyla oluşturulan yüzdelik yöntemler kullanılarak %95 güven aralığında elde edilen alt (BootLLCI) ve üst (BootULCI) güven aralığı değerlerinin “0” değerini kapsamıyor olması gerekmektedir (Gürbüz, 2021, s. 59-61).

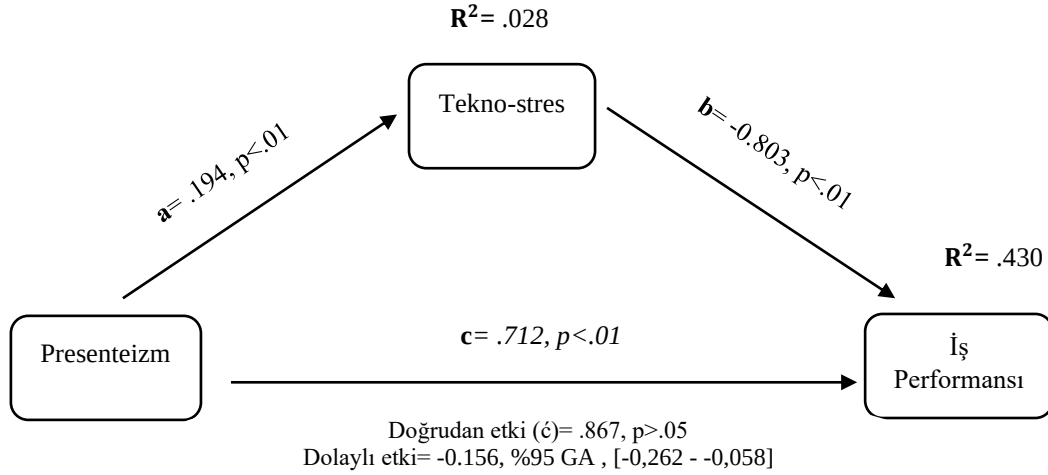
**Tablo 4:** Aracılık analizine ilişkin regresyon test sonuçları

| Sonuç Değişkenleri                                                                   |    |        |      |         |       |        |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|--------|------|---------|-------|--------|--------|
| M (Tekno-stres)                                                                      |    |        |      |         |       |        |        |
| Tahmin Değişkenleri                                                                  |    | b      | S.H  | t       | p     | LLCI   | ULCI   |
| X (Presenteizm)                                                                      | a  | .194   | .072 | 2,700   | 0,007 | 0,052  | 0,335  |
| M (Tekno-stres)                                                                      |    | -      | -    | -       | -     | -      | -      |
| Sabit                                                                                | im | 2,315  | .241 | 9,592   | 0,000 | 1,840  | 2,791  |
| $R^2 = .028$                                                                         |    |        |      |         |       |        |        |
| $F(1;257) = 7,290; p < .001$                                                         |    |        |      |         |       |        |        |
| Y (İş performansı)                                                                   |    |        |      |         |       |        |        |
| X (Presenteizm)                                                                      | é  | 0.867  | .085 | 10,191  | 0,000 | 0,700  | 1,035  |
| M (Tekno-stres)                                                                      | b  | -0.803 | .073 | -11,007 | 0,000 | -0,947 | -0,660 |
| Sabit                                                                                | iy | 3.279  | .329 | 9,966   | 0,000 | 2,631  | 3,927  |
| $R^2 = .430$                                                                         |    |        |      |         |       |        |        |
| $F(2;256) = 96,539; p < .001$                                                        |    |        |      |         |       |        |        |
| X (Presenteizm)'in Y (İş performans) üzerindeki toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri |    |        |      |         |       |        |        |
|                                                                                      |    | b      | S.H  | t       | p     | LLCI   | ULCI   |
| Toplam etki X→Y                                                                      |    | 0.712  | .102 | 7,000   | 0,000 | 0,511  | 0,912  |
| Direkt etki X→Y                                                                      |    | 0.867  | .085 | 10,191  | 0,000 | 0,700  | 1,035  |
| Dolaylı etki X→Y                                                                     |    | -0.156 | .051 | -       | -     | -0,262 | -0,058 |
| Tam Standardize etki X→Y                                                             |    | -0.087 | .029 | -       | -     | -0,146 | -0,032 |

\*S.H: Standart hata, \*\*LLCI-ULCI: Güven aralığı (0'ı kapsamamalı), b: Etki

Tablo 4'ten yola çıkılarak değişkenler arasındaki regresyon katsayıları ve aracılık etki analizine ilişkin birtakım değerler ve güven aralıkları (BootLLCI ve BootULCI) tespit edilmiştir. Bu sonuçlar incelendiğinde çalışanların presenteizm davranışları ile iş performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ( $\beta=0,867$ ;  $p=0,000$ ). Ayrıca çalışanların presenteizm davranışları iş performanslarındaki değişimin yaklaşık %43'ünü ( $R^2 = .430$ ) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre  $H_1$  hipotezi kabul edilmiştir. Yine tablo 4'ten yola çıkılarak, presenteizm davranışı ile tekno-stres algısı arasındaki ilişki incelendiğinde; presenteizm davranışı ile çalışanların tekno-stres algısı arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ( $\beta=0,194$ ,  $p=0,007$ ). Ayrıca çalışanların presenteizm davranışları tekno-stres algılarındaki değişimin yaklaşık %2,8'ini ( $R^2 = .028$ ) açıklamaktadır. Elde edilen bu sonuçlara göre  $H_2$  hipotezi kabul edilmiştir. Tablo aracılığıyla elde edilen üçüncü bulgu ise çalışanların tekno-stres düzeyi ile iş performansları arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulgulanmıştır ( $\beta=-0,803$ ,  $p=0,000$ ). Elde edilen bu sonuca göre  $H_3$  hipotezi kabul edilmiştir. Tablo aracılığıyla elde edilen bu sonuçlar, tekno-stres algısının aracılık analizinin gerçekleştirilebilmesine olanak sağlamaktadır. Bootstrap analizi aracılığıyla

yüzdelik yöntemler kullanılarak %95 güven aralığında elde edilen alt (BootLLCI) ve üst (BootULCI) güven aralıklarının “0” değerini kapsamadığı bu sonuçlara göre tespit edilmiştir.



Şekil 2: Kısmı aracılık analizi

Sonuçlar incelendiğinde çalışanların presenteizm davranışının, iş performansları üzerindeki dolaylı etkisinde tekno stres algısının kısmı aracılık etkisinin olduğu GA değerlerine göre bulgulanmıştır ( $\beta = -0,156$ , %95 GA, [-0,262 - -0,058]). Ayrıca bu veriler Gürbüz (2021: 70)'e göre etki büyüklüklerinin de yorumlanabilmesine olanak sağlamaktadır. Etki büyüklüğüne göre .01'e yakın değerlerin düşük etki, .09'a yakın değerlerin orta etki ve .25'e yakın değerlerin ise yüksek etki değerlerini temsil ettiği ifade edilmiştir. Sonuç olarak bu ifadelerle göre; aracılık etkisinin tam standardize etki büyüklüğü  $\beta = -0.087$  olarak bulgulanmış ve test edilen modeldeki aracılık etkisinin orta değere yakın bir değer aldığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yola çıkılarak araştırmanın H4 hipotezi de kabul edilmiştir.

## 5. Tartışma, sonuç ve öneriler

Bu çalışmada, üniversite idari personelinin presenteizm davranışları ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres algılarının aracılık rolü incelenmiştir. Ayrıca araştırma değişkenleri arasındaki ikili ilişkilerden olan presenteizm davranışı ile iş performansı, presenteizm davranışı ile tekno-stres algısı ve tekno-stres algısı ile iş performansı arasındaki ilişkiler ve ilişki yönleri de incelemeye tabi tutulmuştur. Bu kapsamda Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesinde faaliyetlerini yürüten 259 çalışandan anket yöntemiyle veri toplandı. Toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu sonuçlardan yola çıkılarak çalışanlara getirilen öneriler de aşağıdaki gibidir.

Araştırmanın ilk hipotezi “Kamu çalışanlarının presenteizm davranışları ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır” sınıandığında çalışanların presenteizm davranışları ile iş performansları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildi ve  $H_1$  hipotezi kabul edildi. Bu sonuca göre idari personelin presenteizm davranışları ile iş performansları arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve presenteizm davranışının artışıyla birlikte iş performanslarında da artış gözlemlenebileceği aksi durumunda aynı şekilde geçerli olabileceği ifade edilebilir. Presenteizm davranışı beklenilenin aksine çalışanların iş performansları üzerinde olumlu bir artışa sebebiyet verebilmektedir. Literatür incelendiğinde presenteizm davranışının birtakım çalışmalarda iş performansını azalttığı bazı çalışmalarda ise arttırdığı tespit edilmiştir. Örneğin; Yılmaz ve Günay (2020, s. 91)'ın tekstil sektörü çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri bir çalışmaya göre presenteizmin ve iş stresinin çalışan performansı üzerinde negatif bir etkisi

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019, s. 22)’da eğitim kurumu çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında da presenteizm olgusu ile iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca Güneş, Bayer ve Bulut (2021, s. 199-207)’un hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği ve hemşirelerin presenteizm davranışlarını tespit etmeye yönelik yaptıkları çalışmalarında da hemşirelerin hasta oldukları halde işe devam etmeleri durumunda görevlerine odaklanamadıkları, işleri tamamlama noktasında enerjik olamadıkları, iş stresiyle başa çıkma konusunda zorluk çektikleri, işlerinden zevk almadıkları ve işleri tamamlama konusunda da umutsuzluğa kapıldıkları şeklinde bir takım davranışlar sergiledikleri gözlemlenmiştir. Literatürde yer alan bu sonuçların aksine çalışmamızda da ortaya çıkan sonucu destekleyen araştırmaların da olduğu ve presenteizmin sadece negatif yönlerinin değil olumlu yönlerinin de vurgulandığı birtakım çalışmalar gözlemlenmiştir. Örneğin; Şahin (2018, s. 61)’in sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada doktor ve hemşirelerin presenteizm davranışları ile iş performansları arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Giaever vd. (2016, s. 1-7)’nin doktorlar üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında doktorların presenteizm davranışının iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından pozitif olarak algılandığı ve bu durumun olumlu bir iş davranışı olarak görüldüğü ifade edilmiştir. Aynı şekilde benzer bir sonuç Bakan vd. (2018, s. 373)’nin sağlık personeli ile yürüttükleri çalışmalarında da elde edilmiştir. Özellikle iş odaklı presenteizm davranışının iş performansını arttırdığı bulgulanmıştır. Sonuç olarak presenteizm, çalışanların iş yerinde fiziksel olarak var olmalarını sağlayan ancak iş performansları açısından verimli olmayan bir konumda bulunmaları halidir. Presenteizm olgusu iş performansı açısından bazı koşullarda olumsuz bazı koşullarda olumlu sonuçlar ortaya çıkartabilir. Örneğin sağlıklı çalışma şartlarının bulunduğu bir ortamda bir çalışanın iş yerinde fiziksel olarak bulunmasına rağmen, yetersiz iş verimi nedeniyle işi tam olarak tamamlayamaması durumunda iş verimi olumsuz etkilenebilir. Ayrıca bu olumsuz duruma stres, yorgunluk, tükenmişlik veya başka bir sağlık sorunu da aracılık ettiğinde çalışanın işte tam anlamıyla var olamaması durumu ortaya çıkabilir. Bununla birlikte, sağlıklı çalışma koşulları sağlanırsa, örgütün çalışma şartları iyileştirilirse yine örgütün amaçları, misyonu ve hedefleri çalışana doğru yöntemlerle ifade edilirse çalışanın örgüte olan bağlılığı olumlu yönde seyredebilir ve bu durum iş performanslarında artışa ve presenteizm davranışlarında da azalmaya neden olabilir. Sonuç itibarıyla presenteizm davranışı ile iş performansı arasındaki ilişki oldukça karmaşık bir yapıdadır. Olumsuz bir çalışma ortamında, presenteizm artış gösterebilirken iş performansı azalabilir. Aksine sağlıklı çalışma koşulları ve tutarlı geri bildirimler ile birlikte presenteizm davranışı ve iş performansı olumlu yönde de etkilenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezi “Kamu çalışanlarının presenteizm davranışları ile tekno-stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” sınılandığında çalışanların presenteizm davranışları ile tekno-stres algıları arasında istatistiksel olarak pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildi ve  $H_2$  hipotezi kabul edildi. Bu sonuca göre idari personelin presenteizm davranışları ile tekno-stres algıları arasında doğrusal bir ilişki olduğu ve presenteizm davranışının artışıyla birlikte tekno-stres algılarında da artış gözlemlenebileceği aksi durumunda aynı şekilde geçerli olabileceği ifade edilebilir. Çalışanların presenteizm davranışları ile tekno-stres algıları arasında beklendiği gibi pozitif bir ilişkinin varlığı ilgili literatür incelendiğinde de tespit edilmiştir. Çiçek ve Kılınç (2020, s. 564) demiryolu çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında presenteizm davranışı ile tekno-stresin bazı boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Ayyagari vd. (2011, s. 831)’nin tekno-stresin öncüllerini tespit etmeye yönelik gerçekleştirdikleri bir çalışmalarında da tekno-stres ile presenteizm davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde presenteizm ile tekno-stres arasında yakın bir ilişkinin var olduğu ifade edilebilir. Presenteizm, sürekli olarak teknolojik cihazlara bağımlı hale gelmekle birlikte ortaya çıkabileceği gibi aynı zamanda teknolojinin kullanımından kaynaklanan stresi de beraberinde getirebilir. Bunun yanında teknolojinin iş hayatımıza getirdiği birtakım zorluklar, çalışanların yorgunluğunu ve stres düzeyini arttırabileceği gibi presenteizm davranışları sergilemelerine ve tekno-stres yaşamalarına da sebebiyet verebilir. Bu nedenle iş verimliliğini arttırabilmek için çalışanların teknolojik cihazların doğru kullanımı noktasında özen göstermeleri

ve tekno-strese sebebiyet verebilecek faktörlerin özellikle iş hayatı dışında kullanımının sınırlandırılması, rahatlama ve dinlenmeye özen gösterilmesi gerekmektedir.

Araştırmanın üçüncü hipotezi “Kamu çalışanlarının tekno-stres algıları ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki vardır” sınılandığında çalışanların tekno-stres algıları ile iş performans düzeyleri arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edildi ve  $H_3$  hipotezi kabul edildi. Bu sonuca göre idari personelin tekno-stres algıları ile iş performans düzeyleri arasında doğrusal olmayan bir ilişki olduğu ve çalışanların tekno-stres algılarının artışıyla birlikte iş performans düzeylerinin azalacağı aksi durumunda aynı şekilde geçerli olabileceği ifade edilebilir. Çalışanların tekno-stres düzeyleri iş performansları üzerinde olumsuz etkilere sebebiyet verebilmektedir. Literatür incelendiğinde tekno-stres algısının birtakım çalışmalarda iş performansını azalttığı ve olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Örneğin; Yener (2018, s. 99)’in bilgisayar teknolojilerini yoğun olarak kullanan ofis çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada yüksek tekno-stres düzeyinin düşük iş performansına sebebiyet verdiğini tespit etmiştir. Aynı zamanda Ayyagari vd. (2011)’nin araştırmalarında da benzer sonuçlar gözlemlenmiş ve tekno-stresin iş performansı üzerindeki olumsuz etkilerine dikkat çekilmiştir. Araştırma sonuçlarımızla aynı yönde olan bu çalışmaların aksine tekno-stresin iş performansı üzerinde olumlu etkilerinin tespit edildiği çalışmalar da literatürde yer almaktadır. Örneğin; Kestane ve Özbek (2021, s. 333)’in muhasebe meslek mensupları üzerinde yürüttükleri bir çalışmada meslek mensuplarının karşı karşıya kaldığı tekno-stresin bireysel iş performanslarını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Özbozkurt (2019, s. 65) ise teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı dört farklı orta ölçekli işletmede faaliyet yürüten çalışanlar üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada da tekno-stres ile çalışan verimliliği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçlarından ve literatür bulgularından yola çıkılarak tekno-stres ile iş performansı arasında oldukça karmaşık ilişkilerin söz konusu olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak çalışanların sürekli olarak teknolojik cihazların olumsuz yönlerine maruz kalması (yoğun e-posta, cihazların kullanımı sırasında donma, yavaşlama veya bozulma vs.) iş performansları üzerinde olumsuz etkilere sebebiyet verebilir. Fakat, tekno-stresin iş performansı üzerindeki etkisi her zaman olumsuz olmayabilir. Teknolojik cihazların verimli bir şekilde kullanılması ve en yeni teknolojilerin en sade şekilde çalışanın kullanımına sunulması iş verimliliğini ve performansını arttırabilir. Bu açıdan teknolojik cihazlar, çalışanın zamanını daha verimli kullanmasına ve işlerini daha hızlı yapmasına olanak sağlarken bu durum iş performansına olumlu yansır. Bu nedenle, tekno-stresin iş performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahip olabileceği ifade edilebilir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi “Kamu çalışanlarının presentizm davranışı ile iş performansları arasındaki ilişkide tekno-stres aracı role sahiptir” test edildiğinde presentizm davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkide tekno-stresin kısmi aracı rolünün olduğu saptandı ve  $H_4$  hipotezi kabul edildi. Diğer bir ifadeyle, presentizm davranışı yüksek olan idari personelin bireysel iş performanslarının olumlu yönde etkilenmesinde tekno-stresin etkili olduğu ve tekno-stresin çalışan performansının yükselmesi noktasında önemli bir etken olduğu ifade edilebilir. Presentizm, çalışanların iş yerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen verimsiz iş performansı göstermeleri halidir. Tekno-stresin iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi presentizm davranışının artış göstermesine sebebiyet verebilir. Ayrıca tekno-stres çalışanların genel stres seviyelerini arttırabileceğinden, stresli çalışanların presentizm davranışı gösterme olasılıklarının artmasına neden olabilir. Yüksek tekno-stres, çalışanların işleriyle ilgilenmelerini zorlaştırabilir ve bu durum üretkenliklerini azaltabilir. Özellikle çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen gerçekte işe daha az katkı sunmalarıyla da sonuçlanabilir.

Sonuç olarak, tekno-stresin iş performansını düşürdüğü ve presentizm davranışını arttırdığı düşünüldüğünde, işverenlerin çalışanların tekno-stres düzeylerini azaltmak için uygun tedbirler alması gerekebilir. Bu tedbirler, teknoloji kullanımı ve yeni teknolojilerin öğrenilmesi sürecinde çalışanlara yeterli teknik ve eğitim desteği vermek, çalışanların iş yükünü ve zaman

yönetimini iyileştirmeye yönelik düzenleyici önlemler almak gibi birtakım öneriler sıralanabilir. Bu sayede çalışanların iş performansı arttırılırken presenteizm davranışları azaltılabilir.

Bu araştırmanın bir üniversitenin idari personelini kapsayacak şekilde gerçekleştirilmesi sebebiyle bazı kısıtları olmasına rağmen presenteizm davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkide tekno-stres düzeyinin aracılık rolünü incelemesi sebebiyle literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sadece bir kurumda gerçekleştirilmesi sebebiyle genelleştirilebilmesi pek mümkün değildir. Bu nedenle araştırma konusunun daha farklı sektörlerde ve iş dallarında çalışanları kapsayacak şekilde gerçekleştirilerek genellemelerin yapılabilmesi sağlanabilir. Ayrıca kesitsel olarak gerçekleştirilen bu çalışmanın farklı zaman dilimlerinde verilerin toplanmasıyla daha geçerli ve güvenilir sonuçların elde edilebileceği boylamsal türde araştırmalarla desteklenerek sonuçların daha objektif olması sağlanabilir.

## Kaynakça

- Akal, Z. (1996). *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi, Çok Yönlü Performans Göstergeleri*. İstanbul: MPM Yay.
- Akgün, F. (2019). Öğretim Elemanlarının Bilgi ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri ve Teknostres Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 40-66.
- Akinoğlu, H. F. G. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), 159-173.
- Alam, Muhammad A. (2015), Techno-Stress and Productivity: Survey Evidence from The Aviation Industry, *Journal of Air Transport Management, First On-line*. doi:10.1016/j.jairtraman.2015.10.003.
- Aronsson, G. ve Gustafsson, K. (2005). Sicknes presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of occupational and environmental medicine*, 958-966.
- Aydoğan, E. (2018). *Örgütsel Davranış*., Gazi Kitabevi.
- Ayyagari, R., Grover, V. ve Purvis, R. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS quarterly*, 831-858.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F., Yılmaz, Y. S. ve Oğuz, M. (2018). Sağlık Personellerinde presenteism algısının stres ve performans üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 66(2), 373-386.
- Baker-McClearn, 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(3), 311-328.
- Bayar, M. (2020). Yalın yönetim anlayışının, çalışanların görev performansına etkilerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1984-2001.



- 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*.
- Borman, W. C. ve Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Psychology Faculty Publications*. 1111. [https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111)
- Can, A. (2017). SPSS ile bilimsel araştırma süreci nicel veri analizi. *Pegem Atf İndeksi*.
- Cambridge Dictionary: Erişim tarihi: 10.08.2023 <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/presenteeism>
- Chapman, L. S. (2005). Presenteeism and its role in worksite health promotion. *Am J Health Promot*, 19(4), 1-8.
- Cicek, B. ve Kilinc, E. (2020). Teknostresin presenteizm ve işten ayrılma niyetine etkisinde dönüşümcü liderliğin aracı rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(2), 555-570.
- Cialdini, R. B. ve Trost, M. R. (1998). Social influence: Social norms, conformity and compliance. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Çiçek, B. ve Aknar, A. (2019). Kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve presenteizm davranışları üzerindeki etkisi. *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1234-1258.
- Cooper, C. L. ve Williams, S. (1994). *Creating Healthy Work Organizations*. San Francisco: John Wiley & Sons Ltd., 1-5.
- Cooper, C. L. ve Lu, L. (Eds.). (2018). *Presenteeism at work*. Cambridge University Press.
- Çiçek, B. ve Kılınç, E. (2020). Teknostresin presenteizm ve istihdamdan ayrılmaya etkisinde dönüşümcü tarafından kullanılan aracı rolü. *İşletme ve Ekonomi Araştırma Dergisi*, 11 (2), 555-570.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Olamama Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 153-174.
- Çiftçi, B., Dolgun, U., Akgeyik, T. ve Özler Ergun, D. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. Baskı). Ekin Kitapevi.

- Çoban, Ö. ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Çoklar, A., Efilti, E., Şahin, Y. ve Akçay, A. (2016). Determining the reasons of technostress experienced by teachers: A qualitative study. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 7(2), 71-96. doi.10.17569/tojq.96082
- D'Abate, C. P. ve Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Demir, G. (2023). Kütüphanecilerde Teknostres: Transaksiyonel Stres Kuramı Bağlamında Bir Değerlendirme. *Library Archive and Museum Research Journal*, 4(1), 1-27.
- Demirbulak, Ö. G. ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1), 7-13.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017). Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz-Presenteeism In Vocational Schools Of Higher Education: A Comparative Analysis On Academic and Administrative Staff. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.
- Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). Choosing to work when sick: workplace presenteeism. *Social science & medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Dong, Y., Xu, C., Chai, C. S. ve Zhai, X. (2020). Exploring the structural relationship among teachers' technostress, technological pedagogical content knowledge (TPACK), computer self-efficacy and school support. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 29, 147-157.
- 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.
- Giaever, F., Lohmann-Lafrenz, S. ve Løvseth, L. T. (2016). Why hospital physicians attend work while ill? The spiralling effect of positive and negative factors. *BMC health services research*, 16, 1-7.
- Gilbreath, B. ve Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of leadership studies*, 7(1), 114-131.

- Gülina, Y. ve Günay, G. Y. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1), 91-106.
- Güner, Ç. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İş gören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46.
- Güneş, S., Bayer, N. ve Bulut, S. (2021). Hemşirelerde presenteeism davranışı: Bir özel hastane örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 199-207.
- Gürbüz, S. (2021a). *AMOS ile yapısal eşitlik modellemesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. (2021b). *Aracı ve Düzenleyici Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- I. Wong Humborstad, S., GL Nerstad, C. ve Dysvik, A. (2014). Empowering leadership, employee goal orientations and work performance: A competing hypothesis approach. *Personnel review*, 43(2), 246-271.
- Ivancevich, I. M. ve Matteson, M. T. (1990). *Organizational Behavior and Management*, –Richard D. Irwin. Inc. Boston.
- İşçan, Ö. F. ve Moç, T. (2018). Çalışanların presenteizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: Bir kamu kurumu örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Jena, R. K. (2015). Technostress in ICT enabled collaborative learning environment: An empirical study among Indian academicians. *Computers in Human Behavior*, 51, 1116- 1123.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 519-542.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.
- Kestane, A. ve Özbek, A. (2021). Teknostresin Muhasebe Meslek Mensuplarının Bireysel İş Performanslarına Etkisi: Kütahya İlinde Araştırma. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 333-350.
- Kılıç, B. (2018). İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: bankacılık sektöründe bir araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S. ... ve Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, 14-20.
- Küçükdersun, B., Özkan, T. S., Şahin, S., Doğan, B. ve Bozkurt, Ö. (2022). Çalışanların Teknolojik Stres Algılarının Bireysel İş Performansına Etkisinin İncelenmesi: Düzce İli Tekstil Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İşletme Bilimi ve Uygulamaları Dergisi*, 2(1), 17-34.
- McGovern, T. H. (2021). *Knowledge Workers' Daily Experiences with Technostress and Presenteeism: A Single Case Study* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Özbozkurt, O. B. (2019). *Teknostres ve Verimlilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma*. Bursa: Ekin Yayınevi
- Özmen, G. (2011). *Presenteizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma* (Master's thesis, ESOGÜ, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Rousseau, D. M. ve McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations. *Research in organizational behavior*, 15, 1-1.
- Sellberg, C. ve Susi, T. (2014). Technostress in the office: a distributed cognition perspective on human–technology interaction. *Cognition, Technology & Work*, 16, 187-201.
- Shahrabi, A., Ghiasi, M. ve Limooni, S. T. (2015). The Dimensions of Technostress Among Academic Librarians of Universities Medical Sciences in Mazandaran Province. *International Journal of Biology, Pharmacy and Allied Sciences*, 4(11), 516-531.
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of quality management*, 5(1), 27-52.
- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance*, 23(1), 3-25.
- Şahin, E. T. (2018). *Presenteizm (işte varolamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Şahin, E. T. ve Kanbur, A. (2022). Sağlık çalışanlarında presenteizm (işte varolamama) ve iş performansı (görev performansı/bağlamsal performans) üzerindeki etkisi. *Journal of Nursology*, 25(1), 7-13.
- Şahin, Y. L. ve Çoklar, A. N. (2009). Social networking users' views on technology and the determination of technostress levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 1437-1442.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B. ve Ragu-Nathan, T. S. (2015). Technostress: negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, T. S. ve Ragu-Nathan, B. S. (2011). Crossing to the dark side: examining creators, outcomes, and inhibitors of technostress. *Communications of the ACM*, 54(9), 113-120.
- Tarafdar, M., Qiang Tu; Bhanu S. Ragu-Nathan ve T.S. Ragu-Nathan (2007), The Impact of Technostress on Role Stress and Productivity, *Journal of Management Information Systems*, 24:1, 307-334.
- Tekingündüz, S., Mehmet, T. ve Seçkin, M. (2015). İş Tatmini, Performans, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Hastane Örneği. *Verimlilik Dergisi*, (4), 39-64.
- Türen, U., Erdem, H. ve Kalkın, G. (2015). İş yerinde tekno-stres merkezi: Müşteri ve bankacılık sektöründe bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 6 (1), 1-19.
- Viswesvaran, C. ve Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216-226.
- Wang, K., Shu, Q. ve Tu, Q. (2008). Technostress Under Different Organizational Environments: an Empirical Investigation. *Computers in Human Behavior*, 24(6), 3002-3013.
- Wang, Y., Meister, D. B. ve Gray, P. H. (2013). Social influence and knowledge management systems use: Evidence from panel data. *MIS quarterly*, 299-313.
- Weinert, C., Christian, M., Laumer, S. ve Weitzel, T. (2020).Technostress mitigation: an experimental study of social support during a computer freeze. *Journal of Business Economics*, 1-51.
- Yalcin, R. C., Gökmen, Y., Erdem, H. ve Tören, U. (2022). The Mediating Role of Organisational Cynicism on the Relationship Between Technostress and Job Performance: A Research on Teachers. *Sosyoekonomi*, 30(54), 73-99.

- Yener, S. (2018). Teknostresin iş performansı üzerindeki etkisi; tükenmişliğin aracı rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 85-101.
- Yılmaz, G. ve Günay, G. Y. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1), 91-106.
- Yılmaz, S. N. (2017). Sağlık çalışanlarında toplam kalite yönetimi ve iş performansı algısı: bir kamu hastanesi örneği. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlıkta Kalite Yönetimi Anabilim Dalı, 40-50, İstanbul.

#### ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Tarih:25.05.2023

No:05/01

Toplantı protokol tarih/no: E-88012460-050.01.04-265056

#### ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %100