



Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Van Yüzüncü Yıl University
The Journal of Social Sciences Institute
Yıl / Year: 2021 - Sayı / Issue: 51
Sayfa/Page: 307-324
ISSN: 1302-6879



Presenteizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İşletmeleri Örneği*,**

The Relationship Between Presenteeism and Organizational Alienation: An Example on Hotel Establishments in Van Province

• Songül ÖZER* Vedat ATAY**

* Dr. Öğr. Üyesi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Rekreasyon Yönetimi Bölümü, Van/Türkiye.
Asst. Prof., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Tourism, Department of Recreation Management, Van /Turkey.
songulduz@yyu.edu.tr
ORCID: 0000-0003-3827-6945

** Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği A.B.D., Van/Türkiye.
Van Yüzüncü Yıl University, The Institute of Social Sciences, Department of Tourism Management, Van / Turkey.
vedatatay@yyu.edu.tr
ORCID: 0000-0001-5280-2919

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type:

Araştırma Makalesi/ Research Article

Geliş Tarihi / Date Received:

22/02/2021

Kabul Tarihi / Date Accepted:

22/03/2021

Yayın Tarihi / Date Published:

31/03/2021

Atrf: Özer, S. & Atay, V. (2021). Presenteeizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İşletmeleri Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51, 307-324

Citation: Özer, S. & Atay, V. (2021). The Relationship Between Presenteeism and Organizational Alienation: An Example on Accommodation Enterprises in Van Province. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 51, 307-324

Öz

Yerli ve yabancı literatürde presenteizm ile örgütsel yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişki ve etki düzeyini incelemeye yönelik çok az sayıda çalışma mevcuttur. Bu araştırma da örgütsel davranış literatüründe bu konudaki eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada temel amaç ise, Van ilindeki otel çalışanlarının yaşadıkları presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma davranışı üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışanların demografik özellikleri, çalışanların yaşadıkları presenteizm algısı ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasındaki ilişki ve etki düzeyi incelenmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde presenteizm ve örgütsel yabancılaşma kavramsal olarak ele alınmış olup ikinci bölümünde ise araştırma hipotezlerine cevap bulmak amacı ile 232 çalışan üzerinde yapılmış olan ve bu doğrultuda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre presenteizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalışmanın sonuç bölümünde ise bulgular tartışılmış olup otel işletmeleri yöneticilerine ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Presenteeizm, örgütsel yabancılaşma, otel işletmeleri, Van.

* Bu çalışmada kullanılan anket formu, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı tarafından etik kurallara ve ilkelere uygun bulunmuştur (Kurul Karar Tarihi ve Sayısı: 29/01/2021-2021/01-09).

** Bu çalışma, "Presenteeizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi : Van İli Otel İş Görenleri Üzerine Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Abstract

There are very few studies in the domestic and foreign literature to examine the relationship and effect level between presenteeism and organizational alienation variables. This research aims to fill the deficiency on this issue in the organizational behavior literature. This research's main aim is to review the effect of presenteeism on the organizational alienation behavior of the employees working at hotels in Van. For this purpose, the employees' demographic characteristics, the relationship and the degree of effect between level of presenteeism and organizational alienation behavior are reviewed. The first part of this research conceptually deals with presenteeism and organizational alienation, while the second part discusses the findings of the survey that was implemented to 232 employees in order to find answers to the research hypotheses. The findings obtained from this survey indicate a strong positive correlation between the presenteeism and organizational alienation. The findings also indicate that employees' level of presenteeism affect their organizational alienation behavior. The results section contains discussions about the findings, and recommendations for the executives and researchers.

Keywords: Presenteeism, organizational alienation, hotel establishments, Van.

Giriş

Otel işletmelerinin sattığı hizmeti üreten çalışanlar, bu işletmelerin ana unsurudur. Hizmet, üretildiği anda tüketilmektedir ve bu durum, çalışanların beden ve ruh sağlığının önemine vurgu yapmaktadır. Zira çalışanların bedensel ve ruhsal sağlıkları, hem kendilerinin, hem de diğer çalışanların verimliliğini etkilemektedir. Bu da otel işletmelerinde hizmet kalitesini arttırmakta ve işletmelere rekabet üstünlüğü sağlamaktadır.

Otel işletmelerinin çalışanlarının presenteeizm yani işte var olamama durumlarının verimliliklerini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Çünkü turizm sektörünün diğer işletmelerinde olduğu gibi otel işletmeleri de emek yoğun işletmelerdir ve hizmet üretirler. Bu sebeple iç müşteri olarak adlandırılan çalışanların memnuniyetleri ön plana çıkmaktadır. Presenteeizm durumu yaşayan çalışanın işe istekli olması ve dolayısıyla verimli olması beklenemez. Bu durum da çalışanın örgüte yabancılaşmasına neden olmakta ve dolayısıyla işletme rekabet gücünü kaybetmektedir.

Araştırmada öncelikle presenteeizm ve örgütsel yabancılaşma kavramları ele alınmıştır. Araştırmanın devamında Van ilinde faaliyet gösteren otel çalışanlarının presenteeizm algısı ile örgütsel yabancılaşma davranışına yönelik verilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilerek otel işletmeleri yöneticilerine ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

1. Kavramsal Çerçeve

Presenteizm, ilk olarak sağlık alanında Cary Cooper tarafından ele alınmıştır (Johns, 2010). Türkiye'de ise presenteizm kavramı, 2004 yılından sonra işletmelerdeki sorunlar üzerine yapılan araştırmalarda ele alınmıştır (Çoban ve Harman, 2012: 162). Söz konusu kavram, İngilizce'de "presence" Türkçe'de ise hazır bulunma, görünüş, orada bulunma ve var olma anlamlarına gelmektedir. Etimolojik kökeninden yola çıkarak "presenteeism" kavramının Türkçe'de fiziksel olarak işte var olmayı karşılamaktadır (Çiftçi, 2010: 168; Meriç ve Önalın, 2020). Diğer bir ifade ile çalışanın fiziksel olarak iş yerinde bulunması ancak fiili olarak verimli olamaması durumunu açıklayan "işte var olamama", fakat "sözde var olma" anlamını karşılamaktadır (Özmen, 2011: 4). Söz konusu kavram, Türkçe'ye ise "presenteizm" olarak geçmiştir. Presenteizm durumunu yaşayan çalışanlar işlerine isteksiz bir şekilde gitmekte ve fiziksel olarak işletmede bulunmaktadırlar. Yalnızca fiziksel olarak işletmede bulunup isteksiz oldukları için çalışanların işletmeye sadık olmadıkları söylenebilir (Cooper, 1998: 314). Bunun yanı sıra sağlık problemlerinden dolayı iş performansında meydana gelen düşüş de yine presenteizm kavramı içerisinde değerlendirilebilir (Edington, 2007: 58). Genel olarak çalışanların arkadaşlarıyla veya yakınlarıyla maitleşmesi, internette gezinmesi, müzik dinlemesi, internette alışveriş yapması gibi davranışların presenteizmin göstergeleri olduğu söylenebilir (Özmen, 2011: 9). Bu anlamda presenteizmin çalışanlardaki zaman hırsızlığı davranışını tetiklediği söylenebilir.

Presenteizmin, 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik gerileme, işletmelerin küçülmeye gitmesi, iş görenlerin işsiz kalması veya iş garantilerinin olmaması gibi etkenler sonucu ortaya çıktığı söylenebilir (Cooper, 1998: 313). Bunların yanı sıra presenteizmin ortaya çıkmasında; düşük ücretler, çalışma süresinin uzunluğu, yönetici desteğinin yetersizliği, düşük iş kontrolü, sağlığın kötüleşmesi, tükenmişlik duygusu, depresyon, iş-aile çatışması gibi farklı faktörlerin etkili olduğu da düşünülmektedir (Kaygın vd., 2017: 187). Presenteizm sorununun tek kaynağının herkesin bildiği, fizyolojik rahatsızlıklar olmadığı, çalışanların psikolojik problemlerinin yanı sıra örgütsel kaynaklı farklı nedenlerden dolayı presenteizm sorununu yaşayabildikleri görülmektedir. Ayrıca presenteizmin ortaya çıkmasına neden olan faktörler arasında; zaman baskısı, iş arkadaşlarının baskısı, istihdam koşulları da etkili olmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008). Bütün bunların yanısıra presenteizme depresyon ve stres gibi zihinsel rahatsızlıklar da neden olmaktadır (Koçoğlu, 2007: 4). Presenteizmin bir başka nedeni ise sosyo-demografik unsurlardır (Hansen ve

Andersen, 2008). Demografik etkenlerden özellikle cinsiyete göre presenteizm algısı değişmektedir. Çalışan kadınların sorumluluklarının fazla olması daha çok presenteizm yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca yaşlıların da kadınlar kadar presenteizm yaşadığı, ancak eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların ise daha az presenteizm durumu yaşadıkları görülmektedir (Johns, 2010: 537).

Sonuç olarak presenteizmin nedenleri arasında; rol çatışması, rol belirsizliği, fazla çalışma, insiyatif, aşırı iş yükü, görevlendirme gibi işten kaynaklı sıkıntılar; örgüt kültürü, kötü yönetim, iş tatmini, yönetici tarzı, ayrımcılık, eşitsizlik, iş güvenliği, meslek hastalıkları, fiziksel ve psikolojik taciz gibi iş ortamından kaynaklı sıkıntılar; karakter, aile, stres, depresyon ve kariyer yapamama gibi kişisel kaynaklı faktörler ve ekonomik sıkıntıların (Koçoğlu, 2007: 14-31) sebep olduğu söylenebilir.

Presenteizmin sonuçlarına kısaca değinmek gerekirse; presenteizm ekonomik verimlilikte maliyet kaybına yol açtığı gibi potansiyel kazançları da engellemektedir (Sanderson vd., 2007: 61). Ayrıca presenteizm; çalışanın memnuniyetsizliği, işe devamsızlık, çalışanlarda motivasyonun azalması, verimliliğin ve performansın düşmesi gibi olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Koçoğlu, 2007: 39-42).

Yerli ve yabancı literatürde “örgütsel yabancılaşma” ve “işe yabancılaşma” kavramları eşanlamlı olarak kullanılmaktadır (Banai vd., 2004; Elma, 2003; Hirschfeld ve Feild, 2000; Özbek, 2011). Bunun nedeni, her iki duygu durumunda da yapılan iş ve çalışma koşullarının birlikte değerlendirilmesidir. Bu araştırmada örgütsel yabancılaşma olarak ele alınmıştır. Hirschfeld ve Feild (2000: 790) işe yabancılaşmayı işe karşı ilgi göstermemek olarak ifade etmektedir. Ceylan ve Sulu (2010: 67)’ya göre işe yabancılaşma çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrolünün bulunmaması ve bu nedenle güçsüzlük hissi doğması sonucu ortaya çıkmaktadır. Pearlin (1962: 315-316)’e göre de işe yabancılaşma güçsüzlük kapsamında açıklanmaktadır. Kavram üzerine yapılan söz konusu tanımlamalar değerlendirildiğinde işe yabancılaşmada çalışanların yalnızca yaptıkları işe karşı değil; süreçler üzerinde otonomi ve kontrole sahip olamadıkları; kendilerini yeterince ifade edemedikleri örgüte karşı da yabancılaştıkları görülmektedir.

Örgüte ya da işe yabancılaşma kavramına ilk olarak Marx’ın “Elyazmaları” adlı eserinde rastlanmaktadır. Marx bu eserinde kişi için en önemli tatmin faktörünün insanın doğasında var olan yaratıcılık hissi olduğunu vurgulamaktadır. Marx’ a göre insanların yalnızca fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olan, gönüllülük esasına dayanmayan ve kişinin kendini gerçekleştirmesine imkân tanımayan işler, kişinin işe

dolayısıyla örgüte yabancılaşmasına neden olmaktadır (Kanungo, 1983).

Yabancılaşma kavramını genel bir tanımın dışına çıkarıp ilk kez boyutları ile ele alan Seeman'a (1959) göre bu boyutlar; güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşmadır. Ancak Seeman'ın beş boyutlu yabancılaşma sınıflandırmasına Mottaz (1981) ölçeğinde güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutlarına yer vermiştir. Bu araştırmada da Mottaz'ın (1981) boyutlandırması dikkate alınmıştır. İşe yabancılaşma kavramının boyutlarını genel olarak aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Güçsüzlük: Güçsüzlük, genel olarak kişinin hayatında meydana gelen hadiseleri kontrol edememe durumudur (Tummers vd., 2015: 600). Ayrıca bireyin beklentilerini gerçekleştirebilecek herhangi bir denetim mekanizmasının bulunmadığını düşünmesidir (Seeman, 1983: 173). Örgütler açısından ise güçsüzlük kavramı; çalışanın işte yeterince serbest davranamama ve işi ile ilgili kontrol eksikliği algısıdır. Diğer bir ifade ile çalışanların yaptıkları iş üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadıklarını düşünmeleridir (Tummers vd., 2015: 600).

Anlamsızlık: Anlamsızlık, iş ve işi yapan yani çalışan arasındaki anlamsızlıktan kaynaklanmaktadır. Modern endüstride, çalışan yapmış olduğu işin son çıktısından haberdar değildir ve neyin parçası olduğunun bilincinde değildir. Böylece çalışanın yapmış olduğu iş, çalışan için anlamını yitirmektedir. Oysaki çalışanın, işin bütünü ve ürünü görebilmesi, çalışanın işin anlamını kavramasını kolaylaştırmaktadır (Minibaş, 1993; Kınık, 2010: 19).

Kendine Yabancılaşma: Kendine yabancılaşma, genel anlamda kişinin kendi benliğinden uzaklaşmasıdır (Şimşek vd., 2016: 255). İş ortamında kendine yabancılaşma ise iş sürecinde çalışanların örgütsel bütünlük ve aidiyet duygularından uzak tutulmalarından dolayı ortaya çıkmaktadır (O'Donohue ve Nelson, 2014: 304).

Sonuç olarak çalışanlardaki örgütsel yabancılaşma davranışı nedenleri arasında; örgütsel adalet algıları, işe ve işletmeye olan bağlılıkları, edinmiş oldukları deneyimler, sahip oldukları kişilik özellikleri gibi etkenlerin olduğu yapılmış araştırmalardan elde edilmektedir. Dolayısıyla çalışanlarda görülen ve olumsuz bir algı olan presentizm, çalışanlarda başta işe ve örgüte yabancılaşma olmak üzere, çalışan memnuniyetinde azalma, çalışanların örgüte olan bağlılıklarında azalma gibi olumsuz davranışların ortaya çıkmasına neden olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın bulguları kısmında ilgili kavramlar dikkate alınarak aşağıdaki temel hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Van ilindeki otel çalışanlarında presenteizm ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Van ilindeki otel çalışanlarındaki presenteizmin örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2. Yöntem

Araştırmanın temel amacı, otel çalışanlarındaki presenteizm algısı ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasındaki ilişki ve presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma davranışı üzerindeki etkisini ölçmektir. Araştırmanın evrenini Van ilinde faaliyet gösteren otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışanların yoğun çalışma temposuna sahip olması ve buna bağlı olarak araştırmaya katılmaları noktasında ortaya çıkan zaman kısıtı, içerisinde bulunduğumuz pandemi (Covid-19) süreci ve benzeri nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup, online ve basılı anket hazırlanarak otel çalışanlarına ulaşılmıştır. Bu doğrultuda otel iş görenlerine yüz yüze ve online anket uygulanmış olup Ural ve Kılıç' a (2006) göre 450 evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğü 210 olarak hesaplanmıştır. Toplamda 300 anket dağıtılmış olup 232 adet geçerli anket analizlere tabi tutulmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde otel işletmeleri çalışanlarının demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir) ve diğer bazı bireysel özelliklerini (departman, sektörde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi) belirlemeyi amaçlayan 9 adet kapalı uçlu soruya yer verilmektedir. Anketin ikinci bölümünde ise Koopman vd.' nin (2002) geliştirmiş olduğu "Standford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)" tek boyut altında altı ifade bulunan ve Güvenilirlik ve Geçerliliği Özmen (2011) tarafından test edilmiş olan Presenteizm Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş, Erben (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve 21 ifadeden oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin gözden geçirilmiş formu kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ölçeği güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Güçsüzlük boyutunda 7, anlamsızlık boyutunda 7 ve kendine yabancılaşma boyutunda da 7 ifade yer almaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde beşli likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler uygun istatistikî yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda demografik bulgular, kullanılan ölçek ile ilgili

tanımlayıcı bulgular, ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile hipotezleri test etmeye yönelik analizler için IBM SPSS version 23 kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan ölçek ve veriler, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı tarafından etik kurallara ve ilkelere uygun bulunmuştur (Kurul Karar Tarihi ve Sayısı: 29/01/2021-2021/01-09).

3. Araştırma Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde; çalışanların demografik özelliklere ilişkin frekans analizlerine, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yönelik güvenilirlik ve ölçeklerin yapı geçerliliği analizlerine otel işletmeleri çalışanlarının presentizm algısı ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkiyi ve etkiyi düzeylerini ölçmeye yönelik analizlere yer verilmiştir.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Aşağıda katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları gibi demografik özelliklerine yönelik sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri (N:232)

	Yüzde	Frekans
Cinsiyet		
Kadın	98	42,2
Erkek	134	57,8
Medeni durum		
Evli	121	52,2
Bekâr	111	47,8
Yaş		
18-25 arası	43	18,5
26-30 arası	82	35,3
31-35 arası	46	19,8
36-40 arası	31	13,4
41 ve üzeri	30	12,9
Aylık Gelir		
2324 TL ve altı	117	50,4
2325-4000 TL	40	17,2
4001-6000 TL	63	27,2
6001 TL ve üstü	12	5,2
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	15	6,5
Ortaöğretim	45	19,4
Önlisans	104	44,8

Lisans	45	19,4
Lisansüstü (Yüksek Lisans-Doktora)	23	9,9
Departman		
Önbüro	40	17,2
Servis	77	33,2
Mutfak	34	14,7
Kat Hizmetleri	40	17,7
Diğer	41	17,2
Sektörde Çalışma Süresi		
1 yıldan az	20	8,6
1 ve 3 yıl arası	768	32,8
4 ve 6 yıl arası	63	27,2
7 ve 9 yıl arası	26	11,2
10 yıl ve üstü	47	20,3
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	25	10,8
1 ve 3 yıl arası	80	34,5
4 ve 6 yıl arası	59	25,4
7 ve 9 yıl arası	29	12,5
10 yıl ve üstü	39	16,8
Turizm Eğitimi		
Evet	118	50,9
Hayır	114	49,1

Tablo 1 incelendiğinde örneklemin yaklaşık %58'ini erkeklerin oluşturduğu ve %52'sinin evli olduğu görülmektedir. Buradan otel işletmelerinde erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla olduğu sonucu çıkarılabilir. Ayrıca medeni duruma göre ortalama yarısının evli çalışanlardan oluştuğu da elde edilen diğer bir sonuçtur. Ayrıca katılımcıların yaklaşık %74'ünün 18 ve 40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buradan da otel işletmelerinde çalışanların çoğunluğunun genç çalışanlardan oluştuğu sonucu elde edilmiştir. Frekans analizi sonucunda elde edilen diğer bir bulgu ise çalışanların maaşlarının ortalama yarısının asgari ücret ve altında maaş aldığıdır. Katılımcıların eğitim durumuna yönelik elde edilen veriler ise; katılımcıların yaklaşık %26'sının ilköğretim ve orta öğretim mezunu olduğu ve %74'ünün ise üniversite düzeyinde eğitim aldığı göstermektedir. Ayrıca katılımcıların yarısının turizm eğitimi almış olması, Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının ilgili alanda eğitilmiş olduğu sonucunu vermektedir. Katılımcıların çalıştıkları departman incelendiğinde genel olarak her departmandan benzer oranlarda katılım sağlandığı ancak servis departmanında daha çok çalışanın araştırmaya dahil olduğu söylenebilir. Bunun temel

nedeninin ise servis departmanında insan kaynağına daha fazla ihtiyaç duyulması olduğu söylenebilir. Diğer bir değişken olan çalışma süreleri (sektörde ve mevcut işletmede) incelendiğinde ise çoğunluğun 1 yıldan az ve 6 yıl aralığında olduğu sonucuna varılmıştır. Otel işletmelerinde personel devir hızının yüksek olması, çalışma sürelerinin kısa olmasında etkili olduğu düşünülebilir.

3.2. Ölçeklere İlişkin Güvenirlilik Analizleri

Cronbach Alpha kat sayısı, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamak amacı ile kullanılmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan' a (2011) göre; Cronbach Alpha kat sayısının 0,40'ın altında olması ölçeğin güvenilir olmadığı, bu değer 0,40 ile 0,60 arasında bir değer alması düşük güvenilirlikte olduğu, 0,60 ile 0,80 aralığında bir değer olması oldukça güvenilir olduğu ve 0,80 ile 1,00 arasında bir değer alması ise güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmada yer alan Presenteizm Ölçeği ile Örgütsel Yabancılaşma Ölçeği ile alt boyutlarına yönelik Cronbach Alpha değerleri aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere ilişkin güvenirlilik analizleri

Ölçekler ile Alt Boyutları	Cronbach Alpha Değeri	Ölçekte Yer Alan Madde Sayısı
Presenteizm	,633	6
Örgütsel Yabancılaşma	,815	20
Güçsüzlük	,605	6
Anlamsızlık	,688	7
Kendine Yabancılaşma	,623	7

Tablo 2 incelendiğinde Presenteizm ve örgütsel yabancılaşma ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha kat sayıları görülmektedir. Güvenirlilik analizi yapılırken “*Yaptığım işin denetimini yapma konusunda çok az hakka sahibim*” ifadesinin “güçsüzlük” boyutunun güvenilirliğini düşürdüğü görülmüş olup bu ifade çıkarılmıştır ve sonraki analizlere dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak ölçeklerin ve ölçeklere ilişkin alt boyutların Cronbach Alpha değerleri 0,60 üzerindedir. Bu da araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliliklerinin yeterli düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

3.3. Faktör Analizleri

Faktör analizi, çok sayıdaki bağımsız değişkenler arasında birbirine yakın olan değişkenlerin ilişkilendirilerek belirli bir grup

sayısına düşürülmesidir (Kozak, 2017). Araştırmanın evrenini temsil eden örneklem büyüklüğünün faktör analizi yeterliliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri dikkate alınmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler arasında anlamlı korelasyonlar olup olmadığını analiz etmek için ise Bartlett Küresellik testi sonuçları dikkate alınmaktadır. KMO testi sonucu elde edilen değer 0,60'tan büyük olması beklenmektedir (Hair ve diğ., 2010; Kalaycı, 2009). Aşağıda Presenteizm Ölçeği ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine yönelik faktör analizleri sonuçları yer almaktadır.

3.3.1. Presenteizm Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Presenteizm ölçeğine yönelik yapılan faktör analizinde KMO değeri 0,705 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ($p < ,001$) anlamlılık düzeyinde Bartlett Küresellik testi sonucu ise 447,859 olarak bulunmuştur. Presenteizm ölçeğine yönelik açıklanan toplam varyans ise %71,881 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri ise Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

Tablo 3. Presenteizm ölçeğine yönelik faktör analizi sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
Presenteizm		71,881
Zor durumda olsam bile işimdeki zor görevleri yerine getiririm.	,863	
Zor durumda olsam bile işimi yapmaya odaklanabilirim.	,885	
Zor durumda olsam bile bütün görevlerimi yerine getirebilecek kadar kendimi iyi hissederim.	,828	
Bazen iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım.	,840	
Bazen görevlerimi yerine getirmekten hoşlanmam.	,824	
Bazen işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	,836	

Sosyal bilimlerde faktör yüklerinin en az 0,45 ve daha fazlası olması (Büyüköztürk, 2007) gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, ölçeğe ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin en düşük faktör yükünün 0,824 olduğu görülmektedir.

3.3.2. Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi

Örgütsel Yabancılaşma ölçeğinin KMO değeri 0,797 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakıldığında (($p < ,001$) anlamlılık düzeyinde) 1461,928 olarak bulunmuştur. Örgütsel yabancılaşma ölçeğine yönelik açıklanan toplam varyans ise % 50,027 olarak hesaplanmıştır. Son olarak ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri Varimax dik döndürme yöntemi ile elde edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Yabancılaşma ölçeğine yönelik faktör analizi sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
1. Boyut: Güçsüzlük		19,110
Günlük iş performansında özgürüm.		
İşimle ilgili kendi kararlarımı uygulama fırsatına sahibim.	,769	
Üstlerime danışmadan işimle ilgili birçok karar alabilirim.	,683	
İşimle ilgili değişiklik yapma hakkım yok.	,541	
İşimle ilgili kararları genellikle kendim alırım.	,676	
2. Boyut: Anlamlılık		15,861
Bu işletmenin başarısına işimin önemli katkıları olduğunu düşünüyorum.	,680	
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,680	
İşim gerçekten önemli ve değerli.	,832	
İşimin önemi hakkında sık sık endişeleniyorum.	,637	
Çoğunlukla işimin çok az önemsendiğini düşünüyorum.	,587	
İşimin, işletmenin genel işleyişindeki rolünü anlıyorum.	,605	
İşimin buradaki diğer çalışanların işleriyle nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlıyorum.	,817	
3. Boyut: Kendine Yabancılaşma		15,056
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,546	
İşimin en tatmin edici tarafı maaşım.	,517	
İşim bana kişisel tatmin hissi veriyor.	,698	

İşimde gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	,610	
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissi veriyor.	,731	

Tablo 4’de örgütsel yabancılaşma ölçeğine ilişkin ifadelerin faktör yükleri yer almaktadır. Faktör analizi yapılırken faktör yükü 0,50’ nin altında olan “Günlük işlerim genellikle başkaları tarafından belirlenir” ifadesi, “İşimin en tatmin edici tarafı maaşım” ve “Yaptığım iş ilgi çekici ve büyüleyici” ifadeleri analizlere dâhil edilmemiştir. Sonuç olarak Örgütsel yabancılaşma ölçeğinin diğer ifadelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir aralıkta (0,517 ile 0,832) olduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör analizinden sonra, yapılacak olan analizlerin ön koşulu olarak kabul edilen normallik testi yapılmıştır. Tabachnick ve Fidell’e (2001) göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında bir değer alması, verilerin normal dağılım gösterdiği anlamına gelmektedir (Akt. Özer ve Babur, 2020; Özer ve Güllüce, 2019). Yapılan analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında değerler almıştır. Sonuç olarak veriler normal dağılım göstermekte olup parametrik testler kullanılmıştır.

3.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişki düzeyini belirlemeye yönelik yapılan bir analizdir. +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Korelasyon değeri -1’ e yaklaştıkça negatif yönlü güçlü bir ilişki, +1’e çok yakın olması ise pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Korelasyon değerinin 0’a (sıfır) yaklaşması ise değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün azaldığını göstermektedir. Bu değerlerin sıfır olması ise değişkenler arasında herhangi bir ilişki olmadığını ifade etmektedir (Gegez, 2015). Aşağıda presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki korelasyon kat sayıları yer almaktadır.

Tablo 5. Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi (n=232)

		1	2	3	4	5
1	Presenteizm	1				
2	Örgütsel yabancılaşma	,642**	1			

3	Güçsüzlük	,490**	,809**	1		
4	Anlamsızlık	,594**	,868**	,564**	1	
5	Kendine Yabancılaşma	,485**	,777**	,435**	,517**	1

İstatistiksel anlamlılık düzeyleri *0,05 ve **0,01'dir.

Tablo 5'te presentizm ile örgütsel yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve presentizm ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına baktığımızda çalışanlardaki presentizm algısı arttıkça örgüte yabancılaşma düzeyinin de arttığı söylenebilir.

3.5. Bağımsız Değişkenin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 6'da presentizmin örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 6. Presentizmin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi (n=232)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Kat Sayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Kat Sayısı	t	Anlam Düzeyi (P)
		Std. Hata			
Sabit	1,503	,145	,642	10,338	,000
Presentizm	,537	0,042		12,706	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

R²: ,412; Hatanın standart sapması: ,47606

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere presentizmin örgütsel yabancılaşma üzerinde ($p=,000<0,05$) 0,05 anlamlılık düzeyinde ve 0,642 oranında anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların presentizm algısındaki bir birimlik değişim, örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde 0,642 oranında bir değişim meydana getirmektedir. Çalışanlardaki presentizm algısının yükselmesi, örgütsel yabancılaşma düzeyinin de yükselmesine sebep olmaktadır.

Sonuç

Hizmet kalitesinin işletmelere rekabet avantajı sağlamada önemli rol oynadığı turizm işletmelerinde hizmeti üreten ve tüketenin insan olduğu ve hizmetin üretim ve tüketiminin eş zamanlı olduğu otel işletmelerinde çalışanların davranışları oldukça önemlidir. Bu durumda çalışanların ruhsal ve fiziksel olarak sağlıklı olmaları da önemli olmaktadır. Zira çalışanların memnuniyeti beraberinde müşteri memnuniyetini de getirmektedir. Bu araştırmada çalışanlardaki presenteizm algısı ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasındaki ilişki ve presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır.

İşcan ve Moç (2018) tarafından Iğdır Üniversitesi akademik ve idari personeline yönelik yapılmış olan araştırmada elde ettikleri sonuca göre katılımcılardaki presenteizm algısı arttıkça işe yabancılaşma davranışlarının da bu doğrultuda arttığı, dolayısıyla katılımcılardaki presenteizm algısı ile işe yabancılaşma ile işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmada da benzer şekilde, çalışanlardaki presenteizm algısı ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ve presenteizm ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu da araştırma kapsamında geliştirilen “*Van ilindeki otel çalışanlarında presenteizm ile örgütsel yabancılaşma davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.*” **H₁** hipotezinin kabul edildiğini ifade etmektedir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan değerlerden de anlaşılacağı üzere çalışanlardaki presenteizm algısı arttıkça örgüte yabancılaşma düzeyi de artmaktadır.

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan’ın (2019) Mersin ve Kahramanmaraş illerinde faaliyet gösteren eğitim kurumlarında görevli 829 öğretmen üzerinde yapmış oldukları araştırmada presenteizmin işgören performansını negatif yönde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Bu araştırma kapsamında da elde edilen bir diğer sonuç ise, presenteizmin örgütsel yabancılaşma üzerinde ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyinde ve 0,642 oranında anlamlı bir etkisi olduğudur. Dolayısıyla Çiçeklioğlu ve Taşlıyan’ın (2019) araştırmaları ile benzer sonuçlar elde edilmiştir. Diğer bir ifade ile çalışanların presenteizm durumundaki bir birimlik değişme örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde ,642 oranında bir değişim meydana getirmektedir. Çalışanlardaki presenteizm algısının yükselmesi, örgütsel yabancılaşma düzeyinin de yükselmesine sebep olmaktadır. Sonuç olarak **H₂** hipotezi “*Van ilindeki otel*

çalışanlarındaki presenteeizmin örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” de desteklenmiştir.

Bu araştırmada, işletmeler ve çalışanlar açısından önemli bir konu olan presenteeizm ile örgütsel yabancılaşma davranışını ele alınmıştır. Yerli ve yabancı literatürde söz konusu iki değişken arasındaki ilişki ve etki düzeyini ele alan yeterli araştırmaya rastlanmaması araştırmancının önemini ortaya koymaktadır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda otel işletmeleri yöneticilerine ve araştırmacılara bir takım öneriler sunulmuştur. Otel işletmeleri yöneticileri, hastalık vb. nedenlerle işe gelemeyecek olan personele izin vererek dinlenmesine olanak sağlamalıdır. Böylelikle personelin örgütsel yabancılaşma davranışında bulunmasının önüne geçebilir. Ayrıca çalışanın daha verimli ve işletmeye daha bağlı olması sağlanabilir. Böylece çalışanların motivasyonlarını artacağı, iş stresinin azalacağı ve bunlara bağlı olarak işletmede hizmet kalitesinin artacağını dikkate alınmalıdır. Zira emek yoğun bir nitelik taşıyan otel işletmelerinde hizmet kalitesinin önemi yadsınamaz. Bu araştırmada Van ilindeki otel çalışanlarında görülen presenteeizm algısının örgütsel yabancılaşma davranışını ciddi düzeyde etkilediği sonucu elde edilmiştir. Ancak farklı evrenlerde farklı örneklem grupları üzerinde araştırmalar yapılması beraberinde farklı sonuçları da getirebilir. Araştırmaların departmanlar bazında ele almaları da araştırmacılara önerilebilir. Ayrıca bu araştırmancının turizm sektörünün diğer işletmeleri olan seyahat acentaları, yiyecek-içecek işletmeleri, rekreasyon işletmeleri gibi farklı işletmelerde yapılmasının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak araştırmancının bütün dünyayı etkisi altına alan pandemi (Covid-19) sürecine denk gelmesinin araştırma kapsamında gerekli örnekleme ulaşılması noktasında bir takım zorluklara sebep olduğu söylenebilir. Ayrıca pandemi sürecinden dolayı çalışanların geleceğe yönelik kaygılarının olması ve dolayısıyla işteki performanslarının olumsuz etkilendiği söylenebilir. Buna bağlı olarak örgüte ve işe yabancılaşma durumlarının daha fazla ortaya çıkması da olasıdır. Araştırmancının başka bir zaman diliminde uygulanması, farklı sonuçların elde edilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmacılara farklı bir zaman diliminde araştırmancının tekrarlanması ve bu araştırma ile karşılaştırılması önerilebilir.

Kaynakça

- Banai, M., Reisel, W., ve Probst, T. (2004). A Managerial and Personnel Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Büyüköztürk, Ş.(2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Of Procedural Injustice To Job Stress. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 65-74.
- Cooper, C. (1998). The Changing Nature of Work. *Community Work & Family*, 1(3), 313-317.
- Çiçeklioğlu, H., Taşlıyan, M. (2019). Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1), 153-174.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *S. Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Edington, A. S. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17, 547-579.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Erben, G. S. (2008). *Effects Of Perceived Employment Opportunities, Peer Support, Exhaustion And Work Alienation On The Relationship Between Perceived Job Characteristics And Work Attitudes: A Comparative Study Between Lean And Traditional Production Contexts*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gegez, A .E. (2015). *Pazarlama Araştırmaları*. (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B. J. ve Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson.

- Hansen, C.D. ve Andersen, J. H. (2008). Going ill to Work – What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sick Leave Presenteeism?. *Social Science & Medicine*, 67, 956-964.
- Hirschfeld, R. & Feild, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- İşcan, O. F. ve Moç, T. (2018), Çalışanların Presenteeizm (İşte Söзде Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Kalaycı Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanungo, N. R. (1983). Work Alienation: A Puncultural Perspective. *Int. Studies of Man. & Or*, 13(1-2).
- Kaygın, E., Kerse, G. & Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Ombudsman Akademi*, 3(6), 181-204.
- Kınık, F. Ş. (2010). *Öğretmenlerin Yabancılaşma Alguları*. Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. Yıldız Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman C., Pelletier K.R., Murray J.F., Sharda C.E., Berger M.L, Turpin R.S., Hackleman P., Gibson P., Holmes D.M. ve Bendel T. (2002), Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 44, 14-20.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayım Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meriç, S. ve Önalın, A. S. (2020). Turizm İşletmelerinde Presenteeism (İşte Var Olamama) ve Absenteeism (Devamsızlık). Sedat Çelik (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Negatif Örgütsel Davranışlar 2* içinde (s.10-20). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 22(4).

- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2014). Alienation: An Old Concept With Contemporary Relevance For Human Resource Management. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(3), 301-316.
- Özbek, M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özer, S. ve Güllüce, A. Ç. (2019). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi Ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7, 37-48.
- Özer, S. ve Babur, Y. (2020). Seyahat Acentelerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi: Van İli Örneği. *Turizm Ekonomi ve İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2, 18-29.
- Özmen, G. (2011). *Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Pearlin, L. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.
- Sanderson, K.-T., Nicholsan, E., Oldenburg, J., & Brian-Graves, N. (2007). Which Presenteeism Measures Are More Sensitive to Depression and Anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101, 65-74.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.
- Şimşek, M., Çelik, A., & Akgemci, T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Kültürler*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tummers, L., Bekkers, V., Van Thiel, S. & Stejin, B. (2015). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ek Beyan

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.