

# KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN HASTA İKEN İŞE GELME (PRESENTEİZM) DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: İMALAT SANAYİİNDE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

Seher ULU\*

Mahmut ÖZDEVECİOĞLU\*\*

Kadir ARDIÇ\*\*\*

## ÖZ

Kişilik özellikleri ile devamsızlık arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda çalışma olmasına karşın, kişilik özellikleri ile presenteizm ilişkisini irdeleyen az sayıda çalışma mevcuttur. Bu çalışma, örgütsel davranış literatüründe bu konudaki ampirik araştırma eksikliğini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın amacı, kişilik özelliklerinin (veya Beş Büyük Kişilik Faktörünün) presenteizm üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini, Türkiye’de Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinin işgörenleri oluşturmaktadır. Araştırma bulgularına göre, kişilik özelliklerinden dışadönüklük boyutunun, presenteizm üzerinde pozitif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken, kişiliğin uyumluluk boyutunun presenteizm üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Buna karşın beş kişilik özelliğinden deneyime açıklık, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının presenteizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak araştırmanın bazı kısıtları olduğu belirtilmiş ve gelecekte presenteizm konusunda araştırma yapacaklara bazı önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** Presenteizm, Beş Büyük Kişilik Faktörü, İmalat Sanayii.

## THE EFFECTS OF PERSONALITY CHARACTERISTICS ON PRESENTEEISM: A STUDY OF MANUFACTURING INDUSTRY

### ABSTRACT

Although numerous studies have investigated the relations between personality characteristics and absenteeism, few studies have focused on the effects of personality characteristics on presenteeism. This study aims to eliminate the lack of empirical research on this subject in organizational behavior literature. The goal of the study is to examine the effects of the personality characteristics (or Big Five Personality Factor) on presenteeism. The sampling consists of employees of a large enterprise in manufacturing industry in the Mersin Province, Turkey. According to the findings of the research, it showed that while extraversion dimension of personality had a positive, but not significant effect on presenteeism, agreeableness dimension of personality had a negative, but not significant effect on presenteeism. However, it indicated that openness to experience; conscientiousness and neuroticism dimensions of personality had a significant positive effect on presenteeism. Lastly, it is stressed that this study has some limitations and suggestions that contributed to the research to be done related to presenteeism in the future.

**Keywords:** Presenteeism, Big Five Personality Factor, Manufacturing Industry.

<sup>1</sup> Bu çalışma 2. Örgütsel Davranış kongresinde tarafımızca sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.

\* Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı.

\*\* Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü.

\*\*\* Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü.

*Makalenin kabul tarihi: Aralık 2015*

## GİRİŞ

Bir örgütün sürdürülebilir rekabetçi avantaja sahip olmasının nedenlerinden biri de üyelerinin proaktif davranışlarıdır (Patel vd., 2012: 213). Bu nedenle son yıllarda örgüte ve paydaşlarına zarar veren presentizm ve sosyal tembellek gibi üretken olmayan işgören davranışların azaltılması için örgütler çaba harcamaktadır. Örgütlerin presentizmin temel nedenlerine yoğunlaşabilmeleri için bu konu örgütsel araştırmacılar tarafından inceleme alanı olarak görülmektedir.

Bu çalışma öncelikle duygusal deneyimlerin bir çıktısı olarak presentizmle ilişkin kavramsal bir çerçeve sunmayı amaçlamaktadır. Bu kapsamda presentizmin nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmaktadır. Bununla birlikte kişilik özellikleri de bu duygu durumunun önemli bir bileşeni olarak kabul görmektedir. Bireyin kişiliğinin farklı durumlarda (stresli veya sağlıklı zihinsel ortamlarda) bireyin verimliliğini olumsuz veya olumlu etkileyebileceğine inanılmaktadır. Geçmişte yapılan araştırma sonuçlarına bağlı olarak, bireysel farklılıklar ve iş ile ilişkili faktörlerin presentizm üzerinde bir temel etkiye sahip olabileceği ileri sürülmektedir (Martocchio, Jimeno, 2003: 228; Matsushita vd., 2015: 342). Ancak çok az sayıda çalışma kişilik özellikleri ile presentizm arasındaki ilişkileri ele almaktadır (Patel vd., 2012; Nandi, Nandi, 2014 ve Matsushita vd., 2015). Dolayısıyla bu *araştırmanın sorunsalı*, “Presentizm, kişilik özelliklerinden ne yönde ve nasıl etkilenmektedir? Hangi kişilik özellikleri presentizm davranışı açısından belirleyici rol oynamaktadır? Kişilik ile presentizm arasında ne yönde ve nasıl bir ilişki vardır?” biçimindedir. Bu sorulara yanıt aramak için çalışmada Beş Faktör Kişilik Modeli dikkate alınarak, kişilik özelliklerinin işyerindeki bireylerin presentizm eğilimlerini öngörmede kullanılıp kullanılmayacağı incelenmektedir.

## I. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

Kişilik, görünüşte insan etkileşiminin birçok yönünü etkilediği için davranış bilimleri ve örgütsel davranış bilim insanları açısından popüler bir araştırma konusu haline gelmiştir. Kişilik genel olarak insanların, başkaları ve çevreleri ile nasıl etkileşime girme eğiliminde olacağını tanımlayan devamlılık gösteren faktörlerin tümüdür (Martocchio, Jimeno, 2003: 231).

Kişilik, bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan özelliklerinin tümünü ifade eder (Özkalp, Kirel, 2013: 73). Başka bir ifadeyle, kişilik bireylerin doğuştan getirdiği özellikler ile sonradan, sosyalleşme süreci ile edindiği özelliklerinin toplamıdır (Özdevecioğlu, 2013: 26). Kişilik tanımları incelendiğinde kişiliğin benzersizlik, tutarlılık ve değişmezlik gibi temel nitelikleri öne çıkmaktadır (Özkalp, Kirel, 2013: 73).

Bu çalışmada presentizm davranışının kişilik özellikleri ile ilişkisini tespit etmek için Beş Faktör Modelinin daha uygun olacağı düşünülmektedir. Zira Beş Faktör Modeli (The Five-Factor Model-FFM) kişilik özelliklerini organize etme ve kavramaya yönelik kullanışlı bir sınıflandırma olarak kabul edilmektedir (O’Neill, Xiao, 2010: 654). Neo-Kişilik Envanteri referans alınarak geliştirilen Beş Büyük veya Beş Faktör Modeli olarak bilinen kişilik sınıflandırması son yıllarda endüstriyel ve örgütsel psikolojide özellikle etkili olmuştur (Kim vd.,

2007: 423). Bu model, beş bağımsız ve göreceli olarak stabil kişilik boyutlarına ilişkin bireysel değerlendirmeleri inceleyerek insanlar arasındaki farklılaşmaya izin verir (Stormer, Fahr, 2013: 2864). Ampirik araştırma bulgularıyla keşfedilen Beş Faktör Modeli, insanın kişiliğindeki bireysel farklılıkların *dışa dönüklük, duygusal denge, uyumluluk, deneyime açıklık ve sorumluluk* şeklindeki beş boyutta sınıflandırılabileceğini ileri sürmektedir (Gosling vd., 2003: 506). Bunlar (Bruck, Allen, 2003: 460-461; Larson, Sachau, 2009: 693; Özen Kutanis, 2010: 63; Swider vd., 2010: 489-490; Stormer, Fahr, 2013: 2865):

-*Dışadönüklük*; Bu boyuta ilişkin puanı yüksek olan bireyler, sosyal, aktif, atak, pozitif duygusal, dışa dönük, toplu halde yaşamaya yatkın ve konuşkan özelliklere sahip iken, puanı düşük olan bireyler ise çekingen, sakin ve yalnızlığı tercih eden özelliklere sahiptirler.

-*Duygusal Denge*; Duygusal denge puanı yüksek bireyler, kendine güvenen, karşısındakine güven veren, sakin, rahat, soğukkanlı veya temkinli olarak algılanırlar. Duygusal denge puanı düşük olanlar ise, endişeli, gergin, güvensiz, dirençsiz, duygusal, karamsar, içine kapanık ve sınırlı özellikler göstermektedir.

-*Uyumluluk*; Başkalarıyla pozitif ilişkiler sürdürme motivasyonu ile alakalıdır. Uyumluluk puanı yüksek olan bireyler yardımsever, iyi huylu, samimi, merhametli, başkalarına sempati duyan, nazik, işbirlikçi ve babacan olarak karakterize edilmektedirler. Buna karşın uyumluluk puanı düşük olan bireyler ise benmerkezci, rekabetçi ve huysuz olarak ifade edilir.

-*Deneyime Açıklık*; Deneyime açıklık puanı yüksek bireyler, analitik düşünen, duyarlı, ilgi yeniliğe açık, karmaşıklığa ve çeşitliliğe tolerans gösteren, yaratıcı, hayal kuran, maceracı, meraklı, kendi düşünce ve duygularına yönelen kişilerdir. Düşük puana sahip bireyler ise muhafazakâr, yeniliğe dirençli ve ilgi alanları sınırlı olan kişilerdir.

-*Sorumluluk*; Amaç yönelimli davranışı ve dürtüleri kontrol etmenin ölçüsüdür. Sorumluluk puanı yüksek bireyler iradeli, organize olmuş, kendilerine ve başkalarına karşı sorumlu, eyleme geçmeden önce düşünen, başarı odaklı, amaca dönük, azimli, dakik, çok çalışkan ve güvenilirlerdir. Sorumluluk puanı düşük olanlar ise dikkatsiz, amaçsız ve güvenilir olmayan bireyler olarak sınıflandırılmaktadırlar.

Kişilik ve presenteizm ilişkili olmasına karşın bu konuda farklı görüşler mevcuttur. Bu çalışmada kişilik özelliklerinin presenteeismi artırmada veya azaltmada bir role sahip olup olmadığını ortaya koymak çalışmamızın temel savlarından biridir.

## II. HASTA İKEN İŞE GELME (PRESENTEİZM) DAVRANIŞI

Devamsızlık, işyerindeki düşük verimliliği ölçmenin en yaygın yöntemi olup, sık sık toplumsal perspektifi kabul eden ekonomik değerlendirmelerde dikkate alınmaktadır. Belirli sağlık koşullarının bir sonucu olarak kaybedilen veya çalışılmayan saat veya günlerin sayısı hesap edilerek ölçülmektedir. Buna karşın, örgütsel davranış literatüründe yerini alan yeni bir terim olan presenteizm ise, hastayken işe devam etmesinin bir sonucu olarak bireyin işinin miktar veya

kalitesinde bir azalışı ifade eder. İşgörenler bedenen işte bulunabilirler, fakat hastalık belirtileri nedeniyle düşük bir kapasiteyle işgörmektedirler. Bu yüzden presentizm sonucu verimlilik kaybını ölçmek çok zordur ve karmaşıktır (Isetti, Meyer, 2014: 700; Despie'gel vd., 2012: 1148). *Birincisi* presentizm değerlendirmesi, hem belli bir roldeki birey açısından normal üretim çıktısı tahmini yapmayı, hemde daha sonra üretim çıktısındaki noksanlığın miktarını ölçmeyi gerektirmektedir. *İkincisi*, belirtilerdeki azalma devamsızlığı azaltırken, onların presentizm üzerindeki etkisi belirsizdir (Despie'gel vd., 2012: 1148). Özellikle son yıllarda işgücü verimliliği konusundaki tartışmalar işgörenin devamsızlığından presentizme doğru kaymıştır.

1990'lı yılların başlarında işletmelerde küçülme nedeniyle ortaya çıkan eğilim olarak presentizm (hastayken işe gelme davranışı) örgütsel davranış literatürüne yeni girmiş bir kavramdır. İşgörenler sağlıklı olmadıkları zamanlarda işlerinin başında oldukları için düşük verimlilik sorunu ortaya çıkmış ve bu eğilim nedeniyle işletmeler yüksek gizli maliyetlere katlanmak zorunda kalmışlardır.

Dar anlamda presentizm, hasta ve yaralı olmasına rağmen işine devam etme ve işte çalışma davranışı olarak tanımlanmaktadır (Dev vd., 2005: 2273). Genel anlamda ise, presentizm, normal olarak dinlenmesini ve işte bulunmamasını gerektiren hastalığı olmasına rağmen insanların çalışması ve tam kapasitesini kullanmada başarısız olması ile ilgili bir olgudur (Karanika-Murray, 2015: 101).

Martinez ve Ferreira (2012: 97) göre presentizm, iş başında olan, fakat hastalık veya diğer sağlık koşulları nedeniyle tümüyle işlevsel olmaması sorunu ifade eder. Gerçekte, devamsızlığın karşısı olan presentizm, mükemmel devamlılıkla eşdeğer olarak da karakterize edilmektedir (Johns, 2010: 520).

Örgütsel davranış literatüründe presentizm, fiziksel ve psikolojik sorunları olduğu halde işe devam ettiğinde çalışanın verimliliğinin düşmesi ve beklenenden daha düşük performans göstermesidir (Ferreira, Martinez, 2012: 4380). İş ile ilişkili olmayan presentizm ise işgörenin işine devam ettiği esnada kişisel faaliyetlerle meşgul olmasının bir sonucu olarak konsantrasyon eksikliği nedeniyle işinde etkin performans sergileyememesidir (Chern Wan vd., 2014: 88).

Yukarıda yapılan tüm tanımları dikkate alındığında presentizm; çalışanın fiziksel olarak işte olmalarına rağmen fonksiyonel olarak işbaşında bulunmaması nedeniyle performanslarının ve verimliliklerinin düşük olmasıdır (Sanderson vd., 2007: 65). Presentizm aslında işte var ol(ma)ma sorunu, zihinsel ve fiziksel olarak elverişli olmayan bireyin işteymiş gibi işyerinde bulunmasının bir sonucudur. Presentizmin öncülleri ise, geçici ve daimi istihdam, iş ortamı, meslek, aşırı iş yükü, işkoliklik ve performansla dayalı benlik saygısı şeklinde ifade edilebilir (Lu vd., 2014).

Örgütsel davranış literatüründe presentizm konusundaki çalışmaların sayısı sınırlıdır. Genelde sağlık alanında yapılan çalışmalarda ise presentizm, hastalık veya yorgunluk nedeniyle işgörenler açısından düşük iş verimliliğine yol açan bir iş kültürü olarak tanımlanmaktadır (Patel vd., 2012: 215). Daha doğrusu

presenteizm, işte bulunmama sebebi sayılan bir sağlık sorunu veya zihinsel hastalığı olmasına karşın işgörenlerin işte bulunma olgusudur. Ancak presenteizmin temel nedenleri her zaman sağlık alanında aranmamalıdır (Patel vd., 2012: 216). Geçmişteki araştırmalar, sağlık bakım yardımlarının yetersiz olması, iş ortamına ilişkin negatif algı, yöneticiler ve çalışma arkadaşlarına ilişkin algılanan baskılar ve çatışma, cezalandırılma korkusu, iş güvensizliği, işyerindeki adaletsizlik algısı, iş yaşam dengesizliği, finansal sıkıntılar, çalışanın işe gelmediğinde kendini çok kötü hissetmeye dair öz algı gibi faktörlerin hasta olduğu halde işgörenin işine devam etmesine neden olmaktadır (Patel vd., 2012: 216; Halbesleben vd., 2014: 179; Karanika-Murray, 2015: 101). Ayrıca teslimatları yetiştirmek veya ahlaki olarak sorumluluklarını yerine getirmek için daha çok çalışmalarını gerektiğini ve işteki sorunluluklarını üstlenmek için yetersiz teminatın verildiğini düşünen işgörenler hasta olmalarına rağmen işe devam etmektedirler (Halbesleben vd., 2014: 179). Ayrıca ücret, hastalık ödeneği, devam kontrolü, küçülme ve istihdamın sürekliliği ile ilgili örgütsel politikaların da presenteizme neden olduğu ileri sürülmektedir (Johns, 2010: 524). Son olarak iş tasarımı, yüksek iş taleplerini karşılamak için işgörenin işte bulunmasının istenmesi, işte bulunmamanın yüksek maliyeti, takım sorumluluğunun yüksek olması, ayarlama veya uyum serbestisi (işgörenin sağlığının iyi olmadığına karşılık olarak iş çıktılarını azaltma ve iş prosedürlerini değiştirme fırsatı), işe geri dönme kolaylığı (devamsızlık yapsa bile işine geri dönmeye dair zorunluluk derecesi), hiyerarşik düzeylerin artması, iş hareketliliğinin yüksek olması, departmanda yedeklemenin olmaması, ağır iş yükü, işi belli bir zamanda bitirme isteği, yeni teknolojilerin uygulanması esnasında adaptasyon güçlüğü gibi işle ilişkili faktörler presenteizme yol açmaktadır (Johns, 2010: 526-527; Bierla vd., 2013: 1538-1539; Karanika-Murray, 2015: 101). Dolayısıyla kişisel faktörler, iş ile ilişkili faktörler ve örgütsel politikalar nedeniyle ortaya çıkan presenteizmin düşük verimlilikle sonuçlandığı ifade edilebilir. Son olarak kişilik ve iş tutumlarının da presenteizm üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünden bu çalışmada kişilik özelliklerinin presenteizm ile ilişkisi irdelenmektedir.

Beklediği gibi hasta olduğu halde işe devam eden işgören, hem kendisinin, hem de iş arkadaşlarının verimliliğini miktar ve kalite olarak negatif etkileyecektir. Buna ilaveten sağlıklı olmayan işgörenlerin işe devam etmesi, mevcut sağlık sorunlarının şiddetlenmesi, bozulan fonksiyonlar nedeniyle kazalar ve hataların ortaya çıkması, sinirlilik, yorgunluk, zayıf konsantrasyon ve azalan motivasyonla sonuçlanabilir. Presenteizm çıktıyı azaltır, iş grubunun verimliliğini negatif bir biçimde etkiler (Halbesleben vd., 2014: 179). Sonuç itibarıyla presenteizm çalışanlar ve örgüt açısından birçok güçlük yaratacaktır. Örneğin bireysel düzeyde presenteizm nedeniyle çalışma saatlerinde artış ile ciddi sağlık sorunları, aile sorunları ve yaşam tatminsizliği arasında yüksek bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütsel düzeyde ise, presenteizmin işgören etkinliği ve verimliliğini olumsuz etkilediği ve örgüt açısından gizli maliyetlere sebebiyet verdiği saptanmıştır (Cullen, McLaughlin, 2006: 511). Ayrıca presenteizmin tükenmişlikle ve duygusal düklenmeyle sonuçlandığı da görülmektedir (O'Neill, Xiao, 2010; Knani, 2013).

Literatürde presenteeizmin tükenmişlik (Ferreira, Martinez, 2012), hemşirelik mesleği (Martinez, Ferreira, 2012), iş yaşam dengesi (Yıldırım vd., 2013) stres, verimlilik ve performans ile ilişkisi üzerine çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır (Despie'gel vd., 2012; Knies vd., 2012; Jourdain, Vézina, 2014). Ferreira ve Martinez (2012: 4380) kamu ve özel eğitim kurumlarındaki öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmada presenteeizm ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Mikami ve arkadaşları (2013: 370) üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları araştırmada uyum duygusu ile presenteeizm arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bununla birlikte, iş ile ilişkili olmayan presenteeizm ile duygusal zekâ arasında negatif, ama bıkkınlık ve vakit öldürme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna karşın iş stresi ile iş ile ilişkili olmayan presenteeizm arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Chern Wan vd., 2014: 86). Yine presenteeizmin iş tatmini ile negatif yönlü ilişki içinde olduğu ve bu ilişkide işe bağlanma ve işe adanmanın tam aracılık rolü oynadığı saptanmıştır (Karanika-Murray, 2015: 100). Öte yandan yüksek iş talepleri (işyükü, işe devam zorunluluğu) ile presenteeizm arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Deery, vd., 2014: 352).

Buna karşın geçmişte yapılan araştırmaların bulguları, imalat sanayinde yüksek presenteeizm ile karşılaşıldığını ortaya koymuştur (Dew vd., 2005: 2274). Küçük ve orta boy işletmelerin sahip ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada ise cevaplayıcılar presenteeizm olduğunu belirtmiş ve presenteeizmi olduğunu rapor edenler olağandan %50 daha düşük verimlilikle çalıştıklarını ifade etmişlerdir (Cocker, 2013: 5062). Ancak kişilik özellikleri ile presenteeizm arasındaki ilişkileri inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunduğu görülmektedir (Nandi, Nandi, 2014). Patel ve arkadaşları (2012: 218) kişiliğin sorumluluk boyutu ile presenteeizm arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit ettiklerini saptamışlardır. Buna ilaveten kişiliğin sorumluluk boyutunun iş grubuyla özdeşleşme ile presenteeizm ve sosyal tembellik arasındaki ilişkide düzenleyici rolü oynadığını ortaya koymuşlardır. Matsushita, Yamamura ve Ikeda (2015: 342) öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada öğrencilerin presenteeizm eğilimi ile kişiliğin dışadönüklük ve uyumluluk boyutları arasında yüksek negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Yani dışa dönüklük ve uyumluluk puanı yükseldikçe presenteeizmin azaldığı ortaya konmuştur. Dolayısıyla presenteeizm ile kişilik konusundaki bilgi eksikliğinin giderilmesi amacıyla bu çalışmada örgütlerde işgörenler açısından Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin presenteeizm üzerindeki etkileri ve kişilik özellikleri ile presenteeizm arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

Yukarıda presenteeizm ile ilgili geçmişte yapılan araştırmaları bulguları temel alınarak bu çalışmada kişilik özellikleri ve presenteeizm ilişkisi ile alakalı geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

**Hipotez 1:** Dışadönüklük, işgören presenteeizmi üzerinde negatif etkiye sahiptir.

**Hipotez 2:** Sorumluluk, işgören presenteeizmi üzerinde negatif etkiye sahiptir.

**Hipotez 3:** Deneyime açıklık, işgören presenteizmi üzerinde negatif etkiye sahiptir.

**Hipotez 4:** Uyumluluk, işgören presenteizmi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

**Hipotez 5:** Duygusal denge, işgören presenteizmi üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

### III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### A.ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın örneklemini, Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada imalat sanayii işletmesindeki yaklaşık 250 çalışandan veriler anket yöntemi yardımıyla toplanmıştır. Anketler bizzat araştırmacılar tarafından 250 çalışana elden ulaştırılmıştır. Bu anketlerden 134 tanesi geri dönmüştür. Ancak geri dönen anketlerden 92 tanesi bilimsel açıdan kullanılabilir olduğu için sadece bunlar analize dâhil edilmiştir. Anketlerin geri dönüş oranı %36,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran örgütsel davranış alanındaki bilimsel çalışmalarda yeterli kabul edilebilir (Tucker vd., 2008).

#### B.ÖLÇEKLER

Bu çalışmada kişilik özellikleri ve presenteizm ile ilgili verileri toplamak için tasarlanan soru formu aşağıdaki ölçekleri kapsamaktadır:

*-Beş Faktör Kişilik Envanteri:* Bu araştırmada katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş olan 5'li likert tipi 44 ifadeli beş faktör envanteri (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Beş faktör kişilik envanterinin boyutları; dışa dönüklük (8 ifade), sorumluluk (9 ifade), deneyime açıklık (10 ifade), uyumluluk (9 ifade) ve duygusal denge (8 ifade) olarak ifade edilir. Beş Faktör Kişilik Envanterinin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) ,91 olarak belirlenmiştir. Bir ölçeğin bilimsel açıdan güvenilir kabul edilebilmesi için Cronbach's Alpha değerinin ,70'in üzerinde olması gerekir (Nunnally, 1978). Dolayısıyla Beş Faktör Kişilik ölçeğinin güvenilir olduğu görülmektedir.

*-Presenteizm (Hastayken İşte Olma Hali) Ölçeği:* Çalışanların hastayken işte olma hali ile ilgili eğilimlerini ölçmek için Koopman ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen 5'li likert tipi 6 ifadeli Stanford Presenteizm ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum; 2= Katılmıyorum; 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4=Katılıyorum; 5= Kesinlikle Katılıyorum). Presenteizm ölçeğinin güvenilirlik katsayısı ise ,84 olarak hesaplanmıştır.

Türkçe örgütsel davranış yazınında bu ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar rastlanmaktadır. Bu ölçeklerin farklı sektörlerde ve değişik kademelerde çalışanlar üzerinde yapıldığı dikkate alındığında her ikisinin de geçerliliği kanıtlanmış ölçekler olduğu söylenebilir.

### C. VERİ ANALİZ YÖNTEMLERİ

Çalışmanın verileri, Mersin İlindeki bir büyük ölçekli imalat sanayi işletmesinde çalışan personelden elde edilen verilerdir. Verileri toplamak için kullanılan iki ölçeğin güvenilirlik katsayıları tespit edildikten ve uygulanan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov testi yardımıyla verilerin normal dağıldığı saptandıktan sonra temel araştırma değişkenleri olan kişilik özellikleri ile presentizm arasındaki ilişkileri analiz etmek için Person korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

### IV. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu çalışmada Mersin ilindeki bir büyük ölçekli imalat sanayii işletmesindeki çalışanlardan anket yardımıyla veriler elde edilmiştir. Araştırmada 92 işgörenden anket formu geri dönmüştür. Araştırmaya katılan çalışanların %16,3'ü kadın ve %83,7'si erkektir. Bu çalışanlardan %58,7'si evli iken, %41,3'ü bekârdır. Söz konusu işletmede çalışanların %38'i ilköğretim, %39,1'i lise ve dengi okul, fakülte ve dengi okul %22,8'i mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların %51,1'inin 20-30 yaş aralığında, %42,4'ünün 31-40 yaş aralığında ve %6,5'nin 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu çalışanların iş deneyimi incelendiğinde ise %16,3'ü 1 yıl ve daha az, %59,8'i 1-5 yıl arası ve %23,9'u 5 yıldan fazla bir iş deneyimine sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Kişilik ile presentizm (hastayken işte olma hali) arasındaki ilişkiler korelasyon analizi yardımıyla belirlenmiştir. Korelasyon katsayıları ve tanımlayıcı istatistikler Tablo.1'de yer almaktadır. Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre, dışa dönüklük ( $r=,670$ ,  $p<,01$ ), sorumluluk ( $r=,754$ ,  $p<,01$ ), deneyime açıklık ( $r=,748$ ,  $p<,01$ ), uyumluluk ( $r=,487$ ,  $p<,01$ ) ve duygusal denge ( $r=,774$ ,  $p<,01$ ) olarak ifade edilen Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin tümünün presentizm (hastayken işte olma hali) ile pozitif yönlü ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu boyutlardan dışa dönüklük ve uyumluluk boyutunda söz konusu pozitif ilişkinin düzeyi diğerlerine nazaran daha düşüktür.

**Tablo 1:** Kişilik Özellikleri ve Presentizme İlişkin Aritmetik Ortalamalar, Standart Sapmalar, Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Aritmetik Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6
1. Dışadönüklük	2,71	,98	1					
2. Sorumluluk	2,68	,93	,698**	1				
3. Deneyime Açıklık	2,66	1,14	,737**	,760**	1			
4. Uyumluluk	2,73	1,56	,564**	,524**	,619**	1		
5. Duygusal Denge	2,58	1,04	,706**	,788**	,798**	,602**	1	
6. Presentizm (hastayken işte olma hali)	2,74	1,00	,670**	,754**	,748**	,487**	,774**	1

\*\*Korelasyon ,01 düzeyinde anlamlıdır (iki-yönlü).



Tablo 2’de görüldüğü üzere kişilik özelliklerinin presenteizm (hastayken işte olma hali) üzerindeki etkilerini analiz etmek için çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Beş faktör kişilik özelliklerinin bağımsız değişken ve presenteizmin (hastayken işte olma halinin) bağımlı değişken olarak kabul edildiği regresyon analizi sonuçları incelendiğinde; modeldeki VIF değerleri 1,750-3,732 arasında değişmektedir. Bu değer 0en üst sınır olarak kabul edilen 10’dan çok düşüktür. En düşük tolerans değeri ,268 olup, en alt sınır değer olan ,10’dan yüksektir. Bu nedenle çoklu regresyon modelinde çoklu bağıntı sorunu bulunmamaktadır. Ayrıca bu modelde Durbin-Watson katsayısı 1,648 civarındadır. Dolayısıyla otokorelasyon sorunu da bulunmamaktadır (Zhang vd., 2010).

Bu modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. ( $R^2=,680$ ,  $F_{(5-86)}=36,578$ ;  $p<,01$ ). Modelde bağımsız değişkenler bağımlı değişkendeki varyansın %68’ini açıklamaktadır. Bu modelde dışa dönük kişilik özelliğinin presenteizmi anlamlı bir şekilde etkilemediği anlaşılmaktadır ( $\beta= ,106$ ;  $p>,05$ ). Bu yüzden **H1** hipotezi desteklenmemektedir. Buna karşın uyumluluk kişilik özelliğinin, presenteizmi üzerinde negatif, ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta= -,062$ ;  $p>,05$ ). Yani bu bulgu **H4** hipotezini desteklememektedir.

**Tablo 2:** İmalat Sanayii İşletmeleri Çalışanları Açısından Kişilik Özellikleri ile Presenteizm İlişisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model (Bağımsız Değişkenler)	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize edilmiş	t değeri	Anlam Düzeyi	İç İlişki İstatistikleri	
	B	Standart Hata	Beta			Tolerans Değeri	VIF değeri
Sabit	2,742	,061		44,978	,000		
<i>Dışadönüklük</i>	,107	,098	,106	1,090	,279	,391	2,558
<i>Sorumluluk</i>	,267	,109	,265	2,447*	,016	,316	3,161
<i>Deneyime Açıklık</i>	,236	,118	,235	2,008*	,048	,271	3,688
<i>Uyumluluk</i>	-,063	,081	-,062	-,771	,443	,571	1,750
<i>Duyusal Denge</i>	,342	,118	,340	2,887*	,005	,268	3,732
$R^2$	,680						
Düzeltilmiş $R^2$	,662						
Tahmini standart hata	,58474						
F	36,578						
Anlam düzeyi	,0000						
Durbin-Watson	1,648						

Bağımlı Değişken: Presenteizm

\* $p<,05$ ; \*\* $p<,01$ .

Regresyon analizi sonuçlarına göre beş kişilik özelliğinden sorumluluğun, presentizm üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır ( $\beta = ,265$ ;  $p < ,05$ ). Bireylerin sorumluluk puanı yükseldikçe, presentizm eğilimleri de yükselmektedir. Böylece **H2** hipotezi desteklenmemektedir. Yine beş kişilik özelliğinden duygusal dengenin, presentizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir ( $\beta = ,340$ ;  $p < ,05$ ). Bireylerin duygusal denge puanı arttıkça, presentizm eğilimleri de yükselmektedir. Dolayısıyla **H5** hipotezi desteklenmektedir. Buna karşın beş kişilik özelliğinden deneyime açıklığın, presentizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ( $\beta = ,235$ ;  $p < ,05$ ). Deneyime açıklık puanı yüksek bireylerin, presentizm eğilimleri de yüksektir. Yani **H3** hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Presentizm, işgörenin hastayken işe devam ettiğinde verimlilik kaybı üzerinde sağlık problemlerinin etkisini belirlemek için nispeten yeni kullanılan bir yapıdır. Presentizm eğilimi nedeniyle işgörenlerin verimlilik kaybına nasıl yol açtığı konusu, hem örgütlerin, hem de araştırmacıların ilgisini çekmektedir ve bu sebeple birçok gizli maliyetinin olduğuna dair raporlar mevcuttur (Despie'gel vd., 2012; Knies vd., 2012; Palo, Pati, 2013; Jourdain, Vézina, 2014). Buna ilaveten, presentizm üzerinde iş ile ilişkili faktörlerin, örgütsel politikaların, iş tasarımı ve iş taleplerinin etkili olduğuna dair çok sayıda araştırmaya rastlanmaktadır. Ancak kişilik özellikleri, kişilik faktörleri ve iş tutumlarının presentizm ile ilişkisini ele alan çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır (Patel vd., 2012; Matsushita vd., 2015: 342). Bu çalışmada NEO kişilik envanteri kullanılarak ortaya konan Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin presentizm üzerindeki etkileri ve kişilik özellikleri ile presentizm arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

Bu çalışmada korelasyon analizi sonuçlarına göre Beş Kişilik Özelliği ile presentizm arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde ise, dışa dönük kişilik özelliğinin presentizm üzerinde pozitif ancak anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu tespit edilirken; uyumluluk kişilik özelliğinin presentizm üzerinde negatif ama anlamlı olmayan bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Regresyon analizi sonuçlarına göre beş kişilik özelliğinden sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklığın presentizm üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bireyler açısından bu kişilik özelliklerinin puanı yükseldikçe, işyerinde presentizm eğiliminin arttığı saptanmıştır. Nandi ve Nandi (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulguları da Beş Kişilik Özelliğinden sorumluluk boyutunun presentizm üzerindeki etkisi ile ilgili bulguları desteklemektedir. Ancak Patel ve arkadaşları (2012: 218) kişiliğin sorumluluk boyutu ile presentizm arasında negatif yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Yine Matsushita, Yamamura ve Ikeda (2015: 342) öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada öğrencilerin presentizm eğilimi ile kişiliğin dışa dönüklük ve uyumluluk boyutları arasında yüksek negatif yönlü bir ilişki saptamışlardır. Bu iki araştırmanın bulguları araştırmamızın bulgularını desteklememektedir. Presentizmin bazen işye-

ri kültürü ve ulusal kültür ile ilişkili olduğu dikkate alındığında bu bulguların Türk iş kültürü bağlamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varılabilir.

Kişilik presenteizmin tahmin edilebilmesine imkân sağlayabilirse, o zaman işbaşvurularında presenteizmi azaltıcı kişilik özelliklerini kapsayan ölçeklerin kullanılması ve böylece presenteizmin önlenmesi mümkün olabilir. Geçmişteki araştırmalar ve bu araştırmanın bulgularına dayanarak, örgütlerin yüksek presenteizmden kaçınmak için dışa dönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık puanı yüksek, ama uyumluluk ve duygusal denge puanı düşük kişilik özelliklerine sahip işgörenleri işe almaları gerekmektedir.

İşletmeler presenteizmi yönetmeye odaklandıkları zaman işgören sağlığını bir maliyet yükünden rekabetçi avantaja dönüştürebilirler. İşletmeler sağlık risklerini en düşük düzeye indirmek, hastalığın ortaya çıkmasını azaltmak, verimliliği iyileştirmek ve toplam sağlıkla ilişkili maliyetleri en düşük düzeyde tutmak için bütünlük sağlığı geliştirme stratejileri belirlemektedirler. İşletmelerin presenteizmi etkin bir şekilde yönetmesi için üç grup önleme stratejisi önerilebilir (Cancelliere vd., 2011: 395; Quazi, 2013: 144-146; Edmunds vd., 2013: 39):

- *Birincil stratejiler:* İş sağlığının geliştirilmesi, sağlık eğitimi, yaşam tarzı yönetimi, güvenlik mühendisliği, iş ergonomisi, örgütsel tasarım, beslenme, doğum öncesi bakım, bağımsızlık kazandırma ve diğer sağlık hizmetleri.
- *İkincil stratejiler:* Tarama ve erken tanı programları, sağlık koçluğu, biyometrik test yapma, sağlık riski taraması, proaktif olarak işten kaynaklı sakatlığı önleme programları ve destekleyici işyeri kültürü.
- *Üçüncül stratejiler:* Hastalık yönetimi, bulguya dayalı kalite bakım yönetimi, işe yeniden dönüş programları, engelli yönetimi ve mesleki rehabilitasyon, örgütsel liderlik, bireye uyarlı iş programları ve fiziksel aktivitelerin organize edilmesi.

Birçok araştırmacı belirli kişilik özelliklerinin devamsızlıkla ilişkili olduğunu ortaya koymasına karşın çok az sayıda çalışma kişilik özelliklerinin presenteizmi etkilediğine dair ampirik bulgular sunmaktadır. Bu çalışma örgütsel davranış yazınında presenteizm ile ilişkili çalışmalara dair bilgi eksikliğini gidermektedir. Yani bu araştırmanın sonuçları gelişen presenteizm literatürüne ilave ampirik bulgular sağlamaktadır. Ancak bu çalışmanın bazı sınırlamaları da mevcuttur. *Birincisi*, küçük bir örneklemeden elde edilen verilere dayalı analiz sonuçlarını tüm imalat sanayii çalışanları açısından genellemek uygun bir yaklaşım olarak kabul görmeyebilir. *İkincisi* araştırmaya konu olan imalat sanayii işletmesi çalışanlarının anketi cevaplamaya yeterli zaman ayırmamalarıdır.

Bu çalışmanın inceleme konusu örgütlerde çalışan bireylerin Beş Faktör Kişilik özelliklerinin presenteizm üzerindeki etkileri ve kişilik özellikleri ile presenteizm arasındaki ilişkilerdir. Gelecekte örgütsel adalet ve çalışanlara güvenin presenteizm üzerindeki etkilerinin araştırmacılar tarafından incelenmesi beklenmektedir. Bununla birlikte algılanan kariyer teşvikleri ile presenteizm arasındaki ilişkide algılanan itibarın aracı rolü yeni araştırma konusu olarak tavsiye edilebilir.

## KAYNAKÇA

- ALSAJJAN, Bander A.; (2010), "How The Big Five Personality Dimensions Influence Customers Trust In UK Cellular Providers?", **International Journal of Global Business**, 3 (1), pp.102-116.
- BIERLA, Ingrid; Benjamin HUVER and Sebastien RICHARD; (2013), "New Evidence on Absenteeism and Presenteeism", **The International Journal of Human Resource Management**, 24 (7), pp.1536-1550.
- BRUCK, Carly S. and Tammy D. ALLEN; (2003), "The Relationship between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict", **Journal of Vocational Behavior**, 63, pp.457-472.
- CANCELLIERE, Carol; J. David CASSIDY; Carlo AMMENDOLIA and Pierre COTE; (2011), "Are Workplace Health Promotion Programs Effective at Improving Presenteeism in Workers? A Systematic Review and Best Evidence Synthesis of the Literature", **BMC Public Health**, 11 (395), pp.1-11.
- CHERN WAN, Howe; Luke A. DOWNEY and Con STOUGH; (2014), "Understanding Non-Work Presenteeism: Relationships between Emotional Intelligence, Boredom, Procrastination and Job Stress", **Personality and Individual Differences**, 65, pp.86-90.
- COCKER, Fiona; Angela MARTIN; Jenn SCOTT; Alison VENN and Kristy SANDERSON; (2013), "Psychological Distress, Related Work Attendance, and Productivity Loss in Small-to-Medium Enterprise Owner/Managers", **Int. J. Environ. Res. Public Health**, 10, pp.5062-5082.
- CULLEN, John and Andrew MCLAUGHLIN; (2006), "What Drives the Persistence of Presenteeism as a Managerial Value in Hotels?: Observations Noted during an Irish Work-Life Balance Research Project", **Hospitality Management**, 25, pp.510-516.
- DEERY, Stephen; Janet WALSH and Christopher D. ZATZICK; (2014), "A Moderated Mediation Analysis of Job Demands, Presenteeism, and Absenteeism", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 87, pp.352-369.
- DESPIEGEL, Nicolas; Natalya DANCHENKO; Clement FRANCOIS; Benedikte LENSBERG and Michael F. DRUMMOND; (2012), "The Use and Performance of Productivity Scales to Evaluate Presenteeism in Mood Disorders", **Value In Health** 15, pp.1148-1161.
- DEW, Kevin; Vera KEEFE and Keitha SMALL; (2005), "Choosing' to Work When Sick: Workplace Presenteeism", **Social Science & Medicine**, 60, pp.2273-2282.
- EDMUNDS, Sarah; Duncan STEPHENSON and Angela CLOW; (2013), "The Effects of a Physical Activity Intervention on Employees in Small and Medium Enterprises: A Mixed Methods Study", **Work**, 46, pp.39-49.

- FERREIRA, Aristides I. and Luis F. MARTINEZ; (2012), "Presenteeism and Burnout among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools", **The International Journal of Human Resource Management**, 23 (20), pp.4380–4390.
- GOSLING, Samuel D.; Peter J. RENTFROW and William B. Jr. SWANN; (2003), "A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains", **Journal of Research in Personality**, 37, pp.504–528.
- HALBESLEBEN, Jonathon R.B.; Marilyn V. WHITMAN and Wayne S. CRAWFORD; (2014), "A Dialectical Theory of the Decision to Go to Work: Bringing together Absenteeism and Presenteeism", **Human Resource Management Review**, 24, pp.177–192.
- ISETTI, Derek and Tanya MEYER; (2014), "Workplace Productivity and Voice Disorders: A Cognitive Interviewing Study on Presenteeism in Individuals With Spasmodic Dysphonia", **Journal of Voice**, 28 (6), pp.700-710.
- JOHN, Oliver. P. and Sanjay SRIVASTAVA; (1999), "The Big five Trait Taxonomy: History, Measurement and Theoretical Perspectives", in Lawrence A. PERVIN and Oliver P. JOHN (Ed.), **In Handbook of Personality: Theory and Research**: New York: The Guilford Press, pp.102-138.
- JOHNS, Gary; (2010), "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda", **Journal of Organizational Behavior**, 31, pp.519–542.
- JOURDAIN, Geneviève and Michel VÉZINA; (2014), "How Psychological Stress in the Workplace Influences Presenteeism Propensity: A Test of the Demand–Control–Support Model, European", **Journal of Work and Organizational Psychology**, 23 (4), pp.483–496.
- KARANİKA-MURRAY, Maria; Halley M. PONTES; Mark D. GRIFFITHS and Caroline BIRON; (2015), "Sickness Presenteeism Determines Job Satisfaction via Affective Motivational States", **Social Science & Medicine**, 139, pp.100-106.
- KIM, Hyun Jeong; Kang Hyun SHIN and W. Terry UMBREIT; (2007), "Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics", **Hospitality Management**, 26, pp.421–434.
- KNANI, Mouna; (2013), "Exploratory Study of the Impacts of New Technology Implementation on Burnout and Presenteeism", **International Journal of Business and Management**, 8 (22), pp.92-97.
- KNIES, Saskia; Math J. J. M. CANDEL; Annelies BOONEN; Silvia M. A. A. EVERS; Andr. J. H. A. AMENT and Johan L. SEVERENS; (2012), "Lost Productivity in Four European Countries among Patients with Rheumatic Disorders Are Absenteeism and Presenteeism Transferable?", **Pharmacoeconomics**, 30 (9), pp.795-807.
- KOOPMAN, Cheryl; Kenneth R. PELLETIER; James F. MURRAY; Claire E. SHARDA; Marc L. BERGER; Robin S. TURPIN; Paul HACKLEMAN; Pamela GIBSON; Danielle M. HOLMES and Talor BENDEL; (2002), "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, 44, pp.14–20.

- LARSON, Andrea J. and Daniel SACHAU; (2009), “Effects of Incentives and the Big Five Personality Dimensions on Internet Panellists’ Ratings”, **International Journal of Market Research**, 51 (5), pp.687-706.
- LU, Luo; Si-Qing PENG; Hui Yen LIN and Cary L. COOPER; (2014), “Presenteeism and Health Over Time among Chinese Employees: The Moderating Role of Self-efficacy”, **Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations**, 28 (2), pp.165-178.
- MARTINEZ, Luis F. and Aristides I. FERREIRA; (2012), “Sick at Work: Presenteeism among Nurses in a Portuguese Public Hospital”, **Stress and Health**, 28, pp.297-304.
- MARTOCCHIO, Joseph J. and Diana I. JIMENO; (2003), “Employee Absenteeism as an Affective Event”, **Human Resource Management Review**, 13, pp.227-241.
- MATSUSHITA, Masateru; Schuhei YAMAMURA and Manabu IKEDA; (2015), “Investigation of Prefrontal Cortex Activity in University Students with Presenteeism: A Near-Infrared Spectroscopy (NIRS) Study”, **Journal of Behavioral and Brain Science**, 5, pp.339-347.
- MIKAMI, Akira; Masateru MATSUSHITA; Hiroyoshi ADACHI; Nakamori SUGANUMA; Asuka KOYAMA; Naoko ICHIMI; Hirokage USHIJIMA; Manabu IKEDA; Masatoshi TAKEDA; Toshiki MORIYAMA and Yoshiro SUGIT; (2013), “Sense of Coherence, Health Problems, and Presenteeism in Japanese University Students”, **Asian Journal of Psychiatry**, 6, pp.369-372.
- NANDI, Debayan and Nandita NANDI; (2014), “Application of Big Five Model of Personality for Employee Presenteeism in the Workplace”, **Global Journal for Research Analysis**, 3(7), pp.162-163.
- NUNNALLY, Jum C.; (1978), **Psychometric Theory**, Second Edition, New York: McGraw-Hill.
- O’NEILL, John W. and Qu XIAO; (2010), “Effects of Organizational/Occupational Characteristics and Personality Traits on Hotel Manager Emotional Exhaustion”, **International Journal of Hospitality Management**, 29, pp.652-658.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut; (2013), “Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 42, ss.25-40.
- ÖZEN KUTANİS, Rana ve Tülin TUNÇ; (2010), “Kişilik ve Örgütsel Yaşam: Tükenmişlik Sendromu Yönünden Bir Değerlendirme”, **İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 12 (2), ss.61-74.
- ÖZKALP, Enver ve Çiğdem KIREL; (2013), **Örgütsel Davranış**, Altıncı Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.

- PALO, Sasmita and Sneha PATI; (2013), “The Determinants of Sickness Presenteeism”, **The Indian Journal of Industrial Relations**, 49 (2), pp. 256-269.
- PATEL, Charmi; Pawan BUDHWAR and Arup VARMA; (2012), “Overall Justice, Work Group Identification and Work Outcomes: Test of Moderated Mediation Process”, **Journal of World Business**, 47, pp. 213–222.
- QUAZI, Hesan; (2013), **Presenteeism: The Invisible Cost to Organizations**, First Edition, UK Hampshire: Pelgrave MacMillan Publishers.
- SANDERSON, Kristy; Elizabeth TILSE; Jan NICHOLSON; Brian OLDENBURG and Nick GRAVES; (2007), “Which Presenteeism Measures Are More Sensitive to Depression and Anxiety?”, **Journal of Affective Disorders**, 101, pp. 65–74.
- STORMER, Susi and Rene FAHR; (2013), “Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality”, **Applied Economics**, 45, pp.2863–2875.
- SWIDER, Brian W. and Ryan D. ZIMMERMAN; (2010), “Born to Burnout: A Meta-Analytic Path Model of Personality, Job Burnout, and Work Outcomes”, **Journal of Vocational Behavior**, 76, pp.487–506.
- TUCKER, Sean; Nik CHMIEL; Nick TURNER; M. Sandy HERSHCOVIS and Chris B. STRIDE; (2008), “Perceived Organizational Support for Safety and Employee Safety Voice: The Mediating Role of Coworker Support for Safety”, **Journal of Occupational Health Psychology**, 13 (4), pp. 319–330.
- YILDIRIM, M. Halit; Muhammet SAYGIN and Sevil YILDIRIM; (2013), “A Research About Employees' Work-Life Balance and Presenteeism Tendency”, **International Journal of Social Sciences and Humanity Studies**, 5 (2), pp.119-129.
- ZHANG, Guangjin; Gabriel LEE and Xieahua ZOU; (2010), “The Mediating Role of Procedural Justice between Participation in Decision-Making and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study about Skeleton Government Civilian in China”, **Psychology**, 1, pp.300-304.

