

Presenteism İle Algılanan Sosyal Destek, Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir Alan Araştırması ¹

Prof. Dr. İsmail BAKAN²

Dr. İnci Fatma DOĐAN³

Makbule OĐUZ⁴

Mehtap KOĐDEMİR⁵

Özet

Presenteism, kişilerin, yoğun iş yükü, işlerini kaybetme endişesi, bir konuda karar verme yetkisinin olmaması, yöneticisinin desteğini alamaması gibi çeşitli durumlara bağlı olarak rahatsızlığı olmasına rağmen işe gitme zorunluluğu hissetmesi durumudur. Presenteism sonucunda, kişilerde tükenmişlik duyguları, fiziksel sorunlar, sağlık sorunları ve bunlara bağlı olarak performans düşüklüğü ve çeşitli ruhsal problemler ortaya çıkmaktadır. Günümüzde yaygın olarak karşımıza çıkan tükenmişliğin önemi, işgören ve işveren aÇısından yarattığı olumsuz sonuçlarda yatmaktadır. Çalışanın sağlığını kaybetmesine ve moralinin bozulmasına neden olan tükenmişlik, çalışma hayatı üzerinde bazı olumsuz etkilere sahiptir. Çalışanlarda işe ilgili gerginlik, işe doyumunun azalması ve verimsizlik gibi fiziksel ve psikolojik bazı sorunların ortaya çıkmasına neden olan, çalışanların çalışma hayatını olumsuz etkileyen tükenmişlik halini ortadan kaldırmak anlamında, bireyin sağlığını sürdürmesi için sosyal destek önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu çalışma kapsamında da presenteismın alt boyutları olan işe odaklı presenteism ve psikolojik odaklı presenteismın tükenmişlik ve sosyal destek ile arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Adana ilinde sağlık sektöründe faaliyet gösteren özel hastanelerde bir anket çalışması gerçekleştirilmiş ve anket sonucu elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Sonuçta katılımcıların işe odaklı presenteism algısının arttığıça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bunun yanında katılımcıların psikolojik odaklı presenteism algısı ile sosyal destek ve tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteism, Sosyal Destek, Tükenmişlik.

¹ Bu çalışma, Antalya'da düzenlenen Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu'nda (28-30 Nisan 2018) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, ibakan63@hotmail.com

³ Kahramanmaraş, ikurtulgan@gmail.com

⁴ Yüksek Lisans Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, makbule-oguzz@hotmail.com

⁵ Doktora Öğrencisi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, mehtap.kocdemir.63@gmail.com

The Relationship Between Presenteism, Perceived Social Support And Burnout: A Field Research In Adana

Abstract

Presenteism is the feeling that people have to go to work, even though they have discomfort due to emotions, such as heavy workload, fear of losing their jobs, feeling unworthy of themselves, not having the power to make decisions in a matter, and not being able to get support from their manager. As a result of the presenteism, people experience burnout feelings, physical problems, health problems and low performance due to them and various mental problems. Today's widespread disappearance lies in the negative consequences of prosperity, occupation and employer. Burnout, which causes loss of health of the occupation and deterioration of morale, has some negative effects on working life. Social support is emerging as an important factor in maintaining an individual's health, in the sense of eliminating the burnout that negatively affects the working life of employees, which causes some physical and psychological problems such as work-related tension, decreased job satisfaction and inefficiency.

In this study, it was tried to determine the relationship between the sub-dimensions of work-focused presenteeism and psychological focused presenteeism, burnout and social support. For this purpose, a questionnaire study was conducted in private hospitals operating in the health sector in Adana and the results obtained from the questionnaire were analyzed by SPSS program. As a result, it was found that the burnout levels of the participants decreased as the work-focused presenteeism perception increased. In addition, there was no statistically significant relationship between the present-sense perception of the participants and the level of social support and burnout.

Key Words: Presenteeism, Social Support, Burnout.

1. Giriş

Günümüzde makine, ekipman, teknoloji, finansal yapı ve olanaklar açısından birbirine benzer hale gelmiş işletmelerin rekabette üstün konuma gelmesinde kilit rolü insan kaynakları oynamaktadır. İşletmeler için artık bir maliyet unsuru olarak görülmeyip önem verilmesi ve geliştirilmesi gerektiği düşünülen insan kaynakları rekabette stratejik bir unsur olarak kendini göstermektedir (Ünal, 2002: 1-2). Çünkü işletmelerin verimliliğinin artırılması ve başarının elde edilmesinin hem fiziksel hem ruhsal açıdan sağlıklı çalışanlarla sağlanabileceği görülmüştür. Ne var ki çalışanlar farklı nedenlerle her zaman sağlıklı bir şekilde işlerine gidememektedir. Çalışanların hasta olmalarına rağmen işe gitmeleri ve düşük üretkenlikte çalışma hali olarak tanımlanan presenteizm bu noktada ortaya çıkmakta ve işyerinde sağlıklı

ilgili yeni bir kavram olarak örgütlerde karşılaşılan en önemli sorunlardan birisi haline gelmektedir (Arslaner, 2015: 1).

Günümüz çalışanlarının karşılaştığı önemli sorunlardan bir diğeri de tükenmişlik sendromudur. Örgütlerdeki strese yol açan unsurlara karşı bir tepki olarak ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olan tükenmişlik (Maslach, 2003: 189), fiziksel olarak tükenme, çaresizlik ve umutsuzluk duygusu içinde olma, hayal kırıklığı yaşama şeklinde ifade edilmektedir (Seferoğlu vd., 2014: 349).

Bu çalışma kapsamında da presenteeismın çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. İnsan kaynaklarının işletmeler için en önemli, değerli, ikame edilemez unsur olması sebebiyle insanları etkileyen, onları ilgilendiren presenteeism ve tükenmişlik konuları ve aralarındaki ilişki bu çalışmada ele alınmıştır. Ayrıca presenteeismın azaltılması noktasında önem taşıdığı düşünülen çalışanların algıladıkları sosyal destek düzeyinin de presenteeism üzerinde bir etki yaratıp yaratmadığı araştırmanın bir diğeri amacını oluşturmaktadır. Bu doğrultuda öncelikli olarak presenteeism, algılanan sosyal destek ve tükenmişliğe ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Çalışmanın araştırma kısmında ise Adana ilinde 3 özel hastanede görev yapan 136 sağlık personeli üzerinde bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Anket sonucu elde edilen veriler SPSS programı aracılığıyla korelasyon ve regresyon analizleri kullanılarak test edilmiş ve analiz sonuçları araştırmanın bulguları kısmında sunulmuştur.

Literatürde presenteeism, algılanan sosyal destek ve tükenmişlik kavramlarının birlikte ele alındığı herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Araştırmanın belirlenen değişkenleri birlikte ele alan ilk çalışma olması nedeniyle önemli olduğu ve ilgili literatürdeki boşluğu doldurabileceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Presenteeism

İş dünyasında yaşanan ve gittikçe acımasız bir hal alan rekabet neticesinde çalışanlar işlerini kaybetmek korkusuyla bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları olmasına rağmen çok daha fazla çalışmak ya da çalışıyor gibi davranmak durumunda kalmaktadırlar (Ertürk vd., 2017: 193). Bu durum en sade tanımıyla çalışanların fiziksel olarak görünüşte işte olmalarına karşın aslında tam olarak kendilerini işe verememeleri ve zihinsel olarak herhangi bir varlık gösterememeleri olarak tanımlanan presenteeism halidir (Baysal vd., 2014: 135). İlk defa Manchester Üniversitesi

örgütsel psikoloji ve sağlık bölümünde Cary Cooper isimli bir psikolog tarafından ortaya atıldığı ileri sürülen bir kavram olan presenteizm, iş yaşam kalitesini, çalışan sağlığını ve üretim çıktılarını olumsuz etkilemektedir (Saarvala, 2006: 3). Çalışanlar arasında yaygın olan, sıklıkla yaşanan ama işletmelerin yeni yeni farkettileri önemli bir sorundur (Hansen ve Andersen, 2008; Bergström et al., 2009; Akt.Cankül vd., 2017: 329). Günümüz iş dünyasında hem çalışanları hem işverenleri etkileyen ciddi bir konudur. Çünkü çalışanlar fiili olarak işlerinin başında olup çalışıyor göründükleri için presenteizmden kaynaklı direkt ve dolaylı maliyetlerin tahmin edilmesi oldukça güç olmaktadır (Middaugh, 2006; Akt.Böckerman ve Laukkanen, 2009: 1008).

Presenteizm, Ferreira ve Martinez (2012: 297)'e göre, çalışanların fiziksel ve psikolojik olarak hasta olmalarına rağmen iş başında olmaları ve yetersiz performans göstermeleri ve bunun sonucunda yaşanan verimlilik kayıpları olarak tanımlanmaktadır. Epstein (2005: 1)'e göre presenteizm, çalışanların işte olmalarına rağmen bel ağrısı, alerji, grip gibi onların performanslarını ve verimliliklerini etkileyen herhangi bir hastalıktan ötürü görevlerini başarıyla yerine getirememeleri ve düşük performans göstermeleri olarak ifade edilmektedir. Aronsson et al. (2000), Hummer et al. (2002), Koçoğlu (2007), Çiftçi (2010), Bierla et al. (2013), Demerouti et al. (2014), Demirbulat ve Bozok (2015), Torp et al. (2016) de benzer şekilde presenteizmi çalışanların fiziksel olarak işte olmalarına karşın ruhsal olarak görevlerini yerine getirememeleri, işlerinin başında tam anlamıyla olmamaları durumu olarak tanımlamaktadır.

Presenteizm kavramının ortaya çıkmasında 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik buhran sonucu iş görenlerin iş garantilerinin olmaması ve işsiz kalma ile yüzleşme tehlikeleri en önemli unsur olarak görülmüştür (Çoban, 2015: 17). Presenteizm iş dışında, işle ilgili olmayan konuların iş yerine taşınmasından kaynaklı olabildiği gibi işten kaynaklı da olabilmektedir (Saarvala, 2006: 3). İşletmelerde presenteizmin genellikle üç farklı nedenden kaynaklı ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Fiziksel ve ruhsal hastalıklara bağlı olarak oluşan presenteizm bu nedenlerden birincisidir. İkincisi, çalışanların işsiz kalma korkuları neticesinde işkolik olma durumuna bağlı olarak yalnızca işlerine odaklanması, sürekli işlerini düşünmeleri ve kendilerini işyerlerinde kanıtlama istekleridir. Üçüncü olarak ise çalışanların çok fazla çalışma durumu presenteizme yol açan nedenler arasındadır (Özmen, 2011: 5; Akt.:Demirbulat ve Bozok, 2015: 8).

İşletmelerde iş kaybı korkusu, ücretlerde kesinti, yönetici veya diğer çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar, aile çatışmaları, stres gibi faktörlerin etkisi ile çalışanların hasta iken çalışmaya

devam etmelerinden dolayı presenteismın önemli bir sorun olduğu belirtilmiştir. Presenteism hem müşteri memnuniyetsizliği, verimlilik kayıpları gibi işletmeleri olumsuz derecede etkileyen önemli maliyet artışlarına hem de çalışanlar için fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarına neden olmaktadır (Öge ve Kurnaz, 2017: 115). Presenteismden kaynaklı sorunları ölçmek çalışanların işe devamsızlık yapmalarından kaynaklı sorunları ölçmekten de daha zordur. Çünkü işe devamsızlık durumunda yöneticiler ve işverenler çalışanın işte olmadığını ve çalışmadıklarını bilirler. Ancak presenteism halinde yöneticiler çalışanlar işinin başında olduğu için ne kadarlık bir üretim kaybı, verimlilik kaybı yaşandığını açıkçası zor tahmin ederler (De Beer, 2014). Bu noktada çalışanların tam performans ile çalışmasını sağlamak, sağlık sorunlarına neden olan hallerden onları uzaklaştırmak, görev yeri değişimi, zaman baskısı, fazla mesai, sürekli gözetim, örgütsel normlar, kariyer olanaklarının olup olmaması gibi işletmelerden kaynaklı presenteisme yol açabilecek unsurların gözardı edilmeyerek dikkatle incelenmesi önem kazanmaktadır (Demirbulut ve Bozok, 2015: 7; Öge ve Kurnaz, 2017: 117).

2.2. Algılanan Sosyal Destek

Son 30 yıldır, bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlığı açısından olumlu etkiye sahip olan sosyal desteğin rolü, hastalıklara karşı koruyucu, zorluklarla baş etme kaynağı olarak gittikçe artmaktadır (Eker vd., 2001: 18). Teorik temeli Kurt Lewin'in Alan Kuramı ve davranış tanımına dayanan sosyal destek, “bireyin çevresinden elde ettiği sosyal ve psikolojik destek” olarak tanımlanmaktadır. Lewin, “yaşam alanını belirli bir zamanda bireyin davranışını etkileyen etmenlerin tümü; davranışı ise çevre ile bireyin fonksiyonu” olarak ifade etmiştir (Yıldırım, 1997: 81). Çakır ve Palabıyıkoglu (1997: 16)'na göre genel anlamda sosyal destek, bireylere ailesi, arkadaşları, iş arkadaşları, komşuları gibi çevresindeki insanlar tarafından yapılan yardımlardır. Nakigudde et al. (2009) ise sosyal desteği, “bir kişinin davranışları, düşünceleri veya hisleri ile eğlenme ve dinlenmeye yönelik olumlu sosyal etkileşimi hakkında geribildirim sağlama” olarak tanımlamıştır (Yılmazel, 2013: 151). Aydın vd. (2017: 41)'ne göre de sosyal destek, “sadece niceliksel varlıkla açıklanamayan ve birey tarafından öznel olarak da varlığının algılanması/hissedilmesi gereken bir olgudur”. Yani bireylere destek olan, yardım sağlayan sosyal destek unsurlarının sayısından çok, sağlanan sosyal desteğin bireyler tarafından nasıl algılandıkları da önem taşımaktadır.

Bireylerin etkili uyumu ve gelişimi için bireyin ailesi, arkadaşları, karşı cins arkadaşı, öğretmenleri, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde

yaşadığı toplum gibi sosyal çevresi, sosyal destek unsurları olarak sayılmakta ve rolleri gün geçtikçe önem kazanmaktadır (Yıldırım, 1997: 81). Çünkü sosyal destek temel sosyal gereksinimleri karşılamanın yanında bireylerin fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde oldukça olumlu etkilerde bulunmaktadır (Aksüllü ve Doğan 2004).

2.3. Tükenmişlik

İngilizcede “burnout” olarak tanımlanan tükenmişlik kavramı dilimizde “tükenmişlik-tükeniş sendromu-mesleki tükenmişlik” kavramları ile ifade edilmekte olup akademik alanda ilk kez 1974 yılında Freudenberger’in yazdığı bir makale ile literatürde yerini almıştır (Arı ve Bal, 2008: 131-132). Freudenberger (1974: 159) hem çalışanları hem örgütleri olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik kavramını, “enerji, güç ve kaynakları aşırı kullanmaktan ötürü düşüş, tükeniş veya yorulma” olarak tanımlamıştır (Süren vd., 2016: 248). Edelwich (1980: 14)’e göre tükenmişlik, mesleğinin gereği insanlar ile yüz yüze iletişim halinde çalışan bireylerde çalışma koşullarının bir sonucu olarak enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp olarak tanımlanmıştır. Maslach ve Jackson (1981) da benzer şekilde tükenmişliğin yoğun olarak insanlarla birebir iletişim gerektiren mesleklerde daha fazla ortaya çıktığını dile getirmiştir.

Günümüzde en yaygın ve kabul gören tükenmişlik tanımı ise Maslach tarafından yapılmış olup, Maslach ve Jackson (1981: 99)’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom”dur (Ardıç ve Polatçı: 2008: 70).

Tükenmişlik kavramı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Freudenberger (1974) tükenmişliğin sadece duygusal tükenme boyutunu tanımlarken, Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliğin üç boyutunu da ortaya koymaktadır (Arı ve Bal, 2008: 133).

Duygusal tükenme boyutunda bireyde yorgunluk, enerji eksikliği, duygusal kaynakların tüketilmesi ile duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlenmektedir. Bu boyut literatürde tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak ifade edilmektedir. Tükenmişliğin içsel boyutu olan duygusal tükenme boyutunu bir sonraki aşamada duyarsızlaşma boyutu takip etmektedir. Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade etmektedir. Bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile de duyarsızlaşma kendini

göstermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Kişisel başarıda düşme hissi boyutu ise kişilerin kendilerine olan güvenlerini kaybederek “kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir (Maslach et al., 2001: 403; Akt. Polatçı vd., 2014: 284).

Tükenmişliğin oluşmasında, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kişilik özellikleri, mesleki kıdem, profesyonel kimlik eksikliği gibi bireysel ve çalışma saatlerinin uzunluğu, aşırı iş yükü, açık ve net olmayan görev tanımları, rol belirsizliği, fiziki çalışma koşulları, sınırlı tatil süreleri ve dinlenme molaları, örgütsel çatışma, iletişimin yeterli düzeyde ve kalitede olmaması, adaletsizlik, yetersiz ödüller, kariyer olanaklarının olmaması gibi örgütsel pek çok faktör etkili olmaktadır (Helvacı ve Turhan, 2013: 60).

Tükenmişlik yaşanması sonucunda da çalışanlarda işi bırakma eğilimi, izinsiz işe gelmeme, sebepsiz yere rapor alarak izin kullanma, işyerinde ve iş dışında sosyal ilişkilerde bozulma, aileden uzaklaşma, performans düşüklüğü, iş kazalarında artış, yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, çaresizlik, depresyon ve madde kullanımı gibi sorunların yaşandığı görülmüştür (Izgar, 2012: 134-135; Emhan ve diğ., 2013:56; Kılıç, 2018: 56).

Tükenmişlik yavaş ve sinsi gelişen bir sendrom olması nedeniyle aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Bu sebeple tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmeden teşhis edilmesi ve ilerlemesine fırsat verilmeden önlemler alınması oldukça önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 73).

2.4. Presenteism, Sosyal Destek ve Tükenmişlik İlişkisi

Çalışma yaşamında artan rekabet, ekonomik koşullar, geçim kaygısı, iş güvencesizliği gibi birçok unsur çalışanların işlerini kaybetme korkusunu tetikleyerek onları çok daha fazla çalışmaya sevk etmektedir. Zamanlarının büyük bir çoğunluğunu ev ile iş yerleri arasında geçiren kişiler aynı anda hem anne-baba, hem evlat, hem bir çalışan gibi farklı rolleri gerçekleştirmeye çalışırken fiziksel ve ruhsal açılardan çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmaktadırlar (Ertürk vd., 2017: 194). Yaşanılan olumsuzluklar, aşırı baskılar çalışanları strese sokmakta ve artan stres zamanla çalışanlarda ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi olarak ifade edilen tükenmişliğe neden olmaktadır. Presenteism de tükenmişliğin oluşmasında etkili olan unsurlardan birisi olarak düşünülmektedir. Hasta olduğu halde işini kaybetme, kariyer planlarındaki amacına ulaşamama gibi çeşitli nedenlerden kaynaklı olarak iş yerinde bulunma olgusu olarak tanımlanan presenteism, uzun vadede çalışanlarda tükenmişlik hissinin oluşmasına yol açmaktadır.

Saarvala (2006) yaptığı çalışmasında presenteizm sorununun sebep olduğu hastalıkların başında kalp rahatsızlıkları, kanser, yüksek tansiyon, alerji, astım, migren, depresyon gibi hastalıkların yanında tükenmişliğin de yaşandığını ifade etmiştir. Demerouti et al. (2009) presenteizm ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve birbirleri üzerindeki etki düzeylerini incelemişlerdir. Presenteizm tükenmişliğin hem nedeni hem de sonucu olarak ele alınıp analizlere dahil edilmiştir. Sonuçta presenteizm ile tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerin olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ferreira ve Martinez (2012) kamu ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde presenteizm ile tükenmişlik konusunu incelemişlerdir. Presenteizmin tükenmişliğin yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yıldırım vd. (2014) Konya ilindeki kamu ve özel bankalarda çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde presenteizmin etkisini araştırmışlardır. Sonuçta tükenmişliğin presenteizmden kaynaklı olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir. Zengin ve Kaygın (2016) tarafından Kars Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada da tükenmişlik sendromu ile presenteizm arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır ve yapılan analizler sonucunda tükenmişlik sendromunun alt boyutu olan duyarsızlaşma ile presenteizm arasında anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Yapılan literatür taraması sonucunda presenteizm ve tükenmişliğin ayrı ayrı sosyal destek kavramı ile de yakından ilişkili olduğu görülmüştür. Yapılan çok sayıda araştırmada sosyal destek sisteminin bireyin sosyolojik ve psikolojik sorunlarının çözümü, önlenmesi ve tedavisinde, zor durumlarla başa çıkabilmesinde güçlü bir kaynak olduğu ortaya koyulmuştur (Yıldırım, 1997: 82). Eastburg et al. (1994) hemşirelerde tükenmişlik, kişilik özellikleri ve sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuçta işle ilgili sosyal destek ve tükenmişlik arasında güçlü, negatif yönlü bir ilişkiye rastlamışlardır. Bunun yanında amirleri tarafından olumlu geribildirim alan hemşirelerin almayanlara kıyasla duygusal tükenmişlik düzeylerinde önemli düşüşler yaşandığı sonucuna ulaşmışlardır. Cheuk et al. (1994) sosyal desteğin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmişlerdir. Araştırma sonucunda sadece yöneticilerin sosyal desteğinin katılımcıların tükenmişlikleri üzerinde tampon görevi gördüğü bulgusuna ulaşmışlardır. Yürür ve Sarıkaya (2011) sosyal çalışmacıların sosyal desteğinin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Sonuçta yöneticilerden algılanan sosyal desteğin, duygusal tükenme ve kişisel başarı olmak üzere tükenmişliğin iki boyutu üzerinde doğrudan etkisinin olduğunu, çalışma arkadaşlarından algılanan sosyal desteğin ise tükenmişliğin hiçbir alt boyutuna doğrudan etkisinin olmadığını görmüşlerdir. Çam vd. (2014) lisans öğrenimi gören öğrencilerde okul tükenmişliği ile sosyal

destek arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve sosyal desteğin tüklenme azalmaya neden olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Arslaner (2015) de doktora tezinde otel işletmelerinde presentizm ile sosyal destek ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ve presentizm arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş ancak algılanan örgütsel desteğin presentizm üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur.

Presentizm alt boyutları olan iş odaklı presentizm ile psikolojik odaklı presentizm ve tükennişlik, sosyal destek arasındaki ilişkiyi birlikte inceleyen çalışmaya ise literatürde rastlanılamamıştır. Bu bağlamda bu çalışmada bu değişkenler arasındaki ilişki araştırılmış ve literatürdeki bu alandaki boşluk doldurulmaya çalışılmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda presentizmin tükennişliğin bir sonucu olarak ele alındığı çalışmalara rastlanılmakla birlikte (Demerouti et al., 2009; Helvacı ve Turhan, 2013; Uygur ve Cankül, 2017) bu çalışma kapsamında presentizm Yıldırım vd. (2014)'nin çalışmasında olduğu gibi tükennişliğe neden olan bir unsur olarak değerlendirilip analize dahil edilmiştir.

3. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın temel amacı, presentizm, algılanan sosyal destek ve tükennişlik arasındaki ilişkiyi ve bu değişkenlerin birbirleri üzerinde etkili olup olmadığını ortaya çıkarmaktır. Bu amaçla, Adana ilinde anket uygulamasını kabul eden 3 özel hastanede uygulama gerçekleştirilmiştir. Araştırmada belirlenen bu evren üzerinden $n = N \cdot z^2 \cdot \sigma^2 / (N-1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2$ formülü kullanılarak örneklem sayısı tespit edilmiştir (Ural ve Kılıç, 2013: 35-45). Bu formülden yer alan, N: evren büyüklüğü; n: örneklem büyüklüğü; σ : standart sapma değeri; H: standart hata değeri; Z: belirli bir α anlamlılık düzeyine (yanılma olasılık değerine) karşılık gelen teorik değer anlamına gelmektedir. Yüzde 95 güven aralığı ($z=1,96$), 0,05 örneklem hatası (H), 0,5 standart sapma (σ) ile 204 evren büyüklüğü (N) değerleri için araştırma kapsamında ele alınması gereken örneklem sayısının 133 olması gerektiği tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 170 sağlık personeline anketler elden dağıtılmış olup çalışma sonunda kullanılabilir anket sayısı 136 olarak gerçekleşmiştir.

Anket soruları, ilgili literatürden türetilmiş olup, anket formunda açık ve kapalı uçlu soruların yanında Likert tarzı önermelere yer verilmiştir. Ankette yer alan presentizmi ölçmeye yönelik Koopman et al. (2002) tarafından geliştirilen iş odaklı presentizm yani işkolik çalışanların presentizm algıları ve hastalıklara bağlı oluşan psikolojik odaklı presentizm algıları olarak iki alt boyutlu 6 sorudan oluşan Stanford Presentizm ölçęü kullanılmış ve ölçekte yer alan ifadelerin Türkçe evirisi yapılıp daha sonra uzman akademisyenler tarafından kontrolü

sağlanmıştır. “Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim, Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim” önermeleri ölçekte yer alan ifadeler arasındadır. Tükenmişliği ölçmeye yönelik Maslach (1981) tarafından geliştirilen “Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum, Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı, İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulmaya çalışmam, İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum” gibi ifadelerin yer aldığı 22 sorudan ve üç alt boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Algılanan sosyal desteği ölçmek için ise Zimet et al. (1988) tarafından geliştirilen aile, özel birisi ve arkadaş sosyal desteği olmak üzere üç alt boyut ve on iki sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. “İhtiyacım olan duygusal yardımı ailemden alırım, Hayatımda, hislerime önem veren özel biri vardır, Sorunlarım hakkında arkadaşlarımla konuşabilirim” şeklindeki önermeler ölçekte yer alan ifadelerdendir. Presenteizm ve algılanan sosyal destek ölçekleri, “1: Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum” şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir. Tükenmişlik ölçeği ise “1:Hiçbir zaman, 2:Çok nadir, 3:Bazen, 4:Çoğu zaman ve 5:Her zaman” şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Araştırmanın amaçları doğrultusunda elde edilen veriler SPSS istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda elde edilen değer verilerin normal dağıldığını göstermiştir ve bu nedenle parametrik analiz yöntemlerinin uygulanmasına karar verilmiştir. Araştırmada geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla frekans, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

4. Araştırma Modeli

Bu çalışmada iş odaklı presenteizm, psikolojik odaklı presenteizm, algılanan sosyal destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etki düzeyleri araştırılmış ve

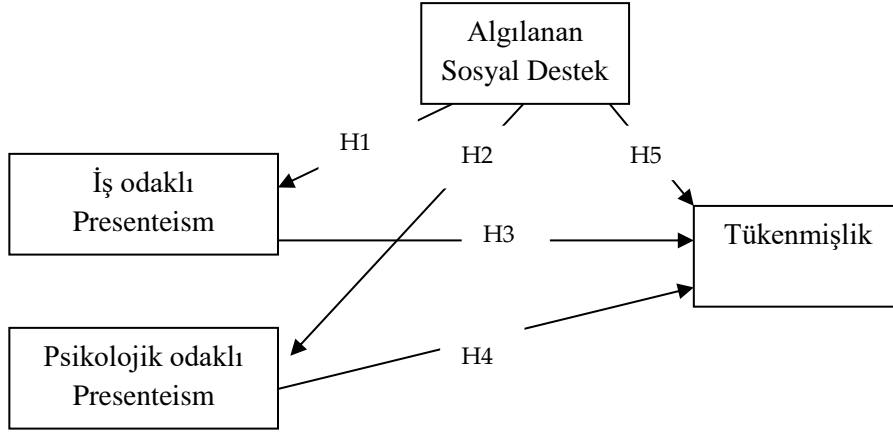
“H1: Sağlık çalışanlarının sosyal destek algısı arttıkça iş odaklı presenteizm düzeyleri artar”,

“H2: Sağlık çalışanlarının sosyal destek algısı arttıkça psikolojik odaklı presenteizm düzeyleri azalır”,

“H3: Sağlık çalışanlarının iş odaklı presenteizm algısı arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalır”,

“H4: Sağlık alışanlarının psikolojik odaklı presenteizm algısı arttıkka tukenmişlik duzeyleri artar”,

“H5: Sağlık alışanlarının sosyal destek algısı arttıkka tukenmişlik duzeyleri azalır” hipotezleri geliştirilmiştir. Geliştirilen hipotezler doğrultusunda araştırmanın modeli Őekil 1’de gosterilmektedir.



Őekil 1. Araştırma Modeli

5. Araştırma Bulguları

Araştırma değişkenlerinin guvenirliliği, literatürde yaygın olarak kullanılan Cronbach Alfa değerleri ile ölçümlenmiştir. Buna gore değişkenlere ait Cronbach Alfa değerleri Tablo 1’de gosterilmektedir. Bu sonuca gore presenteizmin alt boyutlarının değeri zdamar (1999)’ın orta guvenilir duzey olarak tanımladığı 0,61 ve üzerinde bulunmuş olup sosyal destek ile tukenmişlik değişkenlerin tamamının değeri zdamar (1999)’ın yüksek guvenilir duzey olarak tanımladığı 0,81 ve üzerinde bulunmuştur (Yaşar, 2014: 63).

Tablo 1. Araştırma Değişkenlerinin Guvenirliliği

Değişkenler	Cronbach Alfa Değeri	nerme Sayıları
İş odaklı Presenteizm	,777	3
Psikolojik odaklı Presenteizm	,753	3
Alılanan Sosyal Destek	,918	12
Tukenmişlik	,957	22

Ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik değişkenlere gore durumları Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	92	67,6	Bekar	75	55,1
Erkek	44	32,4	Evli	45	33,1
			Diğer	16	11,8
Yaş			Eğitim Durumu		
20-25	45	33,3	Lise	36	26,5
26-30	46	33,8	Ön Lisans	54	39,7
31-35	23	16,9	Lisans	44	32,4
31-40	9	6,6	Yüksek Lisans	1	,7
41-45	9	6,6	Doktora	1	,7
46-50	1	,7			
50-55	2	1,5			
Gelir Düzeyi			Kurumdaki Çalışma Süresi		
1000 -2000	58	43,6	1 yıldan az	35	26,5
2001-3000	50	37,6	1-5 yıl arası	67	50,8
3001-4000	5	3,8	6-10 yıl arası	27	20,5
4001-5000	2	1,5	11-15 yıl arası	3	2,3
5001-6000	1	,8			
9001 ve üstü	17	12,8			

Araştırma hipotezleri test edilmeden önce modelde bulunan değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin istatistiksel açıdan derecesine bakılmıştır. Değişkenlere ait aritmetik ortalama ile standart sapma değerleri ve değişkenler arası korelasyon analiz sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Araştırma Değişkenlerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler	Ort.	s.s.
1.İş odaklı Presenteizm	3,928	,730
2.Psikolojik odaklı Presenteizm	2,447	,937
3.Algılanan Sosyal Destek	3,794	,835
4.Tükenmişlik	2,649	,929

Değişkenlere ait ortalama değerlere bakıldığında en yüksek ortalama sahip değişkenin iş odaklı presenteizm olduğu görülmektedir. Bu değişken anlamında katılımcıların “katılıyorum” seçeneğine yakın cevaplar verdikleri anlaşılmaktadır. Yani iş odaklı çalışanların, işkolik olanların hastalansalar dahi görevlerini en iyi şekilde yerine getirmek için çaba sarf ettikleri, zor durumda kalsalar dahi en zor görevleri tamamlayabildikleri anlaşılmaktadır. Sosyal destek algısına ait ortalamalara bakıldığında yine katılımcıların “katılıyorum” seçeneğine yakın cevaplar verdikleri görülmektedir. Yani katılımcıların aile, özel birisi veya arkadaşları

tarafından desteklendikleri, ihtiyaç duyduklarında onlardan yardım alabildikleri, sorunlarını, sevinçlerini, üzüntülerini paylaşabildikleri, dertleşebildikleri anlaşılmaktadır. En düşük ortalamaya sahip değişken ise psikolojik odaklı presenteeismdir. Bu değişken bazında katılımcıların “katılmıyorum” seçeneğine yakın cevaplar verdikleri görülmektedir. Bu durumda da psikolojik odaklı presenteeism algısına sahip çalışanların hastalandıkları zamanlarda iş stresiyle başa çıkamadıkları, işlerini yapmaktan pek zevk almadıkları ama zorunlu olarak çeşitli nedenlerden ötürü işlerinin başında oldukları söylenilebilir. Katılımcıların, tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik önermelere verdikleri yanıtların ortalamasına bakıldığında ise katılımcıların “bazen” kendilerini tükenmiş hissettiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4
1.İşodaklıpre.	1,000			
2.Psikolojikodaklıpre	-,693**	1,000		
3.Alęı.sosyaldestek	,221**	-,079	1,000	
4.Tükenmişlik	-,301**	,151	-,097	1,000

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre iş odaklı presenteeism ile sosyal destek ve tükenmişlik arasında $p < .01$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusu elde edilmiştir. İş odaklı presenteeism ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin ($r = -.301$) sosyal destek değişkenine oranla daha güçlü olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş odaklı presenteeism algısının arttıķa tükenmişlik düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Bunun yanında sosyal destek ile iş odaklı presenteeism arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Psikolojik odaklı presenteeism ile sosyal destek ve tükenmişlik arasında ise istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlara göre çalışma kapsamında geliştirilen “H2: Sağlık alışanlarının sosyal destek algısı arttıķa psikolojik odaklı presenteeism düzeyleri azalır”, “H4: Sağlık alışanlarının psikolojik odaklı presenteeism algısı arttıķa tükenmişlik düzeyleri artar” ve “H5: Sağlık alışanlarının sosyal destek algısı arttıķa tükenmişlik düzeyleri azalır” hipotezleri reddedilmiştir.

Çalışmada ne sürülen “H1: Sağlık alışanlarının sosyal destek algısı arttıķa iş odaklı presenteeism düzeyleri artar” ve “H3: Sağlık alışanlarının iş odaklı presenteeism algısı arttıķa tükenmişlik düzeyleri azalır”, hipotezlerini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5 ve 6'de sunulmuştur.

Tablo 5. Algılanan Sosyal Desteğin İş Odaklı Presenteizm Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
İşodaklıpres.	,221	2,628	,010
	$\Delta R^2 = ,042$	F=6,906	,010

Çalışmada geliştirilen “H1: Sağlık çalışanlarının sosyal destek algısı arttıkça iş odaklı presenteizm düzeyleri artar” hipotezini test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; algılanan sosyal destek bağımsız değişkeninin iş odaklı presenteismi ($\beta=,221$; %4,2) $p<0,05$ düzeyinde anlamlı, pozitif yönde etkilediği anlaşılmaktadır. Bu verilerden hareketle H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. İş Odaklı Presenteizmin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Tükenmişlik	-,301	-3,658	,004
	$\Delta R^2 = ,084$	F=13,380	,000

Bu çalışmada geliştirilen “H3: Sağlık çalışanlarının iş odaklı presenteizm algısı arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalır” hipotezini test etmek üzere yapılan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F=13,380$; $p<0,05$). Bağımsız değişken olan iş odaklı presenteizm bağımlı değişken olan tükenmişlik düzeyini %8,4 oranında açıklamaktadır. Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

6. Sonuç Ve Değerlendirme

Fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları olmasına rağmen işlerinin başında olan ve verimliliklerinde büyük düşüşler yaşanan, hem çalışanlar hem işletmeler hem de toplum açısından ciddi maliyetlere yol açan presenteizm, önemi gün geçtikçe artan kavramlardan bir tanesidir. Bu çalışmada presenteizmin alt boyutları olan iş odaklı presenteizm ile psikolojik odaklı presenteizmin sosyal destek ve yine hem çalışanlar hem örgütler açısından olumsuz sonuçları olan tükenmişlik ile olan arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Çalışma Adana’da sağlık sektöründe faaliyet gösteren 3 özel hastanede çalışan 136 kişi üzerinde bir anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada yapılan analizler neticesinde sağlık personellerinin iş odaklı presentism, psikolojik odaklı presentism, sosyal destek ve tükenmişlik ile ilgili önermelere verdikleri cevaplar incelendiğinde; iş odaklı presentism (X=3,93) ilk sırada, sosyal destek algısının (X=3,79) ikinci sırada, tükenmişliğin (X=2,65) üçüncü sırada yer aldığı ve psikolojik odaklı presentism (X= 2,45) ise son sırada yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Değişkenlere ait ortalama değerlere bakıldığında insan sağlığı ve hayatının söz konusu olduğu hastanelerde çalışan sağlık personellerinin iş odaklı oldukları ve herhangi bir sağlık sorunu veya farklı bir sorun yaşasalar dahi görevlerini en iyi şekilde yerine getirmek için çaba sarf ettikleri, zor durumda kalsalar dahi işlerinin başında oldukları anlaşılmaktadır. Çalışmaya katılanların sosyal destek algılarının yüksek olduğu elde edilen bir diğer bulgudur. Yani katılımcıların aile, arkadaş, iş arkadaşı, özel kişiler, komşuları gibi sosyal çevresi tarafından desteklendikleri, çalışma koşullarının zorluğuyla başa çıkma noktasında yardım alabildikleri, fiziksel ve psikolojik olarak olumlu yönde etkilendikleri anlaşılmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucuna göre iş odaklı presentism ile sosyal destek ve tükenmişlik arasında $p<.01$ düzeyinde anlamlı ilişkiler olduğu bulgusu elde edilmiştir. İş odaklı presentism ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Katılımcıların iş odaklı presentism algısının arttıkça tükenmişlik düzeylerinin azaldığı sonucuna varılmıştır. Bunun yanında sosyal destek ile iş odaklı presentism arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucu elde edilmiştir. Psikolojik odaklı presentism ile sosyal destek ve tükenmişlik arasında ise istatistiksel olarak anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu çalışmadan elde edilen sonuçların tükenmişlik ile sosyal destek arasındaki ilişkileri ele alan çalışmaların sonuçlarını desteklemediği bulgusuna ulaşılmıştır (Burke et al., 1996; Santen et al., 2010; Hamaideh, 2011; Pyhältö et al, 2011). Çünkü bu çalışmada tükenmişlik ile sosyal destek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülürken diğer çalışmalarda sosyal destek alan bireylerin sosyal destek almayanlara göre daha az tükendiklerini ortaya çıkaran bulgulara ulaşıldığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın amacı doğrultusunda yapılan regresyon analizi sonucunda da alt boyutlar kapsamında algılanan sosyal destek bağımsız değişkeninin iş odaklı presentismi anlamlı, pozitif yönde; iş odaklı presentism de tükenmişlik düzeyini anlamlı negatif yönde etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda hastane yöneticilerinin çalışanlarda iş odaklı presentismi daha da artırmak için çeşitli stratejiler üretmesi, çalışanların işlerine olan bağlılığını artıracak çözümler üretmesi, çalışma koşullarını iyileştirmesi gerektiği

söylenilebilir. Çünkü iş odaklı presenteizm ile çalışan verimliliğini, performansını olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik düzeyinin azaltılabildiği görülmüştür.

Bu çalışma, araştırma kapsamındaki hastanelerden elde edilen verilerle ve kullanılan yöntemlerle sınırlıdır. Bu kapsamda elde edilen bulguların küçük bir örneklemeden elde edilen verilere dayalı olması nedeniyle tüm sağlık personelleri açısından genelleştirilebilirliğinin sağlanması mümkün olamamaktadır. Değişkenler arasındaki etkileşimin daha doğru ve net şekilde ortaya konulabilmesi bakımından çalışmanın farklı illerde ve sektörlerde de uygulanması ve örneklem büyüklüğünün genişletilmesi önerilebilir.

Kaynaklar

- Aksüllü, N. ve Doğan, S. 2004. Huzurevinde Ve Evde Yaşayan Yaşlılarda Algılanan Sosyal Destek Etkenleri İle Depresyon Arasındaki İlişki, *Anadolu Psikiyatr Dergisi*, 5:ss.76–84.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. 2008. Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği), *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2 (2008): ss.69-96.
- Arı, G.S. ve Bal, E.Ç. 2008. Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *Yönetim ve Ekonomi*, 15/1 (2008): ss.131-148.
- Aronsson, G., Gustafson, K. and Dallner, M. 2000. Sick But Yet At Work: An Empirical Study of Sickness Presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54: pp.502-509.
- Arslaner, E. 2015. “Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek Ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. 2015. İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, *Journal of Business Research Turk*, 7 (4): ss.123-136.
- Aydın, A., Kahraman, N. ve Hiçdurmaz, D. 2017. Hemşirelik Öğrencilerinin Algılanan Sosyal Destek ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerinin Belirlenmesi, *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi* 2017;8(1): ss.40–47.
- Baysal, İ.A., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. 2014. Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı, ss.134-152.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. and Josephson, M. 2009. Does Sickness Presenteeism Have an Impact on Future General Health?, *Int Arch Occup Environment Health*, 82: pp.1179-1190.
- Bierla, I., Huver, B. and Richard, S. 2013. New Evidence on Absenteeism and Presenteeism, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7): pp.1536-1550.
- Biron, C., Brun, J.P., Ivers, H. and Cooper, C.L. 2006. At Work But Ill: Psychosocial Work Environment and Well-Being Determinants of Presenteeism Propensity, *Journal of Public Mental Health*, 5 (4): pp. 26-37.
- Böckerman, P. and Laukkanen, E., 2009. Presenteeism In Finland Determinants By Gender And The Sector Of Economy, *Ege Academic Review* 9(3): pp.1007-1016.
- Budak, G. ve Süregevil, O. 2005. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi* ,20(2): ss.95-108.

- Burke RJ, Greenglass ER, Schwarzer R. 1996. Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety Stress Coping*. 9 (3): pp.261-275.
- Cankül, D., Temizkan, S. P. ve Cankül, I. 2017. Yiyecek İçecek İşletmelerinde İşte Varolamama (Presenteeism), *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5/4 (2017): ss.326-346.
- Chatterji, M. and Tilley, C. J. 2002. *Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay*, Dundee Discussion Papers in Economics, Department of Economic Studies, University of Dundee, Working Paper No. 117.
- Chern Wan, H., Downey, L.A. and Stough, C. 2014. Understanding Non-Work Presenteeism: Relationships Between Emotional Intelligence, Boredom, Procrastination and Job Stres, *Personality And Individual Differences*, 65: pp. 86-90.
- Cheuk, W.H; Wong, K.S; Rosen, S. 1994. The Effects of Spurning and Social Support on Teacher Burnout. *Journal of Social Behavior and Personality*. 9(4): pp.657-664.
- Cooper, C.L. (1998). The Changing Nature of Work, *Community Work and Family*, 1(3): pp.313-317.
- akır, Y. ve Palabıyıkoglu, R. 1997. Genlerde Sosyal Destek-ok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Oleğinin Güvenirlik Ve Geçerlik alışması, *Kriz Dergisi*, 5(1): ss.15-24.
- am, Z., Deniz, K.Z. ve Kurnaz, A. 2014. Okul Tükenmişliği: Algılanan Sosyal Destek, Mükemmeliyetçilik ve Stres Değişkenlerine Dayalı Bir Yapısal Eşitlik Modeli Sınaması, *Eğitim ve Bilim*, 39(173): ss.312-327.
- Çiftçi, B. 2010. İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği özm Onerileri. *alışma ve Toplum*, 2010/ 1.
- oban, O. 2015. O rgtsel Davranışta Güncel Konular-1, Baskı (Editörler: D. Küçükaltan, ř.A. Tükeltürk & G. . Gürkan) içinde O rgtsel Davranışta Güncel Konular, Ankara: Detay Yayıncılık.
- oban, O. ve Harman, S. 2012. Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı O rgtsel Sorunlar ve özm Onerileri zerine Bir Alanyazın Taraması, *S İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23: ss.157-178.
- De Beer, L.T. 2014. The effect of Presenteeism-Related Health Conditions On Employee Work Engagement Levels: A Comparison Between Groups. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 12 (1).
- Demerouti, E., Le Blanc P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Hox, J. 2009. Present But Sick: A Three-Wave Study On Job Demands, Presenteeism And Burnout, 14(1): pp.50-68.
- Demirbulut, O.G. ve Bozok, D. 2015. Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri zerinde Bir Araştırma, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (27) ss. 7-13.
- Eastburg, M.C., Williamson, M., and others 1994. Social Support, Personality, and Burnout in Nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(4): pp.1233-1250.
- Eker, D., Arkar, H. ve Yaldız, H. 2001. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Oleği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1): ss.17-25.
- Emhan, A., Kula, S., & Tngr, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, o rgtsel bağlılık, o rgtsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: Kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1).

- Epstein, J.L. 2005. "Presenteeism and Paid Sick Days", <https://www.clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/publication-1/0212.pdf> adresinden 20.09.2017 tarihinde erişildi.
- Ferreira, A.I. and Martinez, L.F. (2012): Presenteeism And Burnout Among Teachers İn Public And Private Portuguese Elementary Schools, *The International Journal of Human Resource Management*, 23:20: pp.4380-4390.
- Freudenberger, H.J. 1974. Staff Burn-Out, *Journal of Social Issues*, 30(1): pp.159-165.
- Hamaideh, S.H. 2011. Burnout, social support, and job satisfaction among Jordanian mental health nurses. *Issues in Mental Health Nursing*, 32: pp.234-242.
- Hansen, C.D. and Andersen, J.H. 2008. Going ill to Work-What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?. *Social Science ve Medicine*, 67, 956-964.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M. 2013. Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4): ss.58-68.
- Hummer, J, Sherman, B. and Quinn, N. 2002. Present and Unaccounted For, *Occupational Health & Safety*, 71(4).
- Izgar, H. 2012. *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (3. Baskı). Konya: Dizgi Ofset.
- Kılıç, B. 2018. "İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Koçoğlu, M. 2007. "İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi S.B.E..
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C.E., Berger, M.L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D.M, & Bendel, T. 2002. Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity, *Joeb*, 44(1): pp.14-20.
- Maslach, C. and Jackson, S.E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of Occupational Behavior*, 2: pp.99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. 2001. Job Burnout, *Annual Review Psychology*, 52: pp.397-422.
- Öge, H.S. ve Kurnaz, G. 2017. Presenteeism İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma, *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(16): ss.115-129.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Türkan, G. 2014. Bağlılık Boyutlarının Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2): ss.281-292.
- Pyhältö, K., Pietarinen, J. and Salmela-Aro, K. 2011. Teacher-working environment fir as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Taching and Teacher Education*, 27: pp.1101-1110.
- Saarvala, E. 2006. Presenteeism: The Latest Attack on Economic and Human Productivity, *Human Resources Management*, pp.1- 10.
- Santen, S. A., Holt, D. B., Kemp, J. D. and Hemphill, R. R. 2010. Burnout in medical students: Examining and associated factors. *Southern Medical Journal*, 103(8): pp.758-763.
- Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. ve Avcı Yücel, Ü. 2014. Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Eğitim ve Bilim* 2014, 39(174): ss.348-364.
- Süren, S., Örucü, E. ve İzci, Ç. 2016. Banka Çalışanlarında Tükenmişlik ve Beş Büyük Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Alan Araştırması, *Yönetim ve Ekonomi*, 23(1): ss.247-262.

- Torp S., Vinje H. and Simonsen H. 2016. Works, Well-being and Presence Among Researchers, *International Journal of Mental Health Promotion*, 18(4): pp.199-212.
- Ural, A. and Kılıç, İ. 2013. Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi, Detay Yayıncılık, 4. Baskı, Ankara.
- Uygur, A. ve Cankül, I. 2017. Presenteeisme Kavramsal Bakış, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(46): 78-96.
- Ünal, A. 2002. İşletmelerde İnsan Kaynaklarının Önemi, İnsan Kaynakları İşlevleri ve İnsan Kaynakları Yönetimi Sisteminde Ücretleme, *Kamu-İş*, 7(1)/2002.
- Yıldırım, İ. 1997. Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği Ve Geçerliği, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13: ss.81-87.
- Yıldırım, M.H., Saygın, M. ve Uğuz, ř. 2014. Effects of Presenteeism Syndrome On Employees' Burnout Levels, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 6(1): 1-10.
- Yılmazel, G. 2013. Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinde Algılanan Sosyal Destek ve Sağlıkla İlişkili Davranışlar, *New Symposium Journal*, Ekim 2013, 51(3): ss.151-157.
- Yürür, S. ve Sarıkaya, M. 2011. Sosyal Çalışmacıların Sosyal Destek Algılarının Tükenmişliğe Etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(4): ss.537-552.
- Zimet, G., Dahlem, N., Zimet, S. and Farley, G. 1988. The Multidimensional Sale of Perceived Social Support. *Journal of Personality Assesment*, 52(1): pp.30-41.