



Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği¹

*Influence the Impact of Employee Presenteism Behavior on Work
Alienation: An Example of a Public Institution*

Ömer Faruk İŞÇAN

Atatürk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Erzurum, Türkiye
orcid.org/0000-0001-7490-4991
oiscan@atauni.edu.tr

Turhan MOÇ

Iğdır Üniversitesi
Iğdır Meslek Yüksekokulu
Iğdır, Türkiye
orcid.org/0000-0001-9639-2974
turhan.moc@igdir.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın temel amacı, bir kamu kurumu olan T.C. Iğdır Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin gösterdikleri presenteizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarını nasıl etkilediğini incelemektir. Öncelikli olarak, presenteizm ve işe yabancılaşma ile işe yabancılaşmanın alt boyutları teorik olarak incelenmiştir. Anket çalışması 2017 yılında T.C. Iğdır Üniversitesinde çalışan 245 kişi üzerinde yapılmış ve yapılan bu çalışma sonunda çalışanların presenteizm davranışları göstermeleri durumunda işe yabancılaşmalarını ve alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşmayı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, işe yabancılaşma, güçsüzlük, anlamsızlık, kendine yabancılaşma.

Abstract

The main aim of this study is to examine how the presenteeism (işte söz de var olma) of academic and administrative staff working at a public institution, T.C. Iğdır University, affects their work alienation. First of all, presenteeism and work alienation with sub-dimensions of work alienation have been studied theoretically. The questionnaire study was conducted on 245 people working in T.C. Iğdır University in 2017 and it was determined that when the employees showed presenteeism behaviors, the work alienation and its sub-dimensions positively affected weakening, meaninglessness and self-esteem.

Keywords: Presenteesim, work aliention, powerlessnes, meaninglessness, normlessness.

¹ Bu çalışmanın önemli bir kısmı Turhan Moç'un "Örgütsel Adalet Algısının İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişlik ve Presenteizmin Rolü" başlıklı doktora tez çalışmasından türetilerek hazırlanmış olup, UMTEB 3. Uluslararası Gaziantep Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresinde 21-22 Haziran 2018'de sözlü olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Örgütler mal ve hizmet üretmek amacıyla bir araya gelen formal ve informal gruplardan oluşan sosyal ve ekonomik sistemlerdir. Bu sistemlerin sağlıklı çalışabilmesi ve rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmesi, iç ve dış dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Bu noktada, sistemlerin sosyal yönünü oluşturan çalışanlar, en önemli değerleridir (Eğinli, 2009: 35).

Her geçen gün değişimin hızla arttığı iş ortamında, başarıya ulaşmada, çalışanların büyük önemi olduğu görülmektedir. İdareciler, çalışanların sadece ekonomik beklentileri için çalışmadığını, aynı zamanda bu beklentilerinin dışında farklı beklenti ve ihtiyaçlarının olduğu sosyal yönlerini göz önünde bulundurmalıdırlar (Akıncı, 2002: 2). Hangi alanda faaliyet gösterirlerse gösterebilirler idarecinin başarısı, çalışanların, verimliliğine ve örgüt hedefleri doğrultusundaki çalışmalarına bağlıdır (Koçel, 2003 akt. Ölçer, 2005: 1). Bu nedenle, çalışanların örgüt tarafından beklenen davranış ve tutumlarının bilinmesi, yönlendirilmesi yöneticilerin, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede önemli rol oynamaktadır.

Özellikle 1900'lü yıllardan itibaren örgütlerde, çalışanların davranışlarını anlamaya, yorumlamaya ve karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak çözümler sunmaya yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu sorunların başında da çalışanların iş tatmininin azalmasına, örgütsel sessizliğe, tükenmişliğe, örgütsel bağlılığın azalmasına, işten yarılma niyetine, işe devamsızlığa ve çalışma yaşamının kalitesinin düşmesine neden olan çalışanların işe yabancılaşması gelmektedir (Şeşen, 2011: 67-90).

Yabancılaşma kavramı, Hegel dönemine kadar uzanmakta olup bu kavram Marx ve Mills gibi düşünürler tarafından da ele alınmıştır. Yabancılaşmanın örgütsel boyutu Seeman ile önem kazanmış olup sonrasında başta Mottaz olmak üzere çeşitli yazarlar, işe yabancılaşmayı ve onun alt boyutlarını yeniden tanımlayıp geliştirmişlerdir.

Daha çok sosyal ve örgütsel alanda ele alınan işe yabancılaşma kavramının kökeni on dokuzuncu yüzyıla kadar uzanmaktadır. İşe yabancılaşma, üretim sürecinde on dokuzuncu yüzyıldan itibaren makineleşmenin artmasıyla örgütlerin en önemli unsuru olan çalışanlarının, yaratıcılığını kullanamaması ya da az kullanması sonucunda çalışanın kendisine, meslektaşlarına, diğer insanlara ve çevreye olan duyarlılığının azalmasına neden olan bir süreçtir (Şeriati, 1992: 42-43).

Görülme şekli ve seviyeleri birbirinden farklı olmakla birlikte yabancılaşmanın ortaya çıkmadığı bir örgüt hemen hemen nerdeyse hiç bulunmamaktadır. Fromm (1996:137) yabancılaşmayı kişinin kendi özüne uzaklaşması durumu şeklinde tanımlarken (Darıyemez, 2010:1; Banai ve Reisel, 2007: 463-476), Lewis A. Coser (1977:48-50) yabancılaşmayı: “insanın kendi yarattığı güçler tarafından yönetildiği ve sonunda kendilerinin yabancı bir güç haline geldiği durum” şeklinde tanımlamıştır (Tükel, 2012: 34-49).

Çalışanlar, işyerlerinde yöneticileri tarafından üretim yapan bir makine gibi görüldüklerini hissettiklerinde veya yöneticilerinin kendilerine karşı katı, sert ya da adil olmayan davranışlarına maruz kaldıklarında, yabancılaşmak ya da örgüt için olumsuz davranışlarda bulunmak şeklinde tepkiler gösterebilirler (Fettahioğlu, 2006: 11). İşe yabancılaşan bireyler işlerinde tatmin olmadıklarından işten kaçması ya da kaçınması, şikâyet etmesi olağandır. Bu durumdan hem çalışan hem de örgüt olumsuz yönde etkilenebilir (Chiaburu et al., 2014:24-36).

Çalışmada işe yabancılaşma, Mottaz'ın (1981: 515-771) güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşmadan oluşan üç alt boyutu ele alınmıştır. Güçsüzlük boyutu çalışanın, alınan kararlarda yetkilerinin olmadığı; anlamsızlık boyutu, işteki rolünü anlayamaması; kendine yabancılaşma boyutu, kendini işe verememek durumunu ifade etmektedir.

Çalışmanın diğer değişkeni olan presentizm (sözde var olma) 1950'li yıllardan beri yurt dışında, 2000'li yıllardan itibaren de ülkemizde, özellikle sağlık alanında araştırılan bir konudur. Presentizm çalışanın ya psikolojik yönden ya da fiziksel yönden hasta olmasına rağmen genellikle işini kaybetme korkusu ya da daha az kazanım elde etme kaygısı gibi nedenlerden dolayı işine devam etmesi şeklinde ifade edilebilir. Presentizm yaşayan bir çalışan tıpkı bir işkolik gibi işine mükemmel bir devamlılık göstermektedir. Fakat presentizm ve işkoliklik arasında çok önemli bir fark bulunmaktadır. Bu fark işkoliklikte, çalışanın işine gönüllü olarak devam etmekte iken presentizmde, gönülsüz olarak devam etmesidir. Presentizm başlangıçta absenteizm (işe devamsızlık) ile birlikte ele alınmıştır. Literatürde bu iki konuya ilişkin yapılan çalışmalara bakıldığında, presentizmin absenteizme göre, örgütler için daha maliyetlidir ve presentizmin örgüte maliyetini belirlemek absenteizme göre daha zordur (Hemp; 2004: 49-58). Çalışanların absenteizm davranışları sergilemeleri durumunda örgütün, bu davranışları gerçekleştirenlerin yerine hem örgüt içinden hem de örgüt dışından başka çalışanlarla ile yerlerini doldurmaları mümkün iken, presentizm yaşayan çalışan ruhen olmasada fiziken işinin başında bulunduğundan yerine başka bir çalışan getirilemeyeceğinden böyle bir yola başvurmak pek mümkün gibi görünmemektedir.

Presentizm yaşayan bir çalışan, rahatsız ve isteksiz bir şekilde işinin başında olduğu için işinin gerektirdiği performansı gösteremeyeceği için örgüt ve kendisi için olumsuz sonuçların çıkmasına neden olabilir. Günümüze kadar presentizm üzerine yapılan çalışmalar genellikle presentizmin kaynağı olarak fiziksel rahatsızlıklar üzerinde durmuştur. Fiziksel rahatsızlıklar kadar psikolojik rahatsızlıklarda bireylerin, presentizm yaşamasına neden olabilmektedir. Örgüt içinde uygulamaların adil olmadığını algılayan bireyler zamanla örgüte karşı olumsuz duygu ve düşüncelere yönelebilirler. Bu olumsuz duygu ve düşünceler çalışanlarda, öfke, gerginlik, sinirlilik, endişe, kaygı ve stres gibi psikolojik rahatsızlıklara yol açarak, çalışanın presentizm davranışı göstermesine neden olabilir. Presentizmin yaratacağı verimsiz bir çalışma ortamı, iş kayıplarına, verimlilik ve performansta düşümlere neden olarak işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet gücünün sürdürebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Çalışanın yöneticiler tarafından küçümsenmesi, adaletli davranılmaması, iş güvenliğinin sağlanmaması, iş yerindeki ilişkilerin bozuk olması, yönetim ve grup desteğinin olmaması, işyerinde özerkliğinin olmaması ve iş yoğunluğu (fiziksel ve psikolojik) gibi durumların yarattığı fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara rağmen çalışanlar sırf işlerini kaybetmemek, sadece geçimini sağlamak için sırf orda bulunmuş olmak için işe gelebilirler. Bu durumda çalışan sırf orda bulunmuş olmak için bulunacağından işinde isteksiz, verimsiz olacağından zamanla işe yabancılaşma yaşayabileceğini söyleyebiliriz.

2. Presentizm

Presentizm kavramının 1990'lı yılların başında Manchester Üniversitesi'nde

organizasyonel yönetim konusunda uzmanlaşmış psikiyatri profesörü Cary Cooper tarafından oluşturulduğu düşünülmektedir (Chapman, 2005: 1-14). Cooper (1994: 1-5); çalışmak için işe giden çalışanların mutsuz, üzgün ve rahatsızlıklarından dolayı işe çok az katkıda buldukları, güvensizlik ve işlerini kaybetme korkularından dolayı işyerinde daha fazla vakit geçirme eğiliminde oldukları örgüt ikliminin bir yönü şeklinde ifade etmiştir. Daha sonra Cooper bu kavramı olumsuz bir iş ortamının sonucu olarak ifade etmiştir.

Presenteizm 2000’li yıllardan sonra özellikle Amerika, İngiltere ve Avrupa ülkelerindeki araştırmacıların epidemiyoloji, iş sağlığı ve yönetim odaklı çalışmaları sayesinde önem kazanmaya başlamıştır (Simpson, 1998: 37-50; Virtanen vd., 2003:950; Yıldız ve Yıldız, 2013:39).

Presenteizm alanyazında “presenteeism”, “sickness presence” (Hansen ve Andersen, 2008: 956-964) “sickness presenteeism” (Caverley vd., 2007:306; Meerding vd., 2005:517-523) ve “impaired presenteeism veya impaired work performance” (Burton vd., 2004: 38-43) gibi kavramlarla ifade edilmiştir.

Kavramın ulusal alanyazında Türkçe olarak nasıl ifade edileceği konusunda da incelemelerde bulunulmuştur. Bu incelemelerde gerek ilgili alanyazın doğrultusunda gerekse de konunun uzmanlarına danışılarak, bu kavramın Türkçe karşılığının “işte sözde var olma” olgusu şeklinde kullanılmasının yerinde olacağı düşünülmüştür (Yıldız ve Yıldız, 2013: 819-830).

Presenteizme yol açan faktörlerin başında; Çalışma programları, İş yoğunluğu (fiziksel ve psikolojik), Yönetim ve grup desteği, İşyerinde özerklik, İşyerindeki ilişkiler, Şirket kültürü, Liderlik tipi, İşyeri itibarı, Örgütsel adalet, Değişim yönetimi, İş güvenliği gelmektedir (SSQ Financel Group, 2013).

İşletmelerin verimliliği ve etkinliği büyük ölçüde işletme çalışanlarına bağlıdır. Çalışanların göstereceği çaba, örgütsel amaçlara ulaşmada önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve çalışanlarına bağlı yaşanan verimlilik kayıpları işletmelerin varlıklarını idame ettirebilmeleri açısından oldukça önemlidir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışanların verimliliklerini etkileyen birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu faktörlerin başında presenteizm gelmektedir (Yumuşak; 2008: 241-242). Çalışanların penceresinden bakıldığında presenteizm, çalışanın sağlık durumunu kötüleştirdiği, yaşam kalitesini düşürdüğü ve verimliliği azalttığı için önemle ele alınması gereken bir konudur (Johns, 2010:519-542).

3. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma, insanın günlük yaşantısında hayatta kalabilmek için varlığının bir bölümünü reddetmesidir (Marx, 1973). Kavram ilk kez felsefi açıdan Hegel tarafından “Tin’in Görüngü Bilimi” adlı eserinde kullanmıştır (Yapıcı, 2004: 1-9).

İşe yabancılaşma, makinelerin üretim sürecine yoğun bir şekilde girmesiyle, üretim aşamasında insanlığın yaratıcılığını kullanamaması ya da azalması sonucunda insanoğlunun kendine, diğer insanlara ve çevreye olan duyarlılığını kaybetmesine neden olan bir süreçtir (Şeriati, 1992: 42-43).

Örgütlerdeki iş görenler, işyerlerinde umduklarını bulamazlarsa, kendilerinin sadece üretim yapan bir robot ya da makine gibi görüldüğü düşüncesine kapılırlarsa veya idarecilerinin katı veya sert davranışlarıyla karşı karşıya kalırlarsa yabancılaşmak

ya da saldırgan davranışlarda (sinizim) bulunmak şeklinde tepki gösterebilirler. İşyerinde yaşanan doyumsuzluklar, çalışanların şikayetlerinin giderilememesi, yöneticilerin keyfî, özel ve adil olmayan davranışları ve bunlara bağlı olarak gelişen olumsuz duyguları, işyeri disiplinsizliği, çalışma huzursuzluğu ve memnuniyetsizliği şeklinde de nitelendirilebilmektedir (Fettahlıoğlu, 2006: 45-46).

Örgütlerde işe yabancılaşan bireyler, örgüt içerisinde kendilerini yararsız, inkâr edici, huzursuz ve yorgun hissetmektedirler. Ayrıca bu bireyler örgütlerin yönetim faaliyetleri sürecine fiziksel ve zihinsel yönden dahil olmadıklarını düşünmekte ve örgütün faaliyetleri onlar için anlam ifade etmeyen birer dış mesele haline gelmektedir (Rajaeepour vd., 2012: 189).

Bu çalışmada Blauner ve Seaman gibi araştırmacıların çalışmalarına dayanarak işe yabancılaşmayı Mottaz'ın (1981: 769-777), “güçsüzlük” (powerlessness), “anlamsızlık” (meaninglessness) ve “kendine yabancılaşma” (self estrangement) olarak üç boyutlu işe yabancılaşma ölçeği temel alınmıştır.

3.1. Güçsüzleşme

Seeman (1959:783-790) bu kavramı, çalışanın üretim sürecinde kullandığı araçlar ile bu üretim süreci sonucunda ürettiği ürünler üzerinde herhangi bir denetim hakkına sahip olamaması şeklinde tanımlamıştır.

Güçsüzlük, sosyal süreçler içindeki bir bireyin kendisini özgür ve süreç üzerinde kendisinin hiçbir denetim hakkının olmadığını hissetmesi duygusudur.

Çoğu zaman yabancılaşma ile eş anlamlı olarak kullanılan, güçsüzlük durumunda bireyin yaşamına başka “güç”ler yön verdiği için kendisini zayıf hatta güçsüz hissetmektedir. Kendisini diğer çalışanlar ve idareciler karşısında zayıf ve güçsüz hisseden kişi, kurallarla veya kendisini denetleyen kişiler ile mücadele edemeyeceği ve onlara güç yetiremeyeceği düşüncesiyle hareket etmektedir (Seeman, 1983: 171-184). Güçsüzlük algıları yüksek olan kişilerin, örgütlerine olan bağlılıkları zayıf, motivasyonları, iş ve yaşam tatminleri son derece düşüktür. (Tutar, 2010: 180).

Seeman'a göre yabancılaşmanın boyutu olan güçsüzlük, bireylerde dört farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Blauner,1964: 18).

1. Araçlara, süreçlere ve çıktılara sahip olamama,
2. Yönetimin aldığı kararlara katılamama,
3. Birlikte çalışacağı iş arkadaşlarını seçememe,
4. İşini denetleme olanağından yoksun olma.

3.2. Anlamsızlaşma

Anlamsızlık, insanın kendini ve davranışlarının nedenini gerçek boyutlarıyla değerlendirme yeteneğinden yoksun olması ve davranışlarının arkasındaki iradenin, başkasına ait olduğu düşüncesinin meydana getirdiği uyumsuzluk halidir. Anlamsızlık, bununla birlikte, bireyin davranışlarının meydana getireceği sonuçları kontrol edememe duygusuyla ortaya çıkan güçsüzlük algısını da içermektedir. İşine, örgüte ve meslektaşlarına yabancılaşmış bir birey, karşı karşıya kaldığı yaşam sorunlarıyla mücadele edebilme ve bu sorunlara anlam yükleme yeteneğini önemli ölçüde kaybetmektedir. Geleceği öngöremeyen ve mevcut durumu yorumlayamayan, muhakeme gücü zayıflayan, her tür söyleme kolaylıkla inanan biri haline gelmektedir.

Olayların ve durumların gerçek anlamını kavramada zorlanmakta ve sürece karşı uyumsuzluk göstermektedir (Lindley, 1990: 27).

Bireyin işini anlamlandırabilmesi için, yaptığı işte belirsizlikleri hissetmemesi, işe yaradığını, yetenek ve becerilerini kullanabildiğini hissetmesi gerekir. Yaptığı iş, iş görene sosyal ortam sağlıyor, güvenlik hissi veriyor, dayanışma ve iş birliği içinde yürüyorsa anlamlıdır. İş gören bu durumda işine, örgütüne ve meslektaşlarına daha da bağlanacaktır (Myres,1970: 120).

3.3. Kendine Yabancılaşma

Kendine yabancılaşmış kişileri Seeman (1983), “kendini ödüllendirme yoluna gitmeyen, ihtiyaçlarını karşılamak için kendini araçsallaşmış nesnelere olarak gören insanlar” şeklinde ifade etmektedir. Güçsüzlük duygusu içinde yaşayan birey, kendi yaşamı ve kaderinin kontrolünün kendisinin dışındaki güçlerin elinde olduğu inancıyla hareket etmektedir. Kendine yabancılaşan çalışan, işini severek yapmamaktadır (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008:113-144). Kendini işte ortaya koyamama ve tatmin olamama durumu, iş ortamında kendine yabancılaşma şeklinde ifade edilmektedir. Kendine yabancılaşmış bireyler yaptıkları işlerden neredeyse hiç tatmin olamamaktadırlar.

Hipotezlerin Geliştirilmesi:

Çalışanların karar alma süreçlerine katılamaması, işin rutin olması ve çalışma koşullarının iyi olmaması, memnuniyetsizlik (Ulusoy, 1988: 77-84), kurumun büyüklüğü, hep aynı işte çalışma, bürokratik yapı, yöneticiler ve diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, iş bölümü, monotonluk, çatışma ve yönetim biçimi gibi (Hoşgörür, 1997) çalışanın yabancılaşmasına yol açan faktörler, örgütlerde stres ve çatışmaların yaşanmasına uygun bir iklimin oluşmasına neden olabilmektedir. Çalışanların işe yabancılaşmasını ve örgütsel sağlığını olumsuz yönde etkileyen faktörler, örgütsel verimliliği ve etkinliği olumsuz yönde etkileyerek çalışanların örgüte olan bağlılığını zayıflatmaktadır. Örgütsel sağlığın bulunmadığı örgütlerde çalışanlar sırf orada bulunmuş olmak için işe gelirler. Bu durum Cooper ve Williams (1994) tarafından “presenteeism” (orda bulunmuş olmak için bulunma) kavramı ile ifade edilmektedir (Tutar, 2010: 175-204).

Hem psikologlar hem de örgüt kuramcılarının işyerinde, yabancılaşma veya bağlılık tutumlarının hem çalışanlar için hem de örgüt için bazı sonuçlara neden olduğunu ileri sürmektedirler. İşyerinde yabancılaşmanın, çalışanların iş hacmi ve devamsızlık gibi üyelik davranışlarıyla birlikte işindeki performans, başarı seviyesi ve işi yapmak için gösterdiği çaba gibi verimli davranışları etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna ilaveten işyerinde yabancılaşma, çeşitli içsel ve dışsal iş kazanımlarından kaynaklanan psikolojik tatminin niteliği ve yoğunluğu gibi işe karşı tutumları etkileyebilir. Toplam örgütsel verimlilik üzerine işe yabancılaşma, çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyerek verimliliklerinin düşmesine, düşük çalışma saatlerine ve kayıplara neden olabilmektedir. Psikoloji alanında işe bağlılığın etkilerini ele alan ampirik araştırmalar, temel olarak işe bağlılığın beş temel ilkesi üzerinde yoğunlaşmıştır: işin özelliklerine veya sonuçlara olan memnuniyete, işte harcanan emeğe, iş performansına, işe devam etme oranına ve devir hızına. Hem işten duyulan memnuniyeti hem de performans değişkenleri genel olarak işe katılımın etkileri olarak ele alınsa da işe katılımının geçici unsurları olarak rol oynayabilirler. Örneğin, işe yabancılaşma, çalışanlar arasında çeşitli iş sonuçlarının neticesinde hoşnutsuzluğa

neden olan psikolojik durum işi sabote etme, işe geldiği halde işi isteksiz yapma ya da hiç yapmama gibi verimli olmayan davranışlar şeklinde görülebilir (Kanungo, 1983: 53).

Presenteizm terimi, tam kapasitenin altında çalışan insanları tanımlamak için kullanılabilir. Bu durum fiziksel ve psikolojik sağlık durumundan dolayı tam kapasitenin altında çalışanlar ile optimal performanslarının altında çalışanları kapsar. Presenteizm durumu, iş arkadaşları, yöneticileri, işyeri ya da işinden, işten ayrılma niyetinden ya da bıkkınlık nedeniyle yabancılaşmaya neden olabilir. Bu durumu yaşayan çalışanlar işlerine geliyor, iş başı yapıyor fakat istekli olarak işlerini yapmaz ve çalışmazlar (Williams, N., 1988:10-13).

Presenteizm çalışanların sağlığına ve refahına zarar verebilir. Hasta iken işe devam etmek strese, yorgunluğa, kronik bir durumun kötülemesine veya episodik bir hastalığın yavaş toparlanmasına neden olabilir. Ayrıca çalışanların streslerinin artması işyerinden ya da meslektaşlarından yabancılaşmaya yol açabilir (Gilbert ve Karimi, 2012: 114-131).

Çalışanların işine yabancılaşmasına neden olan örgütsel etmenler, örgüt içinde stres ve çatışmalara neden olabilmektedir. Çalışanların örgütsel sağlığını bozan etmenler, örgütün verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkiler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını azaltır.

Örgütsel sağlığın bulunmadığı bir ortama çalışanlar işlerini ve gelirlerini kaybetmemek için ruhen olmasa da fiziksen işe gelirler (Cooper ve Williams, 1994). Çalışanlar; fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklarından dolayı presenteizm yaşamaları durumunda işe odaklanmadıklarından uzun süre işten uzak kalabilirler. İşten uzun süre uzak kalmak; işe yabancılaşma, suçluluk duygusu, gelirin azalması, işe olan isteğin azalması, terfi edememe ve işten çıkarılma gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir (Floderus ve diğ., 2005: 291-299, Markussen, 2012: 1287-1306).

Bu çalışma kapsamında, presenteizm ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik hipotez oluşturulurken üzerinde durulan hususlar şöyle açıklanabilir: Fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşamamasına rağmen işini kaybetmemek için sırf orda olmak için işine gelen çalışanların, işlerini isteksiz ve verimsiz bir şekilde yapacaklarından zamanla örgütsel bağlılıklarını kaybedeceklerinden, örgüt içerisinde kendilerini güçsüz, anlamsız hissederek örgüte, meslektaşlarına, işine ve nihayetinde işe yabancılaşabilecekleri düşünülmektedir.

Yukarıda ifade edilen görüşe dayanarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H1: Presenteizmin işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1a: Presenteizmin güçsüzleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1b: Presenteizmin anlamsızlaşma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

H1c: Presenteizmin güçsüzleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

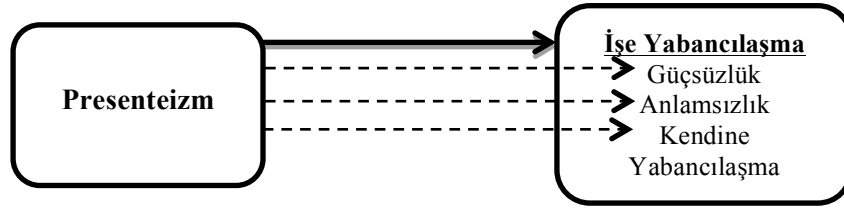
Çalışanlar; çalışma programları, iş yoğunluğu (fiziksel ve psikolojik), yönetim ve grup desteği, işyerinde özerklik, işyerindeki ilişkiler, şirket kültürü, liderlik tipi, işyeri itibarı, örgütsel adalet, değişim yönetimi, iş güvenliği gibi nedenlerden kaynaklanan

olumsuz durumlarda presenteizm davranışları gösterebileceklerinden yola çıkarak bu araştırmanın temel amacının; bu olumsuz presenteizm davranışlarının zamanla çalışanların örgüte olan bağlılıklarını azaltarak kendilerini güçsüz, anlamsız ve kendine yabancılaştırarak nasıl işe yabancılaştıklarını ortaya koymak şeklinde ifade edebiliriz.

Örgütlerin amacına ulaşmasını etkileyebilecek bu önemli hususun nedenlerinin incelenmesi ve çalışanların işlerine yabancılaşmasına etki eden faktörlerin belirlenmesi hayati öneme sahiptir. İşine yabancılaşan bireyler, çalıştıkları kurum içerisinde kendilerini yararsız, inkâr edici, huzursuz ve yorgun hissetmekte, aynı zamanda kendilerini örgüt içerisinde anlamsız görmektedirler.

Yukarıda ifade edilen amaç doğrultusunda, araştırmada yer alan değişkenler arasındaki kavramsal ilişki aşağıdaki modelde gösterilmiştir. Literatür taraması neticesinde çalışanların presenteizm davranışları ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, eğitim, öğretim, temel bilimsel araştırmalar ve yerel/bölgesel ve ulusal ekonomiye yapacakları ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınma etkileri bakımından önemli bir role sahip bir kamu üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin presenteizm davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerinde nasıl bir rol oynadığını ortaya koyması bakımından önem taşımaktadır. Bu nedenle araştırmanın uygulama safhasında çalışanların; presenteizm davranışlarının çalışanların işe yabancılaşma seviyelerini nasıl etkilediğini açıklamaya çalışan bir modelin önerilmesi ve bu modelin test edilmesi sonucu örgütler için önemli bulguların elde edilmesi beklenmektedir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



4.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada kullanılan ölçeklere ait ilgiler aşağıda verilmektedir. Çalışmada verilerin analizi için SPSS 20 ve AMOS 18 istatistik programları kullanılmıştır. SPSS paket programı ile betimleyici analizler, tek değişkenli ve iki değişkenli analizler (Korelasyon, t-testi ve ANOVA analizleri) ve Cronbach's Alpha analizleri yapılmıştır. AMOS programı ile de doğrulayıcı faktör analizleri, Yapısal Eşitlik Modeli ve Aracılık analizleri yapılmıştır. Bu istatistiksel yöntemlerden doğrulayıcı faktör analizi, yapısal eşitlik modeli ve aracılık analizi ile ilgili kısa bilgilendirmeler yapılmıştır. Presenteizm ölçeği ve işe yabancılaşma ölçeği; Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5), şeklinde beşli likert tipli ölçek şeklinde derecelendirilmiştir. Ankette yer alan ifadeler İngilizceden Türkçe 'ye çevrilmiş, daha sonra bu alanda Türkiye'de yazılan yüksek lisans ve doktora tezlerinde bu anketi kullananlar ile karşılaştırılarak oluşturulmuştur.

Presenteizm: Mark & Co Inc.'in desteği ile Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesin den Koopman ve arkadaşları (1991) tarafından geliştirilen ve toplam 6 maddeden oluşan Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6) kullanılmıştır.

İşe Yabancılaşma: Mottaz (1981)'in toplam üç alt boyut (Güçsüzlük, Anlamsızlık, Kendine Yabancılaşma),

Anlamsızlaşma ve Kendine Yabancılaşma) 21 alt ifadeden oluşan “İşe Yabancılaşma” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek formunda yer alan 1., 2., 3., 4., 5., 6. ve 7.sorular güçsüzlüğü; 8., 9., 10., 11., 12., 13. ve 14. sorular anlamsızlaşmayı; 15., 16., 17., 18., 19., 20. ve 21. sorular kendine yabancılaşma düzeyini ölçmektedir.

4.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, aylık kazançları, çalışma süreleri ve kurumdaki görevlerine ilişkin dağılımlarına ilişkin bulgular frekans analizinden yararlanılarak Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Dağılımları

DEĞİŞKEN		FREKANS	YÜZDE
Cinsiyet	Kadın	59	24,1
	Erkek	186	75,9
Medeni Durum	Bekâr	58	23,7
	Evli	187	76,3
Yaş	25 yaş ve altı	4	1,6
	26-35 yaş	124	50,6
	36-45 yaş	79	32,2
	46-55 yaş	30	12,2
	56 yaş ve üzeri	8	3,3
Eğitim Durumu	Lise	2	0,8
	Ön Lisans	23	9,4
	Lisans	106	43,3
	Lisans Üstü	50	20,4
	Doktora	64	26,1
Aylık Kazanç	1405-2500”	33	13,5
	2501-3500”	58	23,7
	3501-4500”	29	11,8
	4501” ve üzeri	125	51
Çalışma Süresi	1 yıldan az	10	4,1
	1-5 yıl	74	30,2
	6-10 yıl	66	26,9
	11-15 yıl	32	13,1
	16 yıl üzeri	63	25,7
Kurumdaki Görev	Akademik Birim	118	48,2
	İdari Birim	127	51,8

4.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda, araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilik ve güvenilirliklerinin tespit edilmesine ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada iki farklı gözlemlenemez değişken kullanılmıştır. Bunlar; İşe Yabancılaşma ve Presenteizm ölçekleridir.

Bir konu ile ilgili daha önceden gerçekleştirilmiş, güvenilirliği ve geçerliği kanıtlanmış ölçekler ile bir teorinin ölçülmesinde kullanılması genel kabul görmüş ölçeklerin test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi kullanılır. Doğrulayıcı faktör analizi daha gelişmiş ve daha kapsamlı bir yöntemdir ve genellikle daha önceden

oluşturulup kullanılmaya başlanan bir ölçeğin veya bir teorinin test edilmesinde kullanılır. Teoriden elde edilen ölçeklerin elimizdeki gerçek verilere ne kadar uyduğunu test eder ve bir anlamda teorinin kabul edilmesi veya reddedilmesine karar vermemizi sağlar (Ulman, 2001; Mertler ve Vannatta, 2005; Field, 2009; Hair ve diğerleri, 2010).

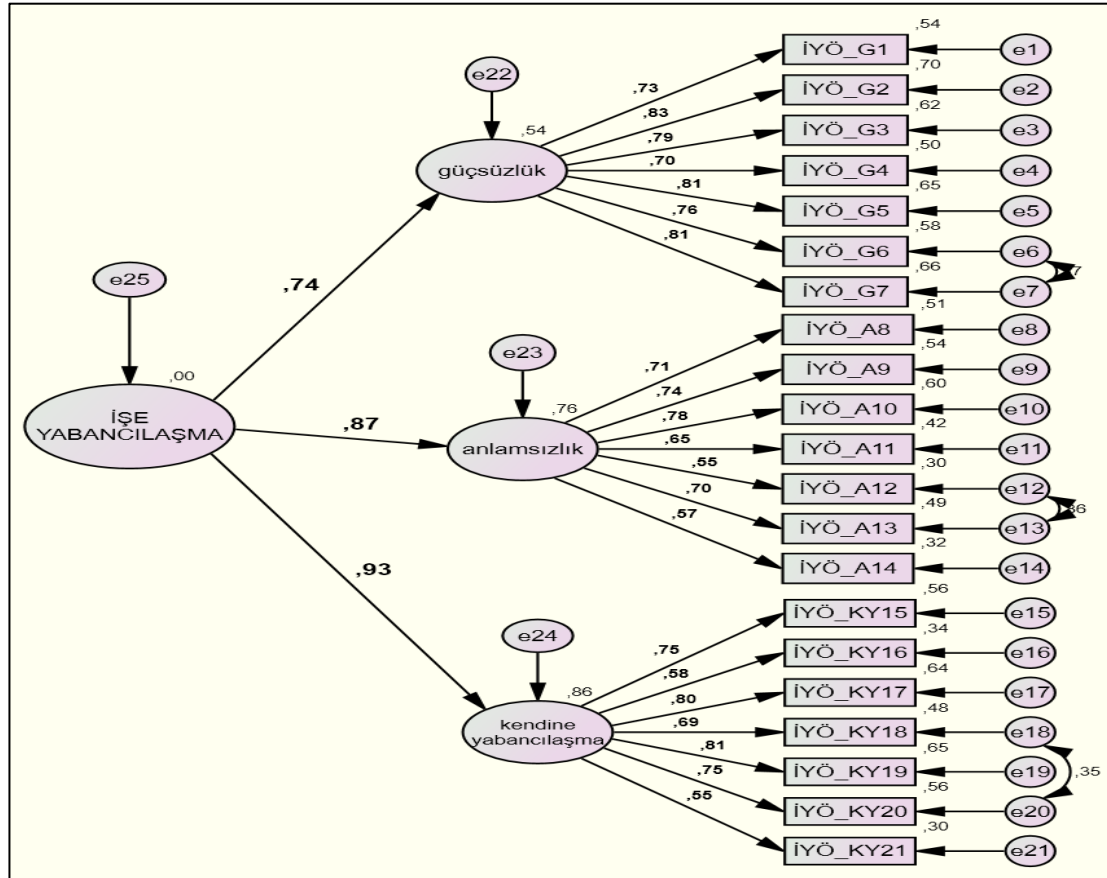
Bu çalışmada kullanılan ölçekler ilgili teorilerin test edilmesinde daha önce kullanılmış ve geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerdir. Bu çalışmada yeni bir ölçek oluşturulmamış konuyla ilgili teorilerin test edilmesinde daha önceden kullanılan ölçekler kullanılmıştır. Bu nedenle ölçeklere açıklayıcı faktör analizi yapmaya gerek bulunmamaktadır. Kullanılan ölçeklerin elimizdeki verilere nasıl uyum sağladığını tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Bu ölçeklerden presenteizm ölçeği haricindeki işe yabancılaşmanın alt boyutları bulunmaktadır. Bu nedenle alt boyutları bulunan gözlemlenemeyen değişkenler ikinci sıra doğrulayıcı faktör analizine (second order confirmatory factor analysis) tabi tutulacaktır.

4.4.1. İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliliği

Aşağıdaki şekilde işe yabancılaşma ölçeği için yapılan ikinci sıra DFA sonuçlarını göstermektedir. Şekildeki okların üzerindeki değerler faktör yüklerini göstermektedir. Faktör yükleri doğrusal regresyon katsayılarıdır ve şekil 2`de bileşenler ile faktörler arasında ok ile gösterilmiştir.

Şekil 2. İşe Yabancılaşma Doğrulayıcı Faktör Analizi



İstatistiksel olarak anlamlı olmayan herhangi bir faktör bulunmamakla birlikte işe yabancılaşma ölçeği DF analizi için öngörülen modelin uyum indekslerinin kriterlere uyum göstermemesi üzerine düzeltme indeksinden yararlanarak gerekli yeni yollar belirlenmiştir. Yapılan düzeltme indeksi düzeltmeleri neticesi uyum indeksi kriterlere göre iyi bir uyum göstermiştir. Model uyum indeksleri tablo 1.'de gösterilmektedir. Model uyum istatistiklerinden ki-kare istatistiği her ne kadar örneklem büyüklüğünden etkilense de çok kullanılan popüler bir istatistiktir. Ki-kare'nin bağımsızlık derecesine oranı (χ^2/df), 3 veya 3'ten daha düşük olması, iyi bir uyumu gösterir. Normed Fit Index (NFI) ve comparative fit index (CFI) null model ile önerilen ham model arasındaki gelişmeyi değerlendirir. NFI ve CFI değerleri iyi bir model uyumu için 0,90 veya üzerinde olmalıdır. RMSEA değeri 0,05 veya daha düşük olmalıdır. Tucker-Lewis indeksi de (TLI) 0,90 veya üzerinde olmalıdır. SRMR gözlemlenen korelasyon ile tahmin edilen korelasyon arasındaki farkın standartlaştırılmış halidir. Uyum ölçümünün mutlak bir değeridir ve 0,08 değerinin altında olması iyi bir uyum anlamına gelmektedir (Byrne, 2001; Schreiber vd., 2006: 323-337).

Uyum indeksleri tablosu incelendiğinde (χ^2 /df) değeri 1,963'dür ve eşik değerinin altındadır. CFI ve TLI değerleri kriter olan 0,90 değerinin üzerindedir. Önemli bir diğer değer olan SRMR değeri de eşik değer olan 0,08 değerinin oldukça altındadır. Tablo 2' de NFI ve RMSEA değerlerinin eşik değerlere yakın olduğu görülmektedir. Bu yakın değerler kabul edilebilir değerlerdir. Bütün bu model uyum değerleri genel olarak değerlendirildiğinde ölçek modelinin kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 2. İşe Yabancılaşma 2. Sıra DFA Model Uyumu

İndeksler	Kriterler	Değer	Uyum
Likelihood Ratio (χ^2/df)	<3	1,963	İyi
Comparative Fit Index (CFI)	>,90	0,939	İyi
Tucker Lewis Index (TLI)	>,90	0,93	İyi
Normed Fit Index (NFI)	>,90	0,884	Kabul edilebilir
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	<,08	0,049	İyi
Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	≤,05	0,063	Kabul edilebilir
Probability (p or p-close)	≥ ,05	0,015	İyi

Doğrulayıcı faktör analizinin ilk aşamasında, modeldeki istatistiksel olarak anlamlı olan ve olmayan faktörleri belirlemek için kritik oranlar (critical ratios) incelenmiştir. “Bir tahminin kendi standart hatasına bölümüyle elde edilen değer” kritik orandır (Hox ve Bechger, 1998;4) Bir değer eşik değer olarak kabul edilen 0,05 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için, kritik oranın 1,96'dan büyük veya -1,96 dan düşük olması gerekmektedir. Tablo 2'de verilen kritik oranlar incelendiğinde, değerlerin hepsinin 1,96'dan büyük oldukları görülmektedir ki bu da %95 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlılığa işaret etmektedir ($KO \geq \pm 1.96$, $p \leq 0.05$).

İşe yabancılaşma ölçeğine ait faktör yükleri aşağıdaki Tablo 3.'te gösterilmektedir. Birinci faktör olan “Güçsüzlük”, yedi maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,835 ile 0,704 arasında değişmektedir. Güçsüzlük faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamasına bakıldığında, 5 puan üzerinden 3,2 ile “İşimle ilgili kararlarımın tamamında üstlerime danışmak zorundayım” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip iken, en düşük ortalama ise 2,42 ile “Yaptığım işle ilgili hiç yetkim/kontrolüm yoktur” ifadesidir. Güçsüzlük faktörünün genel ortalaması ise 2,83 puan olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlara göre, Yabancılaşmanın ilk boyutu olan güçsüzlük kişinin, yaşamını etkileyen unsurlar üzerinde hakimiyet kuramaması, gerçekleşebileceğini düşündüğü amaçların kendisi tarafından belirlenememesi ve sonucu değiştirebilmek için elinden hiçbir şeyin gelmeyeceğini düşünme durumunu katılımcıların orta düzeyde yaşadıkları söylenebilir.

İkinci faktör olan “Anlamsızlık”, yedi maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,775 ile 0,551 arasında değişmektedir. Anlamsızlık faktörünü meydana getiren ifadelerin ortalamasına bakıldığında, 2,35 ile “Benim yaptığım işin gerçekten ne önemi olduğunu sorguluyorum” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip iken, en düşük ortalama ise 2,04 ile “Bu işletmenin genel işleyişinde benim rolümün katkısını göremiyorum.” ifadesidir. Anlamsızlık faktörünün genel ortalaması ise 2,19’dur. Yabancılaşmanın ikinci boyutu olan anlamsızlık, bireyin hangi doğrulara ve değerlere inanması gerektiği konusunda ikilemede kalması durumunu ifade etme açısından katılımcıların kurum içinde yabancılaşma ölçeğinin anlamsızlık boyutunu orta düzeyin altında bir düzeyde hissettiklerini göstermektedir.

Üçüncü faktör olarak belirlenen “Kendine Yabancılaşma” ise yedi maddeyi içermektedir. Faktör yükleri 0,808 ile 0,547 arasında değişmektedir. Kendine yabancılaşma faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamaları göz önüne alındığında, “Yaptığım işte gerçek yeteneklerimi kullanma fırsatım olmuyor” ifadesi 2,87 ile en yüksek ortalamalı ifade iken, “Benim için işimin en tatmin edici özelliği sadece aldığım ücrettir.” ifadesi ise 1,96 ile en düşük ortalamalı ifade olarak karşımıza çıkmıştır. Kendine yabancılaşma faktörünün genel ortalaması ise 2,42’dir. Kendine yabancılaşma bireyin kendi varlığını ve potansiyel güçlerinin farkında olmaması durumunu ifade etmesi açısından araştırmaya katılanların kurum içinde yabancılaşma ölçeğinin kendine yabancılaşma boyutunu orta düzeyin altında bir düzeyde yaşadıklarını göstermektedir.

Tablodan da görüleceği üzere ölçeği oluşturan birimlerin hepsinin faktör yükleri eşik değerinin üzerindedir. Bu nedenle ölçeği oluşturan tüm birimler modele dahil edilmiştir. Ölçeğin birinci sıra faktörlerinin hepsi eşik değerinin çok üzerinde faktör yükleri ile ölçeğin alt boyutunu veya diğer bir deyişle birinci sıra ölçekler olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma alt boyutlarını doğrulamaktadır. Aynı şekilde birinci sıra alt boyutlar olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma boyutları da ikinci sıra ölçek olan işe yabancılaşma ölçeğini eşik değerinin çok üzerinde faktör yükleri ile doğrulamaktadır.

Tablo 3. İşe Yabancılaşma 2. Sıra DFA Faktör Yükleri

Faktörler 1. Sıra	Faktörler 2. Sıra	Faktör Yükleri	S.H.	Ort.	K.O.
Güçsüzlük	İŞE_YABANCILAŞMA	0,736		2,83	
Anlamsızlık	İŞE_YABANCILAŞMA	0,871	0,129	2,19	7,952
Kendine yabancılaşma	İŞE_YABANCILAŞMA	0,93	0,137	2,42	8,178
İYÖ G1	Güçsüzlük	0,733		2,94	
İYÖ G2	Güçsüzlük	0,835	0,082	2,82	12,937
İYÖ G3	Güçsüzlük	0,787	0,076	2,42	12,17
İYÖ G4	Güçsüzlük	0,704	0,089	3,2	10,815
İYÖ G5	Güçsüzlük	0,807	0,084	2,95	12,488
İYÖ G6	Güçsüzlük	0,763	0,082	2,72	11,721
İYÖ G7	Güçsüzlük	0,812	0,082	2,73	12,546
İYÖ A8	Anlamsızlık	0,711		2,13	
İYÖ A9	Anlamsızlık	0,737	0,101	2,32	10,634

İYÖ A10	Anlamsızlık	0,775	0,096	2,05	11,142
İYÖ A11	Anlamsızlık	0,652	0,102	2,35	9,45
İYÖ A12	Anlamsızlık	0,551	0,09	2,23	7,979
İYÖ A13	Anlamsızlık	0,701	0,088	2,04	10,126
İYÖ A14	Anlamsızlık	0,57	0,091	2,2	8,293
İYÖ KY15	Kendine yabancılaşma	0,75		2,13	
İYÖ KY16	Kendine yabancılaşma	0,581	0,084	1,96	8,877
İYÖ KY17	Kendine yabancılaşma	0,799	0,093	2,41	12,513
İYÖ KY18	Kendine yabancılaşma	0,692	0,105	2,87	10,654
İYÖ KY19	Kendine yabancılaşma	0,808	0,087	2,28	12,659
İYÖ KY20	Kendine yabancılaşma	0,751	0,105	2,76	11,661
İYÖ KY21	Kendine yabancılaşma	0,547	0,098	2,51	8,332

S.H.= Standart Hata, K.O.= Kritik Oran

Bu çalışmanın bağımlı değişkeni olan işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilirliği ile ilgili yapılan testlerin sonuçları Tablo 4.'te yer almaktadır. Buna göre; İşe yabancılaşma ölçeğinin alt boyutlarının işe yabancılaşma ölçeğini açıklama yüzdelerine bakıldığında kendine yabancılaşma alt ölçeğinin varyansın yüzde 86,5'ini açıkladığı görülmektedir. Anlamsızlık alt boyutunun açıkladığı varyans ise yüzde 75,8'dir. Güçsüzlük alt boyutunun açıkladığı varyans yüzde 54,2'dir.

Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde Cronbach's Alpha ve Yapısal güvenilirlik (composite reliability) analizi uygulanmıştır. Buna göre; ölçeğin alt faktörler açısından Cronbach's Alpha değeri ve Yapısal güvenilirlik değerleri sırayla şu şekildedir: Güçsüzlük= 0,915 ve 0,915, Anlamsızlık= 0,856 ve 0,853, Kendine Yabancılaşma= 0,875 ve 0,875. İşe yabancılaşma ölçeğinin geneli için Cronbach's Alpha ve Yapısal Güvenirlik değeri ise 0,936 ve 0,885 olarak tespit edilmiştir. Bu değerler, işe yabancılaşma ölçeği ve alt boyutları için eşik değer olan 0,7 değerinin üzerindedir. Bu sonuçlar bu çalışmada kullanılan işe yabancılaşma ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği Güvenirlik Test Sonuçları

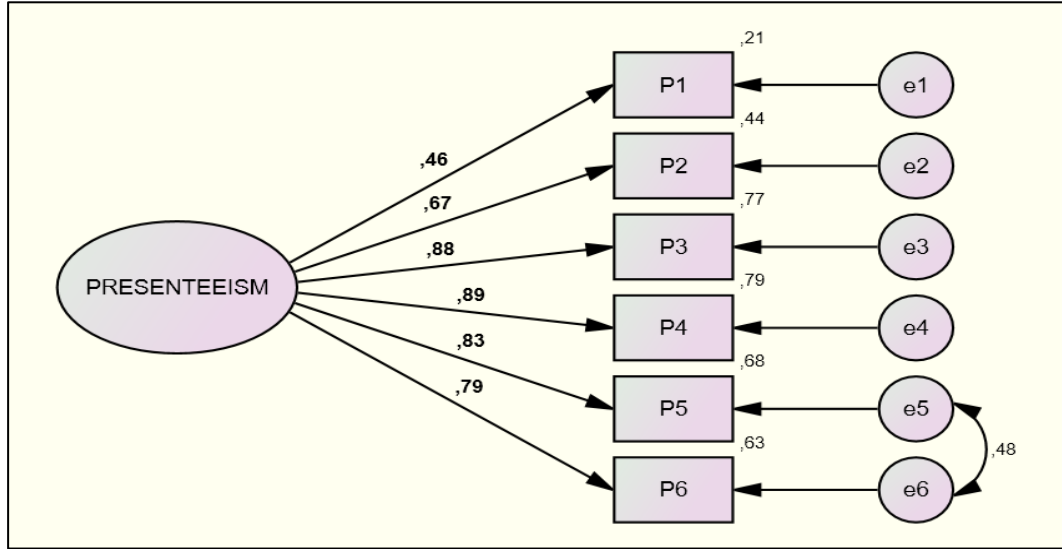
Faktörler	Açıklanan Varyans %	Cronbac's Alpha	Y.G.
İŞE_YABANCILAŞMA		0,936	0,885
İYÖ-Güçsüzlük	54,2	0,915	0,915
İYÖ-Anlamsızlık	75,8	0,856	0,853
İYÖ-Kendine yabancılaşma	86,5	0,875	0,875

Y.G. (Composite Reliability) = Yapısal Güvenirlik

4.4.2. Presenteizm Ölçeğinin Geçerliliği ve Güvenirliliği

Presenteizm ölçeği toplam 6 sorudan oluşan birinci sıra bir ölçektir. Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesinden Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin alt başlığı sağlık durumu ve çalışan verimliliği olarak belirlenmiştir. Ölçekteki toplam 6 soru direk olarak presenteizm kavramını ölçmektedir. Bu nedenle birinci sıra gözlemlenemez değişkendir ve birinci sıra doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulacaktır.

Şekil 3. Presenteizm Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 3’te presenteizm ölçeği DFA sonuçları görülmektedir. Presenteizm ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ilk adım olarak kritik oranlara bakılmıştır. Modeldeki tüm kritik oranlar 1,96’dan büyüktür ($K.O. \geq \pm 1.96, p \leq 0.05$).

Presenteizm ölçeğini oluşturan tüm faktörler istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermiştir. Presenteizm ölçeği doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksi, kriterlere göre iyi bir uyum göstermiştir. Model uyum indeksleri Tablo 4.’te sunulmuştur. Uyum indeksleri tablosu incelendiğinde (χ^2 / df) değeri 0,831’dir ve eşik değerinin altındadır. CFI, NFI ve TLI değerleri kriter olan 0,90 değerinin üzerindedir. Önemli bir diğer değer olan SRMR değeri de eşik değer olan 0,08 değerinin oldukça altındadır. Probability değeri de eşik değer olan 0,05 değerinin altında kalarak iyi bir uyum göstermiştir. Tabloda RMSEA değeri de eşik değerinin altındadır. Bütün bu model uyum değerleri genel olarak değerlendirildiğinde ölçek modelinin iyi bir uyum gösterdiği ve kullanılabilir olduğuna işaret etmektedir.

Tablo 5. Presenteizm DFA Model Uyumu

İndeksler	Kriterler	Değer	Uyum
Likelihood Ratio (χ^2 / df)	<3	0,831	iyi
Comparative Fit Index (CFI)	>,90	1,000	iyi
Tucker Lewis Index (TLI)	>,90	1,000	iyi
Normed Fit Index (NFI)	>,90	0,993	iyi
Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)	<,08	0,020	iyi
Root Mean Square Error Of Approximation (RMSEA)	\leq ,05	0,000	iyi
Probability (p or p-close)	\geq ,05	0,866	iyi

Presenteizm ölçeğine ait faktör yükleri aşağıdaki Tablo 6’da sunulmuştur. Presenteizm faktörü altı maddeden oluşmaktadır. Faktör yükleri 0,891 ile 0,461 arasındadır. Presenteizm faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamasına bakıldığında, 5 puan üzerinden 2,93 ile “İşimle ilgili stresli durumlarla başa çıkmak çok zordur” ifadesi en yüksek ortalamaya sahip iken, en düşük ortalama ise 2,19 ile “Sağlık sorunlarımdan dolayı işimdeki zor görevleri bitiremedim/bitiremiyorum.” ifadesidir. Presenteizm

faktörünün genel ortalaması ise 2,47 puan olduğu görölmektedir. Bu sonuçlara göre, presentizm ölçeğinin çalışanın fiziksel olarak işyerinde olmasına rağmen işyerine gelmesi sonucunda verimliliğinin azalması ve normal iş kalitesinin altında bir iş performansı ile kendini göstermesi durumunu katılımcıların orta düzeyin altında yaşadıkları söylenebilir.

Tablodan da görüleceğı üzere ölçeğı oluşturan birimlerin hepsinin faktör yükleri eşik değerin üzerindedir. Bu nedenle ölçeğı oluşturan tüm birimler modele dahil edilmiştir. Ölçeğın faktörlerinin hepsi eşik değerin çok üzerinde faktör yükleri ile presentizm ölçeğini doğrulamaktadır.

Tablo 6. Presentizm Ölçeğı DFA Faktör Yükleri

Faktörler 1. Sıra	Faktör Yükleri	S.H.	ORT.	K.O.	
P1	PRESENTEİZM	0,461		2,93	
P2	PRESENTEİZM	0,666	0,178	2,19	6,694
P3	PRESENTEİZM	0,876	0,257	2,41	7,426
P4	PRESENTEİZM	0,891	0,249	2,47	7,461
P5	PRESENTEİZM	0,825	0,243	2,44	7,283
P6	PRESENTEİZM	0,793	0,24	2,41	7,178

S.H.= Standart Hata, K.O.= Kritik Oran

Bu çalışmanın bağımsız değışkenlerinden birisi olan presentizm ölçeğinin güvenilirliğı ile ilgili yapılan testlerin sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Buna göre; Presentizm ölçeğini oluşturan toplam 6 sorunun açıkladığı varyanslar tabloda gösterilmektedir. En fazla varyansı açıklayan faktör P4 (Fiziksel ve ruhsal sorunlarımdan dolayı bazı günlük işlerimi bitirme konusunda umutsuzluk yaşıyorum.), faktördür ve açıkladığı varyans yüzde 79,4’tür.

Tablo 7. Presentizm Ölçeğı Güvenirlik Test Sonuçları

Faktörler	Açıklanan Varyans %	Cronbach's Alpha	Y.G.
Presentizm		0,889	0,892
P6	0,629		
P5	0,681		
P4	0,794		
P3	0,768		
P2	0,444		
P1	0,213		

Y.G. (Composite Reliability)= Yapısal Güvenirlik

Ölçeklerin güvenilirliklerinin ölçülmesinde kullanılan cronbach’s alpha değeri ve Yapısal güvenirlik (composite reliability) değerleri için eşik değeri 0,7’dir. Presentizm ölçeğinin cronbach’s alpha değeri 0,889 ve yapısal güvenirlik değeri ise 0,892’dir. Bu sonuçlar bu çalışmada kullanılan presentizm ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

4.5. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerinin belirlenmesi, faktör yapılarının ve ölçek maddelerinin ayrıntılı olarak açıklanmasının ardından işe yabancılaşma, işe yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma, kendine yabancılaşma ve presentizm arasındaki birebir ilişkileri ortaya koymak

amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi iki değişken arasındaki neden sonuç ilişkisini vermez ancak iki değişken arasındaki ilişkiyi gösterir. Bu ilişkinin birimi pearson korelasyon katsayısıdır ve “r” işareti ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasındadır. $r = \pm 1$ zayıf bir ilişkiyi, ± 3 orta bir ilişkiyi, ve ± 5 ise kuvvetli bir ilişkiyi gösterir. Rakamların başındaki işaretler ilişkinin yönünü gösterirler (Field, 2009). Tablo 8’de araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon katsayıları ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Katsayıları-Korelasyon Matrisi

		\bar{X}	S.S	1	2	3	4	5	
1	İşe Yabancılaşma	r	2,47	,79	1				
2	Güçsüzlük	r	2,82	1,00	,850**	1			
3	Anlamsızlık	r	2,18	,82	,855**	,560**	1		
4	Kendine Yabancılaşma	r	2,41	,93	,887**	,604**	,700**	1	
5	Presenteizm	r	2,47	,93	,537**	,440**	,487**	,468**	1

** . P< 0.01 level (2-tailed).---* . P< 0.05 level (2-tailed).

Korelasyon matrisindeki sonuçlara göre; Presenteizm ile işe yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlardaki presenteizm davranışları arttıkça, işe yabancılaşma da artmaktadır ($r=0,537$, $p<0,01$).

Presenteizm ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan güçsüzleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlardaki presenteizm davranışları arttıkça, çalışanlar kendilerini daha güçsüz hissederek işe yabancılaşmaktadırlar ($r=0,440$, $p<0,01$).

Presenteizm ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlardaki presenteizm davranışları arttıkça, çalışanlar kendilerini işyerlerindeki varlıklarının anlamsız bularak işe yabancılaşmaktadırlar ($r=0,487$, $p<0,01$).

Presenteizm ile işe yabancılaşmanın alt boyutu olan kendine yabancılaşma arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönlü ve orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanlardaki presenteizm davranışları arttıkça, çalışanlar kendilerini ortaya koyamadıklarından ve tatmin olmadıklarından kendilerini örgütten soyutlayarak kendine yabancılaşarak işe yabancılaşmaktadırlar ($r=0,468$, $p<0,01$).

Araştırma kapsamında ileri sürülen hipotezlerin sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Hipotezlerin Sonuçları

H1:	Presenteizmin işe yabancılaşma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H1.a:	Presenteizmin güçsüzleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H1.b:	Presenteizmin anlamsızlaşma üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul
H1.c:	Presenteizmin güçsüzleşme üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.	Kabul

5. Sonuç

Çalışmanın metodolojisi ilgili literatür çalışması sonrasında şu şekilde oluşturulmuştur: İşe yabancılaşma, içsel-bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Presenteizm ise dışsal-bağımsız değişkendir. Bu değişkenler gözlemlenemez değişkenlerdir. Bu nedenle birden fazla soru ile yani daha önce hazırlanmış, geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler kullanılarak ölçülmüşlerdir.

“Kişinin yaptığı işe karşı güçsüzlük hissi ve işine karşı hissetmiş olduğu kontrolü kaybetme duygusu” olarak ifade edebileceğimiz araştırmanın içsel- bağımlı değişkeni işe yabancılaşma hem örgüt hem işveren hem de çalışan için büyük önem taşımaktadır. Bu yönüyle çalışanların, işe devamlılığı, sağlığı, performansı, verimliliği, örgütsel adanmışlığı üzerinde olumsuz yönlere sahip olan işe yabancılaşma hem örgüt hem de çalışanların önemle üzerinde durması gereken bir konudur. Bu nedenle işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin yöneticiler tarafından tespit edilip çözümler üretilmesi örgütlerin devamlılığı ve verimliliği açısından hayati bir önem arz ettiğini ifade edebiliriz.

Daha çok sosyal ve örgütsel alanda uyumsuzluk ve tatminsizlik durumunda ortaya çıkmış olan işe yabancılaşma kavramı, yapılan doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda beklenildiği gibi güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç boyutlu bir yapı sergilediği görülmüştür. Çalışanların işe yabancılaşma seviyeleri incelendiğinde idari birimde çalışanların ortalamalarının, akademik birimde çalışanların ortalamalarından daha fazla olmak kaydıyla, her iki birimde de çalışanların işe yabancılaşma seviyeleri, idari birimde (ort=2,68), akademik birimde ise (ort=2,25) orta seviyede olduğu görülmüştür. Bu sonuç kurumdaki görev yönünden idari birimin, akademik birimden işe yabancılaşma seviyesi daha yüksek olmasına rağmen istatistiki olarak bu fark anlamlı çıkmamıştır. Araştırmaya katılanların işe yabancılaşma seviyelerinin (ort=2,47) orta düzeyin az altında olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin ortalamalar bakıldığında ise şu sonuçlar elde edilmiştir: Güçsüzleşme (ort=2,82), anlamsızlaşma (ort=2,18) ve kendine yabancılaşma (ort=2,41). Alt boyutların ortalamalarına bakıldığında, aynı şekilde orta düzeyin biraz altında olduğu saptanmıştır. Güçsüzleşme boyutunun diğer iki boyuta göre daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir.

Seeman'a göre güçsüzlük bireylerde araçlara, süreçlere ve çıktılara sahip olamama, yönetimin aldığı kararlara katılamama, birlikte çalışacağı arkadaşlarını seçememe ve işini denetleme olanağından yoksun olma üzere dört farklı şekilde ortaya çıkmaktadır (Blauner, 1964:18).

İşe yabancılaşma örgütlerin ve çalışanların verimliliklerini etkileyerek hem örgütün hemde çalışanın performansına doğrudan etki edebilen önemli bir konudur. Dolayısıyla ortaya çıkan bu bulgulara dayanarak işe yabancılaşmaya neden olan faktörlerin yöneticiler tarafından araştırılarak daha aşağı seviyelere çekecek çözümlerin üretilmesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırmanın tek boyutlu içsel- bağımsız değişkeni olan presenteizmi; çalışanın kendini iyi hissetmemesine rağmen işine gelmesi şeklinde ifade edilebilir. Çalışanların presenteizm davranış seviyeleri incelendiğinde idari birimde çalışanların ortalamalarının, akademik birimde çalışanların ortalamalarından daha fazla olmak kaydıyla, her iki birimde de çalışanların presenteizm davranış seviyeleri, idari birimde (ort=2,56), akademik birimde ise (ort=2,37) orta seviyede olduğu görülmüştür. Bu

sonuç diğer değişkenlerin farklı olarak kurumdaki görev yönünden istatistik olarak anlamlı çıkmıştır. Bu durum idari personeldeki sekiz beş mesaisinin zorunlu olması, akademik personellerde sekiz beş mesaisinin çalışma saatleri yönünden daha esnek olmasına bağlanabilir. Bu bulgulara dayanarak, çalışanların özellikle verimliklerinde önemli düşüslere neden olan presenteizme neden olan bireysel ve örgütsel nedenlerin tespit edilmesinin örgütlerin başarıları ve sürekliliği açısından önemli olduğunu ifade edebiliriz.

Araştırmada bireylerin işe yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzleşme, anlamsızlaşma ve kendine yabancılaşma ile presenteizm arasında; istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre hem fizikken hem de psikolojik olarak rahatsız olmasına rağmen işe devam eden yani presenteizm yaşayan bireyin presentezim düzeyi arttıkça çalışan kendini daha güçsüz, anlamsız ve kendine yabancılaşmış hissetmekte dolayısıyla işe yabancılaşması da artmaktadır. Örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabilecek işe yabancılaşma düzeyini azaltmak için çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını iyileştirici tedbirler ve uygulamaları devreye sokarak presenteizmi önleyici, azaltıcı uygulamaların yapılması ve kararların alınması gerektiğini söyleyebiliriz.

Yöneticiler çalışanların presentezim davranışlarının neden olacağı işe yabancılaşmalarını önlemek ya da bu davranışları en aza indirmek için çalışanların, çalışma programlarını iyileştirmek, iş yoğunluğundan kaynaklanan iş yükünü hafifletmek, yönetim ve grup desteği sağlamak, işyerinde özerklik vermek, örgütsel adaleti sağlamak, işyeri itibarını arttırmak ve iş güvenliğini sağlamak gibi yöntemleri uygulayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akıncı, Z. (2002).“Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı: 4, 2.
- Banai M, Reisel W. (2007). “The Influence of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country Investigation”. *Journal of World Business*, 42(3), 463-476.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. Chicago: University of Chicago Press, 15-20.
- Burton, W N., Chen, C. Y, Conti, D. J., Schultz, A. B., and Edington, D. W. (2006). “The Association between Health Risk Change and Presenteizm Change”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(3), 252-263
- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., and Macgregor, J. N. (2007). “Sickness Presenteizm, Sickness Absenteizm, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization”, *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Chapman, L. S. (2005). *Presenteizm and its role in worksite health promotion*. The

- Anof Health Promotion: Practical Information to Make Programs More Effective, 1-14.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. & Wanga, J. (2014), “Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis”, *European Management Journal*, 32, 24-36
- Cooper, C. L. ve Williams, S. (1994). *Creating Healthy Work Organizations*. San Francisco: John Wiley & Sons Ltd., 1-5.
- Darıyemez K. (2010). *Örgütlerde Ortaya Çıkan Yabancılaşma Sorunu ve Bu Sorunun Çözümü Açısından Halkla İlişkiler Çalışmalarının Önemi (Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Başkent Üniversitesi, 1.
- Eğinli, Ayşen T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., 9-46.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, Sage Publications Ltd., London.
- Floderus B, Goransson S, Alexanderson K, Aronsson G., (2005). “Self-estimated life situation in patients on long-term sick leave”. *J Rehabil Med.*, 37(5), 291-299.
- Fromm, E. (1996). *Sağlıklı Toplum*, (Çev. Y. Salman ve Z. Tanrısever), İstanbul: Payel Yayınevi, 137.
- Gilbreath B, Karimi L (2012). “Supervisor Behaviour and Employee Presenteizm”, *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hansen, C D. And Andersen, J. H. (2008). “Going 111 to Work - What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteizm”, *Social Science and Medicine*, 67(6), 954-964.
- Hemp, P. (2004), “Presenteizm at work-But out of It”. *Harvard Business Review*. Issue October, 49-58, <https://hbr.org/2004/10/presenteizm-at-work-but-out-of-it>. (20.03.2017).
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları: Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Johns, G. (2010). “Presenteizm in the Workplace: A Review and Research Agenda”, *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Kanungo, R.N. (1990). Work Alienation in Developing Countries: Western Models and Eastern Realities. In A.M. Jaeger & R.N. Kanungo (Eds.), *Management in Developing Countries*, London: Routledge, 193-208.
- Lewis A, C. (1977). *Masters of Sociological Thought: Ideas in Historical and Social Context*. 2nd ed. With a Foreword by Robert K. Merton. New York: Harcourt

Brace Jovanovich, 48-50.

https://www.researchgate.net/publication/291759767_Lewis_A_Coser-A_Stranger_within_More_Than_One_Gate .

- Lindley, D.A. (1990). “For Teachers of The Alienated: Three Defenses Against Despair,” *English Journal*, 79(6), 27.
- Markussen S.(2012). “The individual cost of sick leave”. *J Popul Econ*, 25(4), 1287-1306.
- Marx, K. (2003). *Yabancılaşma*, Der. Barışta Erdost, İkinci Baskı, Ankara: Sol Yayınları.
- Meerding, W, Ijzelenberg, W, Koopmanschap, M. A., Severens, J. L. and Burdorf, A. (2005). “Health Problems Lead to Considerable Productivity Loss at Work among Workers with High Physical Load Jobs”, *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517-523.
- Mertler, C. A. ve Vannatta, R. A. (2005). *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*. 3rd ed. California: Pyrczak Publishing.
- Mottaz, J., C. (1981). “Some Determinants of Work Alienation”, *the Sociological Quarterly*, 22(4), 515-777.
- Myers, M., S. (1970). *Every Employee A Manager*. New York: Mc Graw-Hill Book, 120.
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). “Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri”, *Kamu-İř Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Ölçer, F. (2005). “Departmanlı Mağazalarda Motivasyon Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 25, 1.
- Rajaeepour, Saeed (2012). ”Realtionship Between Organization Structure And Organization”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 3(12), 189.
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A. Ve Barlow, E. A. (2006). “Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review”. *The Journal of Educational Research*, 323-337.
- Seeman, Melvin, (1983). “Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of The Classic Themes”, *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-790.
- Simpson, R. (1998). “Presenteizm, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers”, *British Journal of Management*, 9(1), 37-50.
- SSQ Financel Group. (2013). *Presenteizm*. Canada. [https://ssq.ca/documents/10658/136694/Presenteizm+\(reference+document\)/547b43b7-10cd-4091-a67f-5b178fa6ace2\(30.03.2017\)](https://ssq.ca/documents/10658/136694/Presenteizm+(reference+document)/547b43b7-10cd-4091-a67f-5b178fa6ace2(30.03.2017))
- Şeriati, A. (1992). *Makineleşmenin Tuzağında İnsan, İnsan ve Teknoloji*, Çev. T. Kılıç, İstanbul: İnsan Yayınları, 42-43.

- Şeşen, H. (2011). “Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi”. *Savunma Bilimleri Dergisi* 9 (2), 67-90.
- Tutar, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 65(1), 175-204.
- Tükel, İ. (2012). “Modern Örgütlerde Yabancılaşma ve Kafka’nın “Dönüşüm” Romanının Bu Bağlamda Analizi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-49.
- Ulman, J. B. (2001). “Structural equation modeling”. In B.G. Tabachnick & L.S. Fidell (Eds.). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Ulusoy, H. (1988). “Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma”, *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi*, XXXII, 1-2, 77-84.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, J., Vahtera, J. And Ferrie, J. E. (2003). “From Insecure to Secure Employment: Changes in Work, Health, Health Related Behaviors, and Sickness Absence”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 948-953.
- Williams, N. (1988). “Presenteizm – Are We All Talking About The Same Thing?”. *Occupational Health Nurses Association of Ireland.*, pp.10-13. http://www.ohnai.ie/wp-content/uploads/2013/10/OHNAI_autumn_2014.pdf (02.05.2017.)
- Yapıcı, M. (2004). “Eğitim ve Yabancılaşma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-9, (<http://www.insanbilimleri.com>, Erişim Tarihi: 15.08.2014).
- Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2013). “İş Yaşamında Presenteizm -Sözde Var Olma- Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi”, 7. *Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiriler Kitabı* (27-29 Eylül), Konya: Selçuk Üniversitesi, 819-830.
- Yumuşak, S. (2008). “İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (13)3, 241-242.

Influence the Impact of Employee Presenteism Behavior on Work Alienation: An Example of a Public Institution

Ömer Faruk İřCAN

Atatürk University
Faculty of Economics And Administrative
Sciences, Erzurum, Turkey
orcid.org/0000-0001-7490-4991
oiscan@atauni.edu.tr

Turhan MOÇ

Iğdır University
Iğdır Vocational School
Iğdır, Turkey
orcid.org/0000-0001-9639-2974
turhan.moc@igdir.edu.tr

Extensive Summary

Introduction

It is seen that employees have great importance in reaching success in job environment, as change rapidly increases day by day. Managers should take into consideration that employees do not only work for their economic expectations, but there are also social aspects of their expectations and needs outside of these expectations (Akıncı, 2002: 2). The success of the manager, whichever area they operate in, depends on the employees' productivity and their work towards organizational goals (Koçel, 2003, Meter, 2005: 1). For this reason, knowing and directing the employees' behaviors and attitudes that are expected by the organization, play an important role in managers' realizing the goals of the organization.

The roots of the concept of work alienation, which is mostly handled in a social and organizational context, extend to the nineteenth century. Work alienation is a process that causes employees, as the most important elements of organizations, to become less sensitive to themselves, colleagues, other people and the environment as a result of the inability or less use of their creativity with the increase of mechanization in production process since the nineteenth century (Shariati, 1992: 42-43). An organization where alienation does not emerge is almost nonexistent, although the way it appears and the levels are different from each other.

Another variable of the study, presenteeism, can be expressed as continuing to work for reasons, such as generally fear of losing job or anxiety about obtaining less, even though the employee is either psychologically or physically sick. An employee who has a presenteeism problem can cause negative consequences for the organization and for himself/herself because he/she is at work uncomfortably and reluctantly and because he/she cannot show the performance required by the job. Studies on presenteeism until today usually have focused on physical discomfort as a source of presenteeism. Psychological disorders can cause individuals to experience presenteeism as well as physical disorders can. Individuals who perceive that the practices are not fair within the organization may tend to have negative feelings and thoughts towards the organization over time. These negative emotions and thoughts can cause employees to exhibit presenteeism behavior, leading to psychological disorders such as anger, tension, irritability, anxiety, concern, and stress. The inefficient working environment created by presenteeism is of great importance in terms of sustainability of the businesses and the sustainability of the competition power, causing job losses, decline in productivity and performance.

Despite the underrating of the employees by the managers, the physical and

mental disorders created by situations such as not being treated fairly, lack of work safety, bad relations at work, lack of management and group support, lack of autonomy at the workplace, and work intensity (physical and psychological), employees may come to work just not to lose their jobs, only to make a living and just to be there. In this case, we can say that the employee will alienate to work over time, because the employee will be only there to be there because the employee will be reluctant, inefficient at work.

Method

The population of this research consists of 473 academic and administrative personnel at İğdir University. The minimum number of 212 people that can represent this population with a 95% confidence and a 5% margin of error have been identified as the sample. The information about the scales used in this research is given below. SPSS 20 and AMOS 18 statistical programs were used for the analysis of data in the study. Descriptive analyzes, univariate and bivariate analyzes (correlation, *t*-test and ANOVA analyzes) and Cronbach's Alpha analyzes were carried out with the SPSS package program. Confirmatory factor analyzes, Structural Equation Modeling and Intervention analyzes were also carried out with the AMOS software.

In our study, the 6-item Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) developed by Koopman et al. (1991) from Stanford University School of Medicine with the support of Mark & Co Inc. and “Work Alienation Scale” developed by Mottaz (1981) consisting three sub dimensions (powerlessness, meaninglessness and self-estrangement) and 21 questions were used.

When the gender distribution of the survey participants is examined; 24,1% of the participants (59 people) are women and 75,9% (186 people) are men. The great majority of participants are married (76.3%-187 people) and only 23.7% (58 people) are single. When the age distribution of participants is examined; half of the sample (50.6% -124 people) are in the 26-35 age group. 32.2% (79 people) of the participants are in the 36-45 age group. The remainder is with a rate of 12,2% (30 people) are in the 46-55 age group, with a rate of 3,3% (8 people) are in the group of 56 years and older, and finally 1,6% (4 persons) are in the age group of 25 years and under respectively.

The educational status of the sample is bachelor's degree with a majority of 106 people (43,3%). There are 50 people (20.4%) who have completed master's education and 64 people (26.1%) who have completed doctorate education. Only 23 people (9,4%) have an associate's degree. Two of the sample (0.8%) are high school graduates.

In the sample, 125 people (51%) have 4501 TL and above monthly salaries. 23.7 percent have a monthly income of between 2501 TL and 3500 TL. In the sample, the ratio of those having incomes between 1405 TL and 2500 TL is 13.5%. Twenty-nine of the participants (11,8%) have a monthly income of between 3501 TL and 4500 TL.

When the sample is analyzed as the working period, 10 people (4.1%) have worked less than one year. 74 of the participants (30,2%) have a working period of 1-5 years. In the sample, the ratio of those who have worked for a period of 6-10 years is 26.9%. 13.1% of the participants have worked for 11-15 years. The people who have worked the longest are 16 years and over and 63 people (25,7%).

In the distribution of the sample according to the duties at the institution, the majority are working in the administrative unit with 127 people (51.8%). The number of employees in the academic unit is 118 people (48,2%).

Conculasion and Discussion

It was seen that the concept of work alienation, which emerged in the case of disharmony and dissatisfaction mostly in the social and organizational field, exhibited a three-dimensional structure of powerlessness, meaninglessness and self-estrangement as expected as a result of confirmatory factor analysis. When the work alienation levels of the employees were examined, while the average of the employees in the administrative unit was higher than the average of the employees in the academic unit, it was seen that the work alienation levels of the employees in both units were moderate; in the administrative unit (mean = 2.68) and in the academic unit (mean = 2.25). This result was statistically insignificant although the level of work alienation of the administrative unit was higher than the level of work alienation of the academic unit regarding the duty at the institution. The level of work alienation of those who participated in the survey (mean = 2.47) was found to be slightly below the medium level. When the averages regarding the sub-dimensions were examined, the following results were obtained: Powerlessness (mean = 2.82), meaninglessness (mean = 2.18), and self-estrangement (mean = 2.41). Looking at the averages of the sub-dimensions, it was found to be slightly below the medium level in the same way. It is seen that the powerlessness dimension has a higher average than the other two dimensions.

Work alienation is an important issue that can directly affect the performance of both organizations and employees by influencing the productivity of the organizations and employees. Therefore, based on these emerging findings, the necessity of investigating the factors that cause work alienation by the managers, thereby producing solutions that will reduce to lower levels is emerging.

When the levels of presenteeism behavior, which is expressed as coming to work despite the fact that the employees do not feel well, were examined, while the average of the employees in the administrative unit was higher than the average of the employees in the academic unit, it was seen that the levels of presenteeism behavior in both units were moderate; in the administrative unit (mean = 2.56) and in the academic unit (mean = 2.37). This result was statistically significant in terms of the duty at the institution, unlike the other variables. This can be attributed to the fact that eight to five shifts for the administrative staff are compulsory, and that eight to five shifts for academic staff are more flexible in terms of working hours. Based on these findings, we can state that in terms of the success and continuity of the organizations, it is important to determine the individual and organizational factors that lead to presenteeism which causes significant reductions in especially employees' productivity.

In the research, the statistically significant and positive correlations between presenteeism and individuals' work alienation and its sub-dimensions; powerlessness, meaninglessness and self-estrangement were found.

According to these results, as the presenteeism level of the individual, who continues to work despite the physical and psychological discomfort increases, that is presenteeism, the employee feels himself weaker, meaningless and self-alienated, and thus the work alienation is also increase. In order to reduce the level of work alienation, which may lead to negative consequences for the organization, we can say that the practices of preventing and reducing the presenteeism should be created and the regarding decisions should be made by enabling the measures and practices that improve the physical and mental health of the employees.