

Presenteizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma¹ (The Research on The Relationship Between Presenteeism and Organizational Silence)

Mehmet Halit YILDIRIM ^a Şükran ORUÇ ^b

^a Akasaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Aksaray, Türkiye. vidirimmh@gmail.com

^b Akasaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Aksaray, Türkiye. sukranoruc@outlook.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Presenteizm Örgütsel Sessizlik Korumacı Sessizlik Korunmacı Sessizlik Kabullenici Sessizlik Gönderme Tarihi 12 Ocak 2019 Revizyon Tarihi 5 Nisan 2019 Kabul Tarihi 4 Mayıs 2019 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Araştırmanın temel amacı; İşgörenlerin örgütsel sessizlikleri ile presenteizm davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise örgütsel sessizlik ile presenteizm ilişkisine yönelik pek fazla çalışmaya rastlanmamış olmasından dolayı yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır. Yöntem – Araştırmanın temel amacı esas alınarak hazırlanan bir anket formu ile Aksaray’da, perakende satış sektöründe yer alan işletmelerin satış temsilcileri, destek birim ve alt kademe yöneticilerinden 161 işgörenden kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmıştır. Toplanan veriler; Bağımsız Örneklem t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve Faktör analizinden yararlanılarak analiz edilmiştir. Bulgular – Örgütsel Sessizlik ile Presenteizm arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, presenteizm ile örgütsel sessizliğin: “kabullenici sessizlik” ve “korunmacı sessizlik” alt boyutları arasında ise orta büyüklükte negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak presenteizm ile örgütsel sessizliğin “korunmacı sessizlik” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin demografik ve işle ilgili kişisel özelliklere bağlı olarak farklılaşma bulunduğu; ancak presenteizm ile demografik ve işle ilgili kişisel özellikler arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı sonucuna varılmıştır. Tartışma – Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara yönelik olarak örgütsel sessizlik ve presenteizm ile ilgili gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik çeşitli öneriler sunulabilir. Gelecek araştırmaların daha kapsamlı yapılması, ya da örneklem seçme tekniğinin daha sistematik yapılması, elde edilecek sonuçların daha sağlıklı olması bakımından ilgili yazıca katkı sağlayabilir. Araştırma farklı sektörlerde ve belirli işgören grupları üzerinde yapılabilir ve ilişki araştırılabilir.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Presenteeism Organizational Silence Quiescent Silence Prosocial Silence Acquiescent Silence Received 12 January 2019 Revised 5 April 2019 Accepted 4 May 2019 Article Classification: Research Article	Purpose – The fundamental aim of the study is to determine the relationship between organizational silence of the employees and presenteeism. Another aim of the study is to provide an insight to future studies since there are not many studies concerning the relationship between organizational silence and presenteeism. Design/methodology/approach – A questionnaire was prepared based on the main objective of the study, and the data collection method was collected from 161 employees of the sales representatives, support units and sub-level managers of the enterprises in the retail sales sector in Aksaray. The collected data were analyzed by using Independent Sample t test, One-Way Variance Analysis (ANOVA), Pearson Correlation Analysis and Factor Analysis. Findings – In this study examining the relationship between organizational silence and presenteeism, Presenteeism and organizational silence: “Acquiescent Silence” and “Prosocial Silence” sub-dimensions of the medium-sized negative linear relationship is seen. However, no statistically significant relationship was found between the presenteeism and the organizational dimension of Quiescent Silence. Differentiation was found depending on the demographic and work-related personal characteristics of organizational silence. However, it was concluded that there was no significant relationship between presenteeism and demographic and work-related personal characteristics.

¹Bu çalışma, 23.02.2015 tarihinde Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programında savunulan yüksek lisans tezinden türetilmiş olup; Lefkoşa/Kıbrıs’da 27-29 Nisan 2018’de düzenlenen ‘Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresi’nde sunulan “Presenteizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” adlı başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation:

Yıldırım, M.H., Oruç, Ş. (2019). Presenteizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 758-774.

Discussion – Based on the study findings, various suggestions can be made for future studies regarding organizational silence and presenteeism. Further studies with a more extensive framework and a better sampling technique can contribute to relevant literature with healthier results. Similar studies can be carried out in different sectors and other specific employee groups and further relationships can be examined.
