

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: Presenteeizm 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 Presenteeizm 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 yazına 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 “Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” adlı başlıklı bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atf/ Suggested Citation:

Yıldırım, M.H., Oruç, Ş. (2019). Presenteeizm 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.

1. GİRİŞ

Günümüzdeki çalışma ortamları müşteri tercih ve beklentilerinin sürekli değiştiği, kalitenin iyileştirilmesinin gerektiği ve rekabetin giderek şiddetlendiği bir yapıya sahiptir. Bu yüzden örgütler varlıklarını sürdürebilmek için; çevresel değişim ve tehditlere cevap verebilen, sorumluluk alarak sahip olduğu bilgi ve becerileri paylaşan, beden ve ruhen sağlıklı işgücüne ihtiyaç duymaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008:155).

İşletmelerde örgütsel amaçlara ulaşmak için mal ile hizmetlerin üretimi sürecinde, işgörenlerin göstermiş oldukları çabalar da önemli bir yere sahiptir. İşletmenin üretme gücü ve ne ölçüde etkili olacağı, yine örgüt işgörenlerinin verimli olma durumuna bağlıdır. Bu yüzden işgören kaynaklı yaşanan verimlilik kayıplarının önlenmesi, işletmelerin sürdürülebilirlikleri açısından önem taşır. İşgörenlerin verimliliklerini etkileyen pek çok faktörden söz edilebilir. Presenteeizm olgusu da işgörenlerin verimliliklerini etkileyen pek çok faktörün başında gelmektedir (Yumuşak, 2008: 241-242). İşgörenlerin örgütlerde yaşadıkları “presenteeizm” olgusunun sonucunda örgüt içerisinde yaşanan “örgütsel sessizlik” problemi de örgütleri önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla örgütler varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlamak için örgütsel sessizlik kavramının farkında olmalı ve bu kavram çerçevesinde davranışlar sergilemelidir.

Yerli alan yazında, presenteeizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaya rastlanmaması araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı; presenteeizm ile işgörenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise presenteeizm ile örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik yapılacak diğer çalışmalara ışık tutmaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Presenteeizm Kavramı

Örgütler açısından özellikle son çeyrek yüzyılda önemli bir problem olarak kabul gören presenteeizm olgusu, aslında çok daha eskiye dayanan bir geçmişe sahiptir. İlk olarak; Mark Twain (1892) “presenteeizm” kavramını Oxford Online İngilizce Sözlüğünde yer aldığını, “The Amerikan Claimant” adlı kitapta ileri sürmüştür (Johns, 2010: 520). Daha sonra bu kavram; “Everybody’s Business” (1931), “The National Liquor Review” (1943), “Contemporary Unionism” (1948)’de yer almıştır. 1970’li yıllarda ise presenteeizm; devamsızlık kavramıyla hemen hemen aynı anlamda kullanıldıysa da 1980’li yıllardan itibaren kavramlar arasındaki farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır. Sağlık, verimlilik yazınında ilk defa 1990’lı yılların ikinci yarısından sonra örgütsel yönetim konusunda önemli bir isim olan Cary Cooper tarafından tanımlanan presenteeizm kavramı işgörenlerin uzun süreli aralıksız çalışması veya çalışıyor gibi görünmesi olarak tanımlanmaktadır (Özmen, 2011: 3).

Cooper, yirminci yüzyılın sonlarında ortaya çıkan ve toplum yapısına etki eden olaylardan dolayı presenteeizmin ortaya çıktığını ifade etmiştir. Özellikle 1990’lı yıllarda dünya genelini etkileyen ekonomik durgunluk ve bu durgunluk sonucu işletmelerin küçülmeleri, bunun sonucu olarak da işgörenlerin işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalması, iş garantisi olmadan çalışmak zorunda kalınması, presenteeizm olgusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur (Cooper, 1998: 313-314).

Çalışma hayatında giderek büyüyen ve çeşitli sorunlara neden olan presenteeizm varolma(ma), devamsızlık anlamına gelmekte ve örgütlerdeki “hasta işgören”i ifade etmektedir. İşgörenin işine gitmesine rağmen, mesaisini şahsi işleriyle tamamlaması yani işgörenin mesai saatleri içerisinde, görevleri dışında yapması gereken işlerle uğraşması, presenteeizm davranışına işaret etmektedir (D’Abate ve Eddy, 2007: 362).

Alan yazında, presenteeizm kavramının farklı araştırmacılar tarafından yapılmış birçok tanımı mevcuttur. Kökeni presence (hazır bulunma, var olma, orada bulunma) kelimesinden türetilen, İngilizce’de “presenteeism” olarak ifade edilen bu kavram; dilimizde işte, örgütte varol(ama)ma kavramlarıyla ifade edilmektedir. Presenteeizm kavramının kelime anlamı ise; görünürde yani fiziksel olarak var olma, bulunma,

işte var ol(ama)ma durumuna işaret etmektedir (Dewa vd., 2007:350). Yani kişinin kendisinin işte olmasına karşın, düşüncelerinin farklı âlemlerde olması, bunun sonucunda ise işgörenin örgüte daha az katılım göstermesi, iş performansını gösterememe durumudur (Aydemir, 2011; Ağca, 2011; Schultz vd., 2007: 547-579).

Bir diğer tanıma göre ise presentizm; örgüt içerisinde bulunup, işyeri kuralları, yönetim sorunları, isteksizlik, kişisel problemler, sağlık problemleri ya da diğer birtakım sebeplerden dolayı işini tam anlamıyla yapamayan işgörenin bulunduğu durumdur (Hemp, 2004; Zengerle, 2004). Hastalık ve şikayetlere rağmen işi bırakıp, devamsızlık etme davranışı yerine; işe devam edilmesi fenomenidir (Biron vd, 2006: 26; Aronsson vd., 2000: 502-509; Meerding vd., 2005: 517). İşe devam konusunda baskı altında olan ya da çeşitli sebeplerden dolayı işinin başında bulunan işgören, rahatsız olmasına rağmen işinin başında olmayı düşünmekte işe devamlılık konusunda zorunluluk hissetmektedir. Bu durum; örgütlerde presentizm sorununun yaşanmasına neden olmakta, bunun sonucunda ise örgütlerde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır (Firms vd., 2006: 115; Burton vd., 1999).

İfade edilebilmesi güç ve anlaşılması zor olan bu olgu yazında devamsızlık, depresyon, verimlilik, stres, tükenmişlik, iş-yaşam dengesi gibi temel kavramlar ile ilişkilendirilmektedir (Dilbaz ve Seber, 1993; Pekel, 2001: 67-68; Kapız, 2002; Wang vd., 2003; Goetzel, 2004: 399; Hemp, 2004: 55; Demerouti vd., 2008: 53; Sağlam vd., 2008; Şimşek vd., 2008: 391; Aydemir, 2011; Çoban ve Harman, 2012; Huberman, 2012; Mandıracıoğlu, 2013; Baysal vd., 2014).

Presentizm ve Devamsızlık: Örgüt işgörenlerinin, çalışma saatleri içerisinde, bulunması gereken yerde düzenli olarak bulunmaması durumu devamsızlık olarak nitelendirilmektedir (Şimşek vd., 2008: 391). Devamsızlık ile presentizm kavramları uzun yıllar aynı kavram olarak nitelendirilse de aslında önemli farklılıklara sahiptir. Devamsızlık; iş yerine gelmeyen işgörenden söz eden açık bir kavramken, presentizm işyerinde bulunup, yeterli performans gösteremeyen işgörenele ilgilidir. Yani devamsızlıkta, fiziki bulunmazlık vardır (Hemp, 2004: 55). Yapılan çalışmalarda; presentizm yaşayan işgörenlerin işe gitmesinin, devamsızlık yapmasına oranla daha çok verimlilik kaybına neden olduğu kanıtlanmıştır (Wang vd., 2003; Goetzel, 2004: 399).

Presentizm ve Verimlilik: Bu kavram; yenilik, kalite, verim, iş hayatının kalitesi gibi performans boyutlarını kapsamaktadır (Pekel, 2001: 67-68). Sağlık problemleri yaşamasına rağmen, çeşitli sebeplerden dolayı işinin başında bulunan işgörenin iş performansında ve verimliliğinde düşüşler meydana gelmektedir. Yaşanan dikkatsizlikler ve bunların sonucu iş kazalarına, ürün standardında çeşitli sorun ve aksaklıklara neden olmakta, örgütlere ek maliyetler yaratmaktadır (American Diabetes Association, 2003).

Presentizm ve Depresyon: Depresyon; mutsuzluk ve umutsuzluğun da yer aldığı en önemli psikiyatrik bozukluklardan biridir (Dilbaz ve Seber, 1993). Yapılan çalışmalarda; örgütlerde yaşanan presentizm sonucu ortaya çıkan depresyonun, verimli zaman kaybı maliyetinin 32 milyar dolar olduğu belirtilmektedir (Mandıracıoğlu, 2013). Amerika'da depresyon belirtileri gösteren işgörenler üzerinde yapılan bir çalışmada; örgütlerde, presentizm kaynaklı yaşanan depresyonun maliyetinin 44 milyon dolar olduğu, bu oranın ise gittikçe artarak devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır (American Diabetes Association, 2003).

Presentizm ve Stres: Stres; kişilerin huzuru ve esenliği için bir tehlike olarak algıladığı olaylara karşı gösterdiği, psikolojik ve fizyolojik tepkiler bütünüdür. Örgütlerde çok fazla ya da yetersiz denetim, aşırı ses, ısı, ışık veya bireylere verilen yetersiz sorumluluk stresin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bireyler, stresli ortamlara aynı şekilde tepki vermezler. Örneğin, yüksek başarıya isteye sahip bir işgöreni, işi ile ilgili gerilim motive ederken; bu durum bir diğer işgörenin saldırganlık ya da işi yapmama şeklinde tepkiler vermesine neden olabilmektedir (Şimşek vd., 2008: 329). Araştırmalarda, uzun süreli strese maruz kalmanın örgütlerde tükenmişlik ve presentizme de neden olduğu belirtilmektedir (Huberman, 2012).

Presentizm ve Tükenmişlik: Tükenmişlik; herhangi bir amacı gerçekleştirmek için gerekli olan duygusal, fiziksel ve psikolojik kaynakların tükenmesi anlamına gelmektedir (Aydemir, 2011; Sağlam vd., 2008). Örgütlerde presentizmin etkilerinin ve gizli maliyetlerinin en fazla tükenmişlik sendromu ile kendini gösterdiği belirtilmektedir. Tükenmişlik sendromunun düşük ücret politikalarının uygulandığı, çalışma saatlerinin esnek olmadığı, işgörenlerin sağlık problemlerinin önemsenmediği ve fiziksel çalışma ortamının yetersiz olduğu örgütlerde daha fazla rastlandığı belirtilmektedir (Huberman, 2012). Presentizm ile ilgili

deneysel ve bilimsel bir çalışma yapılmamış olmasına rağmen, presenteizmin ve buna bağlı olarak oluşan stresin tükenmişlik sendromuna öncülük ettiği bilinmektedir (Demerouti vd., 2008: 53).

Presenteizm ve İş Yaşam Dengesi: Yazında, iş-yaşam dengesinin tanımlanmasında bazı sorunlarla karşılaşılrsa da kısaca; bireylerin hem yaşantısındaki hem de örgüt içerisindeki sorumluluklarını, görevlerini yerine getirebilecek zamanının olması şeklinde tanımlanmaktadır. Bireylerin en az rol çatışması yaşayarak iş ve sosyal hayatında doyuma ulaşması, fonksiyonlaşmasıdır (Kapız, 2002). Baskının ve iş yükünün fazla olmasına karşın desteğin yetersiz olması, işgörenlerin rahatsız olmalarına rağmen işe gitmeleri ile sonuçlanmaktadır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin sağlanamamasına neden olan; işin tamamlanmasının gecikmesi, iş yükünün fazla olması, amaçların ulaşılabilir olmaması, sorumluluk duygusunun fazla olması, plandan geri kalmak gibi unsurlar presenteizmi oluşturan faktörler arasında yer almaktadır (www.biymed.com).

2.2. Örgütsel Sessizlik Kavramı

Örgütlerde sessizlik davranışının yaygın olmasına karşın, sessizlik kavramı yazına yeni girmiş bir kavramdır. Sessizlik kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar, az sayıdadır ve iki temel kavramsal çalışma üzerinde yoğunlaşmıştır (Çakıcı, 2008: 118). Bu çalışmaların ilki; Morrison ve Milliken (2000) tarafından yapılmıştır. Çalışmada sessizlik; “işgörenlerin, işleri ve kurumlarını iyileştirme yönündeki düşünce ile bilgilerini bilinçli olarak saklaması, esirgemesi” şeklinde tanımlanmıştır (Tülübaş ve Celep, 2014; Çakıcı, 2008: 118; Özdemir ve Uğur, 2013). Ayrıca sessizlik, birçok nesneyi ve bireyi de içine alan mutlak gerçeklik olarak incelenmiştir. Pinder ve Harlos (2001) tarafından yapılan ikinci çalışmada ise işgören sessizliği; “işgörenlerin, örgütsel durumlarla ilgili davranışsal, bilişsel veya duygusal değerlendirmelerini, değişimi etkileyebilme ya da düzeltebilme yeteneğine sahip olan kişiden, sözlü ya da yazılı olarak esirgemesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Pinder ve Harlos, 2001; Çakıcı, 2008: 118). Bowen ve Blackmon bu kavramı; örgütsel açıdan değerlendirerek, işgörenlerin örgüt içerisinde destek bulmadıkları sürece, düşüncelerini ifade etmeyip, gizli tutacaklarını vurgulamaktadır. İşgörenlerin örgütün diğer üyelerinden destek bulacağı inancını taşımazsa ya da diğer üyelerin ses çıkartmaya karşı olduklarını düşünmesi durumunda ya yanlış cevaplar verecekler ya da sessizliği tercih edeceklerdir (Blackmon ve Bowen, 2003: 1397; Milliken vd., 2003:1453 ve Karadal, 2011: 372). Yani örgütlerde işgörenler azınlıkta olduklarını hissettikleri zaman dışlanma korkusuna kapılarak çoğunluğun görüşünün aksine bir açıklama yapmaktan, fikirlerini ifade etmede isteksiz davranırlar (Batmunkh, 2011: 55; Premeaux ve Bedeian, 2003:1537; Premeaux, 2001: 10). Başkalarını düşünme veya işbirliğinden dolayı işgörenler iş ile ilgili fikir ve görüşlerini, başkalarına ya da örgüt çıkarlarına faydalı olacağını düşündükleri için açıklamayabilirler (Dyne vd., 2003). Bunun dışında; yöneticilerin işgörenlerden gelen fikir ve düşüncelere karşı ön yargılı davranması, işgörenlerin konuşmanın bir fark oluşturmayacağı düşüncesi (Rosemary, 2003), işgörenlerin korkuları ve endişeleri hakkında konuşamaz duruma gelmesi, çaresizlik duygusu, düşük iş tatmini (azalan motivasyon) gibi sebepler de işgörenlerin sessizlik iklimi içerisine girmelerine neden olmaktadır (Kılınc, 2012: 34).

Sessizlik davranışının iklime dönüştüğü örgütlerde, işlemezlilik ve farklı düşünceleri karşılıklı savunamama durumu yaşanmaktadır. Bu durum ise; örgütsel gelişimi ve gerekli iyileştirmelerin yapılmasını engelleyerek, çevresel faktörlerin gerektirdiği uyum sürecini olumsuz yönde etkilemekte, değişimin hızını da düşürmektedir. Günümüz örgütlerinde tembellek gibi bir olguya yer olmadığından, mevcut düzenin sorgulanması, gerekli değişim ve iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir (Slade, 2008: 28). Bu yüzden örgütlerde üst yönetim, örgüt açısından hassas olan ve hayati öneme sahip bilgilerin kendilerine ulaştırılması için gerekli ortamı oluşturmalı, bu bilgi akışını sağlayan kişi veya grubu ödüllendirmelidir. Hatta bu bilgi akışının daha güvenilir olması için bilgi sağlayan kişi veya grubun, örgüt içerisinde ortaya çıkmasını sağlayan biçimsel bir sistem oluşturulmalıdır (Liu vd., 2009).

Alanyazında sessizliğin 3 K'sı olarak da ifade edilen; kabullenici (acquiescent silence), korunmacı (quiescent silence) ve korumacı (prosocial silence) sessizlik olmak üzere üç tür sessizlik vardır (Afşar, 2013: 36; Çakıcı, 2008).

Kabullenici Sessizlik (Razı Olma Sessizliği): Sessizliğin ilk şekli olan kabullenici sessizlik; mevcut durum ile ilgili fikirleri ve çeşitli bilgileri uysallık temelli olarak kendine saklamak, örgütle paylaşmamak (Afşar, 2013: 36; Kılınc vd., 2013) veya işgörenlerin örgütlerdeki gelişmeler karşısında rıza göstermeye dayalı olarak;

bilinçli bir şekilde sessizliğe bürünmesi ve işgörenin kendini örgütün dışında bırakması şeklinde tanımlanmaktadır (Karacaoğlu ve Cingöz, 2008: 158).

Korunmacı Sessizlik (Savunmacı Sessizlik): Dış unsurlara karşı korunmaya yönelik proaktif bir davranma biçimi olan korunmacı sessizlik (Karadal, 2011: 368; Kılıç vd., 2013); başkasını korumaya yönelik ya da işbirlikçi nedenlerle örgütün veya başkalarının yararını gözetmek amacıyla herhangi bir durum ile ilgili fikir, bilgi ve görüşlerin bilinçli/kasıtlı olarak ifade edilmemesi şeklinde tanımlanmaktadır (Tülübaş ve Celep, 2014; Batmunkh, 2011: 60; Dyne vd., 2003; Taşkıran, 2010: 104-105; Yanık, 2012: 24).

Korunmacı Sessizlik (Özgeci Sessizlik): Son sessizlik tipi olan korunmacı sessizlik ise; işgörenlerin topluma, diğer bireylere ve örgüte fayda sağlamak amacıyla örgütçe verdikleri kararlar sonucu, fikir ve düşüncelerini ifade etmemelerini içeren toplu sessiz kalma şeklidir (Dyne vd., 2003: 1368; Çakıcı, 2010: 34; Kahveci, 2010: 9). Korunmacı sessizlik; bilinçli, proaktif ve diğer bireyleri korumaya yönelik yapılmaktadır (Durak, 2013). Yani bireyler, bu davranışı gerçekleştirirken örgüt içerisindeki diğer işgörenlerin de menfaatlerini ön planda tutmaktadırlar (Dyne vd., 2003: 1368).

3. YÖNTEM

Araştırmada, nicel araştırma yaklaşımı temel alınmış olup, değişkenleri inceleme yöntemine göre ise “ilişkisel (bağıntısal) araştırma” türünden ve “alan araştırması (tarama araştırması)” deseninden faydalanılmıştır.

3.1. Örneklem ve Veri Toplama Süreci

Araştırmanın evrenini Aksaray İlinde, perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren mağazalar zincirine ürün sağlayan 174 işletmenin satış temsilcileri, destek birim ve alt kademe yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı dikkate alınarak, kolayda örnekleme yöntemiyle işletmelerdeki 161 katılımcıdan yüz yüze görüşülerek alan yazında belli amaç doğrultusunda önceden geliştirilmiş, güvenilirlikleri ve geçerlikleri sınanmış çeşitli ölçeklerden yararlanılarak oluşturulan anket formu vasıtasıyla veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplanan katılımcıların demografik bilgileri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik ve İşle İlgili Kişisel Özellikleri

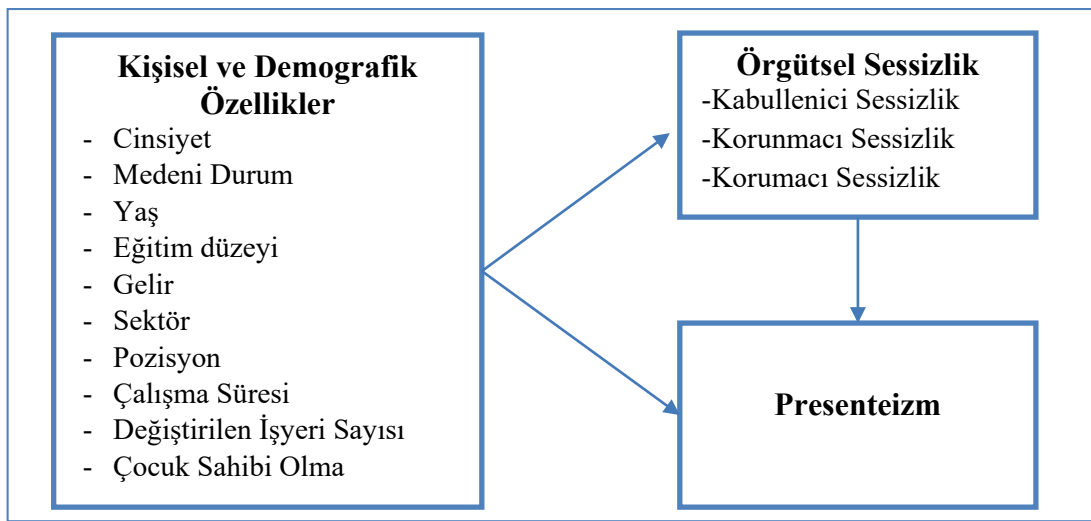
ÖZELLİKLER		% N=161	ÖZELLİKLER		% N=161
Cinsiyet	Erkek	80.7	Yaş	18-28 yaş arası	19.3
	Kadın	19.3		29-39 yaş arası	59.0
Medeni Durum	Evli	77.6		40-50 yaş arası	21.7
	Bekar	22.4	Sektör	Gıda	42.9
Eğitim	İlköğretim+Lise	48.4		Tekstil	25.5
	Önlisans	26.8		Züç.+Kozm.	31.6
	Lisans+Lisansüstü	24.8	Gelir Düzeyi	900-1599 TL	26.1
Çocuk Sayısı	Evet	71.4		1600-2299 TL	32.3
	Hayır	28.6		2300-2999 TL	19.2
	Çalışma Süresi	0-4 yıl arası		50.3	3000 TL ve üzeri
5-8 yıl arası		23.6	Değiştirilen İş Yeri Sayısı	Değiştirmemiş	21.7
9 yıl ve üzeri		26.1		1-2	32.9
Pozisyon	Yönetici	48.4		3-4	37.9
	Satış Temsilcisi	28.6		5 ve üzeri	7.5
	Destek Birimler	23.0			

Tablo 1’den anlaşılacağı üzere katılımcıların % 19,3’ünün kadın, % 80,7’sinin erkek; % 22,4’ünün bekar, % 77,6’sının evli; % 19,3’ünün 18 – 28 yaş aralığında, % 59’unun 29 – 39 yaş aralığında, % 21,7’sinin ise, 40 – 50 yaş aralığında olduğu; eğitim düzeyi incelendiğinde katılımcıların; % 48,4’ünün ilköğretim + lise mezunu, % 26,8’inin önlisans mezunu ve % 24,8’inin lisans + lisansüstü mezunu olduğu; çocuk durumlarının dağılımları incelendiğinde ise; % 71,4’ünün çocuğunun olduğu, buna karşın % 28,6’sının ise hiç çocuğunun olmadığı; faaliyette bulunulan sektöre ilişkin dağılımları incelendiğinde; % 42,9’unun gıda sektöründe, % 25,5’inin

tekstil sektöründe, % 31,6'sının ise züccaciye + kozmetik sektöründe faaliyet gösterdiği; iş yeri pozisyonlarına ilişkin dağılım incelendiğinde; % 48,4'ünün yönetici pozisyonunda, % 28,6'sının satış temsilcisi pozisyonunda, % 23'ünün ise destek birimler olarak faaliyet gösterdiği; mevcut iş yerinde çalışma sürelerine ilişkin dağılımları incelendiğinde; % 50,3'ünün 0 – 4 yıl, % 23,6'sının 5 – 8 yıl arasında, % 26,1'inin ise mevcut iş yerinde 9 yıl ve üzerinde çalıştığını; gelir düzeylerine ilişkin dağılımlar incelendiğinde; % 26,1'inin 900 – 1599 TL, % 32,3'ünün 1600 – 2299 TL, % 19,2'sinin 2300 – 2299 TL, % 22,4'ünün de 3000 TL ve üzerinde gelir düzeyinin olduğu; değiştirilen iş yeri sayısına ilişkin dağılımları incelendiğinde; % 21,7'sinin ilk iş yeri olduğu, hiç iş yeri değiştirmedini, % 32,9'unun 1 ya da 2 iş yeri değiştirdiğini, % 37,9'unun ise 3 ya da 4 iş yeri değiştirdiğini ve % 7,5'inin ise 5 ya da daha fazla iş yeri değiştirdiği görülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu araştırmanın temel amacı; presentizm ile işgörenlerin örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkiyi, Aksaray Bölgesi'nde faaliyet gösteren, perakendecilik sektörü çerçevesinde incelemektir. Araştırmanın diğer bir amacı ise; presentizm ile örgütsel sessizlik ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır. Araştırmanın amaçları göz önünde bulundurularak geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıda verilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: İşgörenlerin presentizme ilişkin algıları ile örgütsel sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İşgörenlerin presentizme ilişkin algıları ile kabullenici sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşgörenlerin presentizme ilişkin algıları ile korunmacı sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İşgörenlerin presentizme ilişkin algıları ile korunmacı sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: İşgörenlerin örgütsel sessizliklerine ilişkin algıları sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H₃: İşgörenlerin presentizme ilişkin algıları sosyo-demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Araştırma verileri, alan yazında önceden belli amaçlarla geliştirilmiş çeşitli ölçeklerden faydalanılarak oluşturulmuş anketlerle toplanmıştır. Anket formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmaya katılan bireylerin demografik ve işle ilgili kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Standford Presentizm Ölçeğinden (Koopman vd., 2002); üçüncü bölümde ise Örgütsel Sessizlik Ölçeğinden (Dyne, Ang ve Botero, 2003) yararlanılmıştır. Birinci bölümdeki sorular kategorik ve çoktan seçmeli nitelikte olup; ikinci ve üçüncü bölümdeki ifadelerin değerlendirilmesinde "Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarının yer aldığı beşli Likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçeklerin Türkçe'ye çevrilmesinde iki alan uzmanından görüş alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Ölçekler

Araştırmada kullanılan ankette presentizm Koopman vd. (2002)'nin geliştirmiş olduğu "Standford Presentizm Ölçeği (SPS 6)" tek boyut altında altı ifadede; örgütsel sessizlik ise Dyne vd. (2003)'nin geliştirdikleri "Örgütsel Sessizlik Ölçeği" ile Kabullenici Sessizlik, Korunmacı Sessizlik ve Korunmacı Sessizlik olarak 3 alt boyutta ölçülmüştür.

Presentizm ölçeğinin ve Örgütsel sessizlik ölçeğinin yapı geçerliğini ve ilgili değişken bakımından açıkladıkları varyans yeterliliğini değerlendirmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi; sosyal olguları ölçen, ölçek maddeleri arasındaki varyansı, kovaryansı istatistiksel olarak açıklayan ve faktörleri (boyutları) belirlemek için kullanılan bir tekniktir (Uygun vd., 2016). Faktör analizi ile birbirleri ile ilişkili çok sayıda değişken bir araya getirilerek az sayıda, anlamlı yeni değişkenler keşfetmek amaçlanır. Ölçek verilerinin faktör analizine uygunluğunu test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's testlerinin sonuçları incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell (2007: 614)'e göre KMO değerinin 0,60 ya da üzerinde ve Bartlett's testi edilen p değerinin de istatistiksel olarak anlamlı ($p \leq 0,05$) olması gerekmektedir (Uygun vd., 2013: 140). Bu anlamda örgütsel sessizlik ölçeği faktör analizine göre; elde edilen ,87 KMO ve $p = ,000$ değerleri verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Değişkenlerin hangi faktörde yer aldığı ve uygunluk testi sonuçları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sessizlik Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri		
	1	2	3
Açıklanan Varyanslar (%)	40,926	22,334	7,697
Bu işletmede çalışmaya devam edebilmek için iş ile ilgili olumsuz durumları görmezden gelirim.	,883		
İşletmedeki devamlılığımı korumak amacıyla eksik hususları düzeltmeye yönelik var olan görüşlerimi açıklamaktan sakınırım	,870		
Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için iş ile ilgili bilgilerimi kendime saklarım.	,843		
Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için ortaya çıkan problemlere yönelik çözümlerimi geliştirmekten çekinirim.	,789		
Yöneticimin tepkisinden korktuğum veya çekindiğim için değişime ilişkin fikirlerimi ileri sürmem ve konuşmam.	,872		
Bu işletmeye ve iş arkadaşlarıma yararlı olmak amacıyla özel bilgileri kendime saklarım.		,842	
Bu işletme ile ilgili bilgileri açıklamam konusunda başkalarından gelen baskılara direnirim.		,834	
Bu işletme ve iş arkadaşlarımla ilgili gizli kalması gereken bilgileri en uygun şekilde muhafaza ederim.		,809	
Bu işletme ve iş arkadaşlarımla olan bağlara dayanarak, gizli kalması gereken bilgileri kendime saklarım.		,808	
Bu işletmeye ve iş arkadaşlarıma zarar verebilecek bilgileri açıklamayı reddederim.		,788	
Alınacak kararlara rıza gösteren biri olduğumdan düşüncelerimi kendime saklarım.		,762	
Beni alakadar etmediğini düşündüğüm için, buradaki işlerin nasıl daha iyi yapılabileceği konusundaki görüşlerimi ifade etmekten kaçınırım.		,748	
Problemlere çözüm üretme noktasında görüşlerimi kendime saklarım.		,727	
Lehime bir değişiklik yaratacağına inanmadığım için, kendimi geliştirmeye yönelik fikirlerimi ifade etmekten çekinirim.		,705	
Benimle ilgili olmadığı için değişime yönelik yapılan öneriler hakkında konuşmakta isteksizimdir.		,676	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)			0,868
Bartlett's Test (Sig.)			0,000
Toplam Açıklanan Varyans (%)			70,957

Faktör analizi sonucundan alt boyutlar; Faktör 1: Kabullenici Sessizlik, Faktör 2: Korunmacı Sessizlik ve Faktör 3: Korumacı Sessizlik olarak isimlendirilmiştir. Örgütsel sessizlik ile ilgili yapılan faktör analizi sonuçları ilgili alan yazınla uyumaktadır (Dyne vd., 2003).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin tutarlılığını ve güvenilirliklerini tespit etmek üzere, Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Kullanılan ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analiz Sonuçları

Kullanılan Ölçek	CronbachAlfa	Değişken Sayısı
Presenteizm Ölçeği	,629	6
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	,849	15

Bu yöntemle göre ölçülen değerler, 0 ile 1 arasında değişebilmektedir. Tablo 3'de görüldüğü üzere, araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde; presenteizm ölçeği için Cronbach Alfa değeri (,629) örgütsel sessizlik ölçeği için Cronbach Alfa değeri ise; (,849) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre; presenteizm ölçeğinin ($0.60 \leq \alpha < 0.80$) oldukça güvenilir, örgütsel sessizlik ölçeğinin ($0.80 \leq \alpha < 1.00$) ise yüksek derecede güvenilir bir ölçek olduğunu söyleyebiliriz (Yıldırım, 2007: 134; Yanık, 2012: 111).

4. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde; araştırma probleminin çözümü amacıyla araştırmaya katılan işgörenlerden anket vasıtasıyla toplanan verilerin analizi ve analiz sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra ANOVA Analizi ve Korelasyon Analizi yapılarak, araştırma hipotezleri değerlendirilmektedir.

4.1. Presenteizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Tablo 5'te, ölçeklere ilişkin Pearson Correlation analiz sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre presenteizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki sorgulanmıştır.

Tablo 5. Presenteizm ve Örgütsel Sessizlik Korelasyon Analizi

N=161	Kabullenici Sessizlik	Korunmacı Sessizlik	Korumacı Sessizlik
Presenteizm	-,201* (.011)	-,264** (.001)	,020 (.802)

*Korelasyon katsayısının ,005 düzeyinde (2-tailed) anlamlı olduğunu göstermektedir.

**Korelasyon katsayısının ,001 düzeyinde (2-tailed) anlamlı olduğunu göstermektedir.

Presenteizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla Pearson Correlation Katsayısı hesaplanmıştır. Davranış bilimleri açısından işaretine bakmaksızın genel olarak .10 ile .20 arası küçük katsayılar; .20 ile .30 arası orta katsayılar; .40 ve üzeri ise büyük katsayılar olarak yorumlanabileceği söylenebilir. Tablo 4'den izlenebileceği gibi, presenteizm ile örgütsel sessizlik tutumuna ait alt boyutların arasındaki ilişkiler, bu ilişkilerin yönü ve büyüklüğü aşağıda özetlenmiştir. Bu anlamda presenteizmin; 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.

H₁: İşgörenlerin presenteizme ilişkin algıları ile örgütsel sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: İşgörenlerin presenteizme ilişkin algıları ile kabullenici sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşgörenlerin presenteizme ilişkin algıları ile korunmacı sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İşgörenlerin presenteizme ilişkin algıları ile korunmacı sessizlikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Bu durumda; H_1 hipotezi, H_{1b} (kabullenici sessizlik) ve H_{1c} (korunmacı sessizlik) bağlamlarında kabul edilmiştir.

4.2. Sosyo-Demografik Özellikler ile Örgütsel Sessizlik İlişkisi

Cinsiyete Göre Örgütsel Sessizlik Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları: Katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=-.067, p=.947]$ kadınlar ($\mu=2.18, SS=1.158$) ile erkeklerin ($\mu=2.20, SS= 1.060$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=1.449, p=.149]$ kadınlar ($\mu=4.04, SS=1.038$) ile erkeklerin ($\mu=3.74, SS= 1.050$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutunun ise $[t(159)=-1.479, p=.141]$ kadınlar ($\mu=2.27, SS=1.082$) ile erkeklerin ($\mu=2.58, SS= 1.009$) ortalamaları değerleri ile kabullenici sessizliğin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların cinsiyetlerine bağlı olarak örgütsel sessizliğin korunmacı, korunmacı ve kabullenici sessizlik alt boyutları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Medeni Duruma Göre Örgütsel Sessizlik Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları: Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=-.665, p=.507]$ evliler ($\mu=2.09, SS=1.094$) ile bekârların ($\mu=2.23, SS= 1.073$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=1.007, p=.316]$ evliler ($\mu=3.95, SS=1.050$) ile bekârların ($\mu=3.75, SS= 1.052$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutunun ise $[t(159)=-586, p=.559]$ evliler ($\mu=2.43, SS=1.016$) ile bekârların ($\mu=2.54, SS= 1.032$) ortalamaları değerleri ile kabullenici sessizliğin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların medeni durumlarına bağlı olarak örgütsel sessizliğin korunmacı, korunmacı ve kabullenici sessizlik alt boyutları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Çocuk Sahibi Olma Durumu Göre Örgütsel Sessizlik Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları: Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=-.823, p=.412]$ çocuğu olanlar ($\mu=2.24, SS=1.095$) ile olmayanların ($\mu=2.09, SS= 1.03$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(159)=-.496, p=.620]$ çocuğu olanlar ($\mu=3.82, SS=1.018$) ile olmayanların ($\mu=3.73, SS= 1.140$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutunun ise $[t(159)=-.581, p=.562]$ çocuğu olanlar ($\mu=2.55, SS=1.038$) ile olmayanların ($\mu=2.44, SS= 1.006$) ortalamaları değerleri ile kabullenici sessizliğin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle katılımcıların çocuk sahibi olma durumuna bağlı olarak örgütsel sessizliğin korunmacı, korunmacı ve kabullenici sessizlik alt boyutları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 6. Çocuk Sayısına Göre Örgütsel Sessizlik Boyutları Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

	Varsa kaç tane?	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Sig
Korunmacı Sessizlik	1-2	79	2,1465	1,06708	-1,432	
	3+	36	2,4603	1,13985	-1,397	,155
Korunmacı Sessizlik	1-2	79	3,8633	1,03802	,578	
	3+	36	3,7444	,98516	,590	,564
Kabullenici Sessizlik	1-2	79	2,4219	,99243	-2,043	
	3+	36	2,8426	1,09105	-1,971	,043

Katılımcıların çocuk sayısına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(113)=349, p=.155]$ 1-2 çocuğu olanlar ($\mu=2.14, SS=1.067$) ile 3+ çocuğu olanların ($\mu=2.46, SS= 1.13$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin korunmacı sessizlik alt boyutunun $[t(113)=-.470, p=.564]$ 1-2 çocuğu olanlar ($\mu=3.86, SS=1.038$) ile 3+ çocuğu olanların ($\mu=3.74, SS= .985$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgütsel sessizliğin kabullenici sessizlik alt boyutunun ise $[t(113)=-.236, p=.043]$ 1-2 çocuğu olanlar ($\mu=2.42, SS=.992$) ile 3+ çocuğu olanların ($\mu=2.84, SS= 1.091$) ortalamaları değerleri ile kabullenici sessizliğin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına bağlı olarak örgütsel sessizliğin sadece kabullenici sessizlik alt boyutu arasında bir farklılık görülmüştür.

Tablo 7. Yaş, Çalışılan Sektör ve Değiştirilen İş Yeri Sayısı ile Örgütsel Sessizlik Boyutları İlişkisine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları

	Ortalama	Örgütsel Sessizlik		Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	f	p
Yaş	18-28	2,7355	Korumacı Sessizlik	Gruplar Arası Gruplar içi Toplam	7,022 178,3 185,322	3,511 1,128	3,111 ,047
	29-39	2,2295					
	40-50	2,5257					
Çalışılan Sektör	Gıda	2,3565	Korumacı Sessizlik	Gruplar Arası Gruplar içi Toplam	6,903 178,419 185,322	3,451 1,129	3,056 ,049
	Tekstil	2,6195					
	Züç-Koz	2,2549					
	Gıda	3,5594	Korumacı Sessizlik	Gruplar Arası Gruplar içi Toplam	12,311 164,809 177,120	6,155 1,043	5,901 ,003
	Tekstil	3,7122					
	Züç-Koz	4,1961					
Değiştirilen İşyeri Sayısı	0	2,6229	Korumacı Sessizlik	Gruplar Arası Gruplar içi Toplam	9,695 175,626 185,322	3,232 1,119	2,889 ,037
	1-2	2,3698					
	3-4	2,2689					
	5+	2,4333					

Tablo 7’den izlenebileceği gibi Anova testi sonuçlarına göre katılımcıların sosyo demografik özellikleri ile sessizlik durumları arasındaki ilişki incelenmiş ve yaş değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=3.111, p= 0,047], değiştirilen iş yeri sayısı değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(3,157=2.889, p=0,037], çalışılan sektör değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=3.056, p=0,049], korumacı sessizlik alt boyutu için ise [F(2,158=5.901, p=0,003] değerleri bulunmuştur. Bu değişkenler için anlamlılık değeri p<0,05 olduğundan; katılımcıların sadece yaş değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu, değiştirilen iş yeri sayısı değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu, çalışılan sektör değişkeninin korumacı sessizlik ve korumacı sessizlik alt boyutu ile sessizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Buna karşın yaş değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=0,414, p= 0,662], kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(2,158=3,014, p= 0,052]; eğitim değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,417, p= 0,246], korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,319, p= 0,270], kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,590 p= 0,207] değerleri bulunmuştur. Çalışılan sektör değişkeninin kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,034, p= 0,358]; işgörenlerin iş yerindeki pozisyonu değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,056, p= 0,350], korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,038, p= 0,356], kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(2,158=0,018, p= 0,982]; gelir düzeyi değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(3,157=0,538, p= 0,657], korumacı sessizlik alt boyutu için [F(3,157=1,430, p= 0,236], kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(3,157=0,811, p= 0,490] değerler bulunmuştur. Ayrıca çalışılan süre değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=1,709, p= 0,184], korumacı sessizlik alt boyutu için [F(2,158=0,540, p= 0,584], kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(2,158=0,767, p= 0,466]; değiştirilen işyeri sayısı değişkeninin ise korumacı sessizlik alt boyutu için [F(3,157=0,278, p= 0,841] ve kabullenici sessizlik alt boyutu için [F(3,157=0,680, p= 0,565] değerleri bulunmuştur. Bu durumda; “H₂: İşgörenlerin örgütsel sessizliklerine ilişkin tutumları ile sosyo-demografik özellikleri arasında pozitif bir ilişki mevcuttur.” hipotezi sadece sosyo-demografik özelliklerden yaş, çocuk sayısı, değiştirilen iş yeri sayısı ve çalışılan sektör değişkenlerinin belirtilen alt boyutları için desteklenmektedir. Ancak diğer sosyo-demografik özellikler açısından reddedilmiştir.

4.3. Sosyo-Demografik Özellikler ile Presenteizm İlişkisi

Cinsiyet ile Presenteizm İlişkisine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları: Katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre presenteizmin [$t(159)=.081$, $p=.704$] kadınlar ($\mu=3.27$, $SS=.706$) ile erkeklerin ($\mu=3.26$, $SS=.722$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle anlamlılık değeri olan bu değer 0.05'den büyük olduğundan işgörenlerin cinsiyet durumuna bağlı olarak yaşanan presenteizm durumları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Medeni Durum ile Presenteizm İlişkisine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları: Katılımcıların medeni durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre presenteizmin [$t(159)=.774$, $p=.555$] evliler ($\mu=3.24$, $SS=.723$) ile bekârların ($\mu=3.35$, $SS=.723$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle anlamlılık değeri olan bu değer 0.05'den büyük olduğundan işgörenlerin medeni durumuna bağlı olarak yaşanan presenteizm durumları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Çocuk Sahibi Olma Durumu ile Presenteizm İlişkisine Yönelik Bağımsız Örneklem t Testi Sonuçları: Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre presenteizmin [$t(159)=-.381$, $p=.305$] çocuğu olanlar ($\mu=3.25$, $SS=.745$) ile olmayanların ($\mu=3.30$, $SS=.650$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle anlamlılık değeri olan bu değer 0.05'den büyük olduğundan işgörenlerin çocuk sahibi olma durumuna bağlı olarak yaşanan presenteizm durumları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Çocuk Sayısı ile Presenteizm İlişkisine Yönelik Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları: Katılımcıların çocuk sayısına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre presenteizmin [$t(113)=-.43$, $p=.74$] 1-2 çocuğu olanlar ($\mu=3.23$, $SS=.677$) ile 3+ çocuğu olanların ($\mu=3.30$, $SS=.885$) ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer bir ifadeyle anlamlılık değeri olan bu değer 0.05'den büyük olduğundan işgörenlerin çocuk sahibi olma durumuna bağlı olarak yaşanan presenteizm durumları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Yaş, Eğitim, Çalışılan Sektör, İş Yeri Pozisyonu, Çalışılan Süre ve Değiştirilen İş Yeri Sayısı ile Presenteizm İlişkisine Yönelik ANOVA Analizi Sonuçları: Katılımcıların presenteizme ilişkin tutumları ile sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yaş değişkeni için [$F(2,158)=2.813$, $p=.063$], eğitim düzeyi değişkeni için [$F(2,158)=0.193$, $p=.825$], çalışılan sektör değişkeni için [$F(2,158)=2.993$, $p=.053$], işgörenlerin kurumdaki pozisyonu değişkeni için [$F(2,158)=0.814$, $p=.445$], maaş düzeyleri değişkeni için [$F(3,157)=0.428$, $p=.733$], mevcut kurumdaki çalışma süresi değişkeni için [$F(2,158)=1.166$, $p=.314$], değiştirilen iş yeri sayısı değişkeni için [$F(3,157)=0.224$, $p=.880$] bulunan değerler, presenteizme ilişkin tutumlar ile sosyo-demografik özellikler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (anlamlılık değeri $p>0,05$).

Bu durumda; "H₃: İşgörenlerin presenteizme ilişkin tutumları ile sosyo-demografik özellikleri arasında pozitif bir ilişki mevcuttur." hipotezi sosyo-demografik özellikler açısından reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireylerin günlük ve mesleki hayatlarının bir parçası haline gelen ve pek çok faktörden etkilenen presenteizm ve bunun sonucunda oluşan sessizlik olgusunun, bireylerin sosyal ve örgütsel yaşamını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Presenteizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada, Presenteizm ile örgütsel sessizliğin: "Kabullenici Sessizlik" ve "Korumacı Sessizlik" alt boyutları arasında orta büyüklükte negatif yönlü doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak presenteizm ile örgütsel sessizliğin "korumacı sessizlik" alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Örgütsel sessizlik ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan analiz sonucunda ilk olarak, örgütsel sessizlik ile cinsiyet arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda, işgörenlerin örgütsel sessizliğin kabullenici, korumacı ve korumacı sessizlik alt boyutları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yazında, örgütsel sessizlik davranışı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, işgörenlerin cinsiyetleri ile sessizlik davranışlarıyla ilgili farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yanık'ın (2012), örgütsel sessizlik ile güven arasındaki ilişkiyi, Erenler'in (2010) ise işgörenlerde sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisini incelediği çalışmalarda da, işgörenlerin

örgütsel sessizlikleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca bazı çalışmalarda ise, kadınların erkeklere göre daha fazla sessizlik yaşadıkları ifade edilmiştir (Morrison ve Milliken, 2000; Taşkıran, 2010: 110; Erol, 2012: 55). Kahveci'nin (2010), ilköğretim okullarında örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yaptığı araştırma sonucunda ise; örgütlerde kadınların erkeklere göre daha fazla sessiz kalma davranışında buldukları sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak Alioğulları (2012), örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada; kadın işgörenlerin örgütlerde, erkek işgörene göre daha fazla sessiz kaldıkları sonucunu bulmuştur.

Araştırmaya katılan işgörenlerin medeni durumlarına göre sessizlik puanları değerlendirildiğinde; araştırmaya katılan işgörenlerin örgütsel sessizliğin kabullenici, korumacı ve korunmacı sessizlik alt boyutları ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kolay (2012) endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş, örgütsel sessizlik ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Elde edilen sonuç, bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Buna karşın Oruç (2013) ise, örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada etik konular ile sorumluluklar hakkında evli olan işgörenlerin bekar olan işgörene göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin yaşlarına göre örgütsel sessizlikleri değerlendirildiğinde; katılımcıların yaş değişkeninin korumacı sessizlik alt boyutu ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Near ve Miceli (1996)'nin yaptığı çalışmada; yaşları ilerleyen işgörenlerin önlem alınabileceği düşüncesiyle, örgütsel hata ve sorunları üst yönetimle paylaşma eğiliminde oldukları sonucuna ulaşmıştır.

Eğitim düzeyi ile işgörenlerin sessizlik düzeyleri incelendiğinde; işgörenlerin sessizlikleri ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Özdemir, Uğur (2013)'ün işgörenlerin örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını demografik nitelikler açısından değerlendirdiği çalışmada da, örgütsel sessizliğin eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alioğulları (2012), örgütsel sessizlik ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, eğitim seviyesinin yükselmesinin işgörenlerin sessizliğini azalttığı sonucuna ulaşmıştır. Çakıcı (2010)'nın çalışması da, örgütsel sessizlik davranışının eğitim seviyesine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmış, eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin sessizliğe karşı daha duyarlı davrandıkları sonucuna ulaşmıştır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları sektörlere göre örgütsel sessizlikleri değerlendirildiğinde, çalışılan sektör değişkeninin korumacı sessizlik ve korunmacı sessizlik alt boyutu ile örgütsel sessizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özdemir, Uğur (2013) işgörenlerin örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını demografik nitelikler açısından değerlendirdiği çalışmada örgütsel sessizlik ile çalışılan sektör arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur.

İşgörenlerin kurumdaki pozisyonlarına göre sessizlik durumları değerlendirildiğinde; sessizlik ile kurumdaki pozisyonları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum Alparslan (2010)'ın örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşimi çalıştığı araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Alan yazında yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, Bayram'ın (2010) üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik düzeylerini araştırdığı çalışmada; yönetsel nedenlerle sessiz kalma davranışının profesör unvanlı öğretim elemanlarında oldukça düşük olduğunu, buna karşın özellikle yardımcı docent, araştırma görevlisi pozisyonlarında görev yapan öğretim elemanlarının sessizliğinde yönetsel nedenlerin daha etkili olduğunu ve bu kadrolarda görev yapan öğretim elemanlarının daha fazla sessizlik yaşadıkları sonucunu ortaya koymuştur. Özdemir, Uğur (2013)'da, işgörenlerin örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını demografik nitelikler açısından değerlendirdiği çalışmada aynı şekilde örgütsel sessizlik ile çalışılan pozisyon arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

İşgörenlerin gelir düzeylerine göre örgütsel sessizlikleri değerlendirildiğinde, sessizlik ile gelir düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak Alparslan (2010)'ın örgütsel sessizlik iklimi ve işgören sessizlik davranışları arasındaki etkileşimi çalıştığı araştırma sonucunda, işgörenlerin sessizlik davranışlarının gelirlerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

İşgörenlerin mevcut kurumdaki çalışma sürelerine göre sessizlik durumları değerlendirildiğinde; işgörenlerin sessizlikleri ile mevcut kurumda çalışma süreleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Erenler'in (2010), işgörenlerde sessizlik davranışının bazı kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkisini incelediği çalışmada, işgörenlerin örgütsel sessizlik davranışının mevcut kurumdaki çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Özdemir, Uğur (2013)'un işgörenlerin örgütsel ses ve sessizlik algılamalarını demografik nitelikler açısından değerlendirdiği çalışmada da, işgörenlerin çalışma süresine göre ses ve sessizlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşın; Near ve Miceli (1996)'nin yaptıkları araştırmada, kıdemi fazla olan işgörenlerin örgütsel sessizlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşgörenlerin şu ana kadar değiştirdikleri iş yeri sayısı ve çocuk durumlarına göre örgütsel sessizlikleri değerlendirildiğinde; çocuk sayısına bağlı olarak örgütsel sessizliğin sadece kabullenici sessizlik alt boyutu bazında anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak korumacı, korunmacı sessizlik alt boyutlarında bir farklılık görülmemiştir. Bunun yanı sıra, değiştirilen iş yeri sayısı değişkeninin, örgütsel sessizliğin korumacı sessizlik alt boyutu ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yazında, bu demografik özellikleri esas alan örgütsel sessizlik üzerine farklı araştırmalara ulaşılamamıştır.

Araştırmaya katılan işgörenlerin sosyo-demografik özellikleri ile presentizm eğilimleri arasındaki ilişki incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu duruma karşın; presentizm yazınına göre bazı çalışmalarda işgörenin sosyo-demografik özellikleri presentizm davranışının oluşmasına neden olmaktadır (Hansen ve Andersen; 2008: 963, Özmen; 2011: 6-7, Harman, Çoban; 2012).

İşte varol(ma)ma anlamına gelen ve örgütlerde olumsuz sonuçları gittikçe daha da fazla ortaya çıkan presentizm olgusu, iş dünyası için yeni bir kavram olduğundan ülkemizde bu kavram ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı henüz fazla değildir. Uluslararası yazında ise bu kavram, 2000'li yıllardan sonra çalışmaya başlanmıştır. Ayrıca örgütsel sessizlik kavramı da yakın dönemde yapılan araştırmalar sonucunda, yazında yer alan konulardan biridir. Presentizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelendiği başka bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu yüzden araştırmadan elde edilen sonuçların, presentizm ve örgütsel sessizlik yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu anlamda, örgütsel sessizlik ve presentizm kavramlarının yazında yeterince çalışılmamış olması, çalışmanın önemli kısıtlarındandır. İlgili yazında presentizm ve örgütsel sessizlik ile ilgili az sayıda yayın olması, araştırma bulgularının, farklı ya da benzer araştırma sonuçları ile karşılaştırılmasına sınırlama getirmiştir. Ayrıca bu durum; teorik temellerin ve araştırma hipotezlerinin oluşturulması sürecinde, çeşitli zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. Sonuç olarak bu çalışma, günümüz örgütlerinde yaşanan presentizm olgusunun örgütsel sessizlik sorunu ile arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik olarak yapılmıştır. Henüz yeni bir çalışma alanı olmasına karşın, araştırmadan elde edilen sonuçların yapılacak diğer çalışmalara katkı yapması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara yönelik olarak örgütsel sessizlik ve presentizm 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 yazına katkı sağlayabilir. Araştırma farklı sektörlerde ve belirli işgören grupları üzerinde yapılabilir ve ilişki araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Afşar, L. (2013). "Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Güven İlişkisi: Konuya İlişkin Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ağca, Ali, Z. (2011). "İK'da Önemli Bir Eğilim: Presenteeism", http://zeynelagca.blogspot.com.tr/2013_01_01_archive.html, E.T: 01.07.2014.
- Alioğulları, Z. D. (2012). "Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Alparşlan, A. M. (2010). "Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- American Diabetes Association (2003), "Economic Costs of Diabetes in the U.S. in 2002", *Diabetes Care*, 26, 917-932.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000). "Sick but yet at Work. an Empirical Study of Sickness Presenteeism", *Journal Epidemiology Community Health*, 54 (7), 502-509.
- Aydemir, G., (2011). "İK'da Önemli Bir Eğilim: Presenteeism", <http://ikariyer.blogspot.com.tr/2011/02/ikda-onemli-bir-egilim-presenteeism.html>, E.T: 18.05.2014.
- Batmunkh, M. (2011). "Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bayram, Y. T. (2010). "Üniversitelerde Örgütsel Sessizlik", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., Aksu, N. (2014). "Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama", *Electronic Journal of Vocational Colleges - Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı*, 134-152
- Biron, C., Brun, J., Ivers, H., Cooper, C. (2006). "At Work But Ill: Psychosocial Work Environment and Well-Being Determinants of Presenteeism Propensity", *Journal of Public Mental Health*, 5 (4), 26-37.
- Biymed Haber, (2005). "Hastayız Yine Ofisteyiz", http://www.biymed.com/haberci/haber_oku.asp?haber=86, E.T: 10.07.2014.
- Bowen, F. ve Blackmon, K. (2003). "Spirals of Silence: The Dynamic Effects of Diversity on Organizational Voice", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1393-1417.
- Burton, W. N., Conti, D. J., Chen, C., Schultz, A. B., Dee, W. E. (1999). "The Role of Health Risk Factors and Disease On Worker Productivity", *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 41 (10), 863-877.
- Cooper, Carry L. (1998). "The Changing Nature of Work", *Community Work and Family*, 1 (3), 313-317.
- Çakıcı, A. (2008). "Örgütlerde Sessiz Kalınan Konular, Sessizliğin Nedenleri ve Algılanan Sonuçları Üzerine Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 117- 134.
- Çakıcı, A. (2010). "Örgütlerde İşgören Sessizliği, Neden Sessiz Kalmayı Tercih Ediyoruz?", Detay Yayıncılık, Ankara.
- Çoban, Ö., Harman, S., (2012). "Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması", *Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23, 157-178.
- D'abate, Caroline P. ve Erik R. Eddy (2007). "Engaging in Personal Business on-the-job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, 18 (3), 361-383.

- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. ve Hox, J. (2008). "Present but Sick: a Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout", *Career Development International*, 14 (1), 50-68.
- Dewa, C. S., Daid D., Ettner, S.L. (2007). "An International Perspective on Worker Mental Health Problems: Who Bears the Burden and How are Costs Addressed?", *The Canadian Journal of Psychiatry*, 52 (6).
- Dilbaz, N., Seber, G. (1993). "Umutsuzluk Kavramı: Depresyon ve İntiharda Önemi", *Kriz Dergisi*, 1(3): 134-138.
- Durak, İ. (2013). "Yöneticilerle Açıkça Konuşabilme Düzeyinin Genel Konuşma Nedenlerine Etkisi: Üniversitelerde Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41, 111-136.
- Dyne, L. V., Ang, Soon and Isabel C. Botero. (2003). "Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Constructs", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Erenler, E. (2010). "Çalışanlarda Sessizlik Davranışının Bazı Kişisel ve Örgütsel Özelliklerle İlişkisi: Turizm Sektöründe Bir Alan Araştırması", *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Erol, G. (2012). "Liderlik Tarzları ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir*.
- Firms, I., Travaglione, A., O'Neill, G. (2006). "Absenteeism in Times of Rapid Organizational Change", *Strategic Change*, 15 (3), 113-128.
- Goetzel, Ron Z., Stacey R. Long, Ronald J. Ozminowski, Kevin Hawkins, Shaohung Wang ve Wendy Lynch (2004). "Health, Absence, Disability and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting US Employees", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46 (4), 398-412.
- Hansen, C. D., Andersen, J. H. (2008). "Going ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-related Factors are Associated with Sickness Presenteeism", *Social Science and Medicine*, 67 (6), 956-964.
- Hemp, P. (2004). "Presenteeism: At work-But out of It", *Harvard Business Review*, 82 (10), 49-58.
- Huberman, E., (2012). "Presenteeism Sorunu", <http://www.benefitscanada.com/benefits/health-wellness/addressing-the-presenteeism-issue-33190>, E.T.:30.07.2014.
- Johns, G. (2010). "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda". *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Kahveci, G. (2010). "İlköğretim Okullarında Örgütsel Sessizlik ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler", *Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ*.
- Kapız, Özen S., (2002). "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (3), İzmir.
- Karacaoğlu, K. Ve Cingöz, A. (2008). *Örgütsel Sessizlik*, Mahmut Özdevecioğlu ve Himmet Karadal (Ed.), *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, İlke Yayınevi, Ankara.
- Karadal, H. (2011). *Örgütsel Sessizlik Davranışı: Etkenleri ve Etkileri*, Özcan Yeniçeri, ve Yavuz Demirel (Ed.), *Yönetimde Birey Ve Örgüt Odaklı Davranışlar*, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Kılınç, E. (2012). "Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Örgütsel Sessizlik, Çalışan Performansı Ve aralarındaki İlişkinin İncelenmesi", *Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas*.
- Kolay, A. (2012). "Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", *Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

- Koopman, Cherly, Kenneth R. Pelletier, James F. Murray, Claire E. Sharda, Marc L. Berger, Robin S. Turpin, Paul Hackleman, Pamela Gibson, Danielle M. Holmes ve Talor Bendel (2002). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt 44, Sayı 1, 1- 12.
- Liu, D., J. Wu, J. Ma. (2009). "Organizational Silence: A Survey on Employees Working in a Telecommunication Company", *Computers & Industrial Engineering*, CIE International Conference, 1647-1651.
- Mandıracıoğlu, A., (2013). "Presenteizm Olgusu" Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı, 3(2), 9-17.
- Meerding, W.J., 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.
- Milliken F.J., Morrison E.W., Hewlin P.F. (2003), "An Exploratory Study of Employee Silence: Issues That Employees Don't Communicate Upward", *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.
- Morrison E.W ve Milliken F.J. (2000). "Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World", *The Academy of Management Review*, 25 (4), 706-725.
- Near, J. P. ve Miceli, M. P. (1996), "Whistle – Blowing: Myth and Reality", *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Oruç, M. (2013). "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki: Bir Firmada Araştırma" Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, L., Uğur Sarıoğlu S., (2013). "Çalışanların Örgütsel Ses ve Sessizlik Algılamalarının Demografik Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektörde Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (1), 257-281.
- Özmen, G. (2011). "Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Pekel, Hüseyin N., (2001). "İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi: Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Pinder C.C.ve Harlos K.P. (2001). "Employee Silence: Quiescence and Acquiescence As Responses to Perceived Injustice", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 20: 331-369.
- Premeaux, S. F. (2001). "Breaking The Silence: Toward An Understanding Of Speaking Up In The Workplace", *Loisiana State University*, PhD Thesis, ABD.
- Premeaux, S. F. ve Bedeian, A. G. (2003). "Breaking the Silence: The Moderating Effects of Self-Monitoring in Predicting Speaking Up in the Workplace", *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1537-1562.
- Rosemary, M. (2003), "Organizational Discourses: Sounds of Silence", 3rd International Critical Management Studies Conference, Lancaster University, 1-7.
- Sağlam Arı G., Çına Bal E., (2008). "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *Celal Bayar Üniversitesi, İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131:148, Manisa.
- Schultz, Alyssa B., Dee W. Edington (2007), "Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17 (3), 547-579.
- Slade M. R., (2008). *The Adaptive Nature of Organizational Silence: A Cybernetic Exploration of the Hidden Factory*, George Washington Üniversitesi, PhD Thesis.
- Şimşek Ş., Akgemci T., Çelik A., (2008). "Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış", Gazi Kitabevi, 6. Baskı, Ankara.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). "Using Multivariate Statistics". 5th Edition. Boston: Pearson Education.

- Taşkıran, E. (2010). "Liderlik Tarzının Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Adaletin Rolü Ve Bir Araştırma", Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tülübaş, T., Celep, C. (2014). "Öğretim Elemanlarının Sessiz Kalma Nedenleri", Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education), 29(1), 280-297.
- Uygun, M., Güner, E., Mete, S. (2013). Hizmet İşletmelerinde İç Müşteri Yaklaşımının Çalışanların Müşteri Yönlü Davranış Geliştirmesindeki Rolü, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5: 1, 129-149.
- Uygun, M., Güner, E., Kılıç, S. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kent Tatmini ve Bağlılık Duygularının Gelişiminde Kent Deneyimlerinin Rolü, Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.8 (4), 129-152.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I.C. (2003), Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct, Journal of Management Studies, 40, 1359-1392.
- Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N. ve Richling, D. (2003). "Chronic Medical Conditions and Work Performance in the Health and Work Performance Questionnaire Calibration Surveys", Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45(12), 1303-1311.
- Yanık, C. (2012). "Örgütsel Sessizlik ile Güven Arasındaki İlişki ve Eğitim Örgütlerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, M. H. (2007). Yurtdışına Yatırım Yapan Türk İşletmelerinde Örgüt Yapısı ve Karşılaşılan Sorunlar: İmalat Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme A.B.D.
- Yumuşak, S., (2008). "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13 (3), 241-251.
- Zengerle, J. (2004). "The Fourth Annual Year in Ideas." New York Times Magazine, 12, 49-103.