

Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü¹ (The Mediating Role of Work Engagement on the Effect of Core Self-Evaluation on Presenteeism)

Ali ACARAY ^a

^a Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Fındıklı Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Rize, Türkiye. aliacaray@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Öz kendilik Değerlendirmesi Çalışmaya Tutkunluk Presenteeism Gönderme Tarihi 18 Mart 2019 Revizyon Tarihi 30 Nisan 2019 Kabul Tarihi 25 Mayıs 2019 Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Amaç – Bu çalışmanın amacı, öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolünü incelemektir. Yöntem –Araştırmanın örneklemini banka, iletişim, otel ve restoran gibi hizmet sektörü kurumlarından ankete katılan 293 satış çalışanı oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemiyle toplanan verilere korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmıştır. Bulgular –Araştırmanın bulguları; öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism ve çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif; çalışmaya tutkunluğun presenteeism üzerinde pozitif ve çalışmaya tutkunluğun ise öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde aracılık rolüne sahip olduğunu ortaya koymuştur. Tartışma – Öz kendilik değerlendirmesi ve çalışmaya tutkunluk presenteeism davranışının ortaya çıkmasında etkili iki önemli belirleyici olarak ortaya çıkmış ve bu sonucun insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin sonuçları vurgulanmıştır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Core self-evaluation Work engagement Presenteeism Received 18 March 2019 Revised 30 April 2019 Accepted 25 May 2019 Article Classification: Research Article	Purpose –The purpose of this paper is to investigate the mediating role of work engagement on the effect of core self-evaluation on presenteeism. Design/methodology/approach –The sample of the study consists of 293 sales employees of service sector institutions such as various banks, communication, hotels and restaurants. The data collected by convenience sampling method was applied to correlation and regression analyzes. Findings – The findings of the study showed that core self-evaluation had a positive effect on work engagement and presenteeism; work engagement had a positive effect on presenteeism, and work engagement had a mediating role on the effect of core self-evaluation on presenteeism. Discussion –Core self-evaluation and work engagement emerged as determinants of the emergence of presenteeism behavior. The results of this finding are emphasized for human resource management practices.

1. Giriş

Günümüz örgütlerinin şirket birleşme, satın alma, küçülmeye gitme, dış kaynak kullanma, esnek örgütlenme gibi türlü düzenlemelere yönelmelerinin yanı sıra yaşanan finansal krizler ve ekonomik durgunluklar da çalışma ortamlarında önemli değişikliklere neden olmuştur (Cooper ve Lu, 2016; Chirumbolo ve Hellgren, 2003). Yeni çalışma ortamları da çalışanların yeni sorunlarla karşılaşmasına yol açmıştır (Mandıracioğlu, 2013). Bu sorunlardan biri presenteeism olup, örgütlerde yaygın bir olgu haline gelmiştir (Lu vd., 2014; Hansen ve Andersen, 2008; Dew vd., 2005). Presenteeism, çalışanların hasta olmalarına rağmen işlerine gitmeyi sürdürmeleridir (Ferreira ve Martinez, 2012). Başka bir ifade ile presenteeism, çalışanların örgütlerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen fonksiyonel olarak olmamaları halidir (Cooper, 1996). Araştırmacılar, çalışanların hasta iken çalışmaya devam ettiklerinde kendilerini daha

¹ Bu çalışma, 28-30 Kasım 2018 tarihleri arasında Kuşadası' da gerçekleştirilen "IV. International Conference on Applied Economics and Finance & Extended with Social Sciences (ICOAEF'18)" kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

Önerilen Atıf / Suggested Citation:

Acaray, A. (2019). Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11 (2), 890-904.

depresif ve yorgun hissettikleri ve böylece düşük performans ve üretkenlik gösterdiklerini ortaya koyarak presenteeism'in hem çalışanlar hem de örgütler açısından maliyetli bir durum olabildiğini ifade etmişlerdir (Cooper ve Lu, 2016).

Yazında incelenen güncel kavramlardan (Torp vd., 2016) biri olarak presenteeism'in ortaya çıkışında sadece baş, sırt, boyun, omuz ağrısı, soğuk algınlığı gibi sağlık problemleri (Caverley vd., 2007) etkili olmamaktadır. Beş faktör kişilik özellikleri, sorumluluk, işe adanmışlık gibi bireysel özellikler (Johns, 2010; Yıldız vd., 2015a; Yıldız, 2016; Ulu vd., 2016), fazla mesai, iş yükü, iş stresi, kültürel engeller, mobbing, iş güvencesizliği, kariyer fırsatlarından mahrum olma gibi örgütsel faktörler de (Uygur ve Cankül, 2017; Yıldız vd., 2015b; Mandiracıoğlu, 2013; Caverley vd., 2007) presenteeism davranışına yol açabilmektedir. Ayrıca çalışanların ekonomik belirsizlik, örgütsel küçülme gibi dönemlerde işten ayrılma konusundaki isteksizlikleri de presenteeism'in görülebilmesini artırabilmektedir (Baker-McClearn vd., 2010). Dolayısıyla Baker-McClearn ve arkadaşları (2010) presenteeism'in tek boyutlu bir yapı olmadığını, bireysel ve örgütsel faktörlerin devamlı olarak şekillendirdiği karmaşık bir sorun olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bakımdan hem kişisel hem de örgütsel faktörlerin presenteeism'in varlığında ve yaygınlığında etkili olabildiği söylenebilir. Çünkü bireyler farklı alternatiflerde en iyi kararı verebilmek için kendi kişisel kaynakları yanında mevcut koşulları da değerlendirmekte, yorumlamakta ve anlamlandırmaktadır (Lu vd., 2013). Dolayısıyla örgütlerdeki çalışanlar, kendilerini iyi hissetmeseler bile farklı sebeplere bağlı olarak çalışmayı tercih edebilirler. Bu kapsamda presenteeism'in ortaya çıkışındaki faktörler araştırılmalıdır.

Presenteeism ya da "hasta iken işe katılmak" (Johns, 2010), hem olumsuz hem de olumlu olarak değerlendirilebilecek bir eylemdir. Olumsuz bir eylem olarak, çalışanın presenteeism davranışı ile tam performanslı çalışması ve performans kriterlerini karşılaması mümkün olmayacağı için takım performansı da zarar görebilecektir. Olumlu bir eylem olarak ise, çalışanın işine kendi sağlığından daha öncelik vermesi, yüksek bir sorumluluğa ve çalışma tutkunluğuna (Ma vd., 2017) ve örgütsel bağlılığa sahip olduğunu gösterir (Demerouti vd., 2009). Çiftçi ve arkadaşlarının (2018) çalışmalarında örgütsel özdeşleşme presenteeismi artırmıştır. Başka bir çalışmada ise presenteeism'in arkadaşlara bağlılık, profesyonel imaj ve kuruma bağlılık ile ilgili olduğu ifade edilmiştir (Dew vd., 2005). Dolayısıyla presenteeism'in ortaya çıkışındaki motivasyonel belirleyicilerin incelenmesi, davranışın anlaşılmasına katkılar sağlayacaktır. Yapılan yazın taramasında duygusal denge ile presenteeism (Ulu vd., 2016) ve sorumluluk ile presenteeism (Ulu vd., 2016; Yıldız vd., 2015a) pozitif ilişkili olduğu, performans temelli özsaygının presenteeism'in önemli bir belirleyicisi olduğu (Löve vd., 2010) ve işe adanmışlığın (Yıldız, 2016) presenteeismi ortaya çıkardığına yönelik çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmanın önemli değişkenlerinden öz kendilik değerlendirmesinin çalışmaya tutkunluk üzerine etkisine yönelik çalışmalarda öz saygı, iyimserlik ve öz yeterlilik gibi kişisel kaynakların tutkunluk ile pozitif ilişki içerisinde olduğu ortaya konulmuştur (Xanthopoulou vd., 2009; Salmela-Aro ve Nurmi, 2007). Ancak yazında bireylerin özsaygı, öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı öğelerinin birleşiminden oluşan öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism davranışına etkisi ve bu ilişkide çalışmaya tutkunluğun aracılık rolüne dair doğrudan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Çalışanların öz kendilik değerlendirmesindeki bileşenlerden öz yeterlilik, içsel kontrol odaklılık, özsaygınlık ve duygusal denge açısından yüksek seviyeye sahip olması, onların hasta olmalarına rağmen işe gitmelerini devam ettirebilir. Çünkü söz konusu özellikler çalışanların mücadelelerinde içsel motivasyonlarını güçlendiren pozitif kaynaklar olarak değerlendirilebilir ve ayrıca işlerinden kaynaklanan stresle mücadelelerinde sakin ve kendine güvenen özellikleri önemli bir pozitif güç olabilir. Çalışmaya tutkun olanların da presenteeism davranışı göstermeleri beklenmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı, öz kendilik değerlendirmesinin presenteeisme etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolünü incelemektir. Çalışmanın ampirik kısmı banka, iletişim, otel ve restoran gibi hizmet sektörü kurumlarında ankete cevap veren çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin analizi ile ulaşılabilecek sonuçların presenteeism davranışının gerisinde yatan motivasyonel faktörlere dair yazındaki bilgi birikimine katkılar sunması beklenmektedir. Çalışanların yüksek bir öz kendilik değerlendirmesi ve tutkunluğa sahip olduklarında hasta oldukları zaman bile işlerine devam etmelerinin altında yatan mekanizmanın incelenmesinin, rasyonalitesinin ortaya konulmasının hem teorik hem de pratik sonuçlarının olabileceği düşünülmektedir.

2. Kavramsal Çerçeve ve Hipotez Geliştirme

2.1. Öz Kendilik Değerlendirmesi

Mevcut çalışma koşulları bireysel özyönetimi ve proaktif davranışları ön plana çıkarmakta ve bu durum, çalışanların kendilerini yetenekli ve yetkin hissetme, kendilerini geliştirme ve kendi çalışma ortamlarını kontrol etme ihtiyacını artırmaktadır (Tims ve Akkermans, 2017). Bir kişilik yapısı olarak öz kendilik değerlendirme bu ihtiyacın karşılanmasında önemli olabilir. Öncelikle kavram olarak kendilik, bireyin kazandığı tecrübesi ve çevresini değerlendirilmesiyle ortaya çıkan kendisine yönelik perspektifini anlatır (Şeşen, 2010). Öz kendilik değerlendirme ise Judge ve arkadaşları (1997) tarafından yazına kazandırılan bir kavram olarak, bireyin kendi değeri, yeteneği ve kapasitesine dair ortaya koyduğu değerlendirmesidir. Judge ve arkadaşları (1998) ise öz kendilik değerlendirme kavramını “bireylerin kendileri ve etrafındaki işleyişleriyle ilgili olarak sahip oldukları temel öncüller” şeklinde tarif etmiştir. Son zamanlarda kişiliğin bir özelliği olarak da öz kendilik değerlendirme, çalışanların tutum ve davranışlarının ilişkili olduğu konularla alakalı araştırmalarda göze çarpmaktadır (Bipp, 2010). Öz kendilik değerlendirme benlik saygısını, genelleştirilmiş öz yeterliliği, kontrol odaklılığı ve duygusal dengeyi bütünleştiren üst seviye bir yapı olarak ele alınmaktadır. Kavram, bireyin kendisinin değerliliği, yeterliliği ve yetenekliliğine dair yaptığı değerlendirmelerin üzerine konumlandırılmıştır (Judge vd., 2005).

Öz yeterlilik, bireyin kendisinden beklenen performansı yerine getirme konusundaki kişisel yeteneği ve kabiliyetine ilişkin inancı, öznel değerlendirmesidir (Brunborg, 2008; Judge ve Bono, 2001). Özsaygı, bireyin kendisinin yeterlilik, değerlilik ve önemlilik açısından hangi düzeyde olduğuna dair algılama seviyesidir (Gürbüz vd., 2010; Judge ve Bono, 2001). Duygusal denge, bireyin kendisinin güvenli, eleştiriye toleranslı, yapısal olarak sakin olmasını ve stresli durumlarla savaşabilmesini tanımlar (Bruck ve Allen, 2003; Costa ve McCrae, 1995). Son bileşen olan kontrol odaklılık ise bireyin yaşamında elde ettiklerini kendi yaptığına ya da kendisi haricindeki güçlerin yaptığına dair kendisiyle ilgili oluşturduğu inancıdır (Spector, 1988).

2.2. Presenteeism

Çalışanların verimliliği ve işyeri güvenliği için artan bir tehdit olarak görülen (Baker-McClearn vd., 2010) presenteeism, araştırmacılar için nispeten yeni bir kavramdır (Lu vd., 2013). Presenteeism, çalışanın hastalığına ya da sağlıkla ilgili diğer rahatsızlıklarına bağlı olarak tam performansta iş yapamamasına rağmen işine gitmeyi sürdürmesidir (Martinez ve Ferreira, 2012). Presenteeism başka bir tanımlaması ise, çalışanların hastalıklarına rağmen işe gitmeleridir (Aronsson vd., 2000; Johns, 2010). Presenteeism, büyük zorluklar ve işgücü eksikliklerine sahip olan örgütlerin lehine bir rekabet üstünlüğü şeklinde değerlendirilse de, yapılan araştırmalar, çalışanların sağlıklı olmamalarına rağmen işe gitmelerinin ortaya çıkarabileceği verimliliğin, performansın ve hizmet kalitesinin devamsızlığın ortaya çıkarabileceğinden daha fazla bir maliyete neden olabileceğini ortaya koymuştur (Burton vd., 2006; Robertson ve Cooper, 2011). Yazında yapılan tanımlamalarda presenteeism içeriği, ya eylemin kendisi olan “hasta iken işe gitmek” davranışı ya da sonuçları olan “verimlilik, performans, kalite kayıpları” ile sınırlandırılmaktadır (Lu vd., 2013). Aslında çalışanların verimlilik kayıpları ile sonuçlanan hasta iken işe gitmelerinin temelinde herkes için belirleyici olabilecek farklı alternatifler seti etkili olabilir. Presenteeism davranışının motivasyonu, çalışanların sağlık durumları, bireysel ve örgütsel faktörlerine göre farklılaşabilecektir.

Baker-McClearn ve arkadaşları (2010) geliştirdikleri modelde, presenteeismi tetikleyen faktörleri kişisel motivasyonlar ve işyerindeki baskılar olarak adlandırmışlardır. Kişisel motivasyonlar, çalışanların “başka bir kimsenin işini yapamayacağını bilmesi” ve “kendi profesyonel imajına sadakati” gibi inançlarını; işyerindeki baskılar ise, yönetimin devamsızlık konusundaki tutumu ve işyeri kültürü gibi konuları içerir. Lu ve arkadaşlarının (2013) presenteeism davranışının motivasyonuna ilişkin öne sürdükleri yaklaşım motivasyonu için kişisel, kaçınma motivasyonu için ise işyeri baskıları kaynak oluşturabilir. Bu çalışma kapsamında bireysel bir özellik olarak öz kendilik değerlendirme presenteeism ortaya çıkış kaynaklarından biri olarak incelenmiştir.

Motive edici bir özellik olarak öz yeterlilik, çalışanların kendilerine zor hedefler koyması, bunlara ulaşmak için çaba göstermesi ve içsel motivasyona sahip olmasında önemli bir bireysel kaynaktır (Ma vd., 2017). Topçu'nun (2015) yaptığı çalışmada öz saygının da motivasyonun önemli bir gücü olarak değerlendirilerek, içsel motivasyonla arasında pozitif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Lu ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları çalışmada ise yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanların yaklaşım motivasyonuna sahip olup (örn. ödül

kazanmak ve başarı hissi elde etmek gibi pozitif uyarıcılar) presenteeism eğiliminde oldukları ortaya konulmuştur. Öz yeterliliğin presenteeism ile pozitif ilişkili olduğuna Lu ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan başka çalışmada ise özsaygının presenteesmin önemli bir kestiricisi olduğu bulgulanmıştır (Löve vd., 2010)

Yüksek içsel kontrol odaklı çalışanlar, ortaya koydukları gayretlerin kendilerini arzuladıkları pozitif iş sonuçlarına götürdüklerine inanırlar. Dolayısıyla bu özellikli çalışanların fiziksel ve mental hastalıklarına rağmen, çalışmaya devam etme olasılıkları yüksektir (Ma vd., 2017).

Duygusal denge, bireylerin strese yatkınlığı ve çevresinden etkilenmesiyle ilgili bir özelliğidir. Söz konusu bu özelliklere daha az sahip olanlar, dikkatlerini işten çıkarılmak, ceza almak gibi olumsuz sonuçlarla sınırlarlar (Ma vd., 2017). Düşük düzeyli bir duygusal dengeye sahip olmak, çalışanların finansal kayıp, iş güvencesizliği gibi olumsuz sonuçlardan endişe etmelerine neden olabilir (Baker-McCleary vd., 2010). Lu ve arkadaşları (2013) da çalışmalarında düşük düzeyli duygusal dengenin, kaçınma motivasyonuna (örn. işin gecikmesi ya da devamsızlığın ortaya çıkaracağı cezalandırılmadan ya da kötü bir kişisel imajdan kaçınmak) sahip olan çalışanlar için bir öncül olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yapılan açıklamalardan hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Öz kendilik değerlendirmesi presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.3. Çalışmaya Tutkunluk

Örgütsel davranışın en çok bilinen konularından biri olarak çalışmaya tutkunluk (Saks, 2006), ilk kez Kahn'ın (1990) çalışmasında işgörenlerin görevlerini icra ederken kendilerini fiziksel, duygusal ve zihinsel yönden işlerine vermeleri biçiminde ele alınmıştır. Çalışmaya tutkunluk, çalışanın işine yönelik hissettiği "pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali" (Schaufeli vd., 2002) şeklinde de tarif edilmektedir. Çalışmaya tutkunlukta tema, çalışma eyleminin çalışanlarda ortaya çıkardığı tatmin hissindeki ruh halidir (Schaufeli vd., 2006). Tutkunlukları yüksek olanlar işlerinde keyiflenmekte, daha iyi yüksek performansa ulaşmakta ve örgütsel bağlılığı artmaktadır (Hakanen vd., 2006; Salanova vd., 2005). Schaufeli ve arkadaşları (2002) çalışmaya tutkunluğu dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın oluşturduğu bir bütünde ele almaktadır. Dinçlik, kişinin çalışma esnasındaki yüksek düzeyde enerjili hali, zihinsel esnekliği, işine çaba gösterme istekliliği ve zorluklar karşısında sebat etmesi; adanmışlık, kişinin işine güçlü bir şekilde katılması ve meydan okuma, anlam, coşku ve gurur duygularını yaşaması ve yoğunlaşma ise kişinin işine tamamen konsantre olması, kendisini işine kaptırması ve zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve böylece çalışmaya ara vermekte zorlanması halidir (Schaufeli vd., 2006).

Öz kendilik değerlendirmelerinin performans ile ilişkisi temelde motivasyon üzerindedir (Judge vd., 1998). Erez ve Judge (2001) çalışmalarında, öz kendilik değerlendirmeleri ile görev performansı arasında pozitif bir ilişki ve motivasyonun da bu iki değişken arasında aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuşlardır. Dolayısıyla, öz kendilik değerlendirmelerinin çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif etkiye sahip olabileceği ifade edilebilir. Nitekim Bakker ve Demerouti (2008) iyimserlik, öz etkinlik, esneklik, kendine güven gibi kişisel kaynakların çalışmaya tutkunluk için önemli öncüller oluşturabileceğini ifade etmiştir. Xanthopoulou ve arkadaşları (2009) çalışmalarında kişisel kaynakların tutkunluk ile pozitif ilişkili, Karatepe ve arkadaşları (2010) da öz kendilik değerlendirmesi ile dinçlik ve adanmışlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca Tims ve Akkermans (2017), Karatepe ve Demir (2014) ve Rich ve arkadaşları (2010) da çalışmalarında öz kendilik değerlendirmesi ile çalışmaya tutkunluk arasında pozitif bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Yapılan açıklamalardan hareketle aşağıdaki temel ve alt hipotezler geliştirilmiştir:

H₂: Öz kendilik değerlendirmesi çalışmaya tutkunluk üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2a}: Öz kendilik değerlendirmesi çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2b}: Öz kendilik değerlendirmesi çalışmaya tutkunluğun adanmışlık alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{2c}: Öz kendilik değerlendirmesi çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

Çalışmaya tutkunluk, çalışanın işine devam etmesinde önemli bir motivasyonel süreç ortaya koymaktadır. Bu motivasyonun desteklenmesinde çalışanların kişisel ve sosyal kaynakları yanında örgütlerin de uygun iş kaynaklarının önemli rolleri söz konusu olabilir. Kaynakların arttığı bir iş çevresi, çalışanların örgüte olan sadakatini artırarak hasta iken bile işine devam etmelerini sağlayabilecektir (Yıldız, 2016). Dew ve arkadaşları (2005) hemşireler üzerinde odak grup görüşmesi yaparak onların presenteeism deneyimlerini incelemiş ve takımlarını aile olarak nitelendirenlerin hafif rahatsızlıklarına rağmen ailelerinin (iş arkadaşlarının) destekleriyle kendilerini daha iyi hissederek işlerini yapmaya devam ettiklerini ifade etmişlerdir. Tersine olarak ise, presenteeism içerisindeki çalışanların çalışmaya tutkunluklarının azalabileceği ifade edilmektedir (Ma vd., 2017). Konuya ilişkin yapılan bir çalışmada, presenteeism çalışmaya tutkunluğu azalttığı ortaya konulmuştur (Karanika-Murray vd., 2015).

Yapılan açıklamalardan hareketle aşağıdaki temel ve alt hipotezler geliştirilmiştir:

H₃: Çalışmaya tutkunluk presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3a}: Çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutu presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3b}: Çalışmaya tutkunluğun adanmışlık alt boyutu presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

H_{3c}: Çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir.

2.4. Öz Kendilik Değerlendirmesinin Presenteeism Üzerine Etkisinde Çalışmaya Tutkunluğun Aracılık Rolü

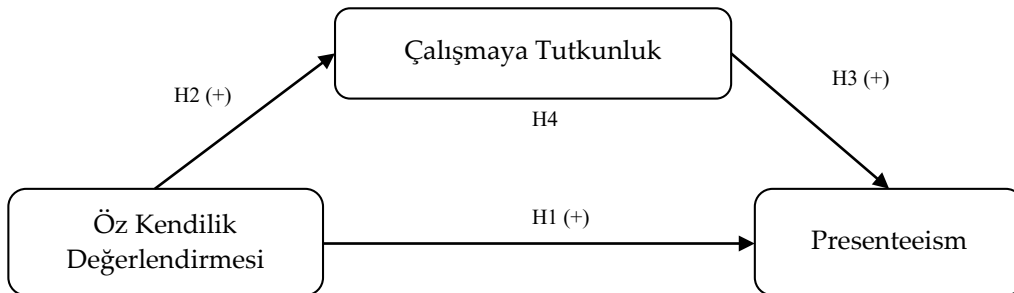
Yapılan çalışmalarda öz kendilik değerlendirmesi ile çalışmaya tutkunluk (Tims ve Akkermans, 2017; Karatepe ve Demir, 2014; Karatepe vd., 2010; Rich vd., 2010), çalışmaya tutkunluk ile presenteeism (Yıldız, 2016) arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Diğer taraftan ise öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism davranışı için önemli bir motivasyon olabileceği ifade edilmektedir (Ma vd., 2017). Dolayısıyla çalışmaya tutkunluğun öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde aracılık rolü oynayabileceği düşünülmektedir. Çalışanlar benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterlik, kontrol odağı ve duygusal denge gibi kişisel kaynaklarını tutkunluklarına katabilir ve böylece hasta iken bile işlerine devam edebilirler. Karatepe ve Demir (2014) de çalışmada çalışmaya tutkunluğun, öz kendilik değerlendirmesi ile aile-iş birliği ve öz kendilik değerlendirmesi ile iş-aile birliği arasında aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur.

Yapılan açıklamalardan hareketle aşağıdaki temel hipotez geliştirilmiştir:

H₄: Çalışmaya tutkunluk (H_{4a}: Dinçlik, H_{4b}: Adanmışlık, H_{4c}: Yoğunlaşma) öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde aracılık etkisine sahiptir.

Öz kendilik değerlendirmesi, çalışmaya tutkunluk ve presenteeism değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaya yönelik önerilen hipotezlerin yer aldığı araştırma modelinin gösterimi Şekil 1'de sunulmaktadır.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3. Yöntem

3.1. Örneklem Süreci ve Örneklemin Demografik Sonuçları

Araştırmanın verileri anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'daki çeşitli banka, iletişim, otel ve restoran gibi hizmet sektörü kurumlarında tam zamanlı olarak çalışanlardan ankete cevap verenlerden oluşmaktadır. Anket gönderilen tüm kurumlardaki toplam çalışan sayısı 1240 olarak öğrenilmiş ve anketler (geri dönüşüm 370 adet) elden gönderilmiştir. 77 adet anket, cevaplarda kısmi boşluklar söz konusu olması nedeniyle analize katılmamıştır. Nihayetinde 293 çalışan, örneklemini oluşturmuştur. Analize uygun geri dönüşüm oranı % 23,62'dir. Verilerin evrenden toplanmasında kolaylık, hızlilik ve ekonomiklik sağlaması nedeniyle (Haşiloğlu vd., 2015) kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Satış çalışanlarından oluşan örneklemin % 62'si erkek, % 66'sı lisans ve üstü mezunu, ortalama yaşı 31,84, % 56'sı evli olup; % 85'i alt düzey çalışan statüsünde ve ortalama 6,09 yıldır kurumlarında çalışmaktadır.

3.2. Araştırma Ölçeklerinin Oluşturulması

Araştırma örnekleminin demografik bilgilerine yönelik 6 adet soru hazırlanmıştır. Çalışanların öz kendilik değerlendirmeleri Judge ve arkadaşlarının (2003) geliştirdiği 12 ifadeden ve tek boyuttan oluşan ölçekle ölçülmüştür. Bu ölçekteki ifadelerden birisi "Bana verilen görevleri başarıyla tamamlarım" şeklindedir. Ölçekte altı adet olumsuz ifade ters skorlanmıştır. Şeşen (2010) çalışmasında öz kendilik değerlendirmesinin ölçek güvenilirliğini 0,82 olarak hesaplamıştır.

Çalışanların presenteeism davranışları Koopman ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği 6 ifadeden ve iki boyuttan (iş tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma) oluşan Stanford presenteeism ölçeği ile ölçülmüştür. Bu ölçekteki ifadelerden birisi "Eğer hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam" şeklindedir. Ölçekteki üç adet olumsuz ifade ters skorlanmıştır. Koopman ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında presenteeism ölçeğinin güvenilirliği 0,80 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmaya tutkunluğun ölçümünde Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği 17 madde ve üç boyuttan (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) oluşan çalışmaya tutkunluk ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekteki sorulan sorulardan birisi "Yoğun çalıştığım zamanlarda bile kendimi mutlu hissedirim" şeklindedir. Turgut (2011) yaptığı çalışmada ölçek güvenilirliklerini boyutlar düzeyinde dinçlik 0,81, adanmışlık 0,87 ve yoğunlaşma ise 0,86 olarak hesaplamıştır.

Ankette katılımcıların ölçeklerdeki ifadelerle ilişkin algılamalarının ölçülmesi, 1=Kesinlikle katılmıyorum ve 5=Kesinlikle katılıyorum şeklinde 5'li likert tipinde hazırlanan ölçeklerle yapılmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Örneklemden toplanan nicel verilerin analizinde korelasyon ve regresyon analizleri yapılarak öz kendilik değerlendirmesi, çalışmaya tutkunluk ve presenteeism değişkenleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

4. Bulgular

4.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini test etmek amacı ile keşfedici faktör analizi ve Cronbach Alfa testi yapılmıştır. Tablo 1'de ölçeklerin faktör yükleri ve analiz sonuçları görülmektedir. Öz kendilik değerlendirmesi ölçeğinin KMO değeri 0,772; çalışmaya tutkunluk ölçeğinin KMO değeri 0,917 ve presenteeism ölçeğinin KMO değeri ise 0,711 olarak bulunmuştur. KMO için eşik değer 0,50 olup (Field, 2000), tüm ölçeklerin KMO değerlerinin eşik değerinin üstünde olması nedeniyle faktör analizi yapılması uygun görülmüştür. Faktör analizinde çıkarım yöntemi olarak temel bileşen analizi, rotasyon yöntemi olarak ise Varimax kullanılmıştır. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda çalışmaya tutkunluğun adanmışlık boyutundan bir ifadenin (Benim için işim çaba gerektiren/zorlayıcı bir iştir) farklı bir faktör altında kalması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Nihayetinde yazına uygun olarak öz kendilik değerlendirmesi tek boyutlu; dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmadan oluşan çalışmaya tutkunluk üç boyutlu; iş tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutlarından oluşan presenteeism ise iki boyutlu bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin on iki ifadesi toplam varyansın % 57,99'unu, çalışmaya tutkunluğun on altı ifadesi toplam varyansın % 57,17'sini ve presenteeism'in altı ifadesi ise toplam varyansın % 75,47'sini açıklamaktadır. Ayrıca tüm faktörler güvenilirlik testine tabi tutularak, değerler ,70'in üzeri olduğu için tümü güvenilir olarak değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2008). Güvenilirlik sonuçları Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Ölçeklerinin Faktör Analiz Sonuçları

Ölçek	İfadeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach Alfa
Öz Kendilik Değerlendirmesi	Öz Kendilik Değerlendirmesi(ÖKD)		6,958	,5799	,717
	ÖKD1	,725			
	ÖKD2	,797			
	ÖKD3	,594			
	ÖKD4	,701			
	ÖKD5	,670			
	ÖKD6	,751			
	ÖKD7	,682			
	ÖKD8	,701			
	ÖKD9	,701			
	ÖKD10	,837			
	ÖKD11	,766			
	ÖKD12	,763			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü: ,772; Bartlett Sınama Testi, Yaklaşık Ki-Kare Değeri: 925,698; Serbestlik Derecesi: 66; Anlamlılık Düzeyi: ,000					
Çalışmaya Tutkunluk	Dinçlik(D)		4,143	,2886	,781
	D1	,845			
	D2	,864			
	D3	,737			
	D4	,782			
	D5	,873			
	D6	,746			
	Adanmışlık(A)		2,619	,1440	,824
	A1	,797			
	A2	,822			
	A3	,806			
	A4	,808			
	A5	*			
	Yoğunlaşma(Y)		2,498	,1391	,749
	Y1	,673			
	Y2	,634			
	Y3	,657			
	Y4	,613			
	Y5	,698			
Y6	,591				
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü: ,917; Bartlett Sınama Testi, Yaklaşık Ki-Kare Değeri: 1937,535; Serbestlik Derecesi: 120; Anlamlılık Düzeyi: ,000					
Presenteeism	İşi Tamamlama(İT)		2,452	,3825	,842
	İT1	,865			
	İT2	,916			
	İT3	,838			
	Dikkat Dağınıklığından Kaçınma(DK)		2,076	,3721	,824
	DK1	,852			
	DK2	,883			
	DK3	,843			
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü: ,711; Bartlett Sınama Testi, Yaklaşık Ki-Kare Değeri: 719,591; Serbestlik Derecesi: 15; Anlamlılık Düzeyi: ,000					

*: Farklı bir faktör altında kaldığı için analize katılmamıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analizde araştırma modelindeki değişkenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin anlamlı ve çift yönlü olduğu görülmüştür (Tablo 2). Bu sonuçlara göre öz kendilik değerlendirmesi ile presenteeism'in alt boyutları, öz kendilik değerlendirmesi ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutları ve presenteeism'in alt boyutları ile çalışmaya tutkunluğun alt boyutları arasında pozitif ilişkiler söz konusudur.

Tablo 2. Değişkenler Arası Korelasyonlara İlişkin Değerler

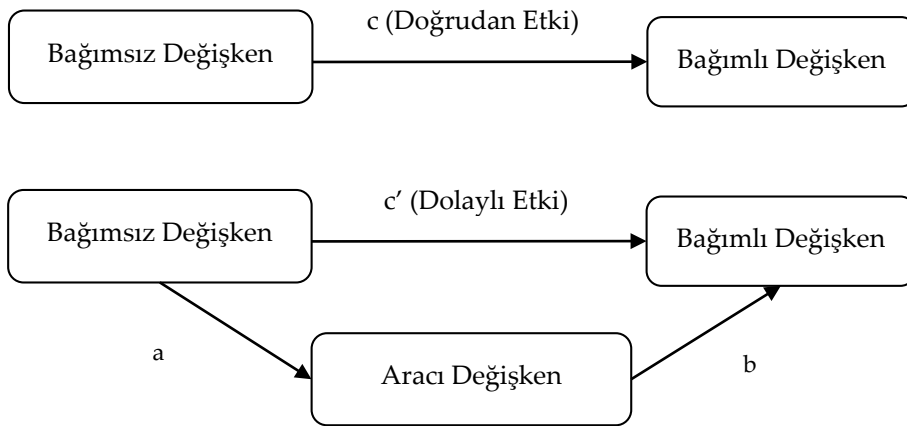
Sıra	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	Ort.	Ss.
1	Öz Kendilik Değerlendirmesi	--						3,97	,56
2	İşi Tamamlama	,19*	--					3,49	,92
3	Dikkat Dağınıklığından Kaçınma	,29**	,09	--				2,84	1,02
4	Dinçlik	,39**	,33**	,13*	--			3,84	,73
5	Adanmışlık	,45**	,24**	,02	,61**	--		4,02	,76
6	Yoğunlaşma	,36**	,31**	,05	,53**	,47**	--	3,71	,71

N: 293, ** .01 seviyesinde korelasyon anlamlıdır. (çift taraflı).

* .05 seviyesinde korelasyon anlamlıdır. (çift taraflı).

4.2. Hipotez Testleri

Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerine etkisinde çalışmaya tutkunluğun-dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma- aracılık rolünün incelenmesi hiyerarşik regresyon analizi ile sınanmıştır. Aracılık etkisinin belirlenebilmesinde temel olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı bir şekilde etkilemesi gerekmektedir. Bu temel etki ortaya konulduktan sonra, aracılık rolü incelenmektedir. Aracılık rolü ise Baron ve Kenny'nin (1986) şu varsayımlarına göre incelemektedir. Buna göre; a) bağımsız değişkenin aracı değişken üzerine; b) aracı değişkenin bağımlı değişken üzerine ve ayrıca c) bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine bir etkisi olmalıdır. Bağımsız ile aracı değişkenin birlikte bağımlı değişken üzerine etkisi incelendiğinde ise ya bağımsız değişkenin etkisinde bir azalma ya da etkisinin tamamen ortadan kalkması gerekir. Başka bir ifade ile bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisi anlamsızlaşırsa tam aracılık etkisinden; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerine etkisinde bir azalma ortaya çıkarsa kısmi aracılık etkisinden bahsedilebilir. Buna göre Şekil 2'deki aracılık etkisine dair gösterilerin ilişkilerin incelenmesinde yapılan analizler Tablo 3, 4, 5 ve 6'da gösterilmiştir.



Şekil 2: Aracılık Etkisinin Ortaya Çıkış Gösterimi

Tablo 3. Dinçlik Alt Boyutunun Aracılık Etkisi-1-

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R2	Düz. R2	p
1. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,19	,038	,037	,012
2. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Dinçlik	,39	,152	,149	,000
	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,33	,109	,106	,000
3. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi Dinçlik	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,022 ,322	,109	,103	,718 ,000

Tablo 3 birinci adımda, öz kendilik değerlendirme işi tamamlamayı ($\beta=.19$; $p<0,05$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_1 hipotezi desteklenmiştir. İkinci adımda, öz kendilik değerlendirme dinçlik alt boyutunu ($\beta=.39$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{2a} hipotezi desteklenmiştir. Çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutu da işi tamamlamayı ($\beta=.33$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{3a} hipotezi desteklenmiştir. Son adımda ise dinçlik alt boyutunun öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine etkisinde tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda dinçlik alt boyutunun devreye girmesi ile anlamsız olmuştur. Ancak bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skorunu kontrol etmek gerekmektedir. Yapılan işlemde Z skor (3,598), 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H_{4a} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4. Adanmışlık Alt Boyutunun Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R2	Düz. R2	p
1. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,19	,038	,037	,012
2. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Adanmışlık	,45	,203	,200	,000
	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,24	,058	,056	,004
3. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi Adanmışlık	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,077 ,188	,041	,034	,232 ,013

Tablo 4 birinci adımda, öz kendilik değerlendirme işi tamamlamayı ($\beta=.19$; $p<0,05$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İkinci adımda, öz kendilik değerlendirme adanmışlık alt boyutunu ($\beta=.45$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{2b} hipotezi desteklenmiştir. Çalışmaya tutkunluğun adanmışlık alt boyutu da işi tamamlamayı ($\beta=.24$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{3b} hipotezi desteklenmiştir. Son adımda ise adanmışlık alt boyutunun öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine etkisinde tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda adanmışlık alt boyutunun devreye girmesi ile anlamsız olmuştur. Ancak bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skorunu kontrol etmek gerekmektedir. Yapılan işlemde Z skor (2,500), 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H_{4b} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 5. Yoğunlaşma Alt Boyutunun Aracılık Etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R2	Düz. R2	p
1. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,19	,038	,037	,012
2. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Yoğunlaşma	,36	,131	,128	,000
Yoğunlaşma	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,31	,098	,095	,000
3. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi Yoğunlaşma	Presenteeism (İşi Tamamlama)	,039 ,298	,099	,093	,512 ,000

Tablo 5 birinci adımda, öz kendilik değerlendirme işi tamamlamayı ($\beta=.19$; $p<0,05$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İkinci adımda, öz kendilik değerlendirme yoğunlaşma alt boyutunu ($\beta=.36$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{2c} hipotezi desteklenmiştir. Çalışmaya tutkunluğun yoğunlaşma alt boyutu da işi tamamlamayı ($\beta=.31$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{3c} hipotezi desteklenmiştir. Son adımda ise yoğunlaşma alt boyutunun öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine etkisinde tam aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin işi tamamlama üzerine birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısı son adımda yoğunlaşma alt boyutunun devreye girmesi ile anlamsız olmuştur. Ancak bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skorunu kontrol etmek gerekmektedir. Yapılan işlemde Z skor (3,325) 1,96'dan büyük ve anlamlı olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla H_{4c} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 6. Dinçlik Alt Boyutunun Aracılık Etkisi-2-

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	R2	Düz. R2	p
1. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Presenteeism (Dikkat Dağınıklığından Kaçınma)	,29	,087	,084	,000
2. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi	Dinçlik	,39	,152	,149	,000
Dinçlik	Presenteeism (Dikkat Dağınıklığından Kaçınma)	,13	,016	,012	,032
3. Adım Öz Kendilik Değerlendirmesi Dinçlik	Presenteeism (Dikkat Dağınıklığından Kaçınma)	,283 ,041	,089	,082	,000 ,487

Tablo 6 birinci adımda, öz kendilik değerlendirme dikkat dağınıklığından kaçınmayı ($\beta=.29$; $p<0,05$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_1 hipotezi desteklenmiştir. İkinci adımda, öz kendilik değerlendirme dinçlik alt boyutunu ($\beta=.39$; $p<0,01$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Çalışmaya tutkunluğun dinçlik alt boyutu da dikkat dağınıklığından kaçınmayı ($\beta=.13$; $p<0,05$) pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla H_{3a} hipotezi desteklenmiştir. Son adımda ise dinçlik alt boyutunun, öz kendilik değerlendirmesinin dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine etkisinde kısmi aracılık rolü üstlendiği ortaya çıkmıştır. Öz kendilik değerlendirmesinin dikkat dağınıklığından kaçınma üzerine birinci adımdaki anlamlı olan beta katsayısının son adımda dinçlik alt boyutunun devreye girmesi ile etkisi azalmıştır. Ancak bu farklılaşma, aracılık etkisinden bahsetmek için yeterli olmayıp Sobel Testi Z skorunu kontrol etmek gerekmektedir. Yapılan işlemde Z skor (1,560), 1,96'dan küçük ve anlamsız olduğu için aracılık etkisi ortaya çıkmamıştır. Dolayısıyla H_{4a} hipotezi desteklenmemiştir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Yazında presenteeism davranışlarının ortaya çıkmasında etkili öncüllerin neler olduğunun incelenmesi güncelliğini devam ettiren konular arasındadır. Çalışanlar ve örgütler üzerinde temelde performans azalması ve böylece de verimlilik seviyelerinde düşme gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Dolayısıyla performans ve verimlilik konularında olumsuz sonuçlara neden olan bu tür davranışların motivasyon faktörleri üzerinde durmak gerekmektedir. Konuya dair yapılan çalışmalar, presenteeism karmaşık bir olgu olarak pek çok faktörden etkilendiğini (Baker-McCleary vd., 2010) ve dolayısıyla farklı motivasyon kaynaklarına bağlı olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir (Lu vd., 2013). Bu kapsamda çalışanların bireysel özelliklerinden öz kendilik değerlendirmesi presenteeism ortaya çıkışında etkili bağımsız değişkenlerden biri olabilmektedir. Çünkü bireyin kendi benlik saygısı, genelleştirilmiş öz yeterliliği, kontrol odağı ve duygusal dengesine yönelik yaptığı değerlendirmenin neticesinde yüksek düzeyde bir öz kendilik değerlendirmesine sahip olması presenteeism davranışı için motivasyon gücü oluşturabilmektedir. Ayrıca bu iki değişkenin birbiri üzerine etkisinde çalışmaya tutkunluk önemli bir aracılık rolü ortaya koyabilmektedir.

Çalışanların araştırmanın değişkenlerine ilişkin algılamaları incelendiğinde, öz kendilik değerlendirmesi, presenteeism ve çalışmaya tutkunluk düzeyleri kararsızım ile katılıyorum arasında olup, ortalamanın üzerinde olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışmada ulaşılan temel bulgu, öz kendilik değerlendirmesi presenteeism işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma boyutları üzerinde pozitif olarak etkilidir. Yüksek bir öz yeterlilik, öz saygı ve kontrol odağına sahip olan çalışanlar kendilerine hedef olarak koydukları yüksek iş çıktılarını ulaşılabilecekleri zor görevleri aşmada daha çok gayret göstermek, işlerini bitirebilmek için sahip oldukları içsel motivasyon; bu çalışanların hasta olmalarına rağmen işe gitmelerini sağlayabilir. Başka bir ifade ile bu özellikli çalışanlar hastalıklarını önemsemeyip işlerine odaklanabilirler. Çalışmada ulaşılan bu ampirik bulgu, Ma ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada bireysel motivasyonun öz yeterlilik, sorumluluk, içsel kontrol odaklılık gibi belirleyicilerinin presenteeism davranışında önemli rol üstlenebileceğine yönelik düşüncelerini güçlendirmektedir. Ayrıca elde edilen bu ampirik bulgu, öz yeterlilik ile presenteeism arasındaki pozitif ilişkilere (Lu vd., 2014; Lu vd., 2013) ve öz saygının presenteeisme olan pozitif etkisine (Löve vd., 2010) dair yapılan önceki çalışmaların sonuçlarıyla tutarlıdır.

Çalışmanın bulgularından birisi de, öz kendilik değerlendirmesinin çalışmaya tutkunluğu pozitif olarak etkilemesidir. Önemli kişisel kaynakların bir araya geldiği üst yapı olarak öz kendilik değerlendirmesi, motivasyonel özelliği nedeniyle güçlü bir performans belirleyicisi olabilir (Erez ve Judge, 2001). Bakker ve Demerouti'nin (2008) geliştirdikleri iş talepleri ve iş kaynakları modeline göre, işin taleplerini yerine getirmek için içerisinde iyimserlik, öz etkinlik, esneklik ve kendine güvenin de yer aldığı iş kaynakları çalışanları daha iyi bir performans göstermeye motive edebilir. Çalışmaya tutkunluğun motivasyonel özelliği, söz konusu bu kişisel kaynaklarla güçlendirilebilir (Bakker ve Demerouti, 2008). Araştırmada ulaşılan bu ampirik bulgu, Xanthopoulou ve arkadaşları (2009), Karatepe ve arkadaşları (2010), Tims ve Akkermans (2017) ve Karatepe ve Demir'in (2014) de çalışmalarındaki sonuçlarla uyumludur.

Çalışmada elde edilen diğer bir bulgu, çalışmaya tutkunluk presenteeismi pozitif olarak etkilemektedir. İşini tamamlama boyutu çalışmaya tutkunluğun tüm boyutlarıyla, dikkat dağınıklığından kaçınma ise çalışmaya tutkunluğun sadece dinçlik boyutuyla pozitif ilişkili ortaya çıkmıştır. Çalışmaya tutkunluk, işgörenin yüksek enerji ve işinde yüksek gayrete sahip olması, zor görevleri tamamlamada dayanıklı olması ve işine odaklanmasıdır. Bu özelliklere sahip bir çalışanın hasta olması halinde işine gitmeyi sürdürmesi beklenebilir. Hastalık halleri, çalışmaya gitmemek için bir engel olarak görülmebilir. Çalışmanın bu ampirik bulgusu, Yıldız (2016) tarafından yapılan çalışmada işe adanmışlığın presenteeismi artırdığına dair ulaşılan sonucu desteklemektedir.

Aracılık testleri sonucunda elde edilen bulguda ise, çalışmaya tutkunluk öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism işini tamamlama boyutu üzerine etkisinde tam aracılık rolüne sahiptir. Başka bir deyişle öz kendilik değerlendirmesinin işini tamamlama boyutu üzerindeki etkisi, bu ilişkiye çalışmaya tutkunluğun katılması durumunda tamamen farklılaşmıştır. Çalışmaya tutkunluk, işini tamamlama davranışında daha güçlü bir motivasyon olarak ortaya çıkmıştır.

Aynı zamanda çalışmanın bulguları, yöneticilerin de pratikte uygulayabilecekleri çeşitli sonuçlar ortaya koymaktadır. Birincisi, çalışan performansının da önemli belirleyicileri olan öz kendilik değerlendirmesi ve çalışmaya tutkunluk (Gürbüz vd., 2010; Bakker ve Demerouti, 2008; Salanova vd., 2005; Erez ve Judge, 2001; Judge ve Bono, 2001), presenteeism davranışının daha iyi anlaşılmasında önemli iki motivasyon kaynağı olarak ortaya çıkmıştır. Yazında presenteeism hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde olumsuz sonuçlar (Cooper ve Lu, 2016) ortaya koyan üretkenlik karşıtı bir davranış olarak ifade edilmektedir. Bu durum örgüt yöneticileri için önemli bir sorun alanı olarak devam edecektir. Ancak öz kendilik değerlendirmeleri ve çalışmaya tutkunlukları yüksek çalışanlar için bu durum farklılaşabilir. Kendilerine yüksek performans standartları koyan ve bunlara ulaşabilmek için içsel motivasyonla çaba sergileyen bu çalışanların hasta iken işe devam etmelerinin üretkenlik karşıtı bir davranış olarak değerlendirilmesi doğru olmayabilir. Çünkü presenteeism davranışı işgücü, hastalık izinlerinin artmasına bağlı olarak ortaya çıkabilecek üretkenlik azalışlarını önleyebilmekte ve iş ile yaşam arasındaki uyumu ve kaliteyi de güçlendirebilmektedir (Yıldız vd., 2015). Dolayısıyla yöneticiler de örgütün maliyetlerinin artacağını bilseler dahi bu davranış içerisindeki çalışanların başta iş yüklerini azaltarak, esnek çalışma saatleri düzenleyerek stres düzeylerini yönetebilirler.

İkincisi, öz kendilik değerlendirmeleri çalışmaya tutkunluğu pozitif olarak etkilemiştir. Temelde bu özellikleri güçlü çalışan adaylarının örgüte çekilmesi önemlidir. Kadrolama süreçlerinde özellikle bu konu üzerine dikkat edilmelidir. Ayrıca yöneticiler bu tür çalışanları örgütte tutmak ve motivasyonlarını artırmak için yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarını hayata geçirmelidirler. Düzenlenecek çeşitli eğitim programları, çekici kariyer fırsatları, bilginin paylaşılması, otonom düzeylerin artırılması gibi uygulama ve imkanlar çalışanların hem performanslarını artırmada hem de kariyerlerini çalıştıkları kurumda devam ettirmelerinde önemli olabilir.

Ulaşılan sonuçlar ilgili yazındaki bilgi birikimine önemli katkılar sağlaması yanında çalışmanın bazı kısıtları da söz konusudur. Araştırma verileri tek bir zaman diliminde ve sadece hizmet sektörü kurumlarında satış çalışanlarından toplanmıştır. Dolayısıyla ampirik bulgular, verilerin elde edildiği örneklem özelinde değerlendirilebilir. Sonraki çalışmalarda bu çalışmanın modeline presenteeism davranışlarının öncüllerine dair değişkenler (içsel ve dışsal motivasyon) ve ardıllarına yönelik değişkenler (görev ve bağlamsal performans) katılarak farklı örneklem üzerinde başka araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Aronsson, G., Gustafsson, K. and Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. and Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance, *Human Resource Management Journal*, 20, 311-328.
- Bakker, A. B. and Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6), 1173-1182.
- Bipp, T. (2010). What do people want from their jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation, *International Journal of Selection and Assessment*, 18 (1), 28-39.
- Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity type a behavior and work-family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 6, 457-472.
- Brunborg, G. S. (2008). Core self-evaluations: A predictor variable for job stress, *European Psychologist*, 13 (2), 96-102.
- Burton, W. N., Chen, C.-Y., Conti, D. J., Schultz, A. B. and Edington, D. W. (2006). The association between health risk change and presenteeism change, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 4, 252-263.

- Caverley, N., Cunningham, J. B. and MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization, *Journal of Management Studies*, 44 (2), 304-319.
- Chirumbolo, A. and Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A european study, *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 217-240.
- Cooper, C.L. and Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon, *Cross Cultural & Strategic Management*, 23 (2), 216-231.
- Cooper, C. (1996). Hot under the collar, *Times Higher Education Supplement*, June 21, 12-16.
- Costa, P. T. and McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the revised neo personality inventory, *Journal of Personality Assessment*, 64, 21-50.
- Çiftçi, D. Ö., Meriç, E. ve Meriç, A. (2018). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (24), 303-320.
- Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. and Hox, J. (2009). Present but sick: A threewave study on job demands, presenteeism and burnout, *Career Development International*, 14 (1), 50-68.
- Dew, K., Keefe, V. and Small, K. (2005). Choosing" to work when sick: Workplace presenteeism, *Social Science and Medicine*, 60 (10), 2273-2282.
- Erez A. and Judge T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance, *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1270-1279.
- Ferreira, A. and Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools, *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (20), 4380-4390.
- Field, A. P. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*, London, Sage Publications.
- Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sıgır, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 69-76.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. and Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers, *Journal of School Psychology*, 43 (6), 495-513.
- Hansen, C. D. and Andersen, J. H. (2008). Going ill to work- what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?, *Social Science and Medicine*, 67 (6), 956-964.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama araştırmalarındaki potansiyel problemlere yönelik bir araştırma: Kolayda örnekleme ve sıklık ifadeli ölçek maddeleri, *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 2 (1), 19-28.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Judge, T. A., Locke, E. A. and Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach, *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., Erez, A. and Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance, *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. and Thoresen, C. J. (2003). The core self- evaluations scale: Development of a measure, *Personnel Psychology*, 56 (2), 303-331.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A. and Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment, *Journal of Applied Psychology*, 90 (2), 257-268.
- Judge, T. A. and Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta analysis, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1), 80-92.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 3. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. and Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states, *Social Science & Medicine* 139, 100-106.
- Karatepe, O. M. and Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26 (2), 307-323.
- Karatepe, O. M., Keshavarz, S. and Nejati, S. (2010). Do core self-evaluations mediate the effect of coworker support on work engagement? A study of hotel employees in Iran, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 17, 62-71.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. and Bendeli, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (1), 14-20.
- Löve, J., Grimby-Ekman, A., Eklöf, M., Hagberg, M. and Dellve, L. (2010). Pushing oneself too hard": Performance-based self-esteem as a predictor of sickness presenteeism among young adult women and men-a cohort study, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52 (6), 603-609.
- Lu, L., Peng, S., Lin, H. Y. and Cooper, C. L. (2014). Presenteeism and health over time among chinese employees: The moderating role of self-efficacy, *Work & Stress*, 28 (2), 165-178.
- Lu, L., Lin, H. Y. and Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among taiwanese employees, *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (4), 406-416.
- Ma, J., Meltzer, D., Yang, L.-Q. and Liu, C. (2017). Motivation and presenteeism: The whys and whats, Lu, L. and Cooper, C. (Eds.), *Presenteeism at Work*, Cambridge University Press.
- Mandıracıoğlu, A. (2013). Presenteeism olgusu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3 (2), 9-17.
- Martinez, L. F. and Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: Presenteeism among nurses in a Portuguese public hospital, *Stress and Health*, 28, 297-304.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. and Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance, *The Academy of Management Journal*, 53 (3), 617-635.
- Robertson, I. and Cooper, C. L. (2011). *Well-being: Productivity and Happiness at Work*, Hampshire, UK, Palgrave Macmillan.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement, *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Salanova, M., Agut, S. and Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate, *Journal of Applied Psychology*, 90 (6), 1217-1227.
- Salmela-Aro, K. and Nurmi, J. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later, *Journal of Vocational Behavior*, 70, 463-477.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. and Salanova M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study, *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.
- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale, *Journal of Occupational Psychology*, 61 (4), 335-340.

- Şeşen, H. (2010). Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tims, M. and Akkermans, J. (2017). Core self-evaluations and work engagement: Testing a perception, action, and development path *PLoS One*, 12 (8), e0182745.
- Topçu, S. (2015). Üstün ve normal zihin düzeyine sahip öğrencilerde içsel-dışsal motivasyon ve benlik saygı düzeyi arasındaki ilişki, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Torp, S., Vinje H. and Simonsen H. (2016). Works, well-being and presence among researchers, *International Journal of Mental Health Promotion* 18 (4), 199-212.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteeizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayinde bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 47, 167-181.
- Uygur, A. ve Cankül, I. (2017). Presenteeisme kavramsal bakış, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (46), 78-96.
- Yıldız, H. (2016). İşime tutkuyla bağlıyım. Hasta olsam da giderim, 24. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, İstanbul, 593-601.
- Yıldız, H., Yıldız, B. ve Maloğlu, V. (2015a). Sorumluluk kişilik özelliğinin presenteeism -hastayken işe gelme- davranışları üzerindeki etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma, 3. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Tokat, 207-212.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C. and Aykaç, M. (2015b). The antecedents of presenteeism and sickness absenteeism: A research in Turkish health sector, *Social and Behavioral Sciences*, 207, 398-403.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. and Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.