

**T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN
İLİ OTEL İŞ GÖRENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Vedat ATAY

DANIŞMAN
Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER

VAN-2021

KABUL ONAY SAYFASI

Vedat ATAY tarafından hazırlanan “PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN İLİ OTEL İŞ GÖRENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Danışman: Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER Turizm İşletmeciliği, VAN YYÜ Turizm Fakültesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Başkan : Dr.Öğr.Ü. Çinuçen OKAT Gastronomi ve Mutfak Sanatları, VAN YYÜ Turizm Fakültesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye : Dr.Öğr.Ü. Ayşe KURTLU Turizm Rehberliği, Karabük Üniversitesi Safranbolu Turizm Fakültesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Üye : Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER Turizm İşletmeciliği, VAN YYÜ Turizm Fakültesi Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
Yedek Üye : Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum	
TezSavunmaTarihi:	01/10/2021
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN SAYFASI

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Vedat ATAY

01.10.2021

Yüksek Lisans Tezi

Vedat ATAY

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ekim, 2021

PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN İLİ OTEL İŞ GÖRENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Turizm sektörü, hızlı gelişen sektörlerden biri olma özelliği ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından yoğun ilgiye sahiptir. Turizm sektörünün emek-yoğun özellik taşıması ve sektördeki rekabetin istihdam edilen işgücü kalitesine odaklanması; müşteri memnuniyetini sağlamaya daha çok önem verilmesine ve turizm sektöründe hizmet veren otel işletmelerini, hizmetin sağlamasında temel unsur olan işgörenler ile rekabet avantajı sağlamaya yöneltmektedir. İşletme ihtiyaçları olan nitelikli iş gücünü sistemlerine entegre etmek, ellerinde tutmak ve yeni gelecek olan iş görenlerle uyum içerisinde tutmak gibi zorlu süreçlerin içerisinde geçmektedir. Bu araştırmada presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ilişkisinin ölçülmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın evreni Van İlinde Faaliyet Gösteren Otel işletmeleri olarak belirlenmiş olup bu işletme çalışanlarından anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre presenteizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Aynı zamanda çalışanların presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların demografik özelliklerine yönelik farklılık analizleri yapılmıştır. Çalışmanın sonuç bölümünde ise bulgular tartışılmış olup otel işletmeleri yöneticilerine ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşte varolamama, Konaklama işletmeleri, Örgütsel yabancılaşma, Presenteizm, Van.

Sayfa Sayısı: IX+ 71

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER

M. A. Thesis

Vedat ATAY

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
October, 2021

**RELATIONSHIP BETWEEN PRESENTEEISM AND ORGANIZATIONAL
ALIENATION: A RESEARCH ON HOTEL EMPLOYEES IN VAN
PROVINCE
ABSTRACT**

The tourism industry attracts great attention from developed and developing countries, being one of the fastest growing sectors. Tourism sector being labour-intensive and the competition in the sector focusing on the quality of the employed workforce leads to more importance given to providing customer satisfaction; and urges hotel businesses serving in the tourism sector to provide competitive advantage to the employees, the main factor in providing the service. They go through difficult processes such as integrating the needed qualified workforce into their systems, keeping hold of them and keeping them in harmony with the new employees. This research aims to measure the relationship between presenteeism and organizational alienation. In this context, target population was determined as the hotel businesses operating in the province of Van, and data were collected from the employees of the business by using the survey technique. According to the findings of this study, a positive and quite a meaningful relationship was revealed between presenteeism and organizational alienation. Besides, it was concluded that presenteeism perceived by the employees had a significant effect on the organizational alienation behaviour. In addition, analyses of differences were conducted regarding the demographic characteristics of the participants. In the conclusion part, the findings were discussed and suggestions were provided to hotel managers and researchers.

Key Words: Accommodation Establishments, Inefficacy in the Workplace, Organizational Alienation, Presenteeism, Van.

Quantity of Page: IX+ 71

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Songül ÖZER

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
ABSTRACT	IV
İÇİNDEKİLER	V
ŞEKİLLER DİZİNİ	VIII
ÖNSÖZ.....	IX
GİRİŞ	1
1. PRESENTEİZM.....	2
1.1. İşte Varolamama (Presenteizm) Kavramı ve Tanımı	2
1.2. Presenteizm Türleri.....	5
1.3. İşte Varolamama (Presenteizm) Nedenleri	6
1.4. İşte Varolamama (Presenteizm Sonuçları)	10
1.5. İşte Varolamama (Presenteizm) Önlenmesi	12
1.5.1. Sağlıklı Yaşam Programı (Wellness)	12
1.5.2. İşveren Çözümleri	13
1.5.3. İşgören Çözümleri	14
1.6. İşte Varolamama (Presenteizm) ile İlgili Çalışmalar.....	14
2. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA.....	18
2.1. Yabancılaşma Kavramı	18
2.2. Örgütsel Yabancılaşma Kavramı.....	21
2.3. Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları	22
2.3.1. Anlamsızlık.....	22
2.3.2. Güçsüzlük	23
2.3.3. Normsuzluk (Kuralsızlık)	23
2.3.4. Toplumdan Uzaklaşma (İzolasyon/Yalıtılmışlık).....	24
2.3.5. Kendine Yabancılaşma	24
2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri.....	24
2.4.1. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İçi Nedenleri	25
2.4.1.1. Örgüt Yapısı	25
2.4.1.2. İşe Bağlı Deneyimler.....	25
2.4.1.3. Liderlik	25
2.4.1.4. Modüler İlişkiler.....	25
2.4.2. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt Dışındaki Nedenleri.....	26
2.4.2.1. Ekonomik Yapı	26

2.4.2.2. Teknolojik Yapı	26
2.4.2.3. Sanayileşme ve Kentleşme.....	26
2.4.2.4. Toplumsal ve Kültürel Yapı.....	27
2.5 Örgütsel Yabancılaşmanın Diğer Kavramlar ile İlişkisi	28
2.5.1. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik.....	28
2.5.2 Örgütsel Yabancılaşma ve İş Doyumu	29
2.5.3 Örgütsel Yabancılaşma ve Stres	30
2.5.4 Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık.....	30
3. PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN İLİ	
OTEL İŞ GÖRENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	32
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	32
3.2. Araştırmanın Hipotezi	33
3.3. Araştırmanın Evren, Örneklem ve Sınırlılıkları	35
3.4. Araştırmanın Yöntemi	35
3.5. Analiz ve Bulgular	36
3.5.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.....	37
3.5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri.....	38
3.5.3. Faktör Analizleri.....	39
3.5.3.1. Presenteizm Faktör Analizi	40
3.5.3.2. Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi	41
3.5.4. Korelasyon Analizi.....	42
3.5.5. Regresyon Analizi	43
3.5.6. Demografik Özellikler Açısından Algı Farklılıkları Analizleri	43
3.5.6.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	44
3.5.6.2. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	44
3.5.6.3. Değişkenlerin Yaş Göre Karşılaştırılması.....	45
3.5.6.4. Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	47
3.5.6.5. Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması	49
3.5.6.6. Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması	51
3.5.6.7. Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	53
3.5.6.8. Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	55
3.5.6.9. Değişkenlerin Turizm Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması	57
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA	63

EKLER.....	69
EK-1 : ANKET FORMU	69
ÖZGEÇMİŞ	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	



ŞEKİLLER DİZİNİ

Tablo 1: Alanyazından bazı presenteizm tanımları.....	4
Tablo 2: Baker Mc Clearn vd. göre presenteizmi etkileyen faktörler.....	9
Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler (N:232).....	37
Tablo 4: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi	39
Tablo 5: Presenteizm Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 6: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları.....	41
Tablo 7: Presenteizm ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi (N=232).....	42
Tablo 8: Presenteizmin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi (n=232).....	43
Tablo 9: Değişkenlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 10: Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	44
Tablo 11: Değişkenlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması	45
Tablo 12: Değişkenlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması	46
Tablo 13: Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 14: Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması	48
Tablo 15: Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması.....	49
Tablo 16: Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması.....	50
Tablo 17: Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması.....	51
Tablo 18: Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo 19: Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 20: Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 21: Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	55
Tablo 22: Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 23: Değişkenlerin Turizm Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	57

ÖNSÖZ

Turizm işletmelerinde Presenteizm konusunu ele alan bu çalışma Van şehrindeki Turizm işletmelerine odaklanılmıştır. Yapılan saha çalışmalarında elde edilen bulgular araştırmamızın hipotezlerini doğrulayıcı sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Turizm işletmelerinin performanslarının üzerinde olumsuz etkiye sahip olan presenteizm sorununun araştırma sahamızdaki turizm işletmeleri için de önemli bir sorun olduğu görülmüştür. Var olan bir sorunun tespit edilmesi onu çözebilecek olan karar vericilerin dikkatini çekmesi adına önem arz etmektedir.

Bu bağlamda çalışmanın her aşamasında desteğini her zaman yanımda hissettiğim danışman hocam sayın Dr. Öğr. Ü. Songül ÖZER'e, tezin hazırlanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen Sayın Prof. Dr. Zeki TAŞTAN'a, Sayın Prof. Dr. Faruk ALAEDDİNOĞLU'na, Sayın Prof. Dr. Turgut AYGÜN'e, Sayın Prof. Dr. M. Zeki DUMAN'a, Sayın Doç. Dr. Ebru AKKÖPRÜ'ye, Sayın Dr. Öğr. Ü. Güler YILMAZ'a, Arş. Gör. Hasan SAYIN'a, Arş. Gör. Bahtiyar AYDIN'a, Arş. Gör. Semih NARGÜL'e, tez jürilerim Dr. Öğr. Ü. Çinuçen OKAT' a, Dr. Öğr. Ü. Ayşe KURTLU' ya, çalışma arkadaşım Tarık ÇELİK' e ve ismini zikredemediğim ancak emek-destek veren tüm dostlarıma sonsuz şükranlarımı sunarım.

Ayrıca yoğun lisansüstü eğitimim süresince bana sabır gösteren ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen eşim FİLİZ'e, bu süreçte ilham kaynaklarım, Berkan, Eray, Ecrin ve Yüstra'ya da anlayış ve hoşgörülerinden dolayı sevgilerimi sunuyorum. Son olarak hayatta olmamalarına rağmen her zaman yanımda hissettiğim anne ve babamı da rahmetle anıyor ve üzerimdeki tüm emekleri için şükranlarımı sunuyorum.

GİRİŞ

Gerek üretim gerekse hizmet sektöründe mal ve hizmetin üretilmesinde insan faktörünün belirleyici bir etken olması, işgörenleri örgütler için vazgeçilmez hale getirmiştir. Özellikle turizm işletmelerinde iş görenlerin müşterilerle birebir iletişim halinde olmaları, önemlerini daha da artırmaktadır. Günümüzde özellikle teknolojiye göz kamaştıran gelişmeler de dikkate alındığında, işgörenlerin hem motivasyonlarının hem de çağa ayak uydurma gereksinimlerinin arttığı ve bunun da ancak işyerinde mutlu olmaları halinde gerçekleşebileceği anlaşılmaktadır. İşgörenlerin örgüte karşı bağlılıkları, iş ve arkadaşları hakkındaki düşünceleri, maddi kaygılar gibi unsurlar presenteizmi ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı; örgütsel yabancılaşma ve presenteizm ilişkisi, bunların nedenleri sonuçları ve çözüm noktaları konusunda bir alan araştırması yapmak ve çözüm önerilerinde bulunmaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde presenteizm kavramı, nedenleri, sonuçları ve konu ile ilgili yapılan çalışmalar ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın özellikleri, kuramsal temelleri, boyutları gibi bilgilere yer almaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmanın amacı, önemi, yöntemi, hipotezleri ve veri elde etmek için kullanılan veri toplama araçları gibi konulara değinilmektedir. Ayrıca araştırma kapsamında elde edilen verilerin analiz ve yorumlarına bu bölümde yer verilmektedir. Son olarak verilerin analiz ve yorumlarından yola çıkarak sonuç ve öneriler kısmı da bu bölümde yer almaktadır.

1. PRESENTEİZM

Bugün ki anlamıyla Presenteizm kavramının kökenleri yetmişli yıllara kadar dayansa da Türkiye’de bu konuda yapılan çalışmaların geçmişi çok daha yeniye dayanmaktadır¹. Ancak son yıllarda presenteizme odaklanan çalışmaların sayısı da hızla artmaya başlasa da kavram hala çok tanınır bir hale gelmemiştir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde presenteizm kavramı, türleri, presenteizmi etkileyen faktörler, nedenleri, sonuçları, önlenmesi ve konu ile ilgili daha önce yapılmış çalışmalara yer verilmiştir. Böylece konunun ve alan araştırması bulgularının okuyucular tarafından daha iyi anlaşılabilmesi mümkün olacaktır.

1.1. İşte Varolamama (Presenteizm) Kavramı ve Tanımı

Presenteizm ilk olarak “presentee” şeklinde Amerikan yazar Mark Twain tarafından 1892 yılında kaleme alınmıştır. Daha sonraki yıllarda yapılan çalışmalarda ise presenteizm terimi kullanılmaya başlamıştır (Kaygın, Kerse, & Yılmaz, 2017). Bunun yanı sıra İngilizce de presenteizm, "Sickness Presence" ve "Sickness Presencenteism" şeklinde de ifade edilmektedir (Çiftçi, 2010).

Presenteizm kelimesi dilimizde herhangi bir kelime ile birebir anlam bütünlüğü oluşturmamaktadır. Yapılan çalışmalarda da bu konuda fikir birliğine de varılmış değildir. Türkçe’de presenteizm; prensenteizm olarak Türkçeleştirilerek kullanıldığı gibi, “işte var olamama”, “işte sözde varolma”, “kendini işe verememe” şeklinde de karşılık bulabilmektedir (Yıldız, vd., 2013; Coşkun, 2012; Çiftçi, 2010: 153).

Cooper (1998: 313) presenteizmi XX.’da meydana gelen ve toplumlarda büyük dönüşümlerin yaşanmasına neden olan önemli gelişmelere bağlamaktadır. Çünkü XX. Yüzyıl içerisinde, dünyada yaşanan ekonomik durağanlık nedeniyle ticari işletmelerin küçülmesi zorunluluğu doğmuştur ve bu da işçilerin işsiz kalmaları anlamına geliyordu. Bu durum işçileri iş garantisi olmadan çalışmaya zorlamıştır. (Aronsson, vd., 2000) presenteizmi 1990’larda iş ortamının değişmesi ile çağdaş bir konu haline geldiğini belirtmektedirler.

Literatürde işe devamsızlık “absenteeism” kavramı ve işte var olamama “presenteizm” kavramının 1970’lerde aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir.

¹ Ülkemizde presenteizm ile ilgili ilk çalışmaların 2004 yılında başladığı görülmektedir (Çoban ve Harman, 2012, s. 162).

Ancak 1980'lerden sonra bu iki kavram arasındaki anlam farklılıkları daha belirgin hale gelmeye başlamıştır (Johns, 2010). Yokluk, bulunmama, devamsızlık anlamlarını taşıyan absence kelimesinden türetilen absenteeism kavramı fiziksel manada işte bulunmamayı ve devamsızlık sorununu ifade etmektedir. Yani çalışanın rahatsızlanması sonucunda işe gitmemesi absenteeismdir (Roelen & Groothoff, 2013).

Buna karşılık temelde sağlık, konaklama, tekstil, turizm ve eğitim gibi farklı sektörlerde etkili olan Presenteizm kavramının kaynağına bakıldığında ise “presence” sözcüğünden türetildiği görülmektedir. “Presence”in kelime anlamı ise, hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüşüdür. Kelime anlamından yola çıkarak presenteizm görünürde ya da fiziksel olarak var olma durumunu ifade etmektedir (Çiftçi, 2010: 15). Çalışanın rahatsızlanmasına rağmen işe gitmesi ve fiziksel olarak orada olması fakat zihinsel olarak orda olmaması durumu presenteizm olarak değerlendirilmiştir (Roelen & Groothoff, 2013).

Presenteizm aynı zamanda işine sadık olmayan çalışan anlamını da taşımaktadır (Kevin, vd., 2005: 60). Çalışan kişilerin işlerine olan bağlılıkları sorgulanmaktadır. Presenteizm de olan çalışanlar işlerine isteksiz gitmeleri nedeniyle, sadece fiziksel olarak işte bulunduklarından sadık olmayan grupta yer almaktadırlar. Aslında kişi çalışmamakta, çalışıyor gibi çaba sarf etmektedir. Çalışan kişinin fiziksel olarak iş yerinde bulunması, fiili olarak verimli olamaması durumunu açıklayan “işte var olamama”, fakat “sözde var olma” anlamını karşılamaktadır. Diğer bir deyişle yönetim sorunları yüzünden işgörenin tam olarak işini yapamamasıdır (Özmen, 2011). Bunun yanı sıra sağlık problemlerinden dolayı iş performansında meydana gelen düşüş de presenteizm olarak tanımlanmaktadır (Edington, 2007).

Cooper (1998: 314) çalışmasında presenteizmi; olağanüstü düzeyde işçinin uzun süreli çalışması veya çalışıyormuş gibi görünmesi şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca, Schultz ve Edington (2007: 548) presenteizmi, çalışanların sağlık sorunları nedeniyle iş verimliliğindeki düşüş olarak tanımlamışlardır. Koopman vd. (2002: 1) ise işgörenlerin çalışıyor oldukları zaman diliminde önlenemeyen verimsizlik olarak tanımlamaktadırlar. Bu nedenle presenteizm, herhangi bir iş garantisi olmadan

fazladan çalışılan fazla mesai şeklinde tanımlanmaktadır (Çoban ve Harman 2012: 162).

Çalışan kişinin işiyle meşgul olması gereken vakitlerde iş yerinde başka şeyler yapıyor olması presenteizmin sinyallerini verir. Arkadaşlarıyla veya yakınlarıyla mailleşmek, internette sörf, kişisel bakımları için randevu almak, müzik dinlemek, internetten alış-veriş yapmak ve televizyon izlemek gibi davranışlar presenteizmi göstermektedir (Özmen, 2011).

Epstein' e (2005) göre presenteizm, işgörenlerin yaşadıkları herhangi bir rahatsızlık sırasında işe gelmesi nedeniyle ortaya çıkabilecek olan üretim kaybı olarak tanımlanabilmektedir. Presenteizmin önemli bir sorun olmasının anlaşılması üzerine bu alandaki araştırmalar hızla artmaya başlamıştır.

Tablo 1: Alanyazından bazı presenteizm tanımları

(Smith,1970)	Devamsızlığın aksine işe devam etme eğilimi
(Canfield ve Soash,1955; Stolz,1993)	İstikrarlı bir şekilde devamlılık sergileme
(Sheridan,2004)	İşgörenin tam zamanlı çalışmaya göre yarı zamanlı çalışmaya gönülsüz olmasıdır
(Kivimaki ve diğ.,2005)	Sağlıksız olmak fakat hastalıktan dolayı işe devamsızlığı yapmamaktır.
(Aransonn ve diğ.,2000; Dew ve diğ.,2005)	Kişinin kendini iyi hissetmemesine rağmen işe gitmesidir.
(Evans,2004; Johansson ve Lundberg,2004)	İşgörenin hasta olmasına rağmen işe gitmesi veya normalde ona devamsızlık yapması gereken durumları zorlayarak işte olmasıdır.
(Turpin ve diğ.,2004)	Sağlık problemlerinden dolayı işte verimliliğin azalmasıdır.

Kaynak: Akt. Balcı, 2016

Tüm tanımlardan yola çıkarak presenteizm işgörenin bedenen iş yerinde bulunmasına karşılık kişisel (sağlık, psikolojik vs.) veya sosyal (aile, iş ortamı vs.) nedenlerden ötürü işe isteksiz gelmesi, kendisini işe verememesi, verimli

çalışamaması ve bu şekilde iş akışını olumsuz etkileyerek işletme verimliliğinin düşüşüne neden olması şeklinde genel bir tanımlama yapmak mümkündür.

1.2. Presenteizm Türleri

Koopman presenteizmi, iş odaklı presenteizm ve psikolojik odaklı presenteizm olmak üzere iki alt boyutta incelemiştir (Koopman C., 2002, s. 15). İş odaklı presenteizm işkolik çalışanların presenteizm algılarını, çalışmayı tamamlamaya yoğunlaşılmasını; psikolojik odaklı presenteizm ise hastalıklara bağlı oluşmakta olup, işe bilişsel, duygusal ve davranışsal yoğunlaşılmasını ifade etmektedir (Koopman, 2002, s.15-19).

Cooper ise Presenteizmin, başta bireysel ve örgütsel olmak üzere pek çok faktörden etkilendiği için her çalışanda ortaya çıkma şekli farklı olduğunu vurgulayarak dört farklı türde meydana gelen presenteizmden söz etmiştir. Bunlar (Cooper, 1998):

Tam olarak görevinin başında bulunan kişiler için presenteizm sorunu: Bu presenteizm çeşidinde çalışanların, sağlık açısından genel olarak hiçbir sıkıntıları yoktur ve çok nadir rapor kullanmaktadırlar. Sorumlu oldukları göreve ve çalıştıkları örgüte karşı bağlılıkları, motivasyon düzeyleri yüksektir. Ek olarak üstlendikleri görevleri tam bir şekilde yerine getirip organizasyona severek ve isteyerek katkı sunmaktadırlar. Bu kişiler işyerinde fazla mesai yapmaktan ya da iş yükü fazlalığından asla şikâyet etmemektedirler. İşgörenlerde ortaya çıkan bu presentizm çeşidine genel olarak işkolik olan kişilerde rastlanmaktadır. Bu kişiler bireysel gereksinimlerinden hatta sağlıklarından bile ödün vererek organizasyonda bulunup görevlerini eksiksiz olarak yerine getirmeyi tercih etmektedirler.

Sağlık sorunları sebebi ile oluşan presenteizm: İşgörenler hastalandıklarında kendilerini kötü hissetmelerine rağmen herhangi bir iş güvencesine sahip olmadığı durumlarda, işyerinden izin almaktansa çalışmayı tercih etmektedir. Bu kişiler, işyerinde görevlerinin başında bulunmalarına rağmen performans anlamında oldukça yetersiz kalmaktadırlar ve var olan sağlık sorunlarından az ya da çok şikayetçi olabilmektedirler.

İş tatminsizliği yaşayan işgörenler açısından meydana gelen presenteizm: Bu çalışanlar genellikle herhangi bir sağlık problemleri olmamalarına rağmen genel olarak ortalama çalışanlardan daha fazla işe devamsızlık yapmaktadırlar. Görevlerine

ve örgütlerine karşı bağlılık hisleri düşük düzeyde olmaktadır. Bu kişiler örgüt içerisinde iş-rol gereksinimleri ve kişilikleri-yetenekleri nedeniyle çalışma arkadaşlarıyla uyum yakalayamamaktadır. Bu gibi nedenlerden ötürü bu kişiler her fırsatta işe devamsızlık yapmaya meyilli olmaktadır. Göreve devam ettikleri zamanlarda ise verimsiz ve uyumsuz bir çalışma şekliyle düşük düzeyde performans göstermektedirler.

Kronik sağlık sorunu yaşayanlar veya stresli hayatı olanların yaşadıkları presenteizm: Bu presenteizm türü ciddi anlamda kronik sağlık sorunları ile boğuşan işgörenlerde ya da yaptıkları iş nedeniyle sağlıkları bozulanlarda görülmektedir. İş ortamında üstlenilen görevin kendi has olumsuz özelliklerinden kaynaklanan bazı durumlardan dolayı çalışanlar için stresli bir iş ortamı oluşabilmektedir. Bu tarz ortamlar kişilerin örgüte olan bağlılıklarını, sağlıklarını hem de iş süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Kopman ve Cooper'ın sınıflandırmaları nedenlere bağlı bir sınıflandırma olmuştur. Bu sınıflandırmalar, çalışanları presenteizme iten sebeplerin çeşitliğine göre farklı presenteizm türlerinden de bahsetmenin mümkün olabileceğini göstermektedir.

1.3. İşte Varolamama (Presenteizm) Nedenleri

Yapılan araştırmalarda presenteeizm kavramı, rahatsız olan çalışanın evde kalması gerekirken işe gitmesi sonucunda fiziken iş yerinde olsa dahi ruhen kendini işe verememesi nedeniyle yaşanan problemleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Monojit & Tilley, 2002). Bu bağlamda kavrama daha detaylı bakılacak olduğunda, presenteeizm sorununun kaynağının da çok farklı nedenlere dayandığı görülmektedir. İnsanların aidiyetini ve motivasyonunu belirleyen çok çeşitli etmenler mevcuttur. Bu etmenlerin en önemlilerinden biri çalışanların sağlık problemlerinin gelmektedir. Fakat çalışanların kendilerini işlerine ait hissetmelerini ve güçlü bir motivasyonla çalışmalarını engelleyen tek sebebinin fizyolojik rahatsızlıklar olmadığı da aşıkardır. Bazen çalışanlar psikolojik nedenlerle ya da örgütsel kaynaklı farklı nedenler gibi birçok sebepten dolayı presenteizm sorununu yaşayabilmektedirler.

Daha ayrıntılı olarak konuyu açacak olursak absenteizmi yani hastalıktan dolayı işe gelmemeyi ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek olumsuzlukları ortadan

kaldırmak için yönetim tarafından uygulanan katı yönetim politikaları, işgörenler üzerinde yoğun baskı oluşturabilmekte ve bu yoğun baskının sonucunda ortaya çıkan bozulmuş bir ruh hali veya daha olumsuz psikolojik rahatsızlıklar presenteizme neden olabilmektedir. Ayrıca çalışanın görevde yükselme ve ödüllerden yoksun kalma korkusu (kariyer fırsatları gibi), işe hasta bir şekilde gelip gelmeme ile ilgili kültürel engeller, istemediği halde görev yerinin değiştirilmesi korkusu, mesai saatlerinin bireyin arzu ettiği saatlere uymaması, örgütsel kurallar ve iş gereksinimlerini sağlamaya yönelik zaman sıkıntısı (aşırı iş yükü gibi) da presenteizm davranışına neden olabilmektedir (Moç, 2018).

Ayrıca çalışanın karar verme konusunda yetkisinin olmaması, yöneticisinin desteğini alamama, kalan işi yeniden yapmak zorunda olması, iş yükünün fazla olması ve yetişmesi gereken işler, iş pozisyonunun başka bir işgörenle değiştirilmesi korkusu, görev-yetki sınırlarının kesin olarak belirli olmaması, hastalığının yönetim tarafından ciddi bir rahatsızlık olarak algılanmaması, işkoliklik ya da hakkında negatif tepkilerin oluşması korkusu gibi nedenler depresenteizmi ortaya çıkabilmektedir (Moç, 2018).

Kendini işe verememenin bir diğer sebebini de değişen işgücü pazarı ile birlikte şirket ve kurumlarda meydana gelen küçülme, yeniden yapılandırma ve özelleştirme stratejilerinin işten atılma korkusu yaşatması nedeniyle çalışanların istikrarlı bir şekilde işe devam etmelerine ve mesai saatlerini aşan bir performans göstermelerine neden olmaktadır. Bu da çalışanlar üzerindeki stres yükünün artmasını tetiklemektedir. Bu durum hem çalışanların aşırı strese bağlı olarak motivasyonlarını kaybetmeleri nedeniyle presenteizm yaşamalarına neden olmakta hem de aşırı stresin çeşitli hastalıklara yol açabilmesi vasıtasıyla da hasta bir şekilde işe gelmeye devam etmeleri yoluyla da presenteizm yaşamalarına neden olmaktadır (Balci, 2016). Zaten presenteizm kavramının ortaya çıkmasına XX. Yüzyılın son çeyreğinde gerçekleşen, toplumun yapısına da etki eden olayların yaşanması ve 1990'lı yıllarda yaşanan ekonomik gerilemeye bağlı olarak, çeşitli işletmelerin küçülmesi, böylece iş görenlerin işsiz kalması veya iş garantileri olmadan çalışmak zorunda kalmaları neden olmuştur (Cooper, 1998).

Presenteizmin ortaya çıkmasını sağlayan faktörler arasında; zaman baskısı, işlerin sık kontrol edilmesi, iş arkadaşlarının baskısı, istihdam koşulları da etkili

olmuştur (Hansen & Andersen, 2008). Bu faktörlerin yanı sıra; başka bir kişinin işi düzgün yapamayacağına inanmak, iş yerine olan bağlılık, müşterilere, örgüte ve meslektaşlarına karşı yükümlülük ve bağlılığı, hastalığın müşterilere ve iş arkadaşlarına geçme korkusu, kişinin kendi sağlığının bozulmasından endişe etmesi presenteizmin nedenlerinden sayılabilir. Ayrıca yöneticilerin hastayken işe gitmesi gibi haller çalışanlar üzerinde rol model oluşturmıştır. Yani devamsızlık yönetimi de çalışanlar üzerinde büyük etki yaratmaktadır. Çalışan kişinin hastalığı bitince işe geri döndüğünde karşılaşacağı muameleden korkması da etkenler arasında yer almaktadır (Baker-McClearn, vd., 2010).

Çalışanlar mecbur kaldıkları için işyerine gitmektedirler. Birçoğunun işsiz kalma, işten kovulma ve maddi sıkıntılar gibi ekonomik kaygıların yanı sıra işverenin gözüne girme gibi farklı sebepten de iş yerine gittikleri bilinmektedir. Ayrıca, işe devam etmeyen çalışanlar hukuksal açıdan hak kaybının olması, işe gitmemelerinin maaşa yansması gibi birtakım yaptırımların olması çalışanları presenteizme itmektir. Aslında presenteizm bünyesinde ruhsal rahatsızlıklar, fazla çalışmak ve işkoliklik olmak üzere üç temel nedeni barındırmaktadır. Bu üç nedenin yanı sıra, aile fertlerinden biri hasta olduğunda bile kişi işe gitmek istememektedir. Çalışan kişinin aklı evinde kaldığından, işte bulunsa dahi performansını bu durum olumsuz yönden etkilemektedir (Koçoğlu M. , 2007). Çok çalışanlar, işe fazla mesai ayırdıkları için zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirmektedirler. Çok çalışmasından dolayı kişi gerek ruhen gerekse bedenen yıpranmaktadır.

Presenteizmin nedenleri arasında; rol çatışması, rol belirsizliği, fazla çalışma, inisiyatif, aşırı iş yükü, görevlendirme gibi işten kaynaklı sıkıntılar; örgüt kültürü, kötü yönetim, iş tatmini, yönetici tarzı, ayrımcılık, eşitsizlik, iş güvenliği, meslek hastalıkları, fiziksel ve psikolojik taciz gibi iş ortamından kaynaklı sıkıntılar; karakter, aile, stres, depresyon ve kariyer yapamama gibi kişisel kaynaklı faktörler ve ekonomik sıkıntılar önemli rol almaktadır (Koçoğlu M. , 2007).

Presenteizmin bir başka nedeni ise sosyo-demografik durumdur. Sosyo-demografik durum; cinsiyet, yaş, din, etnik yapı, eğitim, meslek ve medeni hal gibi birçok açıdan farklılık arz eden hususları içermektedir (Hansen & Andersen, 2008). Demografik etkenlerden özellikle cinsiyete göre presenteizm durumu değişmektedir. Çalışan kadınların sorumluluklarının fazla olması daha çok presenteizm

yaşamalarına neden olmaktadır. Ayrıca yaşlıların da kadınlar kadar presenteizme maruz kaldığı, ancak eğitimlilerin ise daha az presenteizm durumu karşılaştıkları görülmektedir (Johns, 2010).

Presenteizm de fiziksel hastalıklar akut ve kronik olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Koçoğlu M. , 2007). İşte var olmama veya olamamaya yol açan en çok akut hastalıklar içerisinde; grip, nezle, soğuk algınlığı, migren ve mide problemleri yer almaktadır (Widera, vd., 2010). Presenteizme yol açan ikinci rahatsızlık olan kronik hastalıklar içerisinde ise; astım, şeker hastalığı, yüksek tansiyon, diz ağrısı, kalp rahatsızlıkları, sırt ağrıları ve kanser yer almaktadır (Saarvala, 2006).

Baker Mc Clearn ve diğ., (2010:311-328), presenteizm hakkında yapılan çalışmaları derleyerek presenteizmi etkileyen faktörleri aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere kişisel ve işyerinden kaynaklanan faktörler olmak üzere iki ana gruba ayırmışlardır.

Tablo 2: Baker Mc Clearn Vd. Göre Presenteizmi Etkileyen Faktörler

Kişisel Nedenler	İşyerindeki Nedenler
• Başka bir çalışanın o işi yapacağı düşüncesi • Çalışanın işyerindeki imajına olan sadakati • Örgütte iş arkadaşlarına ve müşterilerine karşı sorumluluk ve bağlılık • İş gereklerini yerine getirmekteki yetersizlik • Örgüte bağlılığın düşük düzeyde olması • İş arkadaşları ve müşterilere hastalık bulaştırma korkusu • Kendi sağlığı hakkında endişe duymak	• Yönetim tarzı ve devamsızlığın yönetimi, yöneticilerin hastayken gösterdiği davranış • İşe döndüğünde karşılaşılabilecek tutumlar, iş devamsızlık konusundaki kuralların baskısı (negatif sonuçlardan korkma). • Performansa dayalı teşviklerden faydalanamama, hastalıktan dolayı terfi alamama riski • İşyeri kültür (işe devam etmenin iyi bir davranış olarak görülmesi ve güçlü sosyal ilişkiler sağlanması).

1.4. İşte Varolamama (Presenteizm Sonuçları)

Presenteizm nedeniyle herhangi bir iş yerinde çalışanlar, ruhsal veya çeşitli fiziksel hastalıkları nedeniyle iş yerine zorunlu olarak gitmeleri ve yapmaları gereken işlerine odaklanamama sorunları yaşamaktadırlar (Yücel, 2020). Nitekim çalışanlar işyerlerinde bulunmasına rağmen kendi performanslarını sergileyememektedirler. Çalışanların bedensel veya ruhsal hastalıkları, performanslarını göstermelerine engel teşkil etmektedir. Aslında çalışanların performansları verimi de düşürmektedir. Ayrıca diğer çalışan elemanları da olumsuz etkilemenin yanı sıra; üretimin sayısının azalması, iş hızının yavaşlaması, zaman kaybı, iş yapmamak veya verilen görevleri yerine getirememek gibi olumsuz sonuçlarda doğurmaktadır (Özmen, 2011).

Çalışmalar İşgörenlerin sadece fiziki olarak o mekânda bulunmasından dolayı yaşanan verim kaybının, devamsızlıktan daha çok olduğu ortaya koymuşlardır (Hemp, 2004; Goetzal, vd., 2004). Çalışanın sağlık problemi veya başka bir problem yaşadığı için iş yerine gitmemesi gerekirken, presenteizmden dolayı işinin başında bulunması, çalışanın dikkatsizliğinden meydana gelen iş kazalarına, aksaklıklara ve dolayısıyla örgütlere ek maliyetlere neden olduğu görülmektedir (American Diabetes Association, 2003: 26)

Presenteizm, ekonomik verimlilikte maliyet kaybına yol açtığı gibi potansiyel kazançları da engelleyebilmektedir (Sanderson, vd., 2007). Bu nedenle çalışanların gerek ruhsal gerekse fiziksel hastalıklarında evlerinde olmaları daha uygun görülmektedir. Yapılan birçok çalışmada da ortaya konduğu gibi işe devamsızlığın, presenteizmden daha yararlı olduğu görüşü ortaya konmuştur.

Burada presenteizmin sonuçlarının verimlilik gibi geniş bir bağlamda ele alınmasından ziyade verimliliği düşüren nedenlerin; performans düşüklüğü, motivasyonda azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık ve işgören devrindeki artış gibi daha detaylı ele alınması, presenteizmin sebep olabileceği problemleri daha iyi kavramak adına faydalı olacaktır.

Bu bağlamda Koçoğlu (2007) Presenteizmden etkilenen unsurları yani presenteizmin sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır;

Verim Düşüklüğü: Verim düşüklüğü işletme yönetiminin personelinden yeterince yararlanamadığı anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet ortamında verim düşüklüğü yöneticilerin asla kabul edemeyeceği ve düzeltilmesi gereken bir

durumdur. Çalışanlarda verim düşüklüğüne sebebiyet veren en önemli etmenlerin başında onların ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları gelir. Yöneticilerin verimsizlik durumunda yapması gereken, çalışanı işten çıkarmak yerine verimsizliğe neden olan etkenleri araştırmak ve bu etkenleri önleme yönünde yapıcı önlemler almaktır.

Performans Düşüklüğü: Ruh ve beden sağlıklarında problem yaşayan kişilerden, hayatının hangi evresinde olursa olsun tam anlamıyla başarı beklenemez. Rahatsızlıkları çalışmalarını, hedef ve amaçlarına ulaşmalarını engelleyecektir. Rahatsız olan kişiler, verilen görevleri layıkıyla yerine getiremezler. Fizyolojik, psikolojik ya da sosyal anlamda sorun yaşayan çalışanların kendilerini tam anlamıyla işlerine vermesi oldukça zordur. Rahatsızlıkları, çalışanların çalışma hızlarını ve iş yapma temposunu düşürecektir. Dolayısıyla çalışanın performansında azalmaya neden olacaktır. Çalışanların gerek ruh gerekse beden sağlıklarında meydana gelen rahatsızlıklar, performans düşüklüğüne sebep olduğundan örgütsel verimliliği azaltacaktır. Çalışanların böyle zamanlarda dinlenmelerini sağlamak, düşük performansla çalışmalarının önüne geçecektir.

Motivasyonunda Azalma: Yöneticinin önemli görevlerinden biri astların potansiyelini motivasyon araçlarını kullanarak ortaya çıkarmaktır. İyi motive olmuş bir çalışan, çalışmasından, bulunduğu ortamdan, ilişkilerinden, genel anlamda hayatının her anından keyif alır. Morali yüksek bir çalışanın hem beden sağlığını hem ruh sağlığını koruması çok daha kolay olacaktır. Aksi takdirde motive olmayan işgücünde öncelikle ruhsal rahatsızlıklar ortaya çıkar ve sonrasında ilerledikçe bedensel rahatsızlıklar da görülebilir. Dolayısıyla sadece verim kaybıyla sonuçlanmayan, işgücü kaybına da sebep olan bir süreç başlaması söz konusu olabilir.

Çalışan Memnuniyetsizliği: Çalışanların işle ilgili çeşitli nedenlerden dolayı memnuniyetsizlik hissetmeleri etkili çalışmalarına engel olup verimi düşüreceği gibi, süreklilik arz ederse ise devamsızlığı hatta işten ayrılmaları beraberinde getirecektir. Bu da şirket için ekstra maliyet unsuru oluşturmaktadır. Yani, çalışanların işlerinden memnun olmaları, verimlerini arttıracak gibi işvereni işten ayrılmaların neden olacağı maliyetlerden de kurtarmış olacaktır.

İşe Devamsızlık (Absenteeizm): İşe devamsızlığı tetikleyen kişisel, örgütsel ve çevresel etmenler aynı zamanda çalışanlarda presenteizme neden olan etmenleri

de içermektedir. Sonuç itibariyle çalışanlarda görülen presenteizm sorunu nedeniyle de bir süre sonra devamsızlıkta artış yaşanacaktır. Çünkü gerek bedenen gerekse ruhsal yönden rahatsızlanan çalışanlar bir süre sonra işe gidip işlerinin başında olmak isteseler dahi bu pek mümkün olmayacak ve dolayısıyla da devam sorunu yaşayacaklardır. Dolayısıyla, presenteizm sorunu zamanla absenteeism sorununa dönüşecektir.

İşgören Devir Hızında Artış: İşgören devir oranı yüksekliği, işletme açısından olumsuz bir durumu ortaya koymaktadır. Çünkü işgören devir hızının yüksek olması işletmenin amaçlarına ulaşmasını engeller. Çalışanlarda meydana gelen presenteizm yukarıda da bahsedildiği gibi beraberinde işe devamsızlığı hatta rahatsızlıkların boyutu arttıkça işten ayrılmaları doğurmaktadır. Bu ayrılmalar ise işgören devir oranına artış olarak yansıtacaktır. İşgören devir oranında artış olan şirketlerin amaçlarına ulaşmaları zorlaştığı gibi şirketin imajının da zedelenmesi söz konusudur.

Sonuç itibari ile presenteizm işletmelerin örgütsel işleyişinden, iş akışına ve sonuç itibari ile verimliliğine dair birçok probleme neden olabilmektedir. Ancak alınacak önlemler ile presenteizmin önüne geçmek, böylece hem işgören hem de işletme açısından daha pozitif koşulların oluşturulması mümkün olabilecektir.

1.5. İşte Varolamama (Presenteizm) Önlenmesi

Presenteizmin önlenmesi için gerek işgören gerekse işveren tarafından üstlenilmesi gereken bazı sorumluluklar vardır. Öncelikle sağlıklı yaşam programı düzenlenmesi gerekmekte olup, işveren ve işgören tarafından da bazı sorumlulukların yerine getirilmesi presenteizmin önlenmesine katkı sağlayacaktır.

1.5.1. Sağlıklı Yaşam Programı (Wellness)

Wellness (iyi yaşam) sözcüğünün karşılığı; vücut ve zihnin özel bir çaba neticesinde eriştiği sağlık düzeyinin kalitesine işaret ediyor. Burada asıl dikkat edilmesi gereken iki nokta vardır (Herkes İçin Spor Federasyonu, 2018).:

- ✓ İyi yaşam vücut ve zihnin bir arada sağlıklı olmasını içeriyor. Zinde bir vücut tek başına iyi bir yaşamı işaret etmiyor, bunun yanında zihnin de sağlıklı olması gerekmektedir.

- ✓ Arzu edilen yaşam kalitesine ulaşmak için özel bir çaba gerekmektedir. (Herkes İçin Spor Federasyonu, 2018)

İşverenlerin, işgörenler için sağlıklı yaşam programları düzenlemeleri ve devamlılığı sağladığı gerçeği göz ardı edilmemelidir. Zamanının büyük çoğunluğunu iş yerinde geçiren çalışanların sağlıklı yaşam programları ile enerjilerinin, motivasyonlarının, iletişimlerinin artacağı düşünülmektedir. Sağlıklı yaşam programı sayesinde stres azalırken verim artacak ve bu şekilde presenteizmin önlenilebileceği düşünülmektedir (Herkes İçin Spor Federasyonu, 2018).

1.5.2. İşveren Çözümleri

Presenteizmden dolayı yaşanabilecek sorunların önlenmesi için sadece işgörenin değil işverenin de yerine yetirmesi gereken bazı sorumluluklar vardır. İşgören-işveren birlikteliğinde alınacak önlemler presenteizmi önlemeye ciddi katkı sağlayacaktır.

İşletmeler, işgörenlerin sağlık durumlarını yakından takip ederek presenteizmi yönetmeye odaklanarak işgören sağlığını bir maliyet yükünden rekabetçi avantaja dönüştürebilirler. İşgörenlerin sağlık risklerini asgari seviyeye indirmek, yaşanabilecek hastalıkları azaltmak, verimliliği artırmak ve sağlıkla ilişkili maliyetleri asgari seviyede tutmak için sağlık stratejileri belirlemelidirler.

Presenteizmle mücadelede işgörenlerin demografik yapısı, örgüt kültürü farklılık gösterebilmektedir. Öncelikle örgütlerin, işgörenlerin presenteizm sorunuyla karşı karşıya olup olmadıklarını anlamaları gerekmektedir. Sonrasında, sağlık durumları değerlendirilmeli ve incelenmelidir. Presenteizm sorunu ortaya çıkarıldıktan sonra sportif faaliyetlerine olanak tanınmalı ve presenteizmin etkileri azaltılmaya çalışılmalıdır. Katı politikalar uygulanmak yerine çalışma saatlerinde esneklik sağlanması presenteizmin olumsuz etkilerinden kurtulmalarına olanak sağlayacaktır. İşgören tarafından mobing uygulamalarına son verilmesi de ayrıca katkı sağlayacaktır (Cancelliere, vd., 2011).

Örgüt için iletişim kanalları açık tutulmalı, moral ve motivasyonu artırmaya yönelik hamleler etkin şekilde kullanılmalıdır. Aşırı iş yükü ve fazla çalışma saatlerinden kaçınılmalıdır. İşgörene yönelik düzenlenecek eğitimler, yapılacak olan

sağlık taramaları ve düzenlenecek olan çeşitli aktiviteler presenteizmin önlenmesine katkı sağlayacaktır. (Cancelliere, vd., 2011).

Bütün bunların temelinde presenteizmin ortaya çıkmasına neden olan sebepler incelenmesi ve buna göre önlem alınması büyük ölçüde presenteizmi önleyebilecektir. İşgörenin ödüllendirilmesi ciddi anlamda motive olmalarını sağlayacak ve presenteizmin önlenmesine katkı sunacaktır. İş-aile yaşamları arasında denge sağlamada işverenin katkı sunması ayrı bir çözüm aracı olacaktır.

1.5.3. İşgören Çözümleri

İşveren ve işgören ilişkisi karşılıklı fayda sağlamaları üzerine kuruludur. Bu nedenle presenteizmin önlenmesi adına işveren-işgören iş birliği büyük önem arz etmektedir. İşverenin sağlıklı ve mutlu bir çalışma ortamı oluşturması kadar işgörenin de kazancını sağladığı işyerine karşı aidiyet ve sadakat duygusuna sahip olması gerekmektedir. Çalışanların iş hayatına profesyonel bir bakış açısına sahip olması, özel yaşamı ile iş hayatını ayırt edebilmesi, iş yerindeki performansını etkileyen kişisel sorunları hakkında işvereni bilgilendirmesi ve bu konuda sürekli iletişim halinde olarak ortak çözüm yolları geliştirme çabası içerisinde olması gibi birtakım özellikleri de presenteizmin önlenmesine yardımcı olabilecektir.

İşgörenin aidiyet ve motivasyonunu etkileyen konularda işverenle iş birliği içerisinde hareket etmesi sorunun erken teşhisi ve çözümü noktasında katkı sağlayacaktır. Hastalandığında ya da iş performansını etkileyecek herhangi bir duruma maruz kaldığında rahat bir şekilde absteizme yönelebileme imkanına sahip olması halinde işgörene düşen presenteizme neden olabilecek etkenler ortadan kalkıncaya kadar dinlenmesi, tedavi olması ve işe devam etmemesidir. Sürecin bu şekilde seyretmesi hem çalışan sağlığı hem de işyeri verimliliği açısından olumlu etkiler doğuracaktır.

1.6. İşte Varolamama (Presenteizm) ile İlgili Çalışmalar

Uzun yıllardır presenteizm ve örgütsel yabancılaşma ile ilgili çeşitli çalışmalar yapılmış ve bu çalışmalar ile presenteizmin ortaya çıkışı, işgören ve işletmeler açısından ortaya çıkabilecek sonuçları ve çözüm önerileri şeklinde literatüre katkılar sağlanmaya çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuçların özellikle işgörenlerin demografik yapılarına, cinsiyetine, eğitim durumuna vb. değişiklik

gösterdiği açıklanmıştır. Presenteizm ile birlikte ortaya çıkan/çıkabilecek hastalıklar ele alınmış ve çözüm önerileri sunulmuştur.

Presenteizm olgusunu ilk olarak sağlık ve verimlilik alanında Cary Cooper ele almıştır. 2004 yılından sonra Türkiye'de presenteizm kavramı ile ilgili olarak işletmelerdeki sorunlar üzerine çalışıldığı görülmektedir (Çoban & Harman, 2012).

Caverley, vd. (2007) hastalık ve hastalığa bağlı izin kullanma davranışı arasındaki bağlantıyı Kanada örneği üzerinden ele almıştır. Yazarlar, kamu kuruluşları özelinde bu durumu ele aldıklarında, sonuçta Presenteizm açısından önemli bir sonuca ulaşmışlardır. Yazarlar, işyerinde, işgörenlerin sağlığının hem korunması hem de iyileştirilmesi konusundaki çabaların işin doğasının sağlamlaştırmasına etkilerini ve bu etkilerin Presenteizm açısından kurucu yanını ortaya koymuşlardır

Munir, vd., (2008) katılım yönetimi politikaları üzerine kronik rahatsızlığı bulunan işgörelere yaptıkları bir çalışma sonucunda, halihazırdaki katılım yönetiminin olumsuz olduğu, hasta olması halinde devamsızlık yerine işgörenin işe devam etmesi, izinli olması halinde ise izin sonrasında işe dönüşünün sağlanması görüşü hâkim olmuştur.

Hansen & Andersen, (2008) tarafından yapılan ve şizofreni hastalığına ilişkin olası faktörlerin değerlendirildiği bir çalışmada ise hasta işgörenlerin işe gitme kararlarını etkileyen faktörler geniş bir şekilde ele alınmıştır. Bu durumdaki işgörenlerin işyerinde kalmalarının belirlenmesinde kendi durum ve tutumlarından daha çok işle ilgili faktörlerin öne çıktığı görülmüştür.

Demirbulat ve Bozok (2015); Trabzon şehrinde faaliyet gösteren seyahat acentaları çalışanlarına yönelik tarama tipinde bir araştırma dizayn etmişlerdir. Bu çalışmada araştırmacılar presenteizmin nedenleri ve presenteizm sorunu tespit edilirken, presenteizm ile iş görenlerin yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik hali arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda presenteizm ile yaşam doyumu, fiziksel iyilik hali ve ruhsal iyilik halinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Hirsch vd. (2017) çalışmada, presenteizmin işyerinde devam etmeyen (sağlıklı) etkisizlik içindeki işçiler arasındaki farklılıkları, teorik bir model olarak ele

alınmıştır. Sonuç olarak, kötü sağlık durumunun ve stresli çalışma koşullarının presentizm ile pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2016) ise çalışmasında öncelikle presentizmin farklı kavramsallaştırmaları ve bunun muhtemel nedenlerini, olumsuz ve olumlu sonuçları üzerine odaklanmıştır. Öte yandan araştırmada, bu kavramların birbirleriyle nasıl yapılandığını ve birbirleriyle ilişkileri tartışılmıştır. Sonuç olarak presentizmin nedenleri, sonuçları ve ölçütlerine yönelik literatüre katkı sağlayan bilgiler üretilmiştir. Aynı zamanda presentizmin farklı kavramsallaştırılmasına işaret eden değişkenler arasında önemli ilişkiler tespit edilmiştir.

Janssens vd. (2016) Belçikalı orta yaşlı işçiler üzerinde presentizm ile psikososyal özellikler arasındaki ilişki konu edindikleri çalışmalarında, psikososyal faktörler ile presentizm arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve presentizmin sadece sağlık durumuna bağlı olmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Cankül, vd. (2017) yapmış oldukları çalışmada kadın çalışanlar üzerine odaklanmıştır. Eskişehir' deki birinci sınıf restoranlarda ve dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin yiyecek içecek departmanlarında kadın çalışanlara uyguladıkları anket vasıtasıyla elde ettikleri bulgular, kadın çalışanların çoğunluğunun işte uyum sorunu yaşadığını ve buna neden olan faktörlerin sadece sağlık ile ilgili konuların olmadığını, bunun yanı sıra, başta örgütsel faktörler olmak üzere bireysel ve çevresel faktörlerin de etkili olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda araştırma bulguları hem otellerin yiyecek içecek departmanlarında hem de yiyecek içecek işletmelerinin mutfak bölümünde çalışan kadınların, servis bölümündeki kadın çalışanlara göre presentizm düzeylerinin daha yüksek olduğu ve daha fazla presentizme maruz kaldığını tespit etmiştir.

Munir, vd. (2008) kronik hastalığı olan iş görenlere yönelik katılımcı yönetim politikalarının etkinliği üzerine örgütsel perspektifleri araştırılmak amacıyla yaptıkları çalışmalarında, deneklerinin mevcut katılım yönetimi politikalarının olumsuz olduğu yönünde düşünceye sahip oldukları saptanmıştır. Politikalarda, hastalık durumunda dahi katılım devamlılığına ve uzun süreli sağlık problemi izninden sonra işe geri dönüş sağlanmasına odaklanıldığı tespit edilmiştir.

Hansen & Andersen, (2008)'in çalışmalarında, bir çalışanın kendisini hasta hissetmesine rağmen işe gitme kararında belirleyici olan durumların etkileri ayrıntılı

bir şekilde incelenmiştir. Genel olarak, kişilerin işyerinde hastayken bulunma kararının belirlenmesinde işle ilgili etkenlerin, kişisel durum veya tutumlara nazaran daha önemli olduğu sonucu elde edilmiştir.



2. ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA

Çalışmanın ikinci bölümünde, Yabancılaşma kavramının tanımı, tarihsel gelişimi, konu ile ilgili alan yazın bilgileri üzerinden tanımlamalar yapılmıştır. Ayrıca örgütsel yabancılaşmanın tanımı, boyutları nedenleri, örgütsel yabancılaşmanın örgüt içi ve dışındaki nedenleri, sonuçları ve diğer kavramlar ile ilgili geniş bir bilgiye yer verilmiştir. Konu ile ilgili düşünürlerin de görüşlerinin yer aldığı bölümde işgörenlerde yabancılaşma ve örgütsel yabancılaşmanın ortaya çıkmasından sonucuna kadar geniş bir yelpazede bilgi aktarımı yapılmaya çalışılmıştır.

2.1.Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı; Latince “başkası” (alienus) anlamına gelmektedir. (Bottomore, 1991). Yabancılaşma olgusu "alieno" fiilinden türetilmiş ve literatürde "alieantion" olarak kabul görmüştür (Osmanoğlu, 2016). Yabancılaşma kavramının İngilizcesi ise “alienation” dır. Yabancılaşma olgusunun farklı tanımları da mevcuttur. Bireyin birbirlerinden ya da bir ortamdan veya bir süreçten uzaklaşmasını ifade etmektedir. Daha basit tanımıyla bireyin kendisiyle ters düşmesidir (Marshal, 1999).

Yabancılaşma olgusu iş sürecinden, işgücünden, emeğin ürününden ve kendinden uzaklaşma hali ve hissiyatıdır. Ünlü düşünür Marx’a göre üretim süreci üzerinde kapitalist sistemin etkisi görülmektedir. Bu durumda iş gören çok üretmek zorunda, ürettiğinin aksine bir o kadar az tüketmelidir. Buna bağlı olarak da çalışan kişi yarattığı değer kadar da değersizleşmektedir (Quinn, 2009).

Bir başka tanıma göre ise; yabancılaşma objektif iş şartlarının sonucu olarak ortaya çıkan sübjektif duygu halidir. İşgörenlerin iş koşullarına özellikle de kendilerini ifade edebilme beklentilerine karşın yaşadıkları gerçeklik arasındaki fark yabancılaşmayı ifade etmektedir (Mottaz, 1981).

Makinelerin insanoğlunun hayatına bu kadar müdahil olması insanları düşünmekten alıkoymuştur. Yabancılaşma kavramı bu şekilde literatüre girmiştir. Günümüzde de aynı durumlar yaşanmaktadır. Yabancılaşma; bireyin işiyle, diğer bireylerle, tükettiği nesnelerle ve en önemlisi de kişinin kendisiyle olan ilişkisini bozan ve zedeleyen bir olgu olarak ortaya çıkmıştır (Sargut, 2001).

Psikologların dikkatini sanayi devrimi sonrasında işletmelerde çalışan işçiler çekmiştir. Sanayi devriminde makinelerin el aletlerinin yerini aldığından; iş görenlerin mekanik bir ortamda çalışmış olmaları, bu çalışanları iş için özendirme, heveslendirme, hangi koşullarda daha verimli kılma, makinelerle işi nasıl yapacağı gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunları ancak ekonomik adam kestirebilir veya çözebilirdi (Sargut, 2001). Makinelerin insanoğlunun hayatına bu kadar müdahil olması insanları düşünmekten alıkoymuştur.

Yerli ve yabancı literatürde “örgütsel yabancılaşma” ve “işe yabancılaşma” kavramları eşanlamlı olarak kullanılmaktadır (Banai, vd., 2004; Hirschfeld & Feild, 2000; Özbek, 2011; Elma, 2003). Bunun nedeni, her iki duygu durumunda da yapılan iş ve çalışma koşullarının birlikte değerlendirilmesidir (Hirschfeld & Feild, 2000). İşe yabancılaşmayı işe karşı ilgi göstermemek olarak ifade etmektedir (Ceylan & Sulu, 2010) 'a göre işe yabancılaşma iş görenin yaptığı iş üzerinde kontrolünün bulunmaması ve bu nedenle güçsüzlük hissi doğması sonucu ortaya çıkmaktadır (Pearlin L. , 1962)'ye göre de işe yabancılaşma güçsüzlük kapsamında açıklanmaktadır. Kavram üzerine yapılan söz konusu tanımlamalar değerlendirildiğinde işe yabancılaşmada iş görenlerin yalnızca yaptıkları işe karşı değil; süreçler üzerinde otonomi ve kontrole sahip olamadıkları; kendilerini yeterince ifade edemedikleri örgüte karşı da yabancılaştıkları görülmektedir.

Yabancılaşma olgusunun ortaya çıkmasının nedenlerinden bir diğeri ise; iş gören yabancılaşması üzerine temellendiren Marx'ın görüşüdür. Marx'a göre yabancılaşma işgören yabancılaşması şeklinde meydana gelmektedir. Marx'ın dört başlık altında incelediği yabancılaşma kavramının ilk ikisi doğrudan işgören yabancılaşması ile ilgili iken, üçüncü ve dördüncü faktörler ise dolaylı olarak iş görenle ilgilidir. Marx yabancılaşmanın nedenlerinin başında kapitalist düzeni göstermektedir. Marx'a göre yabancılaşma olgusu aşağıdaki dört boyutta ortaya çıkmaktadır (Hunt, 1979).

a. İnsanın kendi *ürettiği ürünle* olan ilişkisinde,

b. İnsanın kendi *üretken etkinliğiyle* olan ilişkisinde,

c. İnsanın kendi *türsel varlığı* ile olan ilişkisinde

d. İnsanın *öteki insanlarla* olan ilişkisinde ortaya çıkmaktadır.

Marx'ın ortaya attığı yabancılaşma kavramını farklı biçimlerde tartışan başka düşünürler de bulunmaktadır. Bunlardan biri de Hegel'dir.

Hegel; yabancılaşma kavramını kişinin kendine yabancılaşma boyutuyla ele almakta ve yabancılaşmayı kişinin öz benliğinin farkına varılabilmesinde zorunlu bir şart olarak kabul etmektedir. Yani bireyin kendini-kendi benliğini sorgulamaya ve kendine yabancılaşmaya başladığı o an kendi benliğinin farkına varabilmesi için yeni bir başlangıç kabul edilmektedir. Nitekim bilişsel varoluş için genellikle istenmeyen bir kavram olarak kabul gören yabancılaşma, kişinin özünü tamamen anlayabilmesi için bir zorunluluğa dönüşmüş durumdadır (Rae, 2012).

Yabancılaşma durumunun ortaya çıkmasında elbette çeşitli nedenler mevcuttur. Bu nedenler de bilim insanları tarafından tartışılmış ve açıklanmaya çalışılmıştır.

Yabancılaşma kavramının nedenleri arasında, bireyin sosyal rolü ile kişisel özellikleri arasındaki uyumsuzlukta yer almaktadır (Wegner, 1975).

Sosyal psikolojik bir kavram olan yabancılaşma, literatürde çeşitli değerlerin kaybolmasından kaynaklı kişinin içe dönük bir tutum sergilemesi ve bireyin sosyal süreçlerden uzak durmasından kaynaklı sosyal-psikolojik bir rahatsızlık halidir (Pappenheim, 2000). Yabancılaşma gerek kişinin özel iş gerekse örgütsel yaşamında olsun kişinin kendinden uzaklaşmasına neden olan, kişinin doğal işleyiş düzenini aksatan bir durumdur. Yani insan varlığının psiko-sosyal boyutlarının birbirinden mesafeli oluşu ve kopmasıdır. Bu doğrultuda yabancılaşma, insanın kendi benliğinden, özünden, ürününden, doğasından, doğal ve toplumsal çevresinden kopmasıdır (Tolan, 1981).

Söz konusu kavram için iş gruplarına göre farklı tanımlamalar yapılmıştır. Psikologlar; benlik kaybı, sürekli kaygı durumları, yalnızlık hissi ve çaresizlik şeklinde tanımlarken; sosyologlar bu kavramı, kuralsızlık ve normsuzluk, normal sosyal süreçlere dâhil olamama, kişinin bulunduğu çevresinden kopması ve sosyal çözülme şeklinde tanımlamaktadırlar (Gerson, 1971).

Yabancılaşma olgusundan kaynaklı, kişinin bir şeye derinden, içten bağlı olamama, ortamla veya süreçle bütünleşememe, ilişki kopukluğu, ilgisizlik, kendini mekândan soyutlama, geri çekilme ve nesnelere karşı ifadesizlik gibi davranışlar yabancılaşmanın belirtileri arasında yer almaktadır (Sidorkin, 2004; Rodney & Manzduk, 1994).

2.2.Örgütsel Yabancılaşma Kavramı

Örgütsel yabancılaşma; işe yabancılaşma ve iş ilişkilerine yabancılaşma olarak iki farklı türde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki olan işe yabancılaşma mesleki kuralları yerine getirememe, kariyer ve mesleki gelişimle alakalı hayal kırıklıklarını ifade etmektedir. İş ilişkilerine yabancılaşma ise bireyin sosyal ilişkilerde yaşadığı tatminsizlik sonucu meydana gelen bir durumdur (Aiken & Hage, 1966).

Örgütsel yabancılaşma ile ilgili yapılmış olan bir farklı tanım ise bireyin fiziksel ve duygusal bilişsel becerilerini kullanamama ve üretim sürecinde yaşanan başarısızlıktan dolayı işgörenin potansiyelini tam anlamıyla ortaya koyamamasıdır. Çalışan kişinin gözüyle bakıldığında ise örgütsel yabancılaşma mesleki gelişimde ve otorite sağlanmasında, yöneticiler tarafından kabul görme ve tanınmada karşılaşılan tatminsizliktir (Üngüren, vd., 2016).

Başaran'a göre örgütsel yabancılaşma terimi örgütsel özdeşleşmenin tam tersi bir durumdur. Örgütsel özdeşleşme çalışan bireyin örgütle arasında kuvvetli duygusal bir bağ kurmasını ifade ederken; örgütsel yabancılaşma ise, işgörenin işten soğumasını ve örgütten uzaklaşmasını açıklamaktadır. Böylece örgüte yabancılaşan kişi kendini örgütün bir üyesi bir parçası olarak görmemeye başlamakta ve nihayetinde kendi özüne ve benliğine de yabancılaşmaktadır (Yılmaz & Sarpkaya, 2009).

Genel olarak örgütsel yabancılaşma kavramı iş görenlerin örgütsel değerler, kurallar ve ilişkilerden uzaklaşması halidir. Örgüt içerisinde bireyler, çerçevesi başka insanlar tarafından çizilen bir dünyada yaşamaktadır. Yani iş ve iş ilişkilerine kendi düşüncelerini ve duygularını yansıtamamaktadır. Dolayısıyla kendilerini sadece iş sürecine katkıda bulunan robotlar olarak görmektedir. (Şimşek, vd., 2016).

Örgütsel yabancılaşma yaşayan bireyler rahat hareket edemediklerini ve çalıştıkları örgüte herhangi bir maddi katkı sağlamadıklarını düşünmekte ve örgüt faaliyetlerini kendileri dışında gelişen bir süreç olarak görmektedirler (Rajaeepour, vd., 2012).

Blauner'e göre bireylerin yabancılaşma düzeyleri örgütlere göre farklılık arz etmektedir. İş bölümü, teknoloji, bürokratikleşme derecesi ve ekonomik yapı örgütleri yabancılaşma düzeyini ayırt etmede kısas olarak kullanılan bir grup örgüt karakteristikleridir (akt. Shepard, 1977). Yabancılaşma kavramına otomobil sanayisinden tekstil endüstrisine, hizmet endüstrisinden kimya endüstrisine kadar tüm endüstrilerde ve sanayide sıkça rastlanmaktadır. Hizmet endüstrisinin bir kolu olan fastfood işletmeleri düşük vasıflı iş gücü gerektirmekte ve bu durum örgüt içi otomasyonu artırmaktadır. Yiyecekler standart uygulama prosedürleri gereğince hazırlanmakta ve sistem süreci devamlı hale getirmektedir (DiPietro & Pizam, 2008).

Sanayileşme ve teknolojinin şekillendirdiği kapitalist bir sistemde aktif çalışanların yaptıkları iş üzerinde yeterince rahat davranamamaları, yeteneklerini ve performanslarını sınırlı ölçüde kullanabilmeleri işgörenleri insani duygulardan uzaklaştırarak robotlaştırdığını söylemek mümkündür. Böylece işgörenler kendi benliğinden uzaklaşmakta ve zamanla çalıştıkları örgüte yabancılaşmaktadır. Örgütsel yabancılaşma olarak ifade edilen bu durum hizmet kalitesine olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bahsettiğimiz koşulların oluşması durumunda insan iş gücü sermayesinin önem teşkil ettiği hizmet işletmelerinde söz konusu etkinin görülmesi büyük bir olasılıktır.

2.3.Örgütsel Yabancılaşmanın Boyutları

İnsana özgü olan yabancılaşma duygusu işgörenler arasında da görülebilmekte ve söz konusu yabancılaşma örgütsel yabancılaşma olarak araştırma konusu olmuştur.

Buna göre örgütsel yabancılaşma olgusu; anlamsızlık, güçsüzlük, normsuzluk(kuralsızlık), toplumdan uzaklaşma (izolasyon/yalıtlımışlık) ve kendine yabancılaşma şeklinde beş boyutta ele alınmaktadır (Seeman, 1959).

2.3.1. Anlamsızlık

Bu kavramlardan ilki olan anlamsızlık, bireyin kendini gerçek boyutuyla ölçme yeteneğinin olmaması ve davranışlarının arkasındaki gücün başkasına ait

olduğu fikrinin doğurduğu uyumsuzluk halidir. Bu olgu aynı zamanda, bireyin kendi davranışlarının sonucunu kontrol edemediğinden ortaya çıkan güçsüzlük algısını da kapsar. Nitekim yabancılaşmış kişi, yaşam koşullarında karşı karşıya kaldığı zorluklarla baş edebilme ve sorunu anlamlandırma yeteneğini büyük ölçüde kaybeder. Kişi kendi davranışlarını başkalarının idaresiyle gerçekleştğini düşünerek anlamsız hareketler olarak görür. Yabancılaşma kavramında, geleceğı kestiremeyen kişi içinde bulunduğu durumun analizini de yapamayan, karar verme gücü zayıflayan, her tür söze kolaylıkla inanan biri haline gelir. Yaşanana olayları kavramada zorlanır ve içinde bulunduğu duruma karşı uyumsuzluk gösterir (Lindley, 1990).

2.3.2. Güçsüzlük

Yabancılaşma kavramının bir diğeri boyutu olan güçsüzlüktür. Güçsüzlük, genel olarak kişinin hayatında meydana gelen hadiseleri kontrol edememe durumudur (Tummers, vd., 2015). Ayrıca bireyin beklentilerini gerçekleştirebilecek herhangi bir denetim mekanizmasının bulunmadığını düşünmesidir (Seeman, 1983). Farklı bir bakış açısıyla yapılmış olan açıklamaya göre ise güçsüzlük kavramı; işte yeterince serbest davranamama ve kontrol eksikliği algısıdır. İş görenlerin yaptıkları iş üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadıklarını düşünmeleridir (Tummers, vd., 2015).

2.3.3. Normsuzluk (Kuralsızlık)

Normsuzluk (Kuralsızlık) kavramı; örgüt ve toplum kurallarının görmezden gelinmesidir. Birey belirlediğı hedeflere ulaşmada var olan geçerli kuralları yok saymakta ve izleyeceği yolu kendi kurallarıyla belirlemeye çalışmaktadır. Fakat bireyin bu davranışı toplum tarafından kabul görmemektedir (Seeman, 1967). Yabancılaşma ve kuralsızlık, örgütlerin ve toplumun var olan kural ve uygulamalarına çeşitli eleştiriler getirmektedir. Bu eleştirilerde yabancılaşma birey psikolojisini ele alırken, anomi toplum psikolojisine de dikkat çekmektedir (Şimşek, vd., 2016).

2.3.4. Toplumdan Uzaklaşma (İzolasyon/Yalıtılmışlık)

Yalıtım (İzolasyon-kendini toplumdan soyutlama) olgusunda, bireyin sosyal düzeni güvensiz görmesi nedeniyle toplumdan uzaklaşma halidir (Silah, 2005). İş hayatında yalıtım (izolasyon) ise çalışanların her tür örgütsel ilişkiden bilinçli olarak kendilerini soyutlamaları ve sosyal çıkar kaygısından kaynaklanmaktadır (Seeman, 1967). Diğerler bireylerle herhangi bir ilişki içerisinde bulunmayan yabancılaşmış birey, kendini örgütte ve toplumda yalnız kabul etmektedir (Şimşek, vd., 2016). Aynı zamanda iş gören örgüte karşı aidiyet duygusu barındırmamakta ve örgüt amaçları benimsememektedir (Silah, 2005).

2.3.5. Kendine Yabancılaşma

Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarından sonuncusu ise kendine yabancılaşmadır. Kendine yabancılaşma, genel anlamda kişinin kendi özünden, benliğinden uzaklaşmasıdır (Şimşek, vd., 2016). İş ortamında kendine yabancılaşma ise iş süreci çalışanları örgütsel bütünlük ve aidiyet duygularından uzak tutulduklarından dolayı ortaya çıkmaktadır (O'Donohue & Nelson, 2014). Varoluşçu psikologlar ise kendine yabancılaşmayı, bireyin özüyle iletişime geçemediği ve özüne aykırı davrandığı bir durum olarak görmektedirler (Ashforth & Humphrey, 1993).

2.4. Örgütsel Yabancılaşmanın Nedenleri

Literatürde örgütsel yabancılaşma ile çevresel, bireysel ve örgütsel faktörler bağlantı kurulmaktadır. Ayrıca bireylerin kişilik özelliklerinin, sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik faktörlerin örgütsel yabancılaşma düzeyleri üzerinde çok etkili olduğu ifade edilmektedir. Fakat örgütsel yabancılaşmayı yukarıda zikredilen etmenlerden ziyade en fazla prosedür, örgütsel örgüt yapısı, liderlik ve yönetim tarzı gibi faktörlerin etkilediği öne sürülmektedir (Sarros, vd., 2002: 288; Banai vd., 2004: 379; Şimşek vd., 2016: 576-577; Nair ve Vohra, 2010: 600). Bu bağlamda araştırmada örgütsel yabancılaşmanın nedenleri olarak; örgüt içi ve örgüt dışı etkenler iki farklı başlık adı altında ele alınmaktadır.

2.4.1. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt İçi Nedenleri

Örgütsel yabancılaşmanın örgüt içi nedenleri; örgüt yapısı, işe bağlı kazanılan deneyimler, liderlik ve modüler ilişkiler başlıkları altında toplanmaktadır.

2.4.1.1.Örgüt Yapısı

Otorite yapısına göre örgütler demokratik ve hiyerarşik olmak üzere iki farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Hiyerarşik örgütleri demokratik örgütlerden ayıran temel faktör yönetsel görevlerin tek kişinin elinde olmasıdır. Buna göre yabancılaşma kavramında belirli bir grubun diğer çalışanlar üzerinde otorite kurduğu hiyerarşik örgüt yapılarına daha fazla rastlanmaktadır (Pearlin L. , 1962).

2.4.1.2.İşe Bağlı Deneyimler

Örgütsel yabancılaşma genellikle işe bağlı deneyimler neticesinde ortaya çıkan bir durumdur. Bu durumlar; yapılan işin doğasıyla, terfi-ceza sistemi ve ast-üst ilişkisi ile alakalı deneyimlerdir. Çalışan bireylerin davranışlarının esas alınarak oluşturulan iş algılarıdır. Örgütün işgörenden beklentileri, aynı zamanda işgörenin yaptığı işten dolayı elde edeceği maddi, psikolojik ve sosyal faydalar, üstlerin astlarına karşı hal ve hareketleri örgütsel davranışlar üzerinde etkili olmuştur (Kanungo, 1990).

2.4.1.3.Liderlik

Liderlik olgusu, örgütlerde yabancılaşma düzeyini etkileyen önemli faktörlerden bir diğeridir. Liderlik türlerinden en çok tercih edileni Dönüşümcü liderliktir. Dönüşümcü liderlik, liderlerin çalışanların perspektiflerini genişlettiği ve onları grup adına adım atmayı, karar vermeye teşvik ettiğinde ortaya çıkmaktadır. Dönüşümcü liderler örgüt vizyonunu, misyonunu ortaya koyarak işgörelere vazife bilincini aşlamakta; rasyonelliği göstermekte ve işgörelere koçluk yapmaktadır. Dönüşümsel liderlerin yanı sıra etkileşimsel liderlerde mevcuttur. Etkileşimsel liderler ise çalışan bireylerden koşulsuz şartsız kural ve prosedürlere bağlı olmalarını beklemekte; yalnızca işgörelerin iyi performansı ödüllendirmektedirler (Bass, 1990).

2.4.1.4.Modüler İlişkiler

Örgütlerde çoğunlukla insan ilişkileri samimiyet ve anlam taşımayan, kalıplaşmış davranışlar şeklinde kabul gören, ihtiyaç halinde zuhur eden geçici

modüler ilişkilerdir (Yeniçeri, vd. 2009: 85-86). Konu ile ilgili alakalı gerçekleştirilen çalışmalar da iş ilişkilerinde tatminsizlik yaşayan kişilerin örgüte daha fazla yabancılaştıklarını ortaya koymaktadır (Korman, vd., 1981; Nair & Vohra, 2010)

2.4.2. Örgütsel Yabancılaşmanın Örgüt Dışındaki Nedenleri

Örgütsel yabancılaşmayı etkileyen örgüt dışı nedenler; ekonomik yapı, teknolojik yapı, sanayileşme ve kentleşme ile toplumsal ve kültürel yapı başlıkları altında incelenmektedir.

2.4.2.1. Ekonomik Yapı

Yabancılaşma ve ekonomik yapı arasında yakın bağlantı kurulmaktadır. Örgütsel yabancılaşmanın nedenlerine bakıldığında endüstri toplumunun temel bileşenleri olan iş bölümü, ücret ve tüketimcilik gibi bazı unsurlara dikkat çekilmektedir (Dolan, 1971). Ekonomiye devlet müdahalesinin olmamasını savunan Adam Smith'de iş bölümünün çalışanların yeteneklerini körelttiğini ve motivasyonlarını düşürdüğünü belirtmektedir. Smith'e göre yöneticiler tarafından yürütülen üretim süreçleri işgörenleri ürettikleri malzemeye ve örgüte yabancılaştırmaktadır (akt. Ofluoğlu & Büyükyılmaz, 2008).

2.4.2.2. Teknolojik Yapı

Ekonomik yapı gibi teknolojik yapıda örgütsel yabancılaşma da etkin rol oynamaktadır. Teknoloji genel olarak girdileri çıktılarına dönüştürmeye yarayan araçlar topluluğudur (Koçel, 2007). Kiper'e göre ise teknolojinin tanımı, "üretim makinelerinde, üretim yöntemlerinde, ürünlerde 'yenilik' yaratmayı; bu yeniliklerde üretimi artırmayı, verimliliği yükseltmeyi, yani rekabet üstünlüğü ve kârı artırmayı sağlayan anahtar" dır. Söz konusu anahtar emek ve sermayeye ek olarak her geçen gün biraz daha etkin hale gelen bir diğer üretim faktörü olarak dikkatleri çekmektedir (akt. Yüksel, 2014).

2.4.2.3. Sanayileşme ve Kentleşme

Sanayi Devrimi özellikle; iş, üretim ilişkileri, üretim, ücret gibi kavramlarda büyük oranda değişimler meydana getirmiştir. Bu değişim aynı zamanda işgücü üzerinde de etkili olmuştur. Daha modern, teknolojik aletlerle üretim tekniklerinin

kullanılmaya başlanması iş ortamının doğasını zedeleyerek çalışanları işverenlerin emri altında iş görmeye mecbur bırakmıştır. Bu durumda iş sürecine müdahale edemeyen iş gören ise kendi emeğine giderek yabancılaşmıştır (Yüksel, 2014). Ayrıca, sanayi devrimi ile birlikte işgücüne daha fazla ihtiyaç duyulmasından dolayı köyden kente göç hızlandırılarak plansız kentleşmeye sebebiyet verilmiştir. Şehre göç eden insanların yaşadıkları ekonomik sorunlar beraberinde toplumsal sorunları da getirmiştir ve bu durum bireyleri yalnızlaştırmıştır (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008)

2.4.2.4. Toplumsal ve Kültürel Yapı

Bireyin topluma yabancılaşması toplumsal süreçlerin etkisiyle gözüken psikolojik bir durumdur. Birey ile toplum arasında sıkı bir bağ kuran Fromm'a göre bireyler değişmez koşulların şekillendirdiği toplumda baskı altında tutulmaktadır. Bu durum bireylere çocukluk dönemlerinden itibaren aile, eğitim-öğretim, basım ve yayın kuruluşları gibi farklı bireyler tarafından işlenmekte ve bireyler sergiledikleri tüm davranışlarını kendi düşünce ve gözlemlerinin bir sonucu olarak değerlendirmektedir. Mesela pazar merkezli düşünen kişilik yapısı sonucu oluşmuş toplumda birey kendini yalnızca değişim değeri olarak görmekte; böylece kendi özüne uzaklaşmaktadır (akt. Akyıldız, 1998). Yani, kişi içerisinde yaşadığı toplumun sosyo-kültürel değerlerinden etkilenmektedir. Toplum tarafından kabul görmeyen bir düşünce ya da davranışı kendi özüne uygun olsa dahi toplumdan dolayı savunamamakta; kendini topluma ayak uydurmak zorunda hissetmektedir. Bu durum bireyin ait olduğu topluma ve kendi benliğine yabancılaşmasına zemin hazırlamaktadır (Ofloğlu & Büyükyılmaz, 2008).

Görüldüğü gibi örgütsel yabancılaşmanın nedenleri örgüt içi ve örgüt dışı etkenler içinde aranmış ve buna göre sınıflandırılmıştır. Günümüzde modern işletmelerinde yönetim ve üretim alanında gerekli tedbirler alınmadığı takdirde işgörenlerin yabancılaşmasına neden olacak birçok problem söz konusu olacaktır. Çalışanların işyerlerinde yaşadığı veya yaşayabileceği yabancılaşma olgusu kişisel, toplumsal ve örgütsel bağlamda birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır. Bu sonuçlar; çalışanlarda iş memnuniyetsizliği, isteksizliği, yönetim-çalışan sorunu,

işiyile ilgili sorumluluk ve tek başlarına karar almama, içinde bulunduğı durumdan dolayı yeniliklere karşı ön yargı, sürekli memnuniyetsizlik durumu, yeni fikirlere olanak sağlamama, sağlıklı düşünememe, hayatına son verme eğilimi, kötü alışkanlıklar edinme, sağlıksız yaşam, toplumun öz benliğine ve kültürel dokusuna karşı çıkma ve tepkisiz kalma, motivasyon düşüklüğü, yeterince üretkenlik gösterememe, sürekli iş stresi, işe gitmek istememesi, mutsuzluk, işyerine ve işine karşı sadakatsizlik, işini severek değil mecburiyetten yapma ve işten ayrılma şeklinde kendini göstermektedir (Tutar, 2010).

2.5 Örgütsel Yabancılaşmanın Diğer Kavramlar ile İlişkisi

Öznesi insan olan örgütsel yabancılaşma; yine insana has olan diğer duygu ve durumlarla ilişkisinin olması kaçınılmazdır. Örgütsel yabancılaşma yaşayan işgören; aynı zamanda tükenmişlik, iş doyumu, stres ve örgütsel bağlılık gibi durumlarla da karşılaşabilir.

Bu bölümde örgütsel yabancılaşmanın; tükenmişlik, iş doyumu, stres ve örgütsel bağlılık gibi kavramlarla ilişkisi irdelenmiştir.

2.5.1. Örgütsel Yabancılaşma ve Tükenmişlik

Örgütsel yabancılaşma yaşayan bir insanda tükenmişlik belirtilerinin görülmesi doğaldır. Söz konusu belirtiler kişide sürekli olarak görülmesi durumunda tükenmişlik sendromu meydana gelmektedir. Nitekim yapılmış olan çeşitli araştırmalar, tükenmişlik sendromunun kronik bir olgu olduğunun ve yaşanan olumsuzlukların devam etmesi halinde ortaya çıkan bir hastalık olduğunu göstermektedir. Bu durumda yabancılaşan bireyin davranışlarındaki süreklilik, kendisinin tükenmesine neden olmaktadır. Yabancılaşmış bir kişinin sergilediğı bu hareketler tükenmişlik belirtisi olarak kabul görmektedir. Söz konusu yabancılaşma duygusu kişide devam etmesi durumunda, bir süre sonra tükenmişlik duygusu ortaya çıkmaktadır. Mesela, güçsüzlük ve halsizlik türündeki yabancılaşma duygusunu yaşayan bir kişinin davranışlarının sürekliliğı, kişinin tükenmesine sebebiyet vermektedir. Bu bağlamda kişide gözüken öncelikli olumsuz duygu yabancılaşmadır. Bu sebeple kişi bu olumsuz duygudan kurtulamaz ve kurtarılamayınca da

tükenmişlik sendromu gözükmeye başlamaktadır. Aynı zamanda bazı araştırmacılara göre tükenmişlik sendromu yabancılaşmayı, bazılarına göre ise tam tersi yabancılaşma tükenmişlik sendromunu etkilemektedir. Yani yabancılaşma ve tükenmişlik sendromu arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu söylemek doğru olacaktır. Başka bir ifadeyle yabancılaşma tükenmişlik sendromunu, tükenmişlik sendromunu da yabancılaşmayı etkilemektedir. Nitekim yabancılaşma ve tükenmişlik sendromu paralel özellikleri göstermektedir. Çalışan bireylerin tükenmişlik sendromu ve yabancılaşma yaşamalarına sebep olan faktörler birbirine benzerdir.

2.5.2 Örgütsel Yabancılaşma ve İş Doyumu

(Locke & A., 1969)'a göre iş tatmini duygusu, yapılan işin kişinin iş etiğiyle uyumlu olması ve kişi tarafından başarı olarak kabul edilmesidir. Ayrıca iş tatmini bir işin farklı perspektifleriyle değerlendirilmesi kadar o işin kişide uyandırdığı duygu ve düşüncelerinin de değerlendirilmesidir (akt. Hodson, 1996: 723). Bireyin yaptığı iş beklentilerini karşıladığı zaman birey işinden haz duymaktadır. Bunun sonucu olarak da işine ve örgüte karşı sergilediği pozitif davranış iş tatmini olarak adlandırılmaktadır (Saari & Judge, 2004: 396).

İş tatmini üzerinde; yönetim yapısının, örgüt içi iletişimin ve çalışma koşullarının etkili olduğu bilinmektedir. Nitekim bireyin fikirlerinin engellendiği hiyerarşik bir örgüt yapısı ve tarzı işgörenlerin örgütten uzaklaşmasına ve kopmasına neden olmakta ve bu durum beraberinde iş tatminsizliğini de getirmektedir (Turan ve Parsak, 2011: 7). İş tatmin seviyesini etkileyen bir diğer faktör ise bireyin yaptığı işin özellikleridir. İşgörenlerin yaptıkları işi benimseyip sevebilmelerine katkıda bulunan iş özellikleri; işin kimliği, yapılan işin önemi, bireyin beceri çeşitliliği, otonomi ve geri bildirimdir. Kişilerin işlerini yaparken tüm yeteneklerini ve hünelerlerini sergileyebilecekleri; örgüt ve paydaşları göz önünde bulundurularak bir iş ortamının oluşturulması; yapacakları işin özelliklerini önceden bilmeleri, istedikleri gibi karar verebilme yetkisine sahip olmaları; işin daha cazip olması için farkındalık oluşturulması ve çalışmaların sonuçlarının ele alınması iş tatminine zemin hazırlamaktadır (Abbas, vd. 2013: 1301). İş özelliklerinin olumsuz etkiler yarattığı örgütlerde ise yabancılaşma kavramı görülmeye başlamaktadır. Çünkü iş tatmini bir beceri veya motivasyon unsuru değil; çalışanların devamlı ihtiyaç

duydıkları bir durumdur. Çünkü iş tatmin düzeyi yüksek kişiler daha üretken olmakla beraber; örgütte daha fazla istenilen davranışları göstermektedirler (Abbas vd., 2013: 1301). Aynı zamanda kişinin uzun süre aynı işi yapması ve aynı örgütte bulunması iş tatmini ya da tatminsizliği ortaya çıkarmaktadır. Judge ve Ilies (2004: 671)'e göre uzun yıllar aynı örgütte bulunan ve aynı işi yapmanın bireyde iş tatminsizliği oluşturması olağan bir durum olarak kabul edilmektedir.

Sonuç olarak, istenmeyen iş ve çalışma koşulları bireyi bulunduğu örgüte yabancılaştırabilmekte ve iş tatminsizliğine de sebebiyet vermektedir. Söz konusu olumsuz koşullarla çalışan bireyin işinden tatmin olması mümkün gözükmemektedir.

2.5.3 Örgütsel Yabancılaşma ve Stres

Cherniss'e göre tükenmişlik, bireyin stresle mücadele edememesi veya stres kaynaklarına adaptasyon sağlayamaması sonucu meydana gelmektedir (akt. Izgar, (2001: 2). Birey yaşadığı stresten kurtulamadığında; bireyin işini yapmak istememesi, işinden soğuması ve mesai arkadaşlarına karşı olumsuz tepkiler göstermesi gibi olumsuz durumlar ortaya çıkmaktadır. Nitekim birey stresin üstesinden gelemediğinden dolayı suçu kendisinde bulmaya başlamaktadır. Dolayısıyla birey bulunduğu ortamda etkisiz elemanmış hissine kapılmaktadır. Marx'a göre yabancılaşmış kişi, kendisini dış dünyaya kapatmakta ve de kendisine karşı pasif olduğunu hissetmektedir (akt. Tolan, 1981:142-143). Başka bir ifadeyle birey kendisinin, çevresinde olup biten olaylara müdahale edemediği ve bu olayların olumsuz etkisiyle karşı karşıya kaldığına düşünmeye başlamaktadır. Aynı zamanda Marx'ın yabancılaşma kavramıyla Cherniss'in tükenmişlik kavramına bakış açıları benzerdir. Bununla birlikte yabancılaşan bir bireyin sergilediği davranışlar, tükenmişlik sendromunun belirtileri olarak kabul edilmektedir (Tolan, 1981:142-143).

2.5.4 Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kişinin belirli bir örgüte bağlı olma ve bağlı olduğu örgütle bütünleşme düzeyi olarak tanımlanmaktadır (O'Reilly & Chatman, 1986: 492). Kişinin dâhil olduğu örgütün örgütsel değerlerini ve amaçlarını kabullendiği; örgüt adına gayret göstermeye istekli olduğu, örgütün bir üyesi ve bir parçası olarak

kalmayı istemesi örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkarmaktadır (Morrow, 1983: 488). Kültürel değerlerin ve kuralların anlamsız bulunduğu ve özümsemediği örgütlerde ise yabancılaşan bireyin örgüte bağlılık düzeyi de azalmaktadır. Örgütlerin işgören bağlılığına önem vermesi gerekmektedir. Çünkü bağlılık işgörenin işten ayrılma düşüncesi üzerinde menfi etkiye sahipken; çalışanın sağlığı ile iyilik hali üzerinde de olumlu etki yaratmaktadır (Meyer, vd., 2002).

Hirschfeld ve Feild (2000; 798) tarafından yapılan araştırmada duygusal bağlılık ile örgütsel yabancılaşma kavramları arasında sıkı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgüte yabancılaşan bireylerin işe bağlılık düzeylerinin de azaldığı ortaya çıkmıştır. Tummers ve Den Dulk, (2013) tarafından yapılan araştırmada sağlık sektöründe de örgütsel bağlılık ile yabancılaşma kavramları arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. İşgörenler yaptıkları işlerde hiçbir etkiye sahip olmadıklarını düşündüklerinde (güçsüzlük) ve bilhassa yaptıkları işin değerli olmadığını hissettiklerinde (anlamsızlık) iş ortamında negatif tutum ve davranışlarla karşılaşmaktadır. Aynı zamanda, Çilesiz (2014: 53) tarafından yapılan araştırmada otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel bağlılık ile yabancılaşma düzeyleri arasında olumsuz bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir.

3. PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN İLİ OTEL İŞ GÖRENLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde, literatür bölümünde kuramsal temelleri ile birlikte açıklanan presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve kişilik arasındaki ilişki ve etki düzeyi incelenmektedir. Öncelikle araştırmanın amacı ve önemine yer verilen çalışmada sırasıyla, araştırmanın hipotezleri, modeli, araştırmanın evreni, örnekleme, araştırmanın sınırlılıkları, veri toplama yöntemi, kullanılan ölçekler ve son olarak araştırmaya yönelik analiz ve bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular tartışılmış ve çalışmanın sonuç kısmı oluşturulmuştur.

3.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın temel amacı Van İl'inde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların örgütsel yabancılaşma algıları ile presenteizm eğilimleri arasındaki ilişki ve etki düzeyini tespit etmektir. Çalışmada ayrıca işgörenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu gibi demografik özelliklerine göre örgütsel yabancılaşma algılarının, presenteizm eğilimlerinin ve kişilik özelliklerinin farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma sahası olarak Van İl'inin tercih edilmesinin nedeni daha önce ilde faaliyet gösteren otel işletmeleri üzerinde presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ilişkisini ölçmeye yönelik herhangi bir çalışmanın yapılmamış olmasıdır. Sahanın bu özelliği çalışma bulgularının ildeki otel işletmeleri yöneticilerine yol gösterici bir nitelik taşıyacak ve literatürde önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Çalışma Van ilinde faaliyet gösteren 99 otel işletmesinde çalışan450 işgörenin örgütsel yabancılaşma seviyelerinin belirlenmesi ile çalışanlardaki presenteizm algısının örgütsel yabancılaşmaya olan etkisinin belirlenmesinde önem kazanmaktadır. Son olarak işgörenlerdeki presenteizm algısının, işgörenlerin örgütsel yabancılaşma eğilimlerinin belirlenmesi; işgörenlerin ve örgütün performansını doğrudan etkileyen presenteizmin azalması için bundan sonra yapılacak çalışmalara yön vereceği düşünüldüğünden, çalışma ayrıca önemli görülmektedir.

3.2.Araştırmanın Hipotezi

Bu çalışma, otel işgörenlerinin presentizm durumu ve örgütsel yabancılaşma eğilimleri arasındaki ilişkiyi ve etkiyi belirlemeye yöneliktir. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için basit korelasyon analizi uygulanmıştır. “Basit korelasyon analizi, iki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini (derecesini-şiddetini-gücünü) ve yönünü belirlemek amacı ile yapılır.” Değişkenler arasındaki etkiyi ölçmek için ise regresyon analizi uygulanmıştır. “Regresyon analizi, bağımlı bir değişken ile bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin matematiksel bir model ile açıklanmasıdır” (Ural & Kılıç, 2006:247-253). Ayrıca, presentizmin, örgütsel yabancılaşmanın ve kişilik özelliklerinin çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu gibi demografik özelliklerine göre presentizm algılarının ve alt boyutlarının, örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ve alt boyutlarının ve kişilik özellikleri ile alt boyutlarının farklılık gösterip göstermediğine yönelik farklılık analizlerine de yer verilmiştir. Araştırma modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H_1 : Presentizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{1.a}$: Presentizm ile güçsüzlük arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{1.b}$:Presentizm ile anlamsızlık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

$H_{1.c}$:Presentizm ile kendine yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H_2 :Presentizmin, örgütsel yabancılaşma eğilimleri üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi vardır.

H_3 : Katılımcıların cinsiyetleri ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_4 : Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_5 : Katılımcıların medeni durumu ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_6 : Katılımcıların medeni durumu ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_7 : Katılımcıların yaşları ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_8 : Katılımcıların yaşları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_9 : Katılımcıların eğitim durumları ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{10} : Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{11} : Katılımcıların gelirleri ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{12} : Katılımcıların gelirleri ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{13} : Katılımcıların çalıştıkları departman ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{14} : Katılımcıların çalıştıkları departman ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{15} : Katılımcıların işletmedeki çalışma süreleri ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{16} : Katılımcıların işletmedeki çalışma süreleri ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{17} : Katılımcıların sektördeki çalışma süreleri ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{18} : Katılımcıların sektördeki çalışma süreleri ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{19} : Katılımcıların turizm eğitimi durumu ile presentizm algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H_{20} : Katılımcıların turizm eğitimi durumu ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

3.3.Araştırmanın Evren, Örneklem ve Sınırlılıkları

Temel amacı, Van ilindeki otel çalışanlarındaki presenteizm algısı ile örgütsel yabancılaşma algısı arasındaki ilişki ve presenteizm algısının örgütsel yabancılaşma algısı üzerindeki etkisini ölçmek olan çalışmanın evrenini, Van ilinde faaliyet gösteren 99 otelde çalışan yaklaşık 450 işgören oluşturmaktadır. Çalışanların yoğun çalışma temposuna sahip olması ve buna bağlı olarak araştırmaya katılmaları noktasında ortaya çıkan zaman kısıtı, içinde bulunulan pandemi (Covid-19) süreci ve benzeri nedenlerden dolayı örneklem alma yoluna gidilmiştir. Çalışmada kolayda örnekleme yöntemi seçilmiş olup, online ve basılı anket hazırlanarak otel çalışanlarına ulaşılmıştır. Bu doğrultuda otel iş görenlerine yüz yüze ve online anket uygulanmış olup Ural ve Kılıç' a (2006) göre 450 evren büyüklüğüne karşılık gelen örneklem büyüklüğü 210 olarak hesaplanmıştır. Toplamda 300 anket dağıtılmış olup 232 adet geçerli anket analizlere tabi tutulmuştur.

Çalışmanın uygulama sürecinde karşılaşılan kısıtlar aşağıda özetlenmektedir. Otel işletmelerinin daha çok aile şirketi olması nedeniyle çalışanların çoğunun aile ferdi olması,

Kavramsal çerçevenin oluşturulması aşamasında kaynaklara; kütüphane, kitaplar, veri tabanları ve internet sayfalarından ulaşılmış olduğu için bunlarla sınırlıdır.

Çalışma ile ilgili varsayımlar ise aşağıda belirtilmiştir:

- ✓ Çalışmadaki örneklem büyüklüğünün evreni temsil etmeye yeterli olduğu varsayılmıştır.
- ✓ Çalışmada kullanılan veri toplama aracının, çalışmanın amacına ve içeriğine uygun olduğu varsayılmıştır.
- ✓ Veri kaynağı katılımcıların ankete doğru ve samimi cevaplar verdiği varsayılmıştır.

3.4. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde otel işletmeleri çalışanlarının demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, gelir) ve diğer bazı bireysel özelliklerini (departman,

sektörde çalışma süresi, işletmede çalışma süresi) belirlemeyi amaçlayan 9 adet kapalı uçlu soruya yer verilmektedir. Anketin ikinci bölümünde ise Koopman vd.'nin (2002) geliştirmiş olduğu “Standford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)” tek boyut altında altı ifade bulunan ve güvenilirlik ve geçerliliği Özmen (2011) tarafından test edilmiş olan Presenteizm Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü bölümde ise Mottaz (1981) tarafından geliştirilmiş, Erben (2008) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ve 21 ifadeden oluşan örgütsel yabancılaşma ölçeğinin gözden geçirilmiş formu kullanılmıştır. Örgütsel yabancılaşma ölçeği güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Güçsüzlük boyutunda 7, anlamsızlık boyutunda 7 ve kendine yabancılaşma boyutunda da 7 ifade yer almaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümlerinde beşli likert (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Çalışma kapsamında toplanan veriler uygun istatistiki yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Bu bağlamda demografik bulgular, kullanılan ölçek ile ilgili tanımlayıcı bulgular, ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile hipotezleri test etmeye yönelik analizler için IBM SPSS version 23 kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan ölçek ve veriler, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Yayın Etik Kurul Başkanlığı tarafından etik kurallara ve ilkelere uygun bulunmuştur (Kurul Karar Tarihi ve Sayısı: 29/01/2021-2021/01-09).

3.5. Analiz ve Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılanların demografik özelliklerine, çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerine ilişkin analizlere yer verilmiştir.

3.5.1.Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Tablo 3: Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler (N:232)

	Yüzde	Frekans
Cinsiyet		
Kadın	98	42,2
Erkek	134	57,8
Medeni durum		
Evli	121	52,2
Bekâr	111	47,8
Yaş		
18-25 arası	43	18,5
26-30 arası	82	35,3
31-35 arası	46	19,8
36-40 arası	31	13,4
41 ve üzeri	30	12,9
Aylık Gelir		
2324 TL ve altı	117	50,4
2325-4000 TL	40	17,2
4001-6000 TL	63	27,2
6001 TL ve üstü	12	5,2
Öğrenim Durumu		
İlköğretim	15	6,5
Ortaöğretim	45	19,4
Önlisans	104	44,8
Lisans	45	19,4
Lisansüstü (Yüksek Lisans-Doktora)	23	9,9
Departman		
Önbüro	40	17,2
Servis	77	33,2
Mutfak	34	14,7
Kat Hizmetleri	40	17,7
Diğer	41	17,2
Sektörde Çalışma Süresi		
1 yıldan az	20	8,6
1-3 yıl	76	32,8
4-6 yıl	63	27,2
7-9 yıl	26	11,2
10 yıl ve üstü	47	20,3
İşletmede Çalışma Süresi		
1 yıldan az	25	10,8
1-3 yıl	80	34,5
4-6 yıl	59	25,4
7-9 yıl	29	12,5
10 yıl ve üstü	39	16,8
Turizm Eğitimi		
Evet	118	50,9
Hayır	114	49,1

Tablo 3'te katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Tabloya incelendiğinde örneklemin yaklaşık %58'ini erkeklerin oluşturduğu ve %52'sinin evli olduğu görülmektedir. Buradan otel işletmelerinde

erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla olduğu sonucu çıkarılabilir. Genelde otel işletmelerinde çalışanların kadın olduğu görülmektedir. Ancak gerek bölge itibariyle kadın çalışanların çoğunlukla çalışmalarına izin verilmemesi gerekse pandemi nedeniyle işten çıkarılmalar bu duruma sebep olmuş olabilir. Ayrıca medeni duruma göre ortalama yarısının evli çalışanlardan oluştuğu da elde edilen diğer bir sonuçtur. Katılımcıların yaklaşık %50,4'ünün 2.2324 TL ve altında maaş aldığı dolayısıyla asgari ücretle çalıştıkları söylenebilir. Katılımcıların %33,2 servis hizmetleri, %17,7 si kat hizmetleri, %17,2'si ön büro, %14,7 mutfak ve %17,2'si de diğer işlerde çalışmaktadır. Pandemi sürecinden kaynaklı konaklama işletmelerinin en önemli bölümlerinden biri olan mutfaktaki çalışan sayısındaki düşüş göze çarpmaktadır. Katılımcıların yaklaşık %74'ünün 18 ve 40 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Buradan da konaklama işletmelerinde çalışanların çoğunluğunun genç çalışanlardan oluştuğu sonucu elde edilmiştir. Frekans analizi sonucunda elde edilen diğer bir bulgu ise çalışanların maaşlarının ortalama yarısının asgari ücret ve altında maaş aldığıdır. Katılımcıların eğitim durumuna yönelik elde edilen veriler ise; katılımcıların yaklaşık %26'sının ilköğretim ve orta öğretim mezunu olduğu ve %74'ünün ise üniversite düzeyinde eğitim aldığını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların yarısının turizm eğitimi almış olması, Van ilinde faaliyet gösteren otel işletmeleri çalışanlarının ilgili alanda eğitilmiş olduğu sonucunu vermektedir. Diğer bir değişken olan çalışma süreleri (sektörde ve mevcut işletmede) incelendiğinde ise çoğunluğun 1 yıldan az ve 6 yıl aralığında olduğu sonucuna varılmıştır. Konaklama işletmelerinde personel devir hızının yüksek olması, çalışma sürelerinin kısa olmasına neden olduğu söylenebilir.

3.5.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Cronbach Alpha kat sayısı, sosyal bilimlerde yapılan araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini hesaplamak amacıyla kullanılmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2011) göre; Cronbach Alpha kat sayısının 0,40'ın altında olması ölçeğin güvenilir olmadığı, bu değer 0,40 ile 0,60 arasında bir değer olması düşük güvenilirlikte olduğu, 0,60 ile 0,80 aralığında bir değer olması oldukça güvenilir olduğu ve 0,80 ile 1,00 arasında bir değer olması ise güvenilirliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Çalışmada yer alan Presentizm Ölçeği ile Örgütsel

Yabancılaşma Ölçeği ile alt boyutlarına yönelik Cronbach Alpha değerleri aşağıda Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçekler ve Alt Boyutları	Cronbach Alpha	Ölçekte Yer Alan Madde Sayısı
Presenteizm	,633	6
Örgütsel Yabancılaşma	,815	20
Güçsüzlük	,605	6
Anlamsızlık	,688	7
Kendine Yabancılaşma	,623	7

Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve bunun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine olan yabancılaşma değişkenlerinin madde güvenirlik değerleri tablo 4'te gösterilmiştir. Buna göre presenteizm faktörünü açıklamada 6 madde bulunmaktadır ve bu maddelerin güvenirlik değeri %63 olup, güvenirlik düzeyinin iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel yabancılaşma değişkeninde toplam 20 madde bulunmakta ve ilgili maddelerin güvenirlik değeri %81 olarak hesaplanmıştır. Bu değer söz konusu maddelerin toplam güvenirliklerinin çok iyi düzeyde olduğu söylenebilir. Örgütsel yabancılaşmanın alt boyutlarına yönelik güvenirlik değerlerine bakıldığında; güçsüzlük boyutunda toplam 6 maddenin² ve güvenirlik değerinin %60, anlamsızlık boyutunda toplam 7 maddenin güvenirlik değerinin %68 olduğu ve son olarak kendine yabancılaşma boyutunda ise 7 madde ile güvenirlik değerinin %62 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak ölçeklerin ve alt boyutlarının Cronbach Alpha kat sayılarının 0,60 üzerinde olduğu görülmekte olup, bu ölçeklerin güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

3.5.3. Faktör Analizleri

Faktör analizi, çok sayıdaki bağımsız değişkenler arasında birbirine yakın olan değişkenlerin ilişkilendirilerek belirli bir grup sayısına düşürülmesidir (Kozak, 2017). Araştırmanın evrenini temsil eden örneklem büyüklüğünün faktör analizi yeterliliğini belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri dikkate alınmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler arasında anlamlı korelasyonlar olup olmadığını analiz etmek için ise Bartlett Küresellik testi sonuçları dikkate alınmaktadır. KMO testi

²18. Madde güçsüzlük boyutunun güvenirliğini arttırmak için çıkarıldı

sonucu elde edilen değerin 0,60'tan büyük olması beklenmektedir (Hair, vd., 2010; Kalaycı, 2009) Aşağıda Presenteizm Ölçeği ve Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine yönelik faktör analizleri sonuçları yer almaktadır.

3.5.3.1. Presenteizm Faktör Analizi

Tablo 5: Presenteizm Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
Presenteizm		71,881
Hastalandığımda zor durumda olsam bile işimdeki zor görevleri yerine getiririm.	,863	
Hastalandığımda zor durumda olsam bile işimi yapmaya odaklanabilirim.	,885	
Hastalandığımda zor durumda olsam bile bütün görevlerimi yerine getirebilecek kadar kendimi iyi hissederim.	,828	
Hastalandığımda, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım.	,840	
Hastalandığımda görevlerimi yerine getirmekten hoşlanmam.	,824	
Hastalandığımda işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	,836	

Çalışmanın evrenini temsil eden örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ile ölçekteki ifadeler arasında anlamlı korelasyonlar olup olmadığını test etmek için ise Bartlett Küresellik testi sonuçlarına bakılmaktadır. KMO değerinin 0,60'tan büyük olması örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu anlamına gelmektedir (Hair ve diğ., 2010; Kalaycı, 2009). Sosyal bilimlerde faktör yüklerinin en az 0,45 ve daha fazlası olması (Büyüköztürk, 2007) gerektiği göz önünde bulundurulduğunda, ölçeğe ilişkin yapılan faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan maddelerin en düşük faktör yükünün 0,824 olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yükleri ise Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir.

3.5.3.2. Örgütsel Yabancılaşma Faktör Analizi

Tablo 6: Örgütsel Yabancılaşma Ölçeğine Yönelik Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Yüzdesi
1. Boyut: Güçsüzlük		19,110
Günlük iş performansında özgürüm.		
İşimle ilgili kendi kararlarımı uygulama fırsatına sahibim.	,769	
Üstlerime danışmadan işimle ilgili birçok karar alabilirim.	,683	
İşimle ilgili değişiklik yapma hakkım yok.	,541	
İşimle ilgili kararları genellikle kendim alırım.	,676	
2. Boyut: Anlamlılık		15,861
Bu işletmenin başarısına işimin önemli katkıları olduğunu düşünüyorum.	,680	
Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	,680	
İşim gerçekten önemli ve değerli.	,832	
İşimin önemi hakkında sık sık endişeleniyorum.	,637	
Çoğunlukla işimin çok az önemsendiğini düşünüyorum.	,587	
İşimin, işletmenin genel işleyişindeki rolünü anlıyorum.	,605	
İşimin buradaki diğer çalışanların işleriyle nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlıyorum.	,817	
3. Boyut: Kendine Yabancılaşma		15,056
Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	,546	
İşimin en tatmin edici tarafı maaşım.	,517	
İşim bana kişisel tatmin hissi veriyor.	,698	
İşimde gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	,610	
Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissi veriyor.	,731	

Örgütsel yabancılaşma faktörü 3 boyut altında incelenmiş ve maddelerin dağılımları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre örgütsel yabancılaşma faktörü KMO değeri ,797 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ilgili literatür esas alındığında, iyi düzeyde olduğu söylenebilir. 3 boyut altında dağılım gösteren maddeler toplam varyansın %50'sini açıklamaktadır. Her bir boyut altındaki madde dağılımlarına bakıldığında; 16. Maddenin %63'ü, 17. Maddenin %76'sı, 19. Maddenin %68'i, 20. Maddenin %54'ü ve 22. Maddenin %67'si güçsüzlük boyutu altında, 23. Maddenin %68'i, 24. Maddenin % 65, 25. Maddenin %83'ü, 26. Maddenin %63'ü, 27. Maddenin %58'i, 28. Maddenin % 60'ı ve 29. Maddenin % 81'i anlamsızlık boyutu altında 30. Maddenin %54'ü, 32. Maddenin %51'i, 33. Maddenin %69'u 34. Maddenin %61'i ve son olarak 35. Maddenin %73'ü kendine yabancılaşma boyutu altında toplandığı görülmektedir. Faktör analizi yapılırken faktör yükü 0,50'nin altında olan “Günlük işlerim genellikle başkaları tarafından belirlenir” ifadesi, “İşimin en tatmin edici tarafı maaşım” ve “Yaptığım iş ilgi çekici ve büyüleyici” ifadeleri analizlere dâhil edilmemiştir. Örgütsel yabancılaşma

ölçeğinin diğer ifadelerine ait faktör yüklerinin kabul edilebilir aralıkta (0,517 ile 0,832) olduğu görülmektedir. Varimax dik döndürme yöntemi kullanılarak maddelerin faktör yükleri elde edilmiştir. Analizlerin ön koşulu olan normallik testi yapılmış, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olduğu görülmüştür. Sonuç olarak verilerin normal dağılım gösterdiği amaca uygun parametrik testler kullanılmıştır.

3.5.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ortaya koymada kullanılan bir analiz birimidir. Korelasyon değeri +1 ile -1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer -1'e yaklaştıkça negatif yönlü güçlü bir ilişkinin, +1'e yaklaştıkça pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Korelasyon değerinin sıfıra yaklaşması ile ilişki zayıflamaktadır. Tablo 4'te presentizm ile örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları arasındaki korelasyon kat sayıları incelenmiştir.

Tablo 7: Presentizm ile Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi (N=232)

		1	2	3	4	5
1	Presentizm	1				
2	Örgütsel yabancılaşma	,642**	1			
3	Güçsüzlük	,490**	,809**	1		
4	Anlamsızlık	,594**	,868**	,564**	1	
5	Kendine Yabancılaşma	,485**	,777**	,435**	,517**	1

İstatistiksel anlamlılık düzeyleri *0,05 ve **0,01'dir.

Tablo 7'ye bakıldığında presentizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. (0,01) Presentizm ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında ise pozitif yönlü ancak orta düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. (0,01) Genel olarak presentizm durumu ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Yani presentizm durumu arttıkça örgütsel yabancılaşma da artmaktadır. Sonuç olarak $H_{1.}$, $H_{1.a.}$, $H_{1.b.}$, $H_{1.c}$ ve H_2 hipotezlerinin geçerli olduğu başka bir ifade ile kabul edildiği söylenebilir.

3.5.5. Regresyon Analizi

Tablo 8: Presenteizmin Örgütsel Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi (n=232)

Model	Standardize Edilmemiş Değişkenin Kat Sayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Anlam Düzeyi(P)
		Std. Hata			
Sabit	1,503	,145	,642	10,338	,000
Presenteizm	,537	0,042		12,706	,000

Bağımlı Değişken: Örgütsel Yabancılaşma

R²: ,412;

Hatanın standart sapması: ,47606

Tablo 8’de presenteizm ile örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin etki miktarı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bağımlı değişken konumunda olan örgütsel yabancılaşma üzerinde bağımsız değişken konumundaki presenteizmin etki miktarı ,642 olduğu görülmektedir. ($p=,000<0,05$) başka bir ifade ile çalışanların presenteizm durumundaki bir birimlik değişime karşılık, örgütsel yabancılaşma davranışı üzerinde 0,642 oranında bir değişim ortaya çıkmaktadır dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilir.

3.5.6. Demografik Özellikler Açısından Algı Farklılıkları Analizleri

Araştırmada kullanılan anket formunda yer alan demografik özellikler (Cinsiyete, Yaşa, Öğrenim Durumuna, Aylık maaşa, çalışılan departmana, işletmedeki çalışma sürelerine, sektördeki çalışma sürelerine ve Turizm Eğitim durumuna göre) ile presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmak üzere T testi ve tek yönlü Anova testi uygulanmıştır. Parametrik testler için yeterli koşullar sağlanmadığı durumlarda parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test’i uygulanmıştır.

3.5.6.1. Değişkenlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Tablo 9: Değişkenlerin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	Kadın	98	3,4184	,90444	,330
	Erkek	134	3,3221	,59558	,360
Örgütsel Yabancılaşma	Kadın	98	3,2875	,77187	,667
	Erkek	134	3,3231	,48161	,688
Güçsüzlük	Kadın	98	3,3245	,90884	,730
	Erkek	134	3,2866	,75770	,737
Anlamsızlık	Kadın	98	3,4067	,83258	,196
	Erkek	134	3,5245	,54974	,224
Kendine Yabancılaşma	Kadın	98	3,0837	,87623	,954
	Erkek	134	3,0776	,71247	,955

Tablo 9’da Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin katılımcıların cinsiyetlerine göre (98 kadın ve 134 erkek) ortalamaların birbirine çok yakın olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($P > 0.05$) Analiz sonuçlarına göre hem kadın işgörenlerin hem de erkek işgörenlerin yani cinsiyet fark etmeksizin her iki cinsinde presenteizme maruz kaldığı görülmektedir.

3.5.6.2. Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Tablo 10: Değişkenlerin Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	Bekâr	111	3,2087	,75394	,002
	Evli	121	3,5041	,70398	,002
Örgütsel Yabancılaşma	Bekâr	111	3,1616	,70679	,000
	Evli	121	3,4424	,49327	,001
Güçsüzlük	Bekâr	111	3,1694	,90902	,018
	Evli	121	3,4248	,71813	,019
Anlamsızlık	Bekâr	111	3,3308	,76252	,002
	Evli	121	3,6068	,57625	,002
Kendine Yabancılaşma	Bekâr	111	2,9171	,83621	,002
	Evli	121	3,2298	,70364	,002

Tablo 10’da Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin katılımcıların medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. ($P<0.05$) Yani bekâr katılımcılar ile evli katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları önemli farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

3.5.6.3. Değişkenlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Tablo 11: Değişkenlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişken	Yaş Grupları	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	18-25	43	2,8682	,92264	.000
	26-30	82	3,2541	,64588	
	31-35	46	3,6341	,74005	
	36-40	31	3,6505	,50800	
	41 ve Üstü	30	3,6556	,41966	
Örgütsel Yabancılaşma	18-25	232	3,3628	,74162	.000
	26-30	43	2,7209	,81671	
	31-35	82	3,3329	,55868	
	36-40	46	3,4604	,49841	
	41 ve Üstü	31	3,4877	,30002	
Güçsüzlük	18-25	30	3,6627	,16847	.000
	26-30	232	3,3081	,61971	
	31-35	43	2,6605	,94469	
	36-40	82	3,3415	,78535	
	41 ve Üstü	46	3,4261	,76083	
Anlamsızlık	18-25	31	3,4387	,62272	.000
	26-30	30	3,7867	,42648	
	31-35	232	3,3026	,82325	
	36-40	43	3,0033	,95856	
	41 ve Üstü	82	3,4408	,65222	
Kendine Yabancılaşma	18-25	46	3,7081	,54872	.000
	26-30	31	3,6313	,32529	
	31-35	30	3,7238	,35578	
	36-40	232	3,4748	,68446	
	41 ve Üstü	43	2,3860	,83768	

Tablo 11’de Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenleri katılımcıların 5 grup olarak belirlenen yaş gruplarına göre varyansları homojenlik göstermediği başka bir ifade ile yaş grupları içinde uç değerler olduğu ve veriler normal dağılıma sahip olmadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test’i uygulanmıştır. Bu test sonucunda Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutlarının yaş grubuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($P<0.01$) Yani katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları ile 18-25, 26-30, 31,35, 36,40, 41 ve üstü yaş gruplarında önemli farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit amacıyla Post Hoc testlerinden varyans dağılımının homojen olmadığı durumlarda kullanılan Tamhane’s T2 testi (Kayri,2009:56) uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Değişkenlerin Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş Grupları	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presenteizm	18-25	-,38585	,15775	,159
	26-30	,38585	,15775	,159
	31-35	,76584*	,17805	,000
	36-40	,78232*	,16769	,000
	41 ve Üzeri	,78734*	,16021	,000
Örgütsel Yabancılaşma	18-25	-,61192*	,13899	,000
	26-30	,61192*	,13899	,000
	31-35	,73943*	,14461	,000
	36-40	,76674*	,13570	,000
	41 ve Üzeri	,94181*	,12829	,000
Güçsüzlük	18-25	-,68100*	,16816	,001
	26-30	,68100*	,16816	,001
	31-35	,76562*	,18259	,001
	36-40	,77824*	,18238	,001
	41 ve Üzeri	1,12620*	,16376	,000
Anlamsızlık	18-25	-,43744	,16296	,089
	26-30	,43744	,16296	,089
	31-35	,70475*	,16707	,001
	36-40	,62801*	,15742	,002
	41 ve Üzeri	,72049*	,15996	,000
Kendine Yabancılaşma	18-25	-,78712*	,15269	,000
	26-30	,78712*	,15269	,000
	31-35	,76178*	,16479	,000
	36-40	,94944*	,15878	,000
	41 ve Üzeri	1,06729*	,15798	,000

Tablo 12 incelendiğinde presenteizm ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık değişkenlerinin 18-25 ile 26-30 yaş grubu dışındakilerin hepsinde anlamlı farklılığın olduğu tespit edilmiştir. ($P < 0.001$)

3.5.6.4. Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 13: Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişken	Eğitim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	İlköğretim	15	2,2000	1,18053	.002
	Ortaöğretim	45	3,3296	,59405	
	Ön lisans	104	3,4808	,62848	
	Lisans	45	3,5519	,64434	
	Lisansüstü	23	3,2826	,65796	
Örgütsel Yabancılaşma	İlköğretim	232	3,3628	,74162	.000
	Ortaöğretim	15	2,2118	1,24581	
	Ön lisans	45	3,0497	,49913	
	Lisans	104	3,5006	,35842	
	Lisansüstü	45	3,4732	,44657	
Güçsüzlük	İlköğretim	23	3,3350	,59869	.000
	Ortaöğretim	232	3,3081	,61971	
	Ön lisans	15	2,1467	1,24089	
	Lisans	45	2,9867	,69203	
	Lisansüstü	104	3,4519	,64220	
Anlamsızlık	İlköğretim	45	3,6178	,73833	.000
	Ortaöğretim	23	3,3826	,85262	
	Ön lisans	232	3,3026	,82325	
	Lisans	15	2,3905	1,40643	
	Lisansüstü	45	3,2317	,59784	
Kendine Yabancılaşma	İlköğretim	104	3,6717	,40351	.000
	Ortaöğretim	45	3,6667	,50416	
	Ön lisans	23	3,3913	,69749	
	Lisans	232	3,4748	,68446	
	Lisansüstü	15	2,0267	1,25326	

Tablo 13'te Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde katılımcıların 5 grup olarak belirlenen eğitim düzeyi gruplarına göre varyansları homojenlik göstermediği başka bir ifade ile yaş grupları içinde uç değerler olduğu ve veriler

normal dağılıma sahip olmadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test'i uygulanmıştır. Bu test sonucunda Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutlarının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. ($P<0.01$) Söz konusu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit amacıyla Post Hoc testlerinden varyans dağılımının homojen olmadığı durumlarda kullanılan Tamhane's T2 testi uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Değişkenlerin Öğrenim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim Durumu	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presenteizm	İlköğretim	-1,12963*	,31741	,025
	Ortaöğretim	1,12963*	,31741	,025
	Ön lisans	1,28077*	,31098	,009
	Lisans	1,35185*	,31959	,006
	Lisansüstü	1,08261*	,33426	,041
Örgütsel Yabancılaşma	İlköğretim	-,83791	,33016	,202
	Ortaöğretim	,83791	,33016	,202
	Ön lisans	1,28880*	,32358	,013
	Lisans	1,26144*	,32848	,016
	Lisansüstü	1,12327*	,34504	,042
Güçsüzlük	İlköğretim	-,84000	,33660	,209
	Ortaöğretim	,84000	,33660	,209
	Ön lisans	1,30526*	,32653	,011
	Lisans	1,47111*	,33877	,004
	Lisansüstü	1,23594*	,36642	,026
Anlamsızlık	İlköğretim	-,84127	,37391	,329
	Ortaöğretim	,84127	,37391	,329
	Ön lisans	1,28123*	,36529	,033
	Lisans	1,27619*	,37083	,035
	Lisansüstü	1,00083	,39118	,178
Kendine Yabancılaşma	İlköğretim	-,83111	,34019	,230
	Ortaöğretim	,83111	,34019	,230
	Ön lisans	1,28295*	,32913	,014
	Lisans	1,03111	,34220	,074
	Lisansüstü	1,18203*	,35336	,033

Tablo 14'te katılımcıların Presenteizm algıları öğrenim durumunun bütün düzeyinde farklılık gösterdiği, örgütsel yabancılaşma algılarının ise genel olarak Ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($p<0.05$)

3.5.6.5. Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması

Tablo 15: Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması

Değişken	Aylık Gelir	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	2324 TL ve altı	117	3,2080	,77771	0,043
	2325-4000 TL	40	3,5708	,75001	
	4001-6000 TL	63	3,4735	,63161	
	6001 TL ve üstü	12	3,5972	,62141	
Örgütsel Yabancılaşma	2324 TL ve altı	232	3,3628	,74162	,000
	2325-4000 TL	117	3,1016	,71306	
	4001-6000 TL	40	3,5265	,37723	
	6001 TL ve üstü	63	3,5126	,30954	
Güçsüzlük	2324 TL ve altı	12	3,5196	,86191	,000
	2325-4000 TL	232	3,3081	,61971	
	4001-6000 TL	117	3,0803	,89676	
	6001 TL ve üstü	40	3,4100	,52614	
Anlamsızlık	2324 TL ve altı	63	3,6063	,67963	,00.0
	2325-4000 TL	12	3,5167	1,01070	
	4001-6000 TL	232	3,3026	,82325	
	6001 TL ve üstü	117	3,2698	,75843	
Kendine Yabancılaşma	2324 TL ve altı	40	3,8107	,62512	0,003
	2325-4000 TL	63	3,6145	,32418	
	4001-6000 TL	12	3,6190	,89595	
	6001 TL ve üstü	232	3,4748	,68446	

Tablo 15’te Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde katılımcıların 4 grup olarak belirlenen aylık maaşlarına göre varyansları homojen olmadığı başka bir ifade ile yaş grupları içinde uç değerler olduğu ve veriler normal dağılıma sahip olmadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test’i uygulanmıştır. Bu test sonucunda; Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutlarının aylık maaş faktörüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. ($P<0.05$) Yani katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları maaş miktarlarına göre önemli farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden varyans

dağılımına göre Tukey ve Tamhane's T2 testleri uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: Değişkenlerin Aylık Maaşa Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Aylık Gelir	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presenteizm	2324 TL. ve altı	-,36286*	,13347	,035
	2325-4000 TL.	,36286*	,13347	,035
	4001-6000 TL.	,26557	,11388	,094
	6000 TL. ve üzeri	,38925	,22089	,294
Örgütsel Yabancılaşma	2324 TL. ve altı	-,42491*	,08890	,000
	2325-4000 TL.	,42491*	,08890	,000
	4001-6000 TL.	,41105*	,07659	,000
	6000 TL. ve üzeri	,41805	,25740	,564
Güçsüzlük	2324 TL. ve altı	-,32966*	,11745	,035
	2325-4000 TL.	,32966*	,11745	,035
	4001-6000 TL.	,52601*	,11918	,000
	6000 TL. ve üzeri	,43632	,30331	,683
Anlamsızlık	2324 TL. ve altı	-,54087*	,12119	,000
	2325-4000 TL.	,54087*	,12119	,000
	4001-6000 TL.	,34467*	,08115	,000
	6000 TL. ve üzeri	,34921	,26797	,767
Kendine Yabancılaşma	2324 TL. ve altı	-,35782	,13990	,054
	2325-4000 TL.	,35782	,13990	,054
	4001-6000 TL.	,38901*	,11936	,007
	6000 TL. ve üzeri	,49615	,23153	,143

Tablo 16'ya bakıldığında Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutlarının hepsinde 6000 ve üzeri aylık maaş alanların algılarında bir farklılık görülmediği diğer aylık maaş gruplarında ise genel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. ($p<0.05$)

3.5.6.6. Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması

Tablo 17: Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması

Değişken	Çalışılan Departman	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	Ön büro	40	2,7500	,95706	.000
	Servis	77	3,3939	,73245	
	Mutfak	34	3,5049	,54662	
	Kat Hizmetleri	41	3,5935	,56648	
	Diğer	40	3,5583	,46310	
Örgütsel Yabancılaşma	Ön büro	40	2,6912	,86880	.000
	Servis	77	3,3995	,51017	
	Mutfak	34	3,3910	,43102	
	Kat Hizmetleri	41	3,3615	,48535	
	Diğer	40	3,6235	,30978	
Güçsüzlük	Ön büro	40	2,8850	1,08782	.000
	Servis	77	3,3325	,69176	
	Mutfak	34	3,2353	,77611	
	Kat Hizmetleri	41	3,3171	,84968	
	Diğer	40	3,7050	,54535	
Anlamsızlık	Ön büro	40	2,8821	1,00020	.000
	Servis	77	3,5751	,61880	
	Mutfak	34	3,5630	,40090	
	Kat Hizmetleri	41	3,5401	,49745	
	Diğer	40	3,7321	,42327	
Kendine Yabancılaşma	Ön büro	40	2,2300	,83334	.000
	Servis	77	3,2208	,68332	
	Mutfak	34	3,3059	,64991	
	Kat Hizmetleri	41	3,1561	,63326	
	Diğer	40	3,3900	,58169	

Tablo 17’de Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenleri katılımcıların 5 grup olarak belirlenen çalışılan departman gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($P<0.01$) Yani katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları çalıştığı departmana göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek

amacıyla Post Hoc testlerinden varyans dağılımına göre Tukey ve Tamhane's T2 testleri uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: Değişkenlerin Çalışılan Departmana Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Çalışılan Departman	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presenteizm	Ön büro	-,64394*	,17282	,004
	Servis	,64394*	,17282	,004
	Mutfak	,75490*	,17801	,001
	Kat Hizmetleri	,84350*	,17529	,000
	Diğer	,80833*	,16811	,000
	Ön büro	-,70837*	,14917	,000
Örgütsel Yabancılaşma	Servis	,70837*	,14917	,000
	Mutfak	,69983*	,15599	,000
	Kat Hizmetleri	,67037*	,15689	,001
	Diğer	,93235*	,14584	,000
	Ön büro	-,44747	,18921	,196
	Servis	,44747	,18921	,196
Güçsüzlük	Mutfak	,35029	,21749	,694
	Kat Hizmetleri	,43207	,21724	,404
	Diğer	,82000*	,19240	,001
	Ön büro	-,69300*	,17316	,002
	Servis	,69300*	,17316	,002
	Mutfak	,68088*	,17244	,002
Anlamsızlık	Kat Hizmetleri	,65793*	,17620	,004
	Diğer	,85000*	,17172	,000
	Ön büro	-,99078*	,13303	,000
	Servis	,99078*	,13303	,000
	Mutfak	1,07588*	,15921	,000
	Kat Hizmetleri	,92610*	,15168	,000
Kendine Yabancılaşma	Diğer	1,16000*	,15262	,000

Tablo 18'de görüldüğü gösterildiği gibi Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları ile katılımcıların 5 grup olarak belirlenen çalışılan departman gruplarına göre farklılık gösterdiği ancak güçsüzlük algılarında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. ($p < 0.01$)

3.5.6.7. Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 19: Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	İşletmedeki Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	1 yıldan az	25	2,4333	1,05079	.000
	1-3 yıl	80	3,4625	,64412	
	4-6 yıl	59	3,4266	,68318	
	7-9 yıl	29	3,5345	,54805	
	10 yıl ve üstü	39	3,5299	,45059	
Örgütsel Yabancılaşma	1 yıldan az	25	2,2753	,90903	.000
	1-3 yıl	80	3,3537	,45280	
	4-6 yıl	59	3,3928	,42955	
	7-9 yıl	29	3,5538	,52035	
	10 yıl ve üstü	39	3,5656	,27179	
Güçsüzlük	1 yıldan az	25	2,0880	,90569	.000
	1-3 yıl	80	3,2500	,67016	
	4-6 yıl	59	3,4475	,69713	
	7-9 yıl	29	3,6483	,63168	
	10 yıl ve üstü	39	3,7128	,59964	
Anlamsızlık	1 yıldan az	25	2,4800	1,08474	.000
	1-3 yıl	80	3,6375	,54786	
	4-6 yıl	59	3,5085	,48574	
	7-9 yıl	29	3,6108	,61195	
	10 yıl ve üstü	39	3,6264	,31370	
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	25	2,1760	,94396	.000
	1-3 yıl	80	3,0600	,69238	
	4-6 yıl	59	3,1763	,75848	
	7-9 yıl	29	3,3793	,64883	
	10 yıl ve üstü	39	3,3333	,54932	

Tablo 19’da Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin katılımcıların 5 grup olarak belirlenen işletmede çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. ($P < 0.01$) Yani katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları işletmede çalışılan süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Mevcut farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek

amacıyla Post Hoc testlerinden varyans dağılımına uygun olan Tamhane's T2 testleri uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20: Değişkenlerin İşletmedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	İşletmedeki Çalışma Süresi	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presenteizm	1 yıldan az	-1,02917*	,22215	,001
	1-3 yıl arası	1,02917*	,22215	,001
	4-6 yıl arası	,99322*	,22820	,001
	7-9 yıl arası	1,10115*	,23350	,000
	10 yıl ve üzeri	1,09658*	,22220	,000
Örgütsel Yabancılaşma	1 yıldan az	-1,07838*	,18872	,000
	1-3 yıl arası	1,07838*	,18872	,000
	4-6 yıl arası	1,11753*	,19021	,000
	7-9 yıl arası	1,27846*	,20589	,000
	10 yıl ve üzeri	1,29032*	,18694	,000
Güçsüzlük	1 yıldan az	-1,16200*	,19602	,000
	1-3 yıl arası	1,16200*	,19602	,000
	4-6 yıl arası	1,35946*	,20260	,000
	7-9 yıl arası	1,56028*	,21580	,000
	10 yıl ve üzeri	1,62482*	,20501	,000
Anlamsızlık	1 yıldan az	-1,15750*	,22543	,000
	1-3 yıl arası	1,15750*	,22543	,000
	4-6 yıl arası	1,02847*	,22598	,001
	7-9 yıl arası	1,13084*	,24491	,000
	10 yıl ve üzeri	1,14637*	,22269	,000
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	-,88400*	,20405	,001
	1-3 yıl arası	,88400*	,20405	,001
	4-6 yıl arası	1,00027*	,21306	,000
	7-9 yıl arası	1,20331*	,22396	,000
	10 yıl ve üzeri	1,15733*	,20828	,000

Tablo 20'de belirtildiği gibi Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin katılımcıların işletmede çalışılan 5 grup süreye göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. ($p < 0.01$)

3.5.6.8. Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 21: Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişken	Sektörde Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	1 yıldan az	20	2,4833	1,17839	.001
	1-3 yıl	76	3,5088	,69650	
	4-6 yıl	63	3,2804	,64399	
	7-9 yıl	26	3,5192	,63653	
	10 yıl ve üstü	47	3,5248	,44366	
Örgütsel Yabancılaşma	1 yıldan az	20	2,1941	1,01780	.000
	1-3 yıl	76	3,3235	,47093	
	4-6 yıl	63	3,3735	,46954	
	7-9 yıl	26	3,5928	,22502	
	10 yıl ve üstü	47	3,5119	,42470	
Güçsüzlük	1 yıldan az	20	2,0600	1,02207	.000
	1-3 yıl	76	3,2105	,65474	
	4-6 yıl	63	3,3619	,74128	
	7-9 yıl	26	3,7923	,36870	
	10 yıl ve üstü	47	3,6298	,72349	
Anlamsızlık	1 yıldan az	20	2,3357	1,14218	.000
	1-3 yıl	76	3,5752	,63029	
	4-6 yıl	63	3,5465	,53608	
	7-9 yıl	26	3,6209	,30757	
	10 yıl ve üstü	47	3,6201	,32532	
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	20	2,1300	1,09405	.001
	1-3 yıl	76	3,0842	,64188	
	4-6 yıl	63	3,1429	,69878	
	7-9 yıl	26	3,3538	,69583	
	10 yıl ve üstü	47	3,2426	,72943	

Tablo 21’de Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinde katılımcıların 5 grup olarak belirlenen sektörde çalışma sürelerine göre varyansları homojen olmadığı başka bir ifade ile sektörde çalışma süreleri içinde uç değerler olduğu ve veriler normal dağılıma sahip olmadığı için parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test’i uygulanmıştır. Bu test sonucunda; Presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve

onun alt boyutlarının sektörde çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. ($P<0.05$) Yani katılımcıların presentizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları sektörde çalışma sürelerine göre önemli farklılıklar gösterdiği gözlenmiştir. Söz konusu farklılığın hangi değişkenler arasında olduğunu tespit etmek amacıyla Post Hoc testlerinden varyans dağılımına uygun olan Tamhane's T2 testi uygulanarak sonuçları aşağıda yer alan tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22: Değişkenlerin Turizm Sektöründeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Sektörde Çalışma Süresi	Ortalamaların Farkı	Standart Hata	P
Presentizm	1 yıldan az	-1,02544*	,27534	,011
	1-3 yıl arası	1,02544*	,27534	,011
	4-6 yıl arası	,79709	,27570	,080
	7-9 yıl arası	1,03590*	,29157	,014
	10 yıl ve üzeri	1,04149*	,27133	,009
Örgütsel Yabancılaşma	1 yıldan az	-1,12941*	,23391	,001
	1-3 yıl arası	1,12941*	,23391	,001
	4-6 yıl arası	1,17937*	,23515	,001
	7-9 yıl arası	1,39864*	,23183	,000
	10 yıl ve üzeri	1,31777*	,23587	,000
Güçsüzlük	1 yıldan az	-1,15053*	,24057	,001
	1-3 yıl arası	1,15053*	,24057	,001
	4-6 yıl arası	1,30190*	,24689	,000
	7-9 yıl arası	1,73231*	,23971	,000
	10 yıl ve üzeri	1,56979*	,25173	,000
Anlamsızlık	1 yıldan az	-1,23947*	,26543	,001
	1-3 yıl arası	1,23947*	,26543	,001
	4-6 yıl arası	1,21077*	,26418	,001
	7-9 yıl arası	1,28516*	,26242	,001
	10 yıl ve üzeri	1,28435*	,25977	,001
Kendine Yabancılaşma	1 yıldan az	-,95421*	,25548	,011
	1-3 yıl arası	,95421*	,25548	,011
	4-6 yıl arası	1,01286*	,26000	,007
	7-9 yıl arası	1,22385*	,28012	,001
	10 yıl ve üzeri	1,11255*	,26677	,003

Tablo 22'de görüldüğü gibi 4-6 yıl arası sektörde çalışanların Presentizm algıları dışında diğer bütün değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($p<0.01$)

3.5.6.9. Değişkenlerin Turizm Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 23: Değişkenlerin Turizm Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişken	Turizm Eğitimi	N	Ortalama	Standart Sapma	P
Presenteizm	Evet	118	3,3249	,93721	,429
	Hayır	114	3,4020	,46022	,425
Örgütsel Yabancılaşma	Evet	118	3,2836	,74473	,543
	Hayır	114	3,3333	,45777	,540
Güçsüzlük	Evet	118	3,2271	,86525	,156
	Hayır	114	3,3807	,77344	,155
Anlamsızlık	Evet	118	3,4770	,86609	,960
	Hayır	114	3,4724	,42545	,959
Kendine Yabancılaşma	Evet	118	3,0695	,84383	,833
	Hayır	114	3,0912	,72044	,833

Tablo 23'te Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin katılımcıların turizm eğitimi alıp almamalarına göre ortalamaların birbirine çok yakın olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir. ($P > 0.05$)

SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde çalışanların en büyük sorunlarının başında presentizm ve örgütsel yabancılaşma gelmektedir. Kişinin presentizme ve örgütsel yabancılaşmaya aynı anda maruz kalması hem örgüt hem de işgören açısından yaşanan/yaşanabilecek sıkıntıların artmasına neden olmaktadır.

Alın yazında presentizm kavramı incelendiğinde, presentizmin ortaya çıkmasına neden olan farklı nedenler görülebilmektedir. Çalışmamızda otel işgörenleri üzerine bir araştırma yapılmış ve çeşitli kriterlere göre presentizmin ortaya çıkma nedenleri ve sonuçları üzerine bir araştırma yapılmıştır. Örgütsel yabancılaşmanın; genel olarak kişinin hayatında meydana gelen hadiseleri kontrol edememe durumu olarak tanımlanan Güçsüzlük, bireyin kendini gerçek boyutuyla ölçme yeteneğinin olmaması ve davranışlarının arkasındaki gücün başkasına ait olduğu fikrinin doğurduğu uyumsuzluk hali olan Anlamsızlık, örgüt ve toplum kurallarının görmezden gelinmesi hali olan Normsuzluk (kuralsızlık) ve bireyin sosyal düzeni güvensiz görmesi nedeniyle Toplumdan uzaklaşma konuları irdelenerek işgörenlerin yaşadığı sıkıntılar, hastalıklar ve bunlara çözüm önerileri aranmıştır.

Çalışmanın evrenini Van şehrinde faaliyet gösteren 99 otel işletmesinde çalışan yaklaşık 450 işgören oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında 300 anket dağıtılmış olup 232 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında çoğunluğunun erkek, evli sayısının fazla, 36-40 yaş aralığındaki personel sayısının yüksek, çalışanların çoğunun gelirinin 2324 TL altında, ön lisans mezunlarının çoğunluğu oluşturduğu, sektörde çalışılan sürenin 1-3 yıl arasında olduğu ve turizm eğitimi alan ile almayanların sayısının yaklaşık olduğu görülmektedir.

Çalışmada yer alan presentizm ölçeği ve örgütsel yabancılaşma ölçeği ile onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine olan yabancılaşma ölçeklerinin güvenirlik analizleri uygulanmıştır. Ölçeklerin ayrı ayrı Cronbach Alpha katsayıları hesaplanarak söz konusu ölçeklerin güvenirlik değerlerinin (,60- ,81) yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi yapılırken faktör yükü 40'ın altında olan ve ait olduğu ölçeği temsil edemeyen madde analiz dışı bırakılmıştır. Böylece beş

ölçeğin altında faktör yükü 40'ın üzerinde olan toplam 46 madde analize tabi tutulmuştur.

Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin yönünü ortaya koymak için kullanılan korelasyon analizinde presentizm ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki, presentizm ile örgütsel yabancılaşmanın alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma arasında ise pozitif yönlü ancak orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.(0,01) Sonuç olarak H_1 , $H_{1.a}$, $H_{1.b}$, $H_{1.c}$ hipotezleri desteklenmiş, başka bir ifade ile kabul edilmiştir. Yani otel çalışanlarının presentizm durumu arttıkça bu çalışanlarda örgütsel yabancılaşmada; güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma artmaktadır. Çalışmada presentizm ile örgütsel yabancılaşma değişkenlerinin etki miktarını ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi sonuçlarına göre presentizmin örgütsel yabancılaşma ve alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma faktörleri arasında pozitif yönlü etkisi tespit edilmiş ve H_2 hipotezi desteklenmiştir. Diğer bir ifadeyle otel çalışanlarının presentizm durumlarındaki değişim, çalışanların örgütsel yabancılaşmasını etkilemektedir. Bunun yanı sıra presentizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma değişkenlerinin cinsiyete ve turizm eğitimi alıp almamalarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemiş ve H_3 , H_4 , H_{19} ve H_{20} hipotezleri reddedilmiştir. Ancak, bu değişkenlerin katılımcıların; medeni durumlarına, yaş gruplarına, eğitim durumuna, aylık gelirine, çalıştığı departmana, işletmede çalıştığı süreye ve sektörde çalışma süresine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar göstermiştir. Başka bir ifade ile H_5 , H_6 , H_7 , H_8 , H_9 , H_{10} , H_{11} , H_{12} , H_{13} , H_{14} , H_{15} , H_{16} , H_{17} ve H_{18} hipotezleri desteklenmiştir.

Çalışmada yer alan demografik veriler ile presentizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma ölçeklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmak üzere T testi ve tek yönlü Anova testi parametrik testler için yeterli koşullar sağlanmadığı durumlarda parametrik olmayan testlerden Kruskal-Wallis Test'i uygulanmıştır. Kruskal-Wallis Testi sonuçları şöyle sıralanabilir:

- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma katılımcıların medeni durumlarına farklılık göstermektedir. Bekâr katılımcılar ile evli katılımcıların presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algılarının önemli farklılık gösterdiği görülmektedir.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma katılımcıların yaş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık presenteizm ve örgütsel yabancılaşmanın alt boyutu olan anlamsızlık değişkenlerinin 18-25 ile 26-30 yaş grubu dışındakilerin hepsinde görülmektedir.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Katılımcıların presenteizm algıları öğrenim durumunun bütün düzeyinde farklılık gösterdiği, örgütsel yabancılaşma algılarının ise genel olarak ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma katılımcıların aylık maaşlarına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, presenteizm ile örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutlarının hepsinde 6000 ve üzeri aylık maaş alanların algılarında görülmediği ancak diğer aylık maaş gruplarında ise genel olarak görülmektedir.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma katılımcıların çalışılan departmana göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algılarında görülmektedir.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları katılımcıların sektörde çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık 4-6 yıl arası sektörde çalışanların presenteizm algıları dışında diğer bütün değişkenlerde görülmektedir.
- Presenteizm, örgütsel yabancılaşma ve onun alt boyutları olan güçsüzlük, anlamsızlık ve kendine yabancılaşma algıları katılımcıların turizm eğitimi alıp almamalarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Literatür araştırması yapıldığında presenteizm ile örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara rastlanmamaktadır. Bu durum çalışmanın

kısıtlarını da oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın literatürdeki önemli bir eksiği dolduracağı düşünülmektedir. Alanyazına katkı sunması açısından çalışmamız önemli bir yere sahiptir. Evrenimizi Van şehri ve otel işgörenleri olarak belirlemiştik. Bundan sonraki çalışmalarda evren ve örneklemelerin daha geniş tutulması alanyazına, işveren ve işgörelere daha fazla fayda sağlayabilecektir.

Daha önce yapılmış olan çalışmalarda (Cankül, vd., 2017; Demirbulat & Bozok, 2015; Hansen & Andersen, 2008; Hirsch, vd., 2017; Janssens, vd., 2016; Munir, vd., 2008) desteklediği üzere, presenteizmin genel olarak örgütsel sessizlik, örgütsel bağlılık, örgütsel destek algıları ile arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Alan araştırması bulgularımızın sonucunda ise presenteizmin artması durumunda örgütsel yabancılaşma ve alt boyutlarının da arttığı yani aralarında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Presenteizmin sebep olduğu olumsuzlukların birtakım önlemlerle önüne geçilebileceği düşünülmektedir. Bunun sağlanması için işveren ve işgörelerin ayrı ayrı yapması gereken yükümlölükleri vardır. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

a. İşverenler tarafından yapılması gerekenler;

- Maksimum çalışma süresi belirlenerek sağlık sorununun ortaya çıkmasının engellenmesi,
- İşgörelerin iş ile ilgili görüşlerinin alınarak karar verme süreçlerinin birlikte yürütölmesi,
- Ücret yönüyle çalışanların tatmin edilmesi,
- İş kazalarının önüne geçilebilmesi için önlemlerin alınması,
- İşgörelerin sorunlarının dinlenmesi ve sorunların çözümüne ilişkin adımların atılması gibi hususların dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

b. İşgörelere tarafından ise;

- Çalıştığı işyerine karşı dürüst ve samimi olması, bu şekilde davranarak aidiyetinin geliştirmesi,
- İşveren ile yapılacak görüşmelerde sorunların açık bir dille ifade edilmesi,

- Çalıştığı süre içinde işinden başka şeylerle uğraşmaması gerektiğinin bilinmesi,
- Etkili ve verimli çalışabilmek için iş ile özel hayatın ayrıştırılabilmesi,
- Maksimum performans ile çalışılması gibi hususlarda daha dikkatli davranılması gerekmektedir.

Presenteizm ve buna bağlı olarak ortaya çıkan örgütsel bağlılıkla ilişkili problemler günümüz çalışma hayatının önemli bir sorunu haline gelmiştir ve her geçen gün farklı boyutlarda insanların karşısına çıkmaya devam edebilecek bir konudur. Ancak yukarıda da detaylarıyla bahsettiğimiz üzere alınacak önlemler vasıtasıyla ortaya çıkabilecek problemlerin önüne geçmek te mümkündür.



KAYNAKÇA

- Abbas, R. Z., Junaid, M. R., Athar, M. R., & Ahmad, Z. (2013). Effect Of Corporate Alienation On Managerial Decision Making: An Analytical Perspective . *African Journal of Business Management*. 7 (15), 1296-1305.
- Aiken, M., & Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review* 31(4), 497-507.
- Akyıldız, H. (1998). Bireysel ve Toplumsal Boyutlarıyla Yabancılaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 3, 163-176.
- American Diabetes Association. (2003; 26). Economic Costs of Diabetes in the U.S. in 2002. *Diabetes Care*, 917-932.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism. *Journal Epidemiology Community Health*, Cilt 54, Sayı 7, 502-509.
- Ashforth, B., & Humphrey, R. (1993). Emotional Labor in Service Roles: The Influence of Identity. *The Academy of Management Review*, 88-115.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & 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(3), 311-328.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin incelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi ABD yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Banai, M., Reisel, W., & Probst, T. (2004). A Managerial and Personel Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary. *Journal of International Management* 10(2004), 375-392.
- Bass, M. (1990). From Transactional To Transformational Leadership: Learning To Share The Vision. *Organizational Dynamics* 18(3), 19-31.
- Bottomore, T. (1991). *Marxist Düşünce Sözlüğü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cancelliere, C., Cassidy, J., Ammendolia, C., & Cote, P. (2011). Are Workplace Health Promotion Programs Effective at Improving Presenteeism in Workers? A Systematic Review and Best Evidence Synthesis of the Literature. *BMC Public Health*, 1-11.
- Cankül, D., Cankül, I., & Temizkan, S. P. (2017). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Presenteeism (İşte Varolamama): Kadın Çalışanlar Örneği. 1. *Uluslararası Kadın Araştırmaları Sempozyumunda sunuldu*. Eskişehir.
- Caverley, N., & vd. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Managment Studies* 44(2), 304-319.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Managment Studies* 44(2), 304-319.

- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work Alienation As A Mediator Of The Relationship Of Procedural Injustice To Job Stress. *International Journal of Business and Management*, 65-74.
- Cooper, C. (1998). The Changing Nature of Work. *Community Work & Family* 1(3), 313-317.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık Ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi*, .. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çetin, M. (2016). An exploratory study of presenteeism in turkish context. *Emerging Markets Journal* 6(1), 24-38.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi* 1(1), 153-174.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören Yabancılaşması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *S. Ü. İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Demirbulat, Ö., & Bozok, D. (2015). Presenteeism ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16(27), 7-13.
- DiPietro, R., & Pizam, A. (2008). Employee Alienation In The Quick Service Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research* 32(1), 22-39.
- Dolan, E. (1971). Alienation, Freedom, and Economic Organization. *Journal of Political Economy* 79(5), 1084-1094.
- Edington, A. S. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 17, 547-579.
- Elma, C. (2003). *İlköğretim Okulu Öğrencilerinin İşe Yabancılaşması (Ankara İli Örneği)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Epstein, J. (2005). Preseneeizm and Paid Sick Days. *Center For Law and Social Policy (CLASP)*, 28.
- Erben, G. S. (2008). *Effects Of Perceived Employment Opportunuties, Peer Support, Exhaustion And Work Alienation On The Relationship Between Perceived Job Characteristics And Work Attitudes: A Comparative Study Between Lean And Traditional Production Contex*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gerson, M. (1971). *Alienation in Mass Society: Some Causes and Responses*. New York: Lippincut Company.
- Goetzel, R., R. Long, S., Ozminkowski, R., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (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.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. J., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. London: Pearson.

- 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*, 1-9.
- Herkes İçin Spor Federasyonu. (2018, 03 02). *WELLNESS NEDİR?* www.his.gov.tr:https://www.his.gov.tr/wellness-nedir adresinden alındı
- Hirsch, B., Lechmann, D., & Schnabel, C. (2017). Coming to work while sick: An economic theory of presenteeism with an application to German data. *Oxford Economic Papers*, 1-28.
- Hirschfeld, R., & Feild, H. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior* 21(7), 789-800.
- Hodson, R. (1996). Dignity in the Workplace Under Participative Management: Alienation and Freedom Revisited. *American Sociological Review*. 61 (5), 719-738.
- Hunt, E. (1979). Marx's Theory of Property and Alienation,” PAREL/FLANAGAN (eds..) Theories of Property: Aristotle to the Present. *Wilfred Laurier University*, 283-319.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* , 27 (27), 335-346, Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10332/126637>.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Casini, A., Kittel, F., & Beraeckman, L. (2016). Association between psychosocial characteristics of work and presenteeism: Across-sectional study. *International journal of occupational medicine and environmental health* 29(2), 331-344.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior* 31, 519-542.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2004). Affect and Job Satisfaction: A Study of Their Relationship at Work and at Home. *Journal of Applied Psychology*. 89 (4), 661–673.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanungo, R. (1990). Culture and Work Alienation: Western Models and Eastern Realities. *International Journal of Psychology* 25(1990), 795-812.
- Kaygın, E., Kerse, G., & Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Ombudsman Akademi*, 3(6), 181-204.
- Kayrı, M. (2009). Araştırmalarda Gruplar Arası Farkın Belirlenmesine Yönelik Çoklu Karşılaştırma (Post Hoc) Teknikleri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(19), 51-64.
- Kevin, D., Kefe, V., & Small, K. (2005 : 60). Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science& Medicine*, 2273-2282.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Koopman C., P. K. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. . *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Korman, A. K., Bergman, W., & Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation In Professionals and Managers. *Academy of Management Journal*. 24(2), 342-360.
- Kozak, M. (2017). *Bilimsel Araştırma: Tasarım, Yazım ve Yayımlar Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lindley, D. (1990). For Teachers of the Alienated: Three Defenses Against Despair. *English Journal*, 26-31.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*. 4: 309-336.
- Marshall, J. (1999). Power Analysis of Wolf-Moose Functional Responses. *The Journal of Wildlife Management*, 798.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 61 (1), 20–52.
- Moç, T. (2018). *ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ÇALIŞANLARIN İŞTE YABANCILAŞMAYA ETKİSİNDE TÜKENMİŞLİĞİN VE PRESENTEİZMİN ROLÜ*. Erzurum: Atatyürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Monojit, C., & Tilley, C. J. (2002). Sick leave, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay. *Oxford Economic Papers*, 54, 669-687.
- Mottaz, C. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *The Sociological Quarterly*, 515-529.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *The Academy of Management Review*. 8 (3): 486-500.
- Munir, F., Yarker, J., & Haslam, C. (2008). Sick leave absence management: encouraging attendance or 'risk-taking' presenteeism in employees with chronic illness? *Disability and Rehabilitation*, 1461-1472.
- Nair, N., & Vohra, N. (2010). An Exploration of Factors Predicting Work Alienation of Knowledge Workers. *Management Decision* 48(4), 600-615.
- O'Donohue, W., & Nelson, L. (2014). Alienation: An Old Concept With Contemporary Relevance For Human Resource Management. *International Journal of Organizational Analysis*, 301-316.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümler. *Kamu-İş Dergisi* 10(1), 113-144.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Osmanoğlu, Ö. (2016). Hegel'den Marcuse'ye Yabancılaşma Olgusu. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(3), 65-92.
- Özbek, M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1), 231-248.

- Özmen, G. (2011). *Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pappenheim, F. (2000). Alienation in American Society. *Monthly Review*, 36-53.
- Pearlin, L. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review* 27(3), 314-326.
- Quinn, C. (2009). Working to Thrive, Not Just Survive: My Work History in a Sociological Imagination. *Human Architecture: Journal of The Sociology of Self-Knowledge*, 181-190.
- Rae, G. (2012). Hegel, Alienation, and the Phenomenological Development of Consciousness. *International Journal of Philosophical Studies*, 23-42.
- Rajaeepour, S., Arbabisarjou, A., Sivarirahman, M., & Shokouhi, S. (2012). Relationship Between Organizational Structure and Organizational Alienation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* 3(12), 188-196.
- Rodney, C., & Manzduk, D. (1994). The Alienation of Undergraduate Education Students: A Case Study of A Canadian University. *Journal of Education for Teaching*, 179-192.
- Roelen, C. A., & Groothoff, J. W. (2013). Rigorous management of sickness absence provokes sickness presenteizm. *Occupational Medicine*, 60(4), 244-245.
- Saari, M., & Judge, T. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*. 43 (4), 395-407.
- Saarvala, E. (2006, 10 10). <http://supportingadvancement.com/employment/general/saarvalapresenteeism.htm>.
<http://supportingadvancement.com/employment/general/saarvalapresenteeism.htm>:
<http://supportingadvancement.com/employment/general/saarvalapresenteeism.htm> adresinden alındı
- Sanderson, K.-T., Nicholans, E., Oldenburg, J., & Brian-Graves, N. (2007). Which Presenteeism Measures Are More Sensitive to Depression and Anxiety? *Journal of Affective Disorders* 101, 65-74.
- Sargut, A. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4):, 285-304.
- Seeman, M. (1959). On Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 783-791.
- Seeman, M. (1967). On the Personal Consequences of Alienation in Work. *American Sociological Review*, 273-285.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 171-184.
- Shepard, J. (1977). Technology, Alienation, and Job Satisfaction. *Annual Review of Sociology* 3(1977), 1-21.
- Sidorkin, A. (2004). In the Event of Learning: Alienation and Participative Thinking in Education. *Educational Theory*, 251-262.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Şimşek, M., Çelik, A., & Akgemci, T. (2016). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Kültürler*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: İtia Yayın.
- Tummers, L. G., & Den Dulk, L. (2013). The Effects Of Work Alienation On Organisational Commitment, Work Effort And Work-To-Family Enrichment. *Journal of Nursing Management*. 21, 850–859.
- Tummers, L., Bekkers, V., Van Thiel, S., & Stejin, B. (2015). The Effects of Work Alienation and Policy Alienation on Behavior of Public Employees. *Administration & Society*, 596-617.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Devlet Üniversitesi İdari Personeli Üzerinde Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20 (2): 1-20.
- Tutar, H. (2010). İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* 1, 175-204.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006:247). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2006:247-253). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Üngüren, E., Kaçmaz, Y., & Yılmaz, Y. (2016). The Influence Of Socio-Demographic Factors On Organizational Alienation Of Accommodation Businesses Employees. *European Scientific Journal*, 1-18.
- Wegner, E. (1975). The Concept of Alienation: A Critique and Some Suggestions for a Context Specific Approach. *The Pacific Sociological Review*, 171-193.
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. (2010). Presenteeism: A Public Health Hazard. *Journal of General Internal Medicine* 25(11), 1244-1247.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2011). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., & Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet İle Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 84-85.
- Yıldız, K., Akgün, N., & Yıldız, S. (2013). İşe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(6), 1253-1284.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim Örgütlerinde Yabancılaşma ve Yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 6(2), 314-333.
- Yücel, E. (2020). Presenteeism ve İş Tatmini Arasındaki İlişki-Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 226-238.
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emegın Yabancılaşması ve Sonuçları. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 14(2), 159-188.

EKLER

EK-1 : ANKET FORMU

Sayın Katılımcı;

Ankete vereceğiniz yanıtlar kesinlikle şahsa bağlı olarak açıklanmayacak olup, bilimsel bir araştırma amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu nedenle isminizi belirtmeniz gerekmemektedir. Araştırma ile ilgili sorularınız için vedatatay@yyu.edu.tr adresinden e-posta ile ulaşabilirsiniz.

Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Vedat ATAY

Van YYÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

I. BÖLÜM

1. **Cinsiyetiniz:** ☐ Kadın ☐ Erkek
2. **Medeni durumunuz:** ☐ Bekâr ☐ Evli
3. **Yaşınız:** ☐ 18-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐ 36-40 ☐ 41 ve üzeri
4. **Öğrenim Durumunuz:** ☐ İlköğretim ☐ Ortaöğretim ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
5. **Ne kadar süredir bu işletmede çalışmaktasınız?** ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl arası ☐ 4-6 yıl arası ☐ 7-9 yıl arası ☐ 10 yıl ve üzeri
6. **Ne kadar süredir turizm sektöründe çalışıyorsunuz?** ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl arası ☐ 4-6 yıl arası ☐ 7-9 yıl arası ☐ 10 yıl ve üzeri
7. **Aylık Maaşınız?** ☐ 2324 TL ve altı ☐ 2325-4000 TL ☐ 4001-6000 TL ☐ 6001 TL ve üzeri
8. **Çalıştığınız departman?** ☐ Önbüro ☐ Servis ☐ Mutfak ☐ Kat Hizmetleri ☐ Diğer.....
9. **Mezun olduğunuz okullardan hiç birinde turizm eğitimi aldınız mı?** ☐ Evet ☐ Hayır

II. BÖLÜM

Sıra No	Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için en uygun olan seçeneği “X” işareti koymak sureti ile belirtiniz. 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.	1	2	3	4	5
2	Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.	1	2	3	4	5
3	Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.	1	2	3	4	5
4	Hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım.	1	2	3	4	5
5	Hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	1	2	3	4	5
6	Hastalanırsam işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	1	2	3	4	5

III. BÖLÜM

Sıra No	Sayın katılımcı, Lütfen aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi aşağıda verilen puanlamaya göre sizin için en uygun olan seçeneği “X” işareti koymak sureti ile belirtiniz. 1= Kesinlikle Katılmıyorum 2=Katılmıyorum 3= Kararsızım 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Günlük iş performansımda özgürüm.	1	2	3	4	5
2	İşimle ilgili kendi kararlarımı uygulama fırsatına sahibim.	1	2	3	4	5
3	Yaptığım işin denetimini yapma konusunda çok az hakka sahibim.	1	2	3	4	5
4	Üstlerime danışmadan işimle ilgili birçok karar alabilirim.	1	2	3	4	5
5	İşimle ilgili değişiklik yapma hakkım yok.	1	2	3	4	5
6	Günlük işlerim genellikle başkaları tarafından belirlenir.	1	2	3	4	5
7	İşimle ilgili kararları genellikle kendim alırım.	1	2	3	4	5
8	Bu işletmenin başarısına işimin önemli katkıları olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Yaptığım işin amacını tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.	1	2	3	4	5
10	İşim gerçekten önemli ve değerli.	1	2	3	4	5
11	İşimin önemi hakkında sık sık endişeleniyorum.	1	2	3	4	5
12	Çoğunlukla işimin çok az önemsendiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	İşimin, işletmenin genel işleyişindeki rolünü anlıyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimin buradaki diğer çalışanların işleriyle nasıl bir uyum içerisinde olduğunu anlıyorum.	1	2	3	4	5
15	Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.	1	2	3	4	5
16	İşimin en tatmin edici tarafı maaşım.	1	2	3	4	5

17	İşim bana kişisel tatmin hissi veriyor.	1	2	3	4	5
18	İşimde gerçek yetenek ve becerilerimi kullanma imkânım çok az.	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iş bana ceza çekiyormuşum hissi veriyor.	1	2	3	4	5
20	Yaptığım iş rutin, sıkıcı ve yaratıcılık için çok az imkân tanıyor.	1	2	3	4	5
21	Yaptığım iş ilgi çekici ve büyüleyici.	1	2	3	4	5



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ATAY VEDAT
Uyruğu : T. C.
Doğum Tarihi ve Yeri :
E-mail :

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Anadolu Üniversitesi	2008

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
1998- Devam ediyor	Van YYÜ Edebiyat Fakültesi	Fakülte Sekreteri

Yabancı Dil

.....

Yayınlar

.....



VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

LİSANSÜSTÜ TEZ ORIJİNALLİK RAPORU

01/10/2021

Tez Başlığı / Konusu:

**PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL YABANCILAŞMA İLİŞKİSİ: VAN İLİ OTEL İŞ GÖRENLERİ
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 81 sayfalık kısmına ilişkin, 01/10/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 16 (Onaltı) dır.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

01/10/2021
Vedat ATAY

Adı Soyadı : Vedat ATAY

Öğrenci No :18920020012

Anabilim Dalı : Turizm İşletmeciliği

Programı : Turizm

Statüsü : Y. Lisans ☒ Doktora ☐

DANIŞMAN

ENSTİTÜ ONAYI

Dr.Öğr.Ü. Songül ÖZER

01/10/2021

UYGUNDUR

...../...../20....

Prof. Dr. Bekir KOÇLAR

Enstitü Müdürü