



DOES THE EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT ATTITUDES AFFECT PRESENTEEISM?

Ayşe Gökçen KAPUSUZ *

* Dr. Öğr. Üyesi, Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, aysegokcenkapusuz@gmail.com

Received Date:16.12.2019, Revised Date:15.01.2020, Accepted Date:28.01.2020

Copyright © 2020 Ayşe Gökçen KAPUSUZ. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between work engagement attitudes and presenteeism. Data were collected from 151 hotel managers operating in Antalya/Turkey and used for statistical analyses. Convenience sampling method and survey technique were used in data collection process. The validity and reliability criterias of work engagement scale with three dimensions named as physical, cognitive, emotional engagement and standford presenteeism scale were obtained. According to the results of descriptive statistics which were done by expecting the significant relationship between work engagement and presenteeism, participants graded the highest scores on physical, cognitive and emotional engagement and presenteeism respectively. However, based on the correlation analysis results there is a statistically insignificant relationship between the dimensions of work engagement and presenteeism ($p>0,05$). According to this, even though hotel managers are work-engaged individuals, it is seen that this is not reflected in presenteeism. Theoretical and practical aspects of this study were also discussed.

Keywords: Work Engagement, Presenteeism, Physical Engagement, Cognitive Engagement, Emotional Engagement

JEL-Classification: M10, M21, Z13

ÇALIŞANLARIN İŞLE BÜTÜNLEŞME TUTUMLARI GÖRÜNÜRDE VAR OLMA DAVRANIŞLARINI ETKİLER Mİ?

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların işle bütünleşme tutumu ile görünürde var olma davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Buradan hareketle, Antalya'da faaliyet gösteren otellerde yönetici statüsünde çalışan 151 bireyden veriler toplanmış ve istatistiki analizlere tabi tutulmuştur. Veri toplama sürecinde kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniği kullanılmıştır. Analizlerde fiziksel bütünleşme, bilişsel bütünleşme ve duygusal bütünleşme olmak üzere üç boyuttan oluşan işle bütünleşme ölçeği ile görünürde var olma davranışı ölçeğine yönelik geçerlilik ve güvenilirlik kriterleri sağlanmıştır. Araştırma sorusunu destekler nitelikte, işle bütünleşme ve görünürde var olma davranışı arasında özellikle turizm sektöründe anlamlı bir ilişkinin var olabileceği düşünülerek yapılan tanımlayıcı istatistik analizi sonuçlarına göre, katılımcılar en yüksek puanlamalarını sırasıyla fiziksel bütünleşme, bilişsel bütünleşme, duygusal bütünleşme ve görünürde var olma davranışı üzerinde göstermişlerdir. Ancak korelasyon analizi sonuçlarına göre işle bütünleşme ölçeği boyutlarının görünürde var olma davranışı ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamsız ($p>0,05$) çıkmıştır. Buna göre, otel yöneticileri işle



bütünleşmiş bireyler olsa da bunun görünürde var olma davranışlarına yansımadağı görülmektedir. Çalışmanın kuramsal ve uygulamaya dönük yönleri tartışılmıştır.

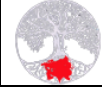
Anahtar Kelimeler: İşle Bütünleşme, Görünürde Var Olma Davranışı, Fiziksel Bütünleşme, Bilişsel Bütünleşme, Duygusal Bütünleşme

JEL-Sınıflama: M10, M21, Z13

1. GİRİŞ

İnsan unsurunun her geçen gün daha da önem kazandığı ve örgütlerin gerçek zenginlik kaynaklarının başında, çalışan faktörünün yer aldığı gerçeğinin daha iyi anlaşıldığı günümüz örgütlerinde, çalışana önem vermek ve olumlu tutumlar geliştirebileceği örgütsel ortamı yaratmak, hem çalışan başarısını hem de akabinde gelecek örgütsel başarıyı olumlu etkileyecektir. Kişinin sahip olduğu olumlu enerjiyi işine aktarabilmesi için, örgüt tarafından kendisine sağlanacak samimi, olumlu, anlayışlı ve rahat bir çalışma ortamının önemi büyüktür. Literatürde tükenmişliğin tersi olarak ele alınan işle bütünleşme kavramı için, işiyle bütünleşik çalışanlar tükenmişlik yaşamazlar gibi bir yargıya varmak da doğru olmayacaktır. Dolayısıyla bu iki kavramın anlam ve içerik bakımından birbirlerinden ayrı düşünülmesi gerekmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2003:25). İş ve işin gerekleriyle ilgili olarak dinç ve enerjik olmanın yanı sıra, adanma ve yoğunlaşma ifadesi olarak kullanılan işle bütünleşme kavramı çalışanların yaşadığı ve kısa sürede değişmeyen ruhsal bir durumu karakterize etmektedir Schaufeli, vd., 2003:26; Özsoy, Filiz ve Semiz, 2013:62). Öte yandan, özellikle de sağlık problemlerinden ötürü çalışamayacak durumda dahi olsa, gönüllülük ya da zorunluluk gibi sebeplerle bireyin iş yerinde bulunması ancak kendini işe verememesi anlamını taşıyan görünürde var olma davranışı (presenteeism) örgütlerde sıkça rastlanan bir durumdur. Özellikle de hizmet sektörü çalışanlarında birtakım sebep ya da zorlamalar dolayısıyla sıklıkla gündeme gelen bu sorun, bireysel verimliliğin yanı sıra örgütsel verimliliği de olumsuz etkilemektedir (Ertürk, Erdirencelebi ve Gökce, 2017:198). Bilinmektedir ki, örgütlerin etkinlik düzeyleri, bünyelerindeki çalışanların verimliliğiyle yakın ilişkilidir ve iş görenin verimlilik kaybının önlenmesi, sürdürülebilirlik, örgütsel etkinlik ve amaçlara ulaşmada oldukça önemlidir (Yumuşak, 2008:245)

Bu çalışmada, hizmet sektörünün önemli temsilcilerinden olan otel çalışanlarının işle bütünleşme durumlarının, iş yerinde bulunmalarına rağmen kendilerini işe verememeleri sorununa çözüm olup olamayacağı araştırılmak istenmiştir. Ayrıca var olma sorunu ya da olamama sorunu gibi mevcut anlam karmaşasını da ortadan kaldırmak adına işte var olamama sorununun “görünürde var olma davranışı” olarak yeniden adlandırılması önerilmektedir. Literatürde bu sorunun daha çok iş yaşam dengesi, yaşam doyumu, örgütsel bağlılık vb. kavramlarla ilişkilendirilerek ele alındığı görülmektedir. Veri kaynağı olarak da genellikle otomotiv ve eğitim sektörü tercih edilmiştir. Başlangıçta devam bağlılığı ile ilişkili olabileceği düşünülse de, görünürde var olma davranışı ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Anık Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu, 2014:135). Mevsimlik çalışma koşullarının yaygın olduğu otel işletmelerinde bireylerin görünürde var olma davranışıyla daha çok karşı karşıya kalabileceği ve bunu yenmek için de yaptıkları işle bütünleşmelerinin çözüm olabileceği ve yeni adıyla kavramın anlam karmaşasını ortadan kaldıracağı düşüncesinden hareketle alan yazındaki boşluk doldurulmak istenmiştir. Amaç, otel işletmelerinde çalışan bireylerin yaptıkları işle bütünleşmelerini sağlayacak ortamın yaratılması ve iyileştirilmesiyle, görünürde var olma davranışlarını ortadan kaldırıp, daha verimli bir çalışma ortamının yaratılması hususunda üst yöneticilere ve ilgililere yeni ufuklar açmak, gelecekteki akademik çalışmalara da daha net ve anlaşılır bir kavramla katkı sağlamaktır.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.İşle Bütünleşme

Bireyin çalışma ortamında üstlendiği rollerine fiziksel, zihinsel ve duygusal enerjisini aktarması (Kahn, 1990:695), kendini rahat hissedebileceği olumlu bir çalışma ortamında kişisel enerjisini işine katarak motive olması (Christian, Garza ve Slaughter, 2011:92) olarak tanımlanan işle bütünleşme kavramı, yazında yer alan işe bağlılık, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işkoliklik (Hallberg ve Schaufeli, 2006:121), örgütsel vatandaşlık davranışı, olumlu duygulanım, moral vb. (Başoda, 2017:72) diğer iş tutumlarından daha farklı bir içeriğe sahiptir. İşle bütünleşme, anlık ortaya çıkan ve sıklıkla değişen bir durum değildir. Aksine bireyin işiyle ilgili kişisel anlamda iyi olma halini yansıtan duygusal ve bilişsel bir durumdur (Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker, 2002:75). Ayrıca, işle bütünleşme, bireyin işine verdiği öneme bağlı olarak kişisel enerjisini işine yansıtması ile ilgilidir (Bakker ve Leiter, 2010:12). Ayrıca işle bütünleşme, çalışanın hem fiziki, hem duygusal, hem de bilişsel/zihinsel anlamda kendini işine adanması anlamına gelmekle birlikte (Başoda, 2017:72); bireyin işiyle ilgili iyi olma, işine önem verme, motive olma ve hedeflerini gerçekleştirme yolunda emin adımlar atmasıyla ilgilidir.

Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, bireyin işle bütünleşmesinde özel bir durum ya da nesneye odaklanmaktan ziyade fiziksel, duygusal ve bilişsel bir durumun varlığı yer almaktadır (Öngöre, 2013:52). Bütünleşme, yapılan işle ilgili iyi olma, iyi hissetme, önemli görme ve buna istinaden kendini gerçekleştirme durumunu ifade etmektedir (Schaufeli, vd., 2002:76; Bakker, vd., 2010:13). İşini severek yapma, istekli olma, enerjik ve hareketli olma gibi ortak özelliklere sahip olan bütünleşmiş çalışanların başarıyı yakalamaları da muhtemeldir (Kahn, 1990:701).

İlgili literatürde işle bütünleşmeye yakın anlamlı olup, farklı içeriklere sahip olan kavramların başında işkoliklik gelmektedir (Schaufeli ve Salanova, 2011:42). Ayrıca işe bağlılık (Brown, 1996; Mauno, Kinnunen ve Ruokolainen, 2007:152; Schaufeli ve Bakker, 2010:25) ve örgütsel bağlılık (Meyer ve Herscovitch, 2001:302) da sıklıkla karıştırılan ve çoğu zaman birbirinin yerine kullanılan kavramlardır. Oysa işle bütünleşmede, işin kendisine katılım, çalışırken kendini iyi hissetme ve içsel enerjinin ve potansiyelin işe aktarımı söz konusuysa; bireyin kendini işiyle özdeşleştirmesi, kendini örgütte ifade etmesi, çalışma dışı zamanlarda kendini kötü hissetmesi durumları değildir (Kahn, 2010:55; Christian, vd., 2011:95).

Kendini işine adanma olarak da nitelendirilen işle bütünleşme kavramının temelde 3 alt boyutu vardır: *Fiziksel bütünleşme*, *duygusal bütünleşme* ve *bilişsel/zihinsel bütünleşme* (Kahn, 1990:693). Çalışanların üstlendikleri rolleri yerine getirirken fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak emek harcıyıp, kendini işine ve rolüne vermesi söz konusudur. Yani çalışanın hem kendi benliğini hem de eş zamanlı olarak işinin gerektirdiği kimliğini yaşamasını ifade eder. Bireyin tek başına ya da grup halinde çalışırken, fiziki olarak işini yapması; duygusal olarak işini sevmesi, değer vermesi ve zihinsel olarak da düşünce ve inançları çerçevesinde yaratıcılığını ortaya koymasını ifade eden durumlardır (Başoda, 2017:75). Kahn'ın yaptığı kavramsallaştırmayı değerlendiren yazarlar, işle bütünleşmenin fiziki boyutu için kişinin başarı için zaman ve enerji harcaması (Meng, Qi ve Li, 2011:2) ve fiziksel olarak bireyin kendini işine adanması (Truss, Shantz, Soane, Alfes ve Delbridge, 2013:2659) durumu üzerinde durmaktadırlar. Öte yandan, işle bütünleşmenin duygusal boyutu ya da yönü için bireyin işe ve rollere yönelik beslediği duygularını ve işine kattığı özgün güçlerini; zihinsel ya da bilişsel yönü için de bireyin işinin ve işinin gerektirdiği rollerinin farkında olmasını, fırsat ve kaynaklara bağlı olmasını vurgulamaktadırlar (Meng, vd., 2011:3; Truss, vd., 2013:2660). İşle bütünleşme, kişinin isteğine bağlı bir durum olup, örgütsel amaçlar doğrultusunda hareket etmeyi, tutku ve



istekle çalışmayı ve sahip olunan enerjiyi çabayla bütünleştirmeyi içerir (Macey ve Schneider, 2008:5). Ayrıca Christian, vd. (2011:95)'in de vurguladığı üzere işle bütünleşme bireyi güdüleyici bir durumdur. Netice itibarıyla işle bütünleşme kavramı, psikolojik olarak işe anlam verme, güven duyma, işe erişebilme, kendini verme, iyi olma ve iyi hissetme durumlarını tanımlamaktadır (Kahn, 1990:698; Kahn, 1992:323; Meng, vd., 2011:3; Başoda, 2017:90).

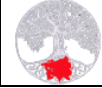
İlgili yazın incelendiğinde, işle bütünleşme kavramıyla eş anlamlı olarak işe ve çalışmaya tutkunluk, işe angaje olma, iş gören tutkunluğu, role bağlılık ya da işe kapılma, işletmeye tutkunluk (Turgut, 2011; Özsoy, vd., 2013:65) gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmada, anlam karmaşası yaratmamak adına, konuyla ilgili olarak “işle bütünleşme” kavramı kullanılmıştır.

2.2.Görünürde Var Olma Davranışı (Presenteeism)

Örgütsel verimlilik ve performans açısından, kişinin yaptığı işin başında olması ve tüm enerjisini işine aktarabilmesi önem arz etmektedir. Fakat bazen, iş gören birtakım rahatsızlıkları dolayısıyla iş yerinde bulunmasına rağmen verimli çalışamaz ve kendini tam anlamıyla işine veremez. Bu durumda verimlilik ve performans kayıpları, enerji kaybı, diğerlerini de olumsuz etkileme, düşük kalitede üretim ve dolaylı maliyetlerde artış (Ramsey, 2006:15; Çoban ve Harman, 2012:158) gibi sorunlar gündeme gelebilmektedir.

İşte var olamama (presenteeism) sorunu olarak bugün mevcut yazında yer alan bu kavram; iş görenin sağlık sorunları bulunmasına rağmen, birtakım nedenler (gönüllülük ya da zorunluluk) dolayısıyla işinin başında olmasını ancak verimli çalışamamasını ifade etmektedir (Meerding, Ijzelenberg, Koopmanschap, Johan, Severens ve Burdorf, 2005:518). Aynı kavram ayrıca, iş görenlerin fiziki olarak iş yerinde ve işlerinin başında olmalarına rağmen, sergiledikleri verimlilik düzeyinin normalin altında izlenmesi ve iş kalitesinin düşmesi olarak da tanımlanmaktadır (Koopman, Pelletier, Murray, Sharda, Berger, Turpin, Hackleman, Gibson, Holmes ve Bendel, 2002:15). Özellikle hizmet sektöründe sıklıkla karşılaşılan bu sorunun altında yatan nedenler arasında işletmenin benimsediği bazı politikalar ve koyduğu kurallar neticesinde çalışanın işini kaybetme korkusu (Caverley, Cunningham, MacGregor, 2007:307), iş garantisi olmadan çalışmak zorunda kalması, kendini baskı altında hissetmesi, rekabet ve buna bağlı olarak bireysel başarının gün geçtikçe daha da önem kazanması (Cooper, 1998:315), zaman baskısı, örgütsel normlar ve katı devam politikaları, iş görenin ekonomik durumu ve yanı sıra kendini güçlü gösterme isteği (Munir, Yarker ve Haslam, 2008:1465; Hansen ve Andersen, 2008:957) yer almaktadır. Tüm bu var olma sebeplerinin altında genellikle zorunluluk duygusu yattığı görülmektedir.

Günümüz iş dünyasında, rahatsızlıklara rağmen iş yerinde bulunan ancak kendini işe veremeyen çalışanların, işe gelmeyen çalışanlardan daha fazla verimsizliğe yol açtıklarını gösteren çalışmalar mevcuttur. Görünürde var olma davranışına yol açan nedenleri *işe ve kişiye bağlı faktörler* olarak gruplamak mümkündür. İş gören üzerindeki zaman baskısı, gözetim ve denetim, iş garantisinin olmayışı, fazla mesai gibi faktörler işe bağlı faktörler bünyesinde yer almaktadır. Öte yandan, çalışan bireyin ekonomik durumu, aile yaşamı, psikolojik durumu da görünürde var olma davranışına yol açan kişisel (kişiye bağlı) faktörler arasında yer almaktadır (Caverley, vd., 2007:308). Görünürde var olma davranışına yol açan sağlık sorunlarının başında nezle, grip gibi mevsimsel rahatsızlıklar, baş ağrısı, boğaz, sırt ve boyun ağrıları, enfeksiyonlar, yetersiz uykuya bağlı halsizlikler, stres, depresyon...vd. (Caverley, vd., 2007:310; MacGregor, Cunningham ve Caverley, 2008:608) sayılmaktadır. İşyerinde var olup, kendini işe verememenin nedenleri arasında yer alan stres ve depresyon aynı zamanda bu sorunun ortaya



çıkardığı temel sonuçlar ve sorunlar arasında da yer almaktadır. Görünürde var olma davranışı sonucunda ortaya çıkan diğer sorunlar arasında ayrıca verimlilik kaybının yanı sıra (Caverley, vd., 2007:310), işin yavaş yapılması ya da iş ile ilgili hatalar yapılması ve bazen bu hataların telafisinin zor hatta imkansız olması (Lamers, Meerding, Severens ve Brouwer, 2005:808; D'abate ve Eddy, 2007:365) ve hatta görünürde var olma davranışına yol açan hastalığın diğer sağlıklı personele bulaşma riskinin bulunması (D'abate, vd., 2007:365) da yer almaktadır.

Çoğu zaman adı konamasa da, bu sorunun günümüz işletmelerinde ne kadar yoğun yaşandığını gösteren araştırmalar mevcuttur. Farklı araştırmacılar tarafından yürütülen çalışmalarda katılımcıların %70'inden fazlasının yılda en az bir kere hastayken iş yerinde bulunmak zorunluluğuyla kendini işe veremediği belirtilmiştir (Hansen, vd., 2008:958). Bu durumun hem işletme hem de ülke ekonomisine olumsuz yansımaları olmaktadır. İşletmelerin, görünürde var olma davranışından kaynaklanan yıllık ortalama giderleri milyar dolarlarla ifade edilmektedir (Samuel ve Wilson, 2007:6). İngilizce söylem bakımından birbirine oldukça yakın olan presenteeism ve absenteeism kavramları birbiriyle karıştırılmamalıdır. Hastalığa rağmen iş yerinde bulunma olarak tanımlanan presenteeism'in yanı sıra absenteeism kavramı işte bulunmama, işe gelmeme, devamsızlık yapma anlamı taşımaktadır. Bu konuda araştırmacılar, presenteeism'in örgütlerde absenteeism'e göre daha fazla verimlilik kaybına yol açtığı noktasında birleşirler (Goetzel, Long, Ozminowski, Hawkins, Wang ve Lynch, 2004:400; Hansen, vd., 2008:960).

Bu çalışmada, alan yazında yer alan ve işte var olamama sorunu olarak dile getirilen durumun zorunluluktan mı gönüllülüğten mi kaynaklandığını netleştirmek ve anlamındaki karmaşayı gidermek amacıyla kavramın “görünürde var olma davranışı” olarak yeniden adlandırılması önerilmekte olup, altında yatan nedenlerin büyük çoğunluğunun zorunluluktan kaynaklandığı vurgulanmak istenmiştir.

2.3.İşle Bütünleşme ve Görünürde Var Olma Davranışı Arasındaki İlişki

İşle bütünleşme konusu bugüne kadar farklı yazarlar ve araştırmacılarca dile getirilen ve literatüre kazandırılan farklı birçok teoriyle açıklanmıştır. İşle bütünleşme kavramını ilk kullanan ve kavramsallaştıran Kahn (1990:700), konuyu kendi geliştirdiği ve temelini Goffman (1961)'in öne sürdüğü Rol Teorisi'ne dayandırdığı *Psikolojik Koşullar Teorisi* ile açıklamaktadır. Bu teoride bireylerin rollerine ve işlerine bağlılığının anlık olarak değişebilmekte olduğu vurgulanmaktadır. Çalışanın rolünü benimsemesi, rolüyle arasında bir bütünlük oluşturması anlamına gelmektedir ve sergilediği davranışlar da bu yönde şekillenmektedir (Kahn, 1990:701; Başoda, 2017:91). Öte yandan yine öncülüğünü Kahn (1990:712-1992:325)'nin yaptığı *İhtiyaçları Tatmin Etme Yaklaşımının* da konuyu açıklamakta olduğu birçok araştırmacı tarafından vurgulanmıştır (May, Gilson ve Harter, 2004:12; Rich, LePine ve Crawford, 2010:619; Shuck, 2010). Ayrıca *Tükenmişliğin Karşı Savı Yaklaşımı* (Maslach ve Leiter, 1997:15; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001:399; Leiter ve Maslach, 2003:95; Maslach ve Leiter, 2008:502), öncülüğünü Gallup Şirketler Grubunun yaptığı (Başoda, 2017:92) *Tatmin Bağlılık Yaklaşımı* (Harter, Schmidt ve Hayes, 2002:269) ve öncüsü Saks (2006) olan *Çok Boyutlu Yaklaşım* da konuyu açıklamakta olduğu vurgulanan teori ve yaklaşımlar arasında yer almaktadır.

Adı geçen teorilerin yanı sıra, Zigarmi, Nimon, Houson, Witt ve Diehl (2009:303) da işle bütünleşme konusunu açıklamak için Bandura (1986:12)'nin geliştirmiş olduğu *Sosyal Bilişsel Teori*'ye vurgu yapmaktadır. Bu teoriye göre, insan deneyimleri sayesinde işle bütünleşme etkisini tecrübe eder (Başoda, 2017:79).



Bu çalışmada da, “bağımsız değişken (işle bütünleşme), bağımlı değişkeni (görünürde var olma davranışı) niye etkiler?” sorusundan hareketle, ele alınan değişkenler arasındaki ilişki Sosyal Bilişsel Teori ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu teoriye göre birey, çevresini gözlemleyerek ve kendisine model aldığı kişileri izleyerek öğrendiklerini davranışa döker (Yıldız, 2014:149). Bu kuramın temelinde, bireyin çevresini ve çevresindeki bireyleri gözlemleyerek, kendisine rol model seçip izleyerek davranışlarını şekillendireceği düşüncesi yer almaktadır (Bandura, 1986:15). Çünkü birey her zaman içinde yaşadığı çevreyle iletişim ve etkileşim içindedir. Dolayısıyla çevreyi etkilediği kadar, çevreden de etkilenir. Teoriye detaylı bakıldığında, bireyler öz-düzenleme ve öz-kınama sistemlerine bağlı olarak kendi fikirlerini ve davranışlarını kontrol altında tutar ve davranışlarını sergilerken farkındalık yaratırlar. Bahsi geçen bu öz-düzenleme sistemi aslında birey tarafınca bir değerlendirme sistemi gibi çalışır. Diğer bir sistem olan öz-kınama sistemi ise bireylerin ahlak dışı davranışlarını engelleyici bir işlev yüklenmektedir. Ancak, burada dikkat edilmesi gereken nokta, bu sistemin ahlaki davranışlar için bir engel teşkil etmeyeceğidir (Bandura, Barbaranelli, Caprara ve Pastorelli, 1996:375; Yıldız, 2016:92; Yıldız ve Develi, 2018:145). Buradan hareketle, görünürde var olma davranışıyla karşı karşıya kalan bir çalışan, bu konuda bilişsel bir farkındalık oluşturarak öz-düzenleme mekanizmasını harekete geçirecektir. İşini severek yapan yöneticisini kendisine örnek alarak, yaşadığı deneyimler sayesinde işiyle bütünleşen bir çalışan, birtakım geçici sağlık sorunlarına rağmen kendini verimli çalışmaya bile iş yerinde bulunmak zorunda hissetmez ve dolayısıyla da görünürde var olma davranışı sergilemez. İş ile bütünleşen çalışanların, görünürde var olma davranışı sergilemek zorunluluğuyla daha kolay baş edebileceği ve hatta bu zorunluluğu yaşamayacakları söylenebilir. Öte yandan, işle bütünleşme durumu az olan ya da bütünleşmemiş çalışanlar açısından durum daha da farklı olacaktır. Çünkü bu çalışanlar zaten bir bütünleşme hissedemedikleri işte ve iş yerinde verimli ve yüksek performansla çalışamayacaklardır. Rastlanılan bir takım geçici sağlık sorunları da görünürde var olma davranışına destek olacak ve tetikleyecektir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

İşle bütünleşme ve görünürde var olma davranışı ilişkisini incelemek amacıyla 151 otel yöneticisinden kolayda örneklem yöntemi ve anket tekniği aracılığıyla veri toplanmıştır. Öncelikle, veri temizliği ve kontrolü gibi ön analizler yapılarak veriler gözden geçirilmiştir. Bu amaçla yapılan incelemelerde veri setinde kayıp değer olmadığı görülmüştür. Uç değerleri belirlemek üzere yapılan Mahalanobis uzaklığı yöntemi analizinde ($p < 0,001$) 13 adet anket formu veri setinden çıkarılmıştır (Mahalanobis, 1936:50). Son durumdaki veri sayısı 151’dir ($n=151$). Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek üzere ifadelerle çarpıklık-basıklık testi yapılmıştır. Buna göre çarpıklık değeri en yüksek madde -1,8 değerinde ve basıklık değeri en yüksek madde 4,4 değerindedir. Maddelerin çarpıklık değerleri ± 3 ve basıklık değerleri ± 10 eşik değerlerini sağladığı için normal dağılım varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır (Kline, 2011:15). Son olarak veri setindeki olası ortak yöntem sapması problemini belirlemek üzere Harman’ın tek faktör testi yapılmıştır. Döndürme yöntemi kullanılmadan yapılan faktör analizi sonucunda 4 boyuttan oluşan bir yapının ortaya çıktığı gözlemlenmiş ve faktör sayısı 1’e sabitlenerek yapılan faktör analizi sonucunda ilk boyut varyansın düşük bir kısmını açıklamıştır (%46,80). Bu bulgular veri setinde ortak yöntem sapması problemini olmadığını göstermektedir (Develi vd., 2018:67).



3.1.Örnekleme

Antalya’da faaliyet gösteren otellerde, yönetici statüsünde çalışan 58 kadın ve 93 erkekten oluşan toplam 151 bireyden veri toplanmıştır. Bu bireylerin çoğunluğu (%93,4’ü) 45 yaşın altındadır. Ayrıca %38,4’ü lise mezunu olup; %27,8’i ise ön lisans mezunudur.

3.2.Ölçekler

Çalışanların işle bütünleşme tutumları ile görünürde var olma (presenteeism) davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayarak kaleme alınan bu çalışmada, Rich (2006:618) tarafından geliştirilip, Öngöre (2013:55) tarafından Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğinin incelendiği, 3 boyutlu (fiziksel-duygusal ve bilişsel bütünleşme) ve her bir boyutun 6 ifadeden oluştuğu, toplamda da 18 ifadeli İşle Bütünleşme Ölçeği (İBO) kullanılmıştır. Önerilen yeni adıyla görünürde var olma davranışını ölçmek amacıyla da Koopman ve arkadaşları tarafından 2002 yılında geliştirilen ve Coşkun (2012:35) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan, 6 ifadeli Stanford Presenteeism ölçeği (SP6) kullanılmıştır. Her iki ölçek de aynı form üzerinde bir araya getirilerek 5’li Likert derecelendirmeye uygun halde katılımcılara sunulmuştur. Ankete katılan bireylerin, ifadelerle katılma düzeyleri, 1-kesinlikle katılmıyorum, 2-katılmıyorum, 3-Kararsızım (ne katılmıyorum ne katılmıyorum), 4-katılıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir. Ayrıca aynı anket formu üzerinde, katılımcıların cinsiyet, yaş, ve eğitim durumlarını sorgulayıcı demografik sorulara da yer verilmiştir.

4. BULGULAR

4.1.Geçerlilik Analizi

Bu araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarının yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla tüm ölçekler birlikte açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur (Hair vd., 2010:26). Ölçeklerin geçerlilik değerlerine ilişkin sonuçlar aşağıda Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 1: Geçerlilik analizi sonuçları

İFADELER	Faktör Yükleri			
	1	2	3	4
Fiziksel bütünleşme 3	,856			
Fiziksel bütünleşme 5	,827			
Fiziksel bütünleşme 1	,816			
Fiziksel bütünleşme 4	,812			
Fiziksel bütünleşme 2	,798			
Fiziksel bütünleşme 6	,690			
Bilişsel bütünleşme 5		,876		
Bilişsel bütünleşme 6		,866		
Bilişsel bütünleşme 4		,851		
Bilişsel bütünleşme 2		,683		
Görünürde var olma davranışı 3			,912	
Görünürde var olma davranışı 1			,902	
Görünürde var olma davranışı 2			,858	
Görünürde var olma davranışı 4			,852	
Duygusal bütünleşme 2				,728
Duygusal bütünleşme 4				,724
Duygusal bütünleşme 3				,672
Duygusal bütünleşme 5				,602
Açıklanan Varyans	%27,51	%20,20	%17,96	%13,32
Açıklanan Toplam Varyans		%79,00		
KMO=0,896; χ^2 (153)=2436,205; p<0,001				
Faktör çıkarma yöntemi: Temel Bileşenler Analizi				
Eksen döndürme yöntemi: Varimaks				
Not: Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.				



Faktör analizi yapılırken işle bütünleşme alt boyutlarından olan bilişsel bütünleşme boyutuna ait 2 madde, duygusal bütünleşme boyutuna ait 2 madde ve görünürde var olma davranışı ölçeğine ait 2 madde binişik faktör yüklenmesi sebebiyle gözlem dışı bırakılmıştır. Örneklem yeterlilik değeri (KMO=0,89) örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testinin anlamlı olması [χ^2 (153)=2436,205; $p<0,001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010:32; Gürbüz ve Şahin, 2017:262). Sonuç itibariyle, toplamda 4 faktörden oluşan yapı, toplam varyansın %79'unu açıklamaktadır.

4.2.Güvenilirlik Analizi

Ölçeklerin içsel tutarlılıklarını belirlemek amacıyla yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır (Cronbach, 1951:302). İşle bütünleşme ölçeğinin her bir boyutu (fiziksel, bilişsel ve duygusal bütünleşme) ile görünürde var olma davranışı ölçeğine ait Cronbach's Alpha katsayıları sırasıyla; $\alpha=0.93$, $\alpha=0.92$, $\alpha=0.89$ $\alpha=0.90$ 'dır. Her ölçek için elde edilen Cronbach's Alpha değerleri $\alpha=0.70$ kritik değerinden büyük olduğundan, ölçeklerin içsel tutarlılıklarının güvenilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Nunnally, 1978:62).

4.3.Tanımlayıcı İstatistik ve Korelasyon Analizi

Araştırmada kullanılan örneklem, işle bütünleşme ve görünürde var olma değişkenlerine katılım düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı istatistik analizi yapılmış olup; bu değişkenlerin birlikte değişme yönlerini ve şiddetlerini belirlemek amacıyla da korelasyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analizler sonucu elde edilen bulgular aşağıda Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi (n=151)

Değişkenler	Ort.	SS.	1	2	3	4
1 Fiziksel bütünleşme	4,51	,62	1			
2 Bilişsel bütünleşme	4,45	,65	,60**	1		
3 Duygusal bütünleşme	4,39	,65	,74**	,69**	1	
4 Görünürde var olma	3,84	1,01	,13	,07	-,00	1

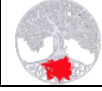
$p<0.05$ için *, $p<0.01$ için **

Tanımlayıcı istatistik analizi sonuçlarına göre, örneklem, en yüksek puanlamasının sırasıyla fiziksel bütünleşme, bilişsel bütünleşme, duygusal bütünleşme ve görünürde var olma davranışı ölçeği üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak, korelasyon analizinin sonuçlarına göre işle bütünleşme ölçeği boyutlarının görünürde var olma davranışı ile ilişkisi istatistiksel olarak anlamsızdır ($p>0,05$). Buna göre fiziksel bütünleşme, bilişsel bütünleşme ve duygusal bütünleşmenin görünürde var olma davranışı ile ilişkili olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışmanın amacı, işle bütünleşme ve görünürde var olma davranışı arasında ilişki olup olmadığının özellikle hizmet sektöründe yönetici statüsünde çalışan bireyler üzerinden incelemektir. Temel araştırma sorusu, otel yöneticilerinin görünürde var olma davranışlarının, işle bütünleşme tutumlarının ortadan kaldırıp kaldıramayacağı etrafında yoğunlaşmıştır.

Üzerinde durulan varsayım, “işle bütünleşme, görünürde var olma davranışını ortadan kaldırabilir ya da en aza indirebilir” şeklindedir. Araştırmanın çıkış noktası da, eğer ki birey,



yaptığı işin ve bu işin gerektirdiği rollerin kendi öz değerleri ve işletme değerleriyle örtüştüğüne inanır ve bunu deneyimlerse, kendini işine daha çok adayacaktır (Meng, vd., 2011:3). Bu durum neticesinde de birtakım sağlık sorunları nedeniyle iş yerinde bulunup verimli çalışamama anlamına gelen görünürde var olma davranışı (sorunu) yaşamayacaktır. Ancak sonuçlar göstermiştir ki, otel işletmelerinde yönetici statüsünde çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen bireyler üzerinde yapılan anket uygulaması ve yapılan analizler neticesinde işle bütünleşme ölçeği boyutları ile görünürde var olma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). Buradan hareketle, işle bütünleşme alt boyutlarından fiziksel, bilişsel ve duygusal bütünleşmenin görünürde var olma davranışı ile ilişkili olmadığı sonucuna varılabilir. Alan yazın incelendiğinde aynı iki değişkeni ele alan çalışmaya rastlanamamasının yanı sıra, Demirgil ve Mücevher (2017:239) tarafından yapılan araştırmada, kadınların daha fazla görünürde var olma davranışı sergiledikleri sonucuna ulaşılmış fakat cinsiyet ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aynı durum, Koopman, vd., (2002:17), Anık Baysal, vd. (2014:138) gibi farklı araştırmacılarca da gündeme getirilmiş ve raporlanmıştır. Görünürde var olma davranışının aslında örgütsel bağlılık alt boyutlarından devam bağlılığı ile ilişkili olabileceği düşünülse de, görünürde var olma davranışı ve örgütsel bağlılık arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Anık Baysal, vd. 2014:149). Başka araştırmacılarca ulaşılan bu sonuç da aslında bu çalışmada elde edilen analiz bulgularına destek sağlar niteliktedir.

Alan yazına yapılan bu pratik katkının yanı sıra, teorik anlamda da bazı sonuçlara varılabileceği düşünülmektedir. Şöyle ki, işle bütünleşme, olumlu motivasyonla ilgili bir iş tutumudur ve bu olumlu tutumun gelişip süreklilik kazanması için birtakım iş ortamlarının yaratılması ve muhtemel engellerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ancak bu iyi oluş hali yani bireyin işiyle bütünleşmesi, işiyle olan ilişkisinin yoğunlaşması anlamına gelmekte ve her zaman olumlu sonuçlar doğurmamaktadır. Stres, depresyon ve kendini baskı altında hissetme, bu olumsuz sorunların başında gelmektedir. Bakker, vd., (2010:17)'un da vurguladığı gibi, zaman geçtikçe bu bütünleşme işkolikliğe dönüşüp, stres ve tükenmişliğe yol açabilmektedir. Ayrıca işte var olamama sorunu olarak yazında yer etmiş bu kavramın altında gönüllülük mü yoksa zorunluluk mu yatmakta bilinmemektedir. İfadenin de anlam karmaşasına yol açtığı ve çoğu zaman yanlış kullanıldığı görülmektedir. İşte var olma sorunu mu, olamama sorunu mu gibi soru işaretleri doğurmaktadır. Yapılan bu çalışma ile, kavramın “görünürde var olma davranışı” olarak yeniden adlandırılması önerilmekte ve temelinde genellikle zorunluluk durumunun yer aldığı vurgulanmaktadır.

Her çalışmada olduğu gibi, bu çalışma da birtakım kısıtlar içermektedir. Görünürde var olma davranışı örgütlerde uzun süredir yaşanmasına karşın, literatürde bu konuda yapılan yayın sayısının azlığı bir kısıt oluşturmıştır. Bazen de bu sorunun örgütlerde adının konamamış olması ya da farklı şekilde ifade edilmiş olması da yayın kısıtlılığı yaratmaktadır. Aynı zamanda, bu çalışmada uygulama için zaman ve iş yoğunluğu kısıtıyla kolayda örnekleme yönteminin tercih edilmesi ve sadece aynı bölgede faaliyet gösteren otel işletmelerindeki yöneticilerden veri toplanması da aslında bir kısıttır. Hizmet sektörü bağlamında, araştırmalara işletmeler bazında çeşitlilik kazandırılması ya da farklı sektörlerle yönelmek, uygulamada beklenen sonuçlara ulaşmayı kolaylaştırabilir.

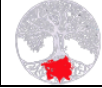
İşle bütünleşme, literatürde genellikle diğer iş tutumlarıyla karıştırılmaktadır. Bu da anlam karmaşasına yol açmakta ve yanlış kullanımdan doğan anlatım bozuklukları ortaya çıkmaktadır. Bunun önüne geçebilmek için kavramların ve ölçek ifadelerinin doğru ve kapsamlı bir şekilde analiz edilmesi, alan yazının dikkatli ve detaylı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir. İşletmelerde verimlilik kaybını önlemek açısından, çalışanları daha fazla motive etmek ve



kendilerini ifade edebilecekleri bir ortam yaratmak, olumlu anlamda işle bütünleşmelerini sağlamak ve görünürde var olma davranışı yaratan nedenleri yakından inceleyerek çözümler geliştirmek ve bu sorunla ilgili mücadele yöntemlerini araştırıp uygulamak, iş görene yönelik tutum ve baskılarda gerçekçi, samimi ve idareli olmak gibi çözüm yolları yöneticilerce benimsenmelidir. Ayrıca, çalışma saatlerinin yeniden düzenlenmesi, sosyal güvencelerin iyileştirilmesi, hizmet içi eğitimlerin verilmesi, belirli aralıklarla iş tatmini, memnuniyet, stres ve depresyon gibi konularla ilgili anket uygulamaları ya da görüşmeler yapılarak örgütlerde mevcut durumun sürekli analiz edilmesi ve incelenmesi, örgüt bünyesinde sağlık ünitelerinin kurulması, varsa da bu ünitelerin yeni teknik ve teknolojilerle geliştirilmesi gibi önlemler de alınabilir. Bunun yanı sıra iş görenler de daha planlı ve programlı çalışmalı, iş-aile dengesini kurabilmeli, beklenmedik olaylar ve durumlar için hazırlıklı olup esnek planlar yapabilmeli ve tüm bunları bir yaşam tarzı haline getirebilmelidir. Gelecekteki çalışmalar için, önerilen yeni adıyla kavramın artık daha net bir şekilde ifade edilmesi ve bu konuda yayın sayısının artırılması, bu çalışmada ulaşılamayan beklentiye ve ilişkiye ulaşabilmek adına farklı sektörlerde uygulamalar yapılması, mevcut değişkenlerin yanı sıra veya yerine yeni ve farklı değişkenlerin eklenmesi, aracılık etkisi oluşturabilecek değişkenlerin de dikkate alınması önerilebilir.

REFERENCES

- Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Bürokon Özel Sayısı, 134-152.
- Bakker, A. B., Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York, NY, US: Psychology Press, viii, pp. 10-24.
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. ve Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 364-374.
- Başoda, A. (2017). İşe tutkunluk: Kavramsal açıdan bir inceleme. *Tarihin Peşinde: Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 17, 71-98.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235.
- Caverley, N., Cunningham, B. J. ve MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44 (2), 304-319.
- Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Cooper, C. L. (1998). The changing nature of work. *Community Work and Family*, 1(3), 313-317.
- Coşkun, Ö. (2012), İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*, Ankara.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 16(3), 297-334.



- Çoban, Ö. Ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alan yazın taraması. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23, 157-178.
- D'abate, C. P. ve Eddy, E. R. (2007). Engaging in personal business on-the-job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: İdari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.
- Develi, A., Çavuş, M. F. ve Öz, B. (2018). Psikolojik personel güçlendirmeyi yöneticinin güç kaynaklarıyla açıklamak: Sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10 (4), 66-68.
- Ertürk, E., Erdirencelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Journal of Social Sciences / Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, ICOMEP 2017/ Özel Sayı, 193-203.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S. ve 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.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2010). Multivariate data analysis: a global perspective. 7th Edition, Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Hallberg, U., Schaufeli, W. B. (2006). Same same but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment?. *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Hansen, C. D. ve 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.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. and Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45, 321-349.
- Kahn, W. (2010). The essence of engagement: lessons from the field. Handbook of Employee Engagement Perspectives, Issues, Research and Practice. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modelling. 3rd Edition, New York: Guilford Press.
- Koopman, C., Pelletier, K., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. ve Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.



- Lamers, L. M., Meerding, W. J., Severens, J. L. Ve Brouwer, W. B. F. (2005). The relationship between productivity and health-related quality of life: An empirical exploration in persons with low back pain. *Quality of Life Research*, 14(3), 805-813.
- Leiter, M.P., Maslach, C. (2003). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies Research in Occupational Stress and Well Being*, 3, 91–134 .
- Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3–30.
- MacGregor, J. N., Cunningham, J. B. ve Caverley, N. (2008). Factors in absenteeism and presenteeism: Life events and health events. *Management Research News*, 31(8), 607-615.
- Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (Calcutta)*, 2, 49-55.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512.
- Mauno, S., Kinnunen, U. ve Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171.
- May, D. R., Gilson, R. L. ve Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Meerding, W. J., Ijzelenberg, W., Koopmanschap, M. A., Severens, J. L. ve Burdorf, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517-523.
- Meng, Y.S., Qi, S.H. ve Li, L. (2011). A study on the impact of hotel leaders' psychological capital on employee engagement. *Service Systems and Service Management (ICSSSM), 2011 8th International Conference*, pp. 1-5.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Munir, F., Yarker, J. ve Haslam, C. (2008). Sickness absence management: Encouraging attendance or risk-taking presenteeism in employees with chronic illness?. *Disability and Rehabilitation*, 30(19), 1461-1472.
- Nunnally, J.C. 1978. Psychometric Theory. New York, London: McGraw-Hill.
- Öngöre, Ö. (2013). İşle bütünleşme ölçeği Türkçe formunun güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 50-60.
- Özsoy, E., Filiz, B. ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 59-68.
- Ramsey, R. D. (2006). Presenteeism: A new problem in the Workplace. *Supervision*, 67(8), 14-17.



- Rich, B. L. (2006). Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation. ProQuest Dissertations and Theses, University of Florida, 197.
- Rich, B. L., LePine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects of job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617–635.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-19.
- Samuel, R. J. ve Wilson, L. M. (2007). Is presenteeism hurting your workforce?. *Employee Benefit Plan Review*, 61(11), 5-7.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2003). UWES-Utrecht work engagement scale, preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Work engagement: A handbook of essential theory and research. New York, US: Psychology Press, viii.
- Schaufeli, W., Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery Concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Shuck, M. B. (2010). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome Variables. Doctoral Dissertation. Florida International University, Miami, Florida.
- Truss, C., Shantz, A., Soane, E., Alfes, K. ve Delbridge, R. (2013). Employee engagement, organisational performance and individual wellbeing: Exploring the evidence, developing the theory. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2657-2669.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Yıldız, H. (2016). Kültürel zekâ girişimcilik eğilimi ve inovatif davranışlar arasındaki ilişki. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 1(1), 90–101.
- Yıldız, H. ve Develi, A. (2018). Çalışanların yalan söyleme eğiliminin bir öncülü olarak örgütsel dışlanma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (ICEESS' 18), özel sayı, 141-148.
- Yıldız, Z. (2014). Sosyal bilişsel öğrenme kuramı ve din öğretimi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2(33), 147-161.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.
- Zigarmi, D., Nimon, K., Houson, D., Witt, D. ve Diehl, J. (2009). Beyond engagement: Toward a framework and operational definition for employee work passion. *Human Resource Development Review*, 8, 300-326.