



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı

**ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ İLE
PRESENTEİZMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
UYGULAMA ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Emre Berkay OKCU
145200105

Danışman:
Doç. Dr. Evren AYRANCI

İSTANBUL 2017



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Yönetimi Anabilim Dalı
İşletme Yönetimi Bilim Dalı

**ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ İLE
PRESENTEİZMLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR
UYGULAMA ÇALIŞMASI**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan: Emre Berkay OKCU

YEMİN METNİ

Yüksek lisans dönem projesi olarak sunduğum “Çalışanların İş Tatminsizlikleri İle Presenteizmleri (İşte İstemeyerek Var Olma) Arasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20.10.2017

Emre Berkay OKCU

ONAY

Tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece İstanbul Arel Yerleşkesinde erişime açılabilir.
- Tezimin 2 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

20.10.2017

EMRE BERKAY OKCU

İmza

ÖZET

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ İLE PRESENTEİZMLERİ (İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMA) ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

Emre Berkay OKCU

Yüksek Lisans Projesi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Evren Ayrancı

Eylül, 2017 - 58 sayfa

İş tatminsizliği iş dünyasındaki kritik sorunlardan biridir. Buna göre işletmeler çalışanlarının kişisel tatminsizlikleri ile ilintili olan konuların dışında, iş tatminsizliğine karşı kendileri için bir düzen oluşturmak zorundadırlar. Onların düzenleri, iş için başarı ve tatmin duygusu sağlayabilecektir. Fakat iş tatminsizliği birçok farklı şekilde ortaya çıkabilmektedir. Hem işletmeler hem de çalışanlar açısından iş tatminsizliği son derece zor olan konulardan biridir. Çünkü iş tatminsizliği tek başına bir sorun değildir; başka sorunlara da sebebiyet verebilmektedir. Bu noktada presenteizm kavramı orta çıkmıştır. Çalışanlar, sadece ofislerinde çalışıyor olarak görülmelerine karşın, onların da işletmelerinden beklentileri söz konusu olmaktadır. Daha da önemlisi, karşılanmayan beklentiler işletmelerin performansları açısından birer tehdit oluşturmaktadır. Bu çalışmada, iş tatminsizliği ve presenteizm sorunlarının genel bir çerçevesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle çalışmanın birinci bölümünde iş tatminsizliğinin genel çerçevesi; ikinci bölümde presenteizm kavramının genel hatları ve son bölümde ise İstanbul'da bir sanayi alanında çalışan, farklı demografik özelliklere sahip 103 katılımcı üzerinde uygulanan bir anket yer almaktadır. Bu anket aracılığıyla iş tatminsizliği ile presenteizm arasındaki ilişki ve onun çalışanlar üzerindeki etkisi ele alınmaya çalışılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan, iş tatminsizliği, işletme, presenteizm, tatminsizlik,

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEES' JOB DISSATISFACTION AND PRESENTEEISM: A STUDY OF PRACTICE

Emre Berkay OKCU

Master Project, Business Department

Supervisor: Ass. Prof. Dr. Evren Ayranci

September, 2017 – 58 pages

Job dissatisfaction is one of the critical matters in the business world. According to this, enterprises must build a new order against the job dissatisfaction, except the issues, which are related their employees' personal dissatisfaction. Their order can provide achievement and feeling of satisfaction for business. However, job dissatisfaction can come out in different formations. For both employees and enterprises, job dissatisfaction is one of the toughest issues. Because job dissatisfaction does not have relationship just a few issues; it has potential to affect the other matters. Right in this point, there is a concept such as presenteeism. Although employees are seen as people, who just work in their offices, they have expectations from their enterprises. More important one, the expectations, which are not met, are threats for enterprises' performances. In this study, there is a general frame of job dissatisfaction and presenteeism matters. That is why, there is the general frame of job dissatisfaction in first chapter; the general lines of presenteeism concept in second chapter and in the last chapter a survey, which has been applied on 103 persons, who have different demographical specialties and work in different companies in a industrial district in Istanbul. The relationship between job dissatisfaction and presenteeism in this process and its effects on employees have been handled via this survey.

Keywords: Dissatisfaction, employee, enterprise, job dissatisfaction, presenteeism

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ.....	v
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

İŞ TATMİNSİZLİĞİ

1.1. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği Kavramları.....	4
1.2. İş Tatminsizliğini Etkileyen Unsurlar.....	6
1.2.1. Bireysel Unsurlar.....	6
1.2.2. Kurumsal Unsurlar.....	8
1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları.....	9
1.4. İş Tatminsizliğinde İçsel-Dışsal Odak Ayrımı.....	12

2. BÖLÜM

PRESENTEİZM (İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMA)

2.1. Kavramın Tanımı.....	14
2.2. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Nedenleri.....	16
2.3. Presenteizmin (İşte İstemeyerek Var Olma) İşletmelere Getirdiği Sorunlar.....	18
2.4. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Sorununun Çözümlemesi Adına Alınması Gereken Tedbirler.....	20
2.5. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Sorununun Çalışanlara Olan Etkisi.....	22

3. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ İLE PRESENTEİZMLERİ (İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMA) ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

3.1. Veri Toplama Aracı.....	24
3.2. Evren ve Örneklem.....	25
3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	25
3.4. Bulgular ve Yorumlar.....	26

3.4.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	26
3.4.2. İş Tatminsizliği ve Kendini İşe Verememe Puan Ortalamaları.....	28
3.4.3. İş Tatminsizliği İle Kendini İşe Verememe Arasındaki İlişki.....	29
3.4.4. İş Tatminsizliğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	34
3.4.5. Kendini İşe Verememenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı.....	43
SONUÇ	51
KAYNAKÇA	55
EKLER	59
ÖZGEÇMİŞ	64

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı.....	26
Tablo 2. İş Tatminsizliği Puan Ortalamaları.....	28
Tablo 3. Kendini İşe Verememe Puan Ortalaması.....	28
Tablo 4. İş Tatminsizliği İle Kendini İşe Verememe Arasında Korelasyon İlişkisi.....	29
Tablo 5. Kendini İşe Verememenin İçsel Tatminsizlik Üzerine Etkisi.....	31
Tablo 6. Kendini İşe Verememenin Dışsal Tatminsizlik Üzerine Etkisi.....	32
Tablo 7. Kendini İşe Verememenin Genel Tatminsizlik Üzerine Etkisi.....	33
Tablo 8. İş Tatminsizliğinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	34
Tablo 9. İş Tatminsizliğinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	35
Tablo 10. İş Tatminsizliğinin medeni duruma Göre Ortalamaları.....	37
Tablo 11. İş Tatminsizliğinin Sektördeki Kıdeme Göre Ortalamaları.....	37
Tablo 12. İş Tatminsizliğinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	39
Tablo 13. İş Tatminsizliğinin Çalışılan İşletmedeki Kıdeme Göre Ortalamaları.....	41
Tablo 14. Kendini İşe Verememenin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	43
Tablo 15. Kendini İşe Verememenin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	44
Tablo 16. Kendini İşe Verememenin Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	46
Tablo 17. Kendini İşe Verememenin Sektördeki Kıdeme Göre Ortalamaları....	47
Tablo 18. Kendini İşe Verememenin Yaşa Göre Ortalamaları.....	48
Tablo 19. Kendini İşe Verememenin Çalışılan İşletmedeki Kıdeme Göre Ortalamaları.....	50

GİRİŞ

Çalışanların iş hayatında karşılaşmış olduğu sorunlar, birbirlerinden farklı olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu sorunlar, çalışanların kendi kişisel hayatlarıyla ilintili olabileceği gibi onları istihdam eden işletmelerin içerisinde söz konusu olan sorunlarla da ilintili olabilecektir. Kesin olan ise iş hayatı içerisinde çalışan bireylerin sorunlarla karşılaşabileceği ve söz konusu sorunların onları işlerine kendilerini odaklamalarından onları alıkoyabileceği yönündedir. Her ne kadar bu süreç sadece çalışanları ilgilendiren bir yapıya sahip gibi gözükse de aslında durum çalışanları istihdam eden işletmeler ile de ilgilidir ve onların faaliyetlerini, başarı düzeylerini ve gelecek operasyonlarına dair verecekleri kararları da kapsamaktadır.

Bu süreçte çalışanlar açısından bir sorun olarak görülebilecek konulardan biri iş tatminsizliğidir. Bireylerin kendi hayatlarında belirli bir doyum yaşamakla birlikte iş hayatı özelinde bakıldığında, elde etmek istedikleri tatmin durumu daha farklı unsurları içermektedir. Başarı, daha fazla kazanç, terfi vb. temel unsurları içeren, işe dair tatmin unsurları, işletmeler ile çalışanlar arasında yaşanan uyumsuzluklar neticesinde bir iş tatminsizliğinin ortaya çıkışına sebebiyet vermektedir. İş tatmini olgusu ne kadar güçlü bir şekilde çalışanlardan verim elde edilmesine yardımcı olsaydı, tam aksi şekilde iş tatminsizliği çalışanları ve çalışma tempolarını güçsüz düşürmektedir. Bu nedenle de iş tatminsizliğini, çalışanların kendi kariyerlerinden ziyade işletmelerin geleceği açısından bir tehdit olarak görmek mümkündür.

Geçmiş yıllarda işe dair bir doyumun olup olmaması konusu çok ciddi ölçekli olarak tartışılmasa da mevcut iş dünyasının şartları dahilinde, çalışanların fiziksel ve mental anlamda yaşadıkları ya da yaşama ihtimalleri bulunan sorunları işletmelerin yönetimlerini doğrudan ilgilendirmektedir. Mental bir sorun olarak görülebilecek olan iş tatminsizliği, zaman içerisinde fiziksel bir soruna dönüşerek işgücünün ciddi ölçekli ve gözle görülür bir şekilde zarar görmesine sebebiyet verebilecek durumdadır. Herhangi bir şekilde, psikolojik olarak kendisini bir şeye doymuş olarak görmeyen ve hak ettiklerini elde etmediğini düşünen bir çalışan için iş tatminsizliği belki de kendiliğinden ortaya çıkan ilk duygudur. Bu nedenle de çalışanlar ve işletmeler arasında hassas bir konuyu temsil etmektedir.

Çalışanların bu denli duygusal ve beklentilerinin hassasiyetine dayalı bakış açıları, beklentileri karşılanmadığında, bir başarısızlıkla yüzleşmesine sebebiyet vermektedir. Bu başarısızlık, genellikle çalışma ortamı içerisinde bireyden beklenenlerin bir türlü elde edilmemesidir. Bu eksiklik, çalışanlarla işletmeleri birbirlerinden ayırır da kimi zaman bu ayrılıklar söz konusu olmamakta ve çalışanlar yollarına devam etmektedirler. Bu devam eden süreç, her ne kadar çalışanlar ile işletmelerinin belirli oranda aralarındaki bir iş akdinin devam ettiğini gösterse de aslında çalışanların, içerisinde buldukları için yeterli düzeyde getiri sağlamayacak şekilde çalışmalarını bir dilemmayı ortaya koymaktadır. Çalışanlar hem işlerine devam etmekte hem de kendilerinden bekleneni gerçekleştirememektedirler. Bu durum, iş dünyasında başka sorunu ortaya çıkarmaktadır.

İşte istemeyerek var olma olarak adlandırılan, ancak genel olarak literatürde presentizm olarak nitelendirilen bu durum, işletmelerin nazarında çözümü son derece zor konuların başında gelmektedir. Çalışan bireylerin her ne kadar görevlerinin başında olmalarına karşın yeterli oranda verimlilik ve performans sunmamları, onların bir işletme içerisinde, bir ofis ortamında bulunmalarına karşın bu ortamda yeterli ölçüde sorumluluk almalarına engel teşkil etmektedir. Birey, fiziksel olarak, bedenen iş ortamında yer almakta, ancak fiziksel olarak çalışma faaliyeti açısından kendisinden beklenen noktada değildir. Kimi zaman bireylerin yaşamış oldukları iş dışı psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkların da tetiklediği presentizm, bireyler açısından görevlerinden kaçmak, kendilerini, elde edememiş oldukları hakları karşısında benzer bir tutum sergilemek ve sadece gördükleri etkiye karşı tepki verme konusunda teşvik eden bir konudur. Çoğu çalışan için de presentizm, yaşanması son derece kolay bir sorun olmaktadır. İşletmelerin de bu sürecin ortaya çıkışında doğrudan bir katkısı söz konusu olabilmektedir.

Bu tez çalışması da söz konusu iş dünyasına dair sorunlar temelinde bir araştırma gerçekleştirmektedir. Çalışmanın temel amacı, çalışanlar açısından söz konusu olan iş tatminsizliği gibi bir sorunun presentizm konusundaki etkililiğinin ne olduğunu pratikteki bir uygulamayla anlamak ve bunu değerlendirme olarak sunmaktadır. Çalışmanın önemi, çoğunlukla iş tatminsizliği ve presentizm kavramlarının başka konu başlıkları altında, farklı farklı şekillerde değerlendirilmesine

rağmen, bu araştırmada iki unsurun bir arada ele alınmasıdır. Çalışmanın kapsamında iş tatminsizliğı ve presentizm kavramlarıyla birlikte bu kavramları anlamlı hale getiren, katılımcılarla gerçekleştirilmiş olan röportaj yer almaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş tatmini kavramından yola çıkılarak gerçekleştirilen iş tatminsizliğı kavramsallaştırması ve iş tatminsizliğinin genel olarak kurumlar ve bireyler üzerindeki etkisi ele alınmaktadır. İkinci bölümde, presentizm kavramı hem içerik hem de aslında anlam olarak ne ifade etmek istediğı açısından ele alınmıştır. Bu sayede presentizmin kavram olarak aslında diğeri iş dünyasına dair kavramlardan olan farkı ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde ise İstanbul'da bir sanayi alanında çalışan, farklı demografik özelliklere sahip 103 katılımcı üzerinde uygulanan bir anket yer almaktadır. Bu anket aracılığıyla iş tatminsizliğı ile presentizm arasındaki ilişki ve onun çalışanlar üzerindeki etkisi ele alınmaya çalışılmaktadır.

1. BÖLÜM

İŞ TATMINSİZLİĞİ

1.1. İş Tatmini ve İş Tatminsizliği Kavramları

İşletmeler açısından, başarının temel unsuru olarak değerlendirilebilecek olan çalışanlar, bağlı buldukları işletme dahilinde, çalışmalarından ötürü, sürekli olarak maddi ve manevi olarak kendilerini bir doyuma ulaştırmanın çabası içerisindeyler. İşletmelerinin sunduğu imkanları sürekli bir şekilde değerlendiren çalışanlar, eriştikleri ya da erişemedikleri unsurlara göre işletmeleri hakkında bir karar vermektedirler. Bu karar verme sürecinin sonuçları da çalışanların işletmelerine dair edinmiş oldukları izlenimleri ortaya çıkarmakta ve çalışanların performanslarının ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Mert, 2011: 122).

Beklentilerin belirli bir oranda karşılık bulması, çalışanların işletmelerine daha fazla fayda sağlamaları, performanslarını üst düzeye çekmelerini, verimli bir şekilde hareket etmelerini ve buna bir süreklilik kazandırmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu sürekliliğin bir sonucu olarak görülebilecek olan iş tatmini kavramı, maddi ve manevi birçok öğeden meydana gelmektedir. Çalışanlar, çalışma hayatları boyunca bunun arayışı içerisindeyler. Kavramsal olarak bakıldığında ise iş tatmini, çalışanların ortaya koymuş oldukları performans ve kendilerinden iş bazında beklentilere vermiş oldukları karşılığın, emeklerinin kendilerine maddi anlamda bir getirisinin olmasına dayalı bir manevi duyguyu ifade etmektedir. Bunun dışında, iş hayatında üst düzey noktalara gelmek de iş tatminini oluşmasını sağlamaktadır (Yıldırım, 1995:442).

Şartları gittikçe zorlaşan rekabet dahilinde, işletmeler nezdinde ciddiyet gerektiren bir konu olan iş tatmini, işletmelerin sorumluluğu dahilinde ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde işletmeler, yüksek ölçekli performans ve verimlilik beklentisi içerisinde olduğu çalışanlarından bu konuda karşılık elde edebilmek adına gereken çalışma şartlarını ve çalışanlarının finansal anlamdaki isteklerini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Bazı işletmeler açısından emek, zorunlu olarak sunulması gereken bir unsur şeklinde algılsa ve sınırlı imkanlar çalışanlara sunulsa da başarı, verimlilik ve yüksek performans açısından işletmelerin de sorumlulukları

söz konusudur. Buna göre işletmeler, iş tatmini ile birlikte birçok önemli duygunun da ortaya çıkışına yardımcı olmaktadır (Çetin, 2007:92).

Bu durum, teorik anlamda öngörülen bir durumu ifade etmektedir. Pratiğe bakıldığında ise işletmeler ve çalışanlar arasında söz konusu olan iletişim kopuklukları ve karşılıklı beklentiler temelinde yaşanan süreçte, işletmelerin eksikliklerinin bulunması, iş tatmininden önce iş tatminsizliği sorununun ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanların hassas tepkilerinin gözlemlendiği bu süreçte, çalışanların elde etmekten geride kalmış oldukları her bir unsur, onların zaman içerisinde, daha düşük bir verimlilik ve performansla çalışmalarına sebebiyet verebilmektedir (Mert, 2011:122-123).

Bu vesile ile iş tatminsizliği, işletmelerin, çalışanlardan beklentisi içerisinde oldukları verimi elde etmek adına kendilerine düşen görevleri yerine getirmek, gereken iletişim şekillerini benimsemek ve hiyerarşik sistemi her şeyin önünde tutarak hareket etmeleri; aynı zamanda çalışanlarını göz ardı ederek davranış sergilemeleri sonucunda, çalışanlar nezdinde ortaya çıkan duyguların ve kısmen pratikteki uygulamaların sonucudur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

Çalışanlar açısından, işletmelerinin kendilerine sunmuş oldukları şartların sürekli olarak ele alınarak buna göre bir davranış benimsenmesi son derece doğal olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süreçte çalışan bireyler, emeklerini, mevcut performanslarını ve sundukları verimi göz önünde bulundurarak bu süreçte neler elde ettiklerini kontrol ederek bir karar vermektedirler. Bunun yanı sıra çalışan bireyler, kendileri ile aynı iş ortamını paylaşan ya da diğer bir işletmede görev alan, kendileri ile aynı göreve sahip olan bireylerin bunların karşılığında neler elde ettiklerini değerlendirmektedirler. Bu sürecin sonunda da çalışan bireyler, beklentilerinin karşılanmadığını fark ettikleri süre zarfında bir iş tatminsizliği duygusu yaşamaktadırlar (Yüksel, 2003:151).

Çalışanlar, iş tatminsizliğine dair karar verdikleri süre zarfında, çoğunlukla işletmelerinin uygulamalarını değerlendirmeye almaktadırlar. Çalışanların büyük bir çoğunluğu, kendilerine dair bir değerlendirme yapmadan önce, kendilerini istihdam eden kurum ve kuruluşlarının uygulamalarını baz alarak hareket etmektedirler. Bu tür

bir davranışın temelinde ise çalışanların daha fazlasını isteme arzularının bulunduğu görülmektedir. Böylelikle de söz konusu duygular bireyin kendisine bağlı olarak oluşmaktadır. Demografik ve kişisel olarak bireyin sahip olduğu özellikler, bireyin işe dair tatmin ya da tatminsizliğini belirlerken olumsuzlukların fazla sayıda olması iş tatminsizliğine sebebiyet vermektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014:255).

Bu vesile ile iş tatminsizliği konusu, bireysel özellikler ile ilintili olmak sureti ile iş hayatı dahilinde bulunulan olumsuz şartların etkisi ile de kendisini göstermektedir. İşe ve iş ortamına dair ortaya çıkan her olumsuzluk, çalışan bireylerin tepkilerinin giderek daha olumsuz bir şekilde bürünmesine sebebiyet vermektedir. Bu durumda çalışanlar, ilk hamleyi işletmelerinin yapmasını beklemekte ve bu işletmelerinin sunacağı her olumlu adım iş tatminini sağlarken, aksi durum, dönüşü giderek zorlaşan bir iş tatminsizliğini ortaya çıkarabilecektir (Yenihan, 2014: 173-174).

1.2. İş Tatminsizliğini Etkileyen Unsurlar

1.2.1. Bireysel Unsurlar

İşletme yönetimlerinin etkinliği söz konusu olduğu kadar, iş tatminsizliğinin ortaya çıkışında bireylerin sahip olduğu özelliklerin, içerisinde buldukları ortamın ve dahil oldukları sosyal yapının özellikleri de belirli oranda belirleyici olmaktadır. Her ne kadar işletmeler çalışanlarına yüksek ölçekli fırsatlar sunsalar da bireylerin davranış ve tutumları ile düşüncelerinin de bu yüksek ölçekli fırsatlarla uyumlu olması gerekmektedir. Aksi takdirde, yaşanacak olan uyumsuzluklar iş tatminsizliğini tetikleyecektir (Bayar ve Öztürk, 2017: 527).

Konuya dair birçok farklı değerlendirmede ön plana çıkarıldığı gibi iş tatminsizliğinin varlığı hususunda bireylerin demografik özelliklerinin tetikleyici bir etkisi söz konusu olmaktadır. Buna göre çalışanların içerisinde buldukları demografik kapsam, onların bir işten ve işletmeden ne beklentisi içerisinde olduklarını ve beklentileri karşılanmadığı süre zarfında nasıl hareket edebileceğini belirli ölçüde ortaya koymaktadır. Buna göre bireylerin kişisel anlamdaki mevcut durumları, onları iş tatminsizliğine dair duygu ve düşüncelerini şekillendirmektedir (Özdemir, 2009:34).

İş hayatı temelinde iş tatminsizliğine sebebiyet veren bireysel unsurlar göz önünde bulundurulduğunda aşağıdaki unsurların ön plana çıktığı görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004:35):

- Çalışan bireylerin sahip olduğu tecrübe düzeyi,
- Çalışan bireylerin işine ve görevine dair sahip olduğu bilgi kapasitesi,
- Çalışan bireylerin, uzmanlık alanı dahilindeki yetkinlik düzeyi,
- Çalışan bireylerin bağlı oldukları yaş grupları,
- Çalışanların bireylerin cinsiyet özellikleri.

Yukarıda sıralanan unsurların neredeyse hepsinin birey üzerinde olumlu bir etkisi olabileceği gibi olumsuz yönde bir etkisinin bulunma ihtimali de söz konusudur ve bu olumsuzluk bir baskı unsuru da oluşturabilecektir. Bu nedenle de bireyin mevcut süreçte ne noktada olduğu ve bunun demografik açıdan ilişkisi iş tatminsizliğine doğrudan ve dolaylı olmak üzere, farklı şekillerde etki edebilmektedir.

Demografi özellikler dışarıda bırakıldığında, bireyin sosyal anlamda içerisinde bulunduğu durum da iş tatminsizliği açısından belirleyici olmaktadır. Sosyal yaşamındaki sorunları doğrudan bir şekilde iş hayatına dahil eden, olumsuz düşünme eğilimi bulunan ve odaklanma konusunda sorunları bulunan çalışan bireyler, iş tatminsizliğini zaman içerisinde bir normal durum olarak yaşamaktadırlar. Bu durum, olumsuz tutumları söz konusu olan çalışan bireylerin iş hayatlarıyla sosyal hayatları arasında, sahip oldukları kişilik özellikleri ile mevcut, içerisinde buldukları sosyal yaşamları arasında, kişilik özellikleri ve çevresel şartların da etkisi ile bir denge kuramadıkları süre zarfında, tatmin duygusundan uzaklaştıkları görülmektedir (Aşık, 2010:37).

1.2.2. Kurumsal Unsurlar

İş tatminsizliği konusunda, bireylerin kişisel olarak sıkıntılarını ortadan kaldırmış oldukları ya da herhangi bir şekilde kendilerine engel teşkil edecek bir durumda bulunmadıkları düşünüldüğü süre zarfında, bu noktada devreye bağlı buldukları işletmelerinin özellikleri girmektedir. Söz konusu işletmelerin uygulamaları, karar mekanizmaları ve iletişim süreçleri, çalışanların dikkatini çekmekte ve bu noktada yaşanabilecek her olumsuzluk iş tatminini meydana getirmektedir (Bayar ve Öztürk, 2017: 527-528).

İş tatminsizliği hususunda, belki de en önemli nokta, ücret ile ilintilidir. Çalışanların göstermiş oldukları performans ile ilintili olarak, işletmelerinden yana olan birincil beklentisi olan ücret miktarı, beklentilerin altında olacak şekilde ortaya çıktığında, bu durum, çalışanların performanslarına olumsuz olarak yansımaktadır. Bazen çalışanlar, ortaya koymuş oldukları performansın üzerinde bir ücret beklentisine sahip olmalarından ötürü, bu durum, doğal olmayan ve bireyin kendisi ile ilintili olan bir iş tatminsizliğine sebebiyet vermektedir. Fakat konunun diğer yanında, işletmelerin ücret dağılımı açısından gereken hassasiyete sahip olmaması sonucu ücret unsuru, iş tatminsizliğinin ortaya çıkışı ve hakim hale gelmesinde hızlandırıcı bir etkisi olmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994:145).

Diğer bir dikkat çeken unsur terfi olmaktadır. İş hayatında çalışanların uzun yıllar süren emekleri sonrasında istekli olarak öncelik verdikleri terfi konusu, büyük bir dikkate ihtiyaç duymaktadır. Terfi süreçlerinde, işletme yönetimlerinin adil davranışlar sergilememeleri, kesin olarak çalışanların işletmelerine güvensizlik ve buna bağlı olarak da iş tatminsizliği duygularıyla yaklaşmalarını zorunlu ve doğal hale getirmektedir (Kaynak, 1990:141).

Terfi ile alakalı olarak işletmelerin dahilinde kabul edilmiş olan disiplin uygulamaları bütünü de çalışanlar açısından önemlidir. Belirli konular için çalışanların hak etmedikleri ya da hak etmediklerini düşündükleri disiplin uygulamalarının, cezaların ya da uyarıların, kurallara uygun olmayacak şekilde tebliği, çalışanlardan hassas tepkiler alınmasına sebebiyet verebilmektedir. İş tatminsizliği belki de bu tepkilerin arasındaki en etkin olandır. Kurallara uygun olmayan ve çalışan bireylerin

zihninde adaletsizlik emaresi uyandıracak her türlü uygulama, çalışanların iş tatminsizliği duygusu ile kurumlarından uzaklaşmalarına sebebiyet verebilecektir (Erdoğan, 1996:245).

Son noktada ise iş tatminsizliği hususunda dikkati çeken unsur, çalışma şartlarıyla ilintilidir. Özellikle iş yükünün ağır ve çalışmanın çeşitli riskler taşımış olduğu sektörlerde çalışanların insani şartlarda görevlerini yerine getirmelerinin mümkün kılınmaması, iş tatminsizliğinden hızlıca uzaklaşılmasına sebebiyet vermektedir. Çalışanların mutsuzluğuna sebebiyet verilen ve kurumdan ayrılma isteğinin ortaya çıkmasına neden olunan bu durumda iş tatminsizliği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır (Solmuş, 2004:189).

1.3. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği hususunda, bireysel ve işletme yönündeki unsurlar ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın, bir karşılıklılık söz konusudur. Bu karşılıklılık durumu sonucunda da iş tatminsizliği doğal bir sonuç olarak gözlemlenmektedir. Özellikle de çalışanların karşılaştıkları iş tatminsizliği sorunu neticesinde işletmelerin ayrılma arzularının ortaya çıkması ve bunun işletmelerin çalışma mekanizmasına ciddi ölçekli zarar verme ihtimali, işletmeler adına ciddi ölçekli bir tehdittir. Bunun yanı sıra iş tatminsizliği ile ortaya çıkan ayrılma arzusu, anlık bir yaklaşım olarak değerlendirilebilecek olsa da hem işletmeler hem de çalışanlar açısından, aynı ölçüde sorunları beraberinde getirebilmektedir. Bu şekilde de kısa vadede çalışanlar açısından iş tatmini duygusuna erişmek son derece zor olabilmektedir (Yüksel, 2005: 295-296).

İş tatminsizliği ile ilintili olarak söz konusu olan genel sorunlara bakıldığında ise dikkati çeken, olumsuz yöndeki durumları aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür (Türk, 2007:56):

- Sürekliliği olacak şekilde, çalışanların bağlı oldukları işletmeyi, sahip oldukları sorumlulukları ve iş çevresinin tutumlarını sorgulamaya çalışmaları,

- İşte sürekli olarak var olmamak adına, birbirinden farklı mazeretlerin ortaya çıkması,
- İşletmenin başarısına ve bu başarının çalışanlara da beklentilerinin karşılığını vereceğine dair inancın kaybolması,
- İşletmeye duyulan bağlılık hissiyatının giderek önemini yitirmesi,
- Terfi ve ücret artışı gibi önemli beklentilere karşın, bu beklentilerinin gereken düzeyde karşılanmaması, ama diğer çalışanların tam tersi bir şekilde isteklerini elde etmeleri sonucu çalışanlar arasında ortaya çıkan negatif ilişki,
- İş ortamında dikkat eksikliği, odaklanma sorunu ve yanlış kararlar alarak bu kararların uygulanması gibi bariz hataların ortaya çıkması ve sıklaşması,
- Hiyerarşik yönetim süreci içerisinde iletişim sorunlarının ve disiplin kurullarına muhalif eğilimlerin ortaya çıkması,
- Bağlı bulunulan işletmenin ortamından kendini uzak hissederek başka bir iş ve pozisyon arayışı içerisine girilmesi.

Sıralanan bu unsurlar, iş tatminsizliği duygusuyla yüzleşen bir çalışanın sergilemesi muhtemel olan davranışlar olmakla birlikte işletmelerin geriye döndürmekte zorlandıkları konulardandır. İşletmeler açısından iş tatmini dikkatle takip edilen bir unsur olmasa da iş tatminsizliği ile söz konusu olan eylemler, kuvvetle muhtemel olarak kısa ve uzun vadede, çeşitli şekillerde, işletmelerin zararına olmaktadır.

Belki de iş tatminsizliğinin sebep olduğu en ciddi ölçekli sorun, çalışanların farklı iş kollarında bir pozisyon arayışı içerisine girmeleridir. Mevcut işletmelerinde beklentilerine karşılık bulamamaları, çalışanların bu beklentilerinin yönünü farklı bir tarafa çevirmelerine yol açmaktadır. Bu vesile ile çalışanlar, içerisinde buldukları işletmede ortaya çıkan maddi ve manevi zararı ortadan kaldıracı adımlarını farklı

işletmelerde iş arayışı içerisinde olmaktadır (Çetin, 2007:105). Bu tür bir durumun yaşandığı işletmeler nazarında sürekli olarak çalışanların değiştirilmesi sorunu ve kalıcı bir ekibin oluşturulamaması ciddi ölçekli bir sorundur. Kalıcılığın mümkün olmaması, işletme dahilinde iş tatminsizliğinin söz konusu olduğuna bir imaj yaratmadır ki söz konusu imaj, ayrılanların ardından işletmeye katılacak olan çalışanların bu olumsuz imaj üzerinden kendilerini kötü hissetmelerine sebebiyet verebilecektir.

Bu vesile ile iş tatminsizliği hususunda işletmelerin sorumluluğunun daha fazla ön plana çıktığı görülmektedir. Çalışanlarından bazı beklentiler içerisindeyken bunun karşılığını verme konusunda zorluklar yaşayan işletmeler nazarında kalıcı bir kadro oluşturmak gün geçtikçe zorlaşmaktadır. Değişen bir kadronun da yeterli düzeyde getiri, verimlilik ve yüksek performans sergilemesi mümkün olmamaktadır. Bu görüntü, işletme yönetimlerinin, çalışanları ve onların duygu ve düşüncelerinin süreçte ne denli büyük bir öneme sahip olduğunu anlayamadıklarını görmek mümkündür ve bu anlaşılma sorunu, iş tatminsizliğini ve onun zararlarını ortaya çıkarmaktadır (Özdemir, 2009:66).

İşletmelerin süreci yönetme konusunda yaşamış oldukları bu durum, iş tatminsizliğinin bir iletişim sorunu ile ortaya çıktığını da göstermektedir. Çalışanlar ile yönetimleri arasındaki bu sorun, işletme yönetimlerinin, hiyerarşik düzen içerisinde çalışanlarıyla aralarına bir mesafe koymalarından kaynaklanmaktadır. Bu mesafe ile çalışanlar beklentilerini dile getirememekte ve dolayısıyla da beklentilerinin karşılığını elde edememektedirler. İş tatminsizliği, böyle bir olumsuz süreçte çok çabuk olarak varlığını ortaya çıkarabilmektedir. İş tatminsizliği ile birlikte aynı zamanda, önce çalışanların kendi arasında daha sonrasında ise çalışanlarla işletme yönetimleri arasında bir iletişim probleminin yaşandığı gözlemlenmektedir (Tuncer, 2010:138). İş tatminsizliği bu hali ile önce işletme yönetiminin çalışanlarla olan iletişimin kopmasına, daha sonrasında ise çalışanların ilişkilerinin işletme ile kopmalarına yol açmaktadır. Verdiği hizmetin karşılığını alamamış olan bir çalışan için iş tatminsizliğini nihai bir noktayı ifade ederken, bu durum uzun vadede çalışanlardan çok işletmelerin işleyişlerine büyük zararlar vermektedir. Bu tür bir çalışma ortamının kabul gördüğü ya da sistemin buna paralel olarak işlediği bir

kurumda, iş tatmini ile işletmelerine bağlı çalışanların istihdam edilerek onlardan yüksek verimlilik alınması mümkün olmamaktadır (Çiçeklioğlu, 2016: 43-45).

1.4. İş Tatminsizliğinde İçsel-Dışsal Odak Ayrımı

İş tatmininin ciddi ölçekli olarak gerilemesi ile birlikte ortaya çıkan iş tatminsizliği, büyük ölçüde iç ve dış faktörlerden etki altında kalmakta ve bu faktörlerin neredeyse hepsinin farklı düzeylerde etkisinin bulunduğu görülmektedir. buna göre içsel ve dışsal şekilde ortaya çıkan ayrımında, çalışan bireyin kendisi ya da çevresi ile yaşadığı ilişkiler, onun iş tatmini duygularını şekillendirmektedir. Söz konusu çevrenin yapısı, olumsuz şekilde birey üzerinde etki bıraktığı süre zarfında, iş tatminsizliği, kaçınılmaz bir şekilde bireyin hayatının bir parçası olmaktadır. Bu nedenle de iş tatminsizliği açısından unsurların hepsinin farklı etkileri, iç ve dış bakımdan ele alınmaktadır (Kutaniş ve Mesci, 2010: 531).

Genel olarak bakılacak olursa içsel tatmin, bireyin kendi kendisine elde etmiş olduğu başarının, ortaya koymuş olduğu performansın ve üretim çabalarının bir takdir ile karşılaşması, çevresi tarafından bilinmesi ve bunun sayesinde bir pay elde etmesine yardımcı olan unsurlarla ölçümlenmektedir (Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017:83). Bunlar, bir görevin kendi yapısı dahilinde bulunan ve çalışanların görev ve sorumluluklarına doğrudan etkisi bulunan unsurlardır. Bu şekilde, çalışan bireyler, içsel tatmin hususunda, sergilemiş oldukları performansa göre elde ettikleri karşılığı değerlendirme altına almaktadır. Bir iş ya da görevin içsel anlamda sahip olduğu nitelikler, ne denli olumsuz düzeyde olursa olsun, çalışan bireylerin söz konusu iş ya da görev dahilinde sergilemiş oldukları performansın adil bir şekilde ele alınması çalışanların temel beklentisidir. Bu durum, bir içsel tatminin ortaya çıkmasına yardımcı olabilecektir (Koroğlu, 2012:279).

Aynı zamanda, içsel tatmin içerisinde ele alınan unsurlar, çalışanların görevleri açısından hareket özgürlüklerinin bulunması, iş çeşitliliğinin söz konusu olması, iş devamlılığının bulunması, toplumsal beklentilere hizmet edilmesi, çalışanların sorumluluk alma konusunda serbest olmaları ve sürecin sosyal bir statü sağlamasıdır (Mert, 2011:123). Bu durum, bir çalışanın kendisini ispat etme, bunun karşılığını elde etme ve sonuçta da tatmin olma hususunda değerli bir süreci işaret ederken söz konusu

karşılığın bir türlü ortaya çıkmaması, çalışanlar açısından ciddi ölçekli bir sorun yaratabilecek durumdadır. Söz konusu sorun, temel olarak iş tatminsizliğine işaret etmektedir.

Dışsal tatmin ise elde edilmesi beklenen ücret, ikramiye, ödenek, fazladan sağlanan fiziksel çalışma koşullarına dair avantajlar, mesai ödemeleri vb. unsurlar ile değerlendirilmektedir. Bunlar büyük ölçüde sistem içerisinde rutin olarak görülen birer unsur olmakta ve bireyin özgür, kendisine ait karar mekanizmasının ya da kontrol edebilme kapasitesinin dışında kalan unsurlardır (Özaydın ve Özdemir, 2014:253). Dışsal tatmin, bir çalışan birey için belirli bir çalışma döneminin ardından, büyük ölçüde, sistemin bireye sunması gereken faydaları ifade etmektedir. maaş bunlardan biri olmakta ve maaşın ya da diğer herhangi bir unsurun tatmin edebilme kapasitesi, çalışanlar tarafından dikkatle izlenmektedir. Çalışan bireyler, ortaya koymuş oldukları performans neticesinde, doğrudan hakları olarak görülebilecek olan ve haklarının ötesinde söz konusu olan değil, hali hazırda, hukuken de kendilerine vaat edilen unsurları talep etmektedirler (Karatepe:122). Böylelikle dışsal tatmin, bireyin dışında kalan bir sürecin getirilerini ifade etmektedir. fakat bu tür tatmin boyutu, işletmeler açısından daha büyük risk taşımaktadır. Çünkü çalışanlar, kendilerinin dışında ve hak etmedikleri şekilde ortaya çıktığını düşündükleri bir sorun nedeni ile daha hızlı bir şekilde iş tatminsizliği duygusunu yaşayabilmektedirler.

2. BÖLÜM

PRESENTEEİZM (İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMA)

2.1. Kavramın Tanımı

İşyerinde bulunmama konusu, zaman içerisinde işletmeler açısından bir soruna dönüşen, en ciddi ölçekli olumsuz etkiyi ise çalışanların işyerinde bulunmalarına karşın yeterli verimi ya da hiçbir şekilde verim sağlamamalarına sebebiyet veren bir hal almaktadır. Genel olarak çalışanların fiziksel olarak işyerlerine gelmemeleri olarak algılanabilecek bu durum, zaman içerisinde artık çalışanların fiziksel olarak bir iş ortamında bulunsalar da bu durumun herhangi bir şekilde işletmeler ve çalışanlar açısından verimlilik sağlamamasıdır. Son yıllarda psikolojik anlamda ciddi bir sıkıntıya dönüşen bu durum, işletmelerin çalışan sirkülasyonu yaşamaları adına da bir tehdit gibi görülebilecektir (Uygur ve Cankül, 2017: 80-81).

1990'lı yılların ardından iş alanlarının ve çalışan sayısının gözle görülür şekilde artmasına rağmen, işyerlerinde verimli bir şekilde görev alacak, çalışkan olma eğilimi bulunan ve görevlerine sadık bireylerinin yeterli sayıda olmadığı dikkati çekmiştir. Aynı zamanda insanların psikolojik anlamda olumsuz bir şekilde etkilenmelerine sebebiyet veren baskıcı ofis ortamı ve elde edilen gelirin çalışanların hayatlarındaki beklentilerinin karşılanmasına yetmemesi, sorunun psikolojik anlamdaki boyutlarını tırmandırmıştır (Cooper, 1998:313). Bu süreçte çalışan bireyler, iş yerlerine gelmiş olsalar bile tam olarak beklenen verimi sunamamakta ve sanki fiziksel anlamda iş yerinde yoklarmışçasına, son derece düşük ve etkisiz bir performans ile hareket etmektedirler. Bu durum, çalışanlar üzerinden, doğrudan işletmelerin çıkarlarına olumsuz etki etmektedir.

Bu görüntüden hareketle, literatürde, iş yerinde bulunmama, bir başka deyişle presenteizm sorunu ortaya çıkmaktadır. Presenteizm, genel olarak, çalışan bireylerin, fiziksel olarak iş ortamı içerisinde bulunmalarına karşın iş çevresi, iş şartları ya da kişisel sorunlar nedeni ile işe yeterince odaklanamama ve bu vesile ile de beklenen verimin sağlanamayarak çalışanların işyerinde bulunmadıklarına dair oluşan izlenimi ifade etmektedir (Yalım, 2005:380). Bir başka deyişle presenteizm kavramı, bedenen

işyerinde bulunsa bile bir çalışanın ruhsal ve psikolojik olarak iş ortamının şartlarına uygun bir şekilde hareket etmemesidir.

Literatürdeki tanımlamalara bakıldığında, aşağıdaki yaklaşımların ön plana çıktığı görülmektedir (Arslaner ve Boylu, 2015:125):

- Cooper (1998), presentizmi, çalışanların saatler boyunca bir işyerinde bulunmalarına karşın etkili uygulamalar gerçekleştirememeleri, iş odaklı olarak hareket etmemeleri şeklinde değerlendirmektedir,
- Levin-Epstein (2005), presentizmi değerlendirirken, çalışanların işyerine gelmiş olmalarına karşın, öncelikli olarak fiziksel bir problemlerinin, daha sonrasında ise psikolojik bir problemlerinin onların çalışma tempolarına ve mücadelelerine olumsuz etki olduğunu öne sürmektedir,
- Widera vd. (2010) açısından presentizm, bireyin kendi becerisini tam olarak göstermesi adına işyeri içerisinden ya da dışından bir engelin söz konusu olmasına karşın bireyin çalışmaya gelmesi, ancak gereken verimliliği sağlayamamasıdır,
- Johns (2012) için presentizm, bireyin hasta olmasına karşın işyerine çalışmak adına gelmesi, ancak gereken şekilde görevini yerine getirmemesi anlamını taşımaktadır.

Literatürde, bu farklı yaklaşımların varlığı göz önünde bulundurularak bir değerlendirmede bulunulduğunda, dikkati çeken temel nokta, araştırmacıların büyük bir bölümünün, fiziksel ya da psikolojik anlamda bireyin kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan bir sorunun, çalışanların presentizm sorunu ile karşı karşıya kalmalarına sebebiyet verdiğini göstermektedir. Özellikle de sorunun bir hastalıktan kaynaklanma ihtimaline dair kavramsal değerlendirmeler, presentizmin kavram olarak ele alınmasında beklenmeyen sorunların işyerinde bulunulmasına rağmen sebep olduğu etkisizlik üzerine odaklanmaktadır.

2.2. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Nedenleri

Şüphesiz presenteizmin ortaya çıkışında, çalışan bireylerin ellerinde olmayan sorunların da büyük bir etkisi bulunmaktadır. Her ne kadar algı olarak presenteizmin, çalışanların işyerinde bulunmalarına karşın kendi istekleri ile ya da kendi isteksizlikleri sonucunda beklenen düzeyde verimli çalışmamaları olduğu düşüncesi olsa da durum farklı gözükmemektedir. Tanımlamalar, presenteizmde, çalışan bireylerin dışındaki konu ya da konuların da etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle de sorunun ortaya çıkışında iç ve dış, birçok farklı faktörün ele alınması ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle de önemli olan, literatürde sık olarak ele alınan nedenleri ile presenteizmin nereden kaynaklandığına dair bir inceleme gerçekleştirilmesidir (Çoban ve Harman, 2012:161-162).

Bu vesile ile presenteizmin nedenlerini aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür:

- Çalışma süreleri: İşyerlerinde çalışanların çok sık olarak şikayette buldukları konulardan biri olarak çalışma süreleri, çalışanların sürekli olarak değerlendirmede buldukları ve bunun karşılığında da kendilerini işe verip vermeme hususunda bir karara verdikleri, hassas bir konudur (Demirbulat ve Bozok, 2015:8). Bu konuda, uzayan çalışma süreleri, iş yerinde çalışsalar ve mesaiye kalsalar bile çalışan bireylerin yeterli düzeyde verim sağlamalarına engel olmakta, onları işyerinde yokmuş gibi davranmaya sevk etmektedir (Yumuşak, 2008:243).
- Sosyal güvence: Çalıştığı ortamdaki şartlara ve verdiği emeğe karşın, kanuni bir hak olması vesile ile öncül durumu olan sosyal güvencenin halen sağlanmamış olması, işletmeler ve çalışanlar açısından ortak bir sorunu teşkil etmektedir (Arslaner, 2015:15). Çalışanlar açısından sorun işyerinde bulunmalarına karşın yeterli çabayı göstermemeleri ve sürece dahil olmak istememeleri; işletmeler açısından sorun ise işgücünün ve verimliliğin gerilemesi sonucunda finansal sorunların ortaya çıkmasıdır (Yumuşak, 2005:244).

- Finansal krizler ve genel sorunlar: Finansal anlamda ortaya çıkan krizler ve finansal anlamdaki genel sorunlar, çalışanların her gün geldikleri işyerinde, günü geldiğinde işlerini kaybetme korkuları sebebi ile yeterli düzeyde çalışma gücünü ortaya koymamalarıyla ilintilidir (Demirbulat ve Bozok, 2015:8-9). Her ne kadar işini kaybetmemek adına çabalayan çalışanlar da söz konusu olmasına karşın bu durum genellikle çalışanların endişe ile gereken verimi sunamamalarına sebebiyet vermektedir (Yumuşak, 2005:45).
- İş ortamında kaynaklanan sorunlar: İşletmelerin çalışanlarına sağladıkları iş ortamlarının şartlarının yetersizliği ya da herhangi bir şekilde sağlanmamış olan çalışma ortamı imkanları/imkansızlıkları, çalışanların işyerinde bulunmalarına karşın endişe ile hareket etmelerine neden olmaktadır (Arslaner, 2015:16). Bu endişe, mevcut çalışma ortamının onlara fiziksel anlamda getirmesi muhtemel sorunlardır. Bunların başında da sağlık sorunları gelmektedir. Bu tür tehditlerin bulunduğu bir ortamda çalışanlar daha fazla zarar görmemek adına çekimsiz bir çalışma tavrı sergilemektedirler (Hansen ve Andersen, 2008:956).
- Ücret sorunu: Çalışanlar açısından belki de süreklilik arz edecek şekilde içerisinde tehdit barındıran konu ücrettir. Hali hazırdaki işini kaybetmek istemeyen ya da herhangi bir başka iş fırsatını önünde bulunmayan çalışanlar açısından mevcut işleri her ne kadar kabul edilebilir durumda olsa da/olmak zorunda olsa da elde edilen ücretin miktarı, bu tip durumlarda çalışıyormuşçasına bir rol yapılmasını zorunlu kılabilir. Bu nedenle de çalışanlar, yeterli düzeyde ücret elde edemediklerinde, bu konuda isteksiz çalışma tempolarıyla bir tepki verebilmektedirler (Yumuşak, 2005:245; Demirbulat ve Bozok, 2015:9).

- İşkolik olma sorun: İşkolik bireyler sürekli olarak bir iş ile uğraşma ya da kendi vakıf oldukları iş ile uğraşma arzusu içerisinde olsalar da presentizm konusunda işkolik olma durumu farklı bir boyutu teşkil etmektedir (Arslaner, 2015:17). Buna göre işine ve görevine tutkun olan ya da böyle bir imaj çizmek isteyen çalışanlar açısından zamanla bu durum, sadece işlerine bağlı olduklarını ispatlamak adına bir duruşa dönüşmekte, verimlilik ve yüksek performans sağlamaktan uzaklaşma anlamını taşımaktadır (Yumuşak, 2005:246).
- Rol çatışması: Çalışan bireyler açısından belki de en önemli konuların başında gelen rol çatışması, bireylerin sosyal ve iş hayatları arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır (Demirbulat ve Bozok, 2015:9). Birinde yüksek diğerinde alt düzeyli bir iletişim sürecinin içerisinde olmak ve buna göre bir muamele görmek bireyler açısından, eğer ki bu sorun iş ortamında yaşanır, ciddi bir iş adaptasyonu sorunu yaşanmasına sebebiyet verebilmektedir (Çiftçi, 2010:164).

2.3. Presentizmin (İşte İstemeyerek Var Olma) İşletmelere Getirdiği Sorunlar

Presentizm genellikle çalışanlar bazında değerlendirilen bir sorun olarak gözüke de aslında içerisinde işletmelerin çıkarlarını da barındırmaktadır. Bu hali ile presentizmin çalışanlar nazarında gerçekleştiğini, ancak ilerleyen süre zarfı içerisinde en olumsuz etkilerinin işletmeler üzerinde olacağını söylemek mümkündür. Bunun temel nedeni, çalışanların psikolojik olarak presentizmden etkilenmeleri sonrasında bu etkinin, iş gücü gerilemesine sebebiyet vermesi ve bu vesile ile de işletmelerin hali hazırda ödeme gerçekleştirdikleri çalışanlarından hiç de bekledikleri verimi ve performansı elde edememelerine sebebiyet vermesi söz konusudur. Bu nedenle de presentizm, çalışanlarla işletmeleri açısından ortak bir sorun olmakla birlikte uzun vadede işletmeler için süreci daha da zorlaştırabilecektir (Arslaner, 2015:19).

Bu nedenle literatürde yapılan çalışmalarda, presenteizmin işletmeler açısından önemine değinilmeye çalışılmıştır. Genel olarak bakıldığında ise presenteizmin işletmeler açısından taşıdığı öneme dair unsurları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Baysal, 2012:6):

- Kendisini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissetmeden iş yerine gelen ve bu nedenle de yeterli verimliliği sağlayamayan çalışanlara ödeme gerçekleştirilerek hem finansal hem de işgücü kayıplarının ortaya çıkması,
- Özellikle fiziksel anlamda yaşanan sorunlar neticesinde, işletmelerin bünyesinde, çalışanları motive etmek adına çeşitli sağlık harcamalarının gerçekleştirilmesi ve oranlarının artması,
- Presenteizm ile ortaya çıkan işgücü ve çalışan devrinde artan hızla birlikte çalışma ortamındaki istikrarsızlığın tetiklenmesi,
- Özellikle bulaşıcı fiziksel hastalıkları bulunmasına rağmen, işini kaybetmemek ve izin periyodundan kayıp yaşamamak adına gelen çalışanların rahatsızlıklarını diğer çalışanlara da bulaştırması,
- İsteksiz olarak çalışan bireylerin, ellerindeki iş ve görevleri gerçekleştirme süreçlerini geniş bir zaman dilimine yaymaları ve bu vesile ile işlerin sürekli olarak gecikmesi,
- İsteksiz olarak çalışan bireylerin varlığı nedeni ile işlerdeki hata oranlarının artması.

Genel ve uzun vadeli olarak bakıldığında ise presenteizm ile birlikte ortaya çıkan sorunları aşağıdaki kategoriler dahilinde değerlendirmek mümkündür (Baysal vd., 2014:137):

- Verim ve performans düşüklüğü: Presenteizmin hakim olduğu bir çalışma ortamında, çalışanların temel gayesi sadece iş yerinde bulunmaktır. Daha iyisini ya da en iyisini yapmak gibi gayelerden

uzaklaşmakta, bu şekilde çalışanların verimlilik düzeyleri ve performans verileri gerilemektedir.

- **Düşük Motivasyon:** Bir iş ortamında bulunuyor olsalar da presenteizm sorununu yaşayan çalışanların kendilerini daha fazlasını yapmak ya da görevlerini tam anlamıyla yerine getirmek adına motive edecekleri bir neden bulunmamaktadır. Bunun temel nedeni, presenteizmin, büyük ölçüde mental olarak işten ve işyerinden uzaklaşılmasıyla alakasının bulunmasıdır.
- **Memnuniyetsizlik:** Presenteizm ile birlikte ortaya çıkan, ancak mümkün olduğunca gizlenmeye çalışılan memnuniyetsizlik hissi, çalışanlar açısından iş ile doğrudan alakalı konulardan iş ile alakası bulunmayan konulara doğru uzanan bir silsilede çalışanların iş ve iş ortamıyla ilintili olan hiçbir şeyden memnun olmamalarına sebebiyet vermektedir.
- **İşe devam etmeme (absenteizm):** Presenteizmin bir ileri aşaması olarak görülebilecek olan absenteizm, mental olarak işten kopma durumunda olan çalışanların, zaman geçtikçe, sorunun çözülmemesi sonucunda fiziksel olarak da işten ayrılma noktasına gelmiş olmalarıdır.
- **Çalışan devir hızı artışı:** Çalışanların presenteizm ile yaşamış oldukları işten zihinsel anlamdaki uzaklaşma, onlarla işletmelerinin yollarını ayırmalarına sebebiyet vermektedir. Bu nedenle de işletmeler içerisinde sürekli olarak bir çalışan sirkülasyonu söz konusu olmaktadır ki bu durum istikrarla birlikte kurumsal imaja da zarar vermektedir.

2.4. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Sorununun Çözülmesi Adına Alınması Gereken Tedbirler

İşletmelerin kendi sorunlarına bulacakları çözümler, genellikle kendi sorunlarının içeriklerine göre farklılık göstermektedir. Bunun temel nedeni, işletmelerin yapılarının ve uygulamalarının birbirinden farklı olmasıdır. Fakat presenteizm konusu, genellikle ortak çözümleri ön plana çıkarmayı zorunlu

kılmaktadır. Presenteizmin içerisinde yer alan sorunların çok büyük ölçüde ortak olması sebebi ile işletmeler, birbirilerine benzer çözüm yöntemleri ile presenteizmin ortadan kaldırılması ya da olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konusunda adım atmaya çalışmaktadırlar. Bu adımlar, işletmelerin çalışanlarını kazanmak kadar işgüçlerini de kazanmak adına yürütmüş oldukları bir politikanın sonucu olarak algılanabilecektir (Çoban ve Harman, 2012:163).

Buna göre presenteizm sorununun çözümü adına işletmelerin almaları gereken tedbirleri aşağıdaki faaliyetler ile sıralamak mümkündür:

- Sistem istikrarı: İşletmelerin içerisinde sistemin istikrarsız ve herhangi bir rasyonel temele dayanmaması çalışanlar açısından son derece zorlu bir durumu ifade etmektedir. Buna göre işletmeler, kalıcı ve kabul edilebilir bir sistemle hem çalışmalarını garanti altına almak hem de söz konusu istikrarla çalışanlarının daha istekli olarak faaliyet göstermelerini sağlamak durumundadırlar (Taslak ve Çiftçi, 2016:237).
- Çalışanlara medikal destek sunulması: Çalışanların sosyal hayatlarına unutmş olsalar bile iş hayatların olumsuz etkileri düşünöldüğünde, fiziksel ve mental sağlık sorunlarının çözümü adına işletmelerin de belirli oranda sorumlulukları bulunmaktadır. Söz konusu sorumluluklar, işletmelerin çalışanlarını önemsediklerini göstermeleri adına da son derece önemlidir. Bu şekilde çalışanların, işlerine daha dayanıklı bir şekilde tutunmaları söz konusu olmaktadır (Taslak ve Çiftçi, 2016:238).
- Çalışanlar için eğitim desteği: Çalışanların işlerinde başarı elde etmeleri, gelişmeleri ve işletmelerine daha fazlasını sunabilmeleri adına önemli olan konulardan biri de mesleki anlamdaki farklı eğitim süreçleridir. Bu süreçler, çalışanların gelişimi açısından her anlamda etkili olmakta, bu şekilde de onların işlerine bağlılıkla hareket etmelerine yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bu durum, işletmeler

açısından işgücü verimliliğinin artışı kolaylaştırmaktadır (Taslak ve Çiftçi, 2016:238-239).

Bu tür yatırımlar ve çözümler, presenteizmin uzun vadede bir tehdit olmasını engellemekle birlikte presenteizmin bir tercih olmasının da ortadan kaldırılması konusunda yardımcı olmaktadır. Böylelikle de işletmeler, çalışanlarından verim elde etmek adına gösterdikleri çabanın yanında, yerleşik bir psikolojik koruma düzenin oluşmasını da sağlamaktadır.

2.5. Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Sorununun Çalışanlara Olan Etkisi

Aslına bakılacak olursa presenteizm sorunu her ne kadar işletmeler açısından, kısa ve uzun vadede finansal sorunların ortaya çıkışına sebebiyet veriyor gibi gözükse de konunun çalışanlar açısından bir zorlu boyutu bulunmaktadır. Yoğunlukla psikolojik etkisi olmakla birlikte süreç, çalışanlar açısından fiziksel anlamda bazı sağlık sorunlarının ortaya çıkışına da sebebiyet verebilmektedir. 2008 yılında gerçekleştirilen ve büyük ölçeğe sahip işletmelerin çalışanlarının evrenini oluşturduğu bir araştırma, katılımcılarının %72'sinin, bir yıllık süre zarfı içerisinde en az bir kere presenteizm sorunuyla karşılaştığını tespit etmiştir. (Hansen ve Andersen, 2008:958). Bu görüntüde presenteizm, çalışanlar açısından mutlak olarak yaşanan bir sorun olarak algılanabilecek durumdadır.

Buradaki dikkatli olarak incelenmesi gereken durum, presenteizmin, çalışan bireyin hayatının bir parçası haline gelmiş olmasıdır. Her ne kadar her gün bu sorunla karşılaşmasa da bireyler, bu tehdit ile karşı karşıyadır. Bu tehdit, sadece bireyi işe dair yaşadıklarından uzaklaştırmamakta, aynı zamanda onu fiziksel ve mental anlamda rahatsız ederek onun, çeşitli sağlık sorunlarıyla işinden ayrılmasına da sebebiyet verebilmektedir. Bu vesile ile de presenteizmin bireyin sağlığını tehdit edecek noktaya gelmiş olması, aslında onun ne denli çok boyutlu bir sorun halini aldığını da göstermektedir. Çalışanlar konuya dair iş başarısızlıklarıyla bir kariyer tehdidi yaşamakla kalmamakta, aynı zamanda yaşamsal fonksiyonlarını yerine getirebilecekleri bir düzenden de uzaklaşabilmektedirler (Baysal, 2016:64). Bu

nedenle de presenteizmin etkileri, işletmeler için olduğu kadar bireyler açısından da son derece geniş ölçekli ve çok boyutlu olarak ilerlemektedir.

Çalışan bireylerin işlerini sevmeleri ya da iş ile ilintili verimlilik ve performans göstermenin ötesinde, kendi yaşamsal faaliyetlerini son derece düşük ölçekli bir enerji ile yaşayan bireyler için çalışmak ve gelir elde etmek, öncül bir amaç değildir; bu noktada bireyler sağlıklarını, moral olarak iyi durumda olmalarını ve huzurlu bir şekilde hareket edebilecekleri alanları daha fazla önemsemektedirler. İş ortamlarında bunun sağlanmamış olması, çalışanlar açısından büyük bir mutsuzluk nedeni olmakla birlikte sadece işten uzaklaşmakla ilintili bir sonuç ortaya koymamaktadır; bunun ötesinde çalışanların fiziksel ve mental anlamda yaşadıkları sorunların ortadan kaldırılması adına harcanan bütçeler, işletmelerin, presenteizm sonucunda sorunu düzeltmek adına çok fazla mücadele etmelerini de zorunlu kılmaktadır (Taslak ve Çiftçi, 2016:251). Bu şekilde çalışanlara yapılacak olan bir psikolojik yatırım hem onların tutumlarının daha olumlu gelişmesine yardımcı olabilecek hem de onların bağlılığı ve yüksek performansı sayesinde süreci iyileştirecektir.

3. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNSİZLİKLERİ İLE PRESENTEİZMLERİ (İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMA) ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

3.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada iş tatmini ölçeği olarak Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kullanılmasının başlıca nedenleri, ölçeğin rehberlik mesleğinin özellikleri ile uyumlu olması, kullanım kolaylığı, yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerleridir. (Spector, 1997:15-16). Minnesota İş tatmini Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır (Karadağ ve diğerleri, 2009:35). 1. Alt Boyut (İçsel tatminlilik): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. 2. Alt Boyut (Dışsal tatminlilik): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. Genel tatminsizlik ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Araştırmada kullanılan Minnesota İş tatmini Ölçeği ters kodlanmak sureti ile çalışmaya uyarlanmıştır.

Stanford Presenteizm Ölçeği Merck & Co Inc.'in desteği ile Stanford Üniversitesi Tıp Fakültesi tarafından geliştirilmiştir. KIV-6'da sağlık ve kendini işe verememe ölçümüne destek veren altı temel öge belirlenmiştir (Koopman vd., 2006:14-15). Ölçekte çalışanın iş amaçlarına ulaşması ve başarılı olabilmesi için mevcut fiziksel ve / veya psikolojik sorunların üstesinden gelme, iş stresiyle başa çıkmak için algı, odaklama ve enerji düzeylerinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Ölçekten alınan puanlar 6-30 arasında değişmektedir. Alınan puanın yükselmesi kendini işe verememenin arttığını göstermektedir. Bu araştırmada Stanford Kendini İşe Verememe Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,863 olarak yüksek bulunmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

İstanbul’da bir sanayi alanında çalışan, farklı demografik özelliklere sahip 103 katılımcı üzerinde uygulanan bir anket yer almaktadır. Bu anket aracılığıyla iş tatminsizliği ile presenteizm arasındaki ilişki ve onun çalışanlar üzerindeki etkisi ele alınmaya çalışılmaktadır.

3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı=En büyük değer- En küçük değer/ Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00- 1.79 arası “çok düşük”, 1.80- 2.59 arası “düşük”, 2.60- 3.39 “arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır(Sümbüloğlu, 1993:9; http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp).

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.4. Bulgular ve Yorumlar

3.4.1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablo 1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş	25 Yaş Ve Altı	21	20,4
	26-29 Yaş Arası	22	21,4
	30-33 Yaş Arası	13	12,6
	34-37 Yaş Arası	26	25,2
	37 Yaş üzeri	21	20,4
	Toplam	103	100,0
Cinsiyet	Erkek	72	69,9
	Kadın	31	30,1
	Toplam	103	100,0
Medeni Durum	Evli	49	47,6
	Bekar	42	40,8
	Dul	12	11,7
	Toplam	103	100,0
Eğitim Durumu	İlkokul	23	22,3
	Lise	51	49,5
	Lisans	24	23,3
	Yüksek Lisans	5	4,9
	Toplam	103	100,0
Sektördeki Kıdem	0-4 Yıl	24	23,3
	4-8 Yıl	27	26,2
	8-12 Yıl	16	15,5
	12-16 Yıl	26	25,2
	16 Yıl Ve üzeri	10	9,7

	Toplam	103	100,0
Çalışılan İşletmedeki Kıdem	0-4 Yıl	33	32,0
	4-8 Yıl	30	29,1
	8-12 Yıl	11	10,7
	12-16 Yıl	19	18,4
	16 Yıl Ve üzeri	10	9,7
	Toplam	103	100,0

Tablo 1.'de görüldüğü üzere

- Çalışanlar yaş değişkenine göre 21'i (%20,4) 25 yaş ve altı, 22'si (%21,4) 26-29 yaş arası, 13'ü (%12,6) 30-33 yaş arası, 26'sı (%25,2) 34-37 yaş arası, 21'i (%20,4) 37 yaş üzeri olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 72'si (%69,9) erkek, 31'i (%30,1) kadın olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 49'u (%47,6) evli, 42'si (%40,8) bekar, 12'si (%11,7) dul olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 23'ü (%22,3) ilkokul, 51'i (%49,5) lise, 24'ü (%23,3) lisans, 5'i (%4,9) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar sektördeki kıdem değişkenine göre 24'ü (%23,3) 0-4 yıl, 27'si (%26,2) 4-8 yıl, 16'sı (%15,5) 8-12 yıl, 26'sı (%25,2) 12-16 yıl, 10'u (%9,7) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.
- Çalışanlar çalışılan işletmedeki kıdem değişkenine göre 33'ü (%32,0) 0-4 yıl, 30'u (%29,1) 4-8 yıl, 11'i (%10,7) 8-12 yıl, 19'u (%18,4) 12-16 yıl, 10'u (%9,7) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

3.4.2. İş Tatminsizliği ve Kendini İşe Verememe Puan Ortalamaları

Tablo 2. İş Tatminsizliği Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İçsel Tatminsizlik	103	2,848	0,684	1,330	4,170
Dışsal Tatminsizlik	103	3,198	0,769	1,500	5,000
Genel Tatminsizlik	103	2,988	0,634	1,400	4,100

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan çalışanların “içsel tatminsizlik” düzeyi orta ($2,848 \pm 0,684$); “dışsal tatminsizlik” düzeyi orta ($3,198 \pm 0,769$); “genel tatminsizlik” düzeyi orta ($2,988 \pm 0,634$); olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Kendini İşe Verememe Puan Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.	Ölçek Min- Maks.
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	103	25,291	6,599	8,000	30,000	6-30
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	103	24,806	6,676	8,000	30,000	6-30
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	103	16,272	4,316	9,000	26,000	6-30

Tablo 3’ün gösterdiği üzere araştırmaya katılan çalışanların “fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe” puan ortalaması ($25,291 \pm 6,599$); “psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe” puan ortalaması ($24,806 \pm 6,676$); “çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe” puan ortalaması ($16,272 \pm 4,316$); olarak saptanmıştır.

3.4.3. İş Tatminsizliği İle Kendini İşe Verememe Arasındaki İlişki

Tablo 4. İş Tatminsizliği İle Kendini İşe Verememe Arasında Korelasyon İlişkisi

		İçsel Tatminsizlik	Dışsal Tatminsizlik	Genel Tatminsizlik	Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe	Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe	Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe
İçsel Tatminsizlik	r	1,000					
	p	0,000					
Dışsal Tatminsizlik	r	0,548**	1,000				
	p	0,000	0,000				
Genel Tatminsizlik	r	0,914**	0,841**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000			
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	r	0,302**	0,278**	0,331**	1,000		
	p	0,002	0,004	0,001	0,000		
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	r	0,225*	0,327**	0,304**	0,871**	1,000	
	p	0,022	0,001	0,002	0,000	0,000	
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	r	0,259**	-0,050	0,143	0,126	0,113	1,000
	p	0,008	0,614	0,148	0,205	0,254	0,000

*<0,05; **<0,01

Tablo 4'e göre;

- Dışsal Tatminsizlik ve içsel tatminsizlik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.548$; $p=0,000<0.05$).
- Genel Tatminsizlik ve içsel tatminsizlik arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.914$; $p=0,000<0.05$).
- Genel Tatminsizlik ve dışsal tatminsizlik arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.841$; $p=0,000<0.05$).

- Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve içsel tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.302$; $p=0,002<0.05$).
- Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve dışsal tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.278$; $p=0,004<0.05$).
- Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve genel tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.331$; $p=0,001<0.05$).
- Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve içsel tatminsizlik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.225$; $p=0,022<0.05$).
- Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve dışsal tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.327$; $p=0,001<0.05$).
- Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve genel tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.304$; $p=0,002<0.05$).
- Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.871$; $p=0,000<0.05$).
- Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe ve içsel tatminsizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.259$; $p=0,008<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 5. Kendini İşe Verememenin İçsel Tatminsizlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İçsel Tatminsizlik	Sabit	1,591	4,804	0,000	5,703	0,001	0,122
	Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,043	2,194	0,031			
	Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	-0,017	-0,863	0,390			
	Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,036	2,409	0,018			

Tablo 5'in gösterdiği üzere fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe ile içsel tatminsizlik arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=5,703; p=0,001<0.05). İçsel tatminsizlik düzeyinin belirleyicisi olarak fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,122). Çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi içsel tatminsizlik düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,043$). Çalışanların psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi içsel tatminsizlik düzeyini etkilememektedir (p=0.390>0.05). Çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyi içsel tatminsizlik düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,036$).

Tablo 6. Kendini İşe Verememenin Dışsal Tatminsizlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Dışsal Tatminsizlik	Sabit	2,498	6,583	0,000	4,272	0,007	0,088
	Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	-0,002	-0,085	0,932			
	Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,040	1,821	0,072			
	Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	-0,016	-0,924	0,358			

Tablo 6'daki rakamlar ışığında, fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe ile dışsal tatminsizlik arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=4,272; p=0,007<0.05). Dışsal tatminsizlik düzeyinin belirleyicisi olarak fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,088). Çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi dışsal tatminsizlik düzeyini etkilememektedir (p=0.932>0.05). Çalışanların psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi dışsal tatminsizlik düzeyini etkilememektedir (p=0.072>0.05). Çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyi dışsal tatminsizlik düzeyini etkilememektedir (p=0.358>0.05).

Tablo 7. Kendini İşe Verememenin Genel Tatminsizlik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Genel Tatminsizlik	Sabit	1,954	6,272	0,000	4,542	0,005	0,094
	Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,025	1,358	0,018			
	Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,006	0,337	0,737			
	Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0,015	1,087	0,028			

Tablo 7'ye göre fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe ile genel tatminsizlik arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=4,542; p=0,005<0.05). genel tatminsizlik düzeyinin belirleyicisi olarak fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,094). Çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi genel tatminsizlik düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,025$). çalışanların psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi genel tatminsizlik düzeyini etkilememektedir (p=0.737>0.05). çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyi genel tatminsizlik düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,015$).

3.4.4. İş Tatminsizliğinin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 8. İş Tatminsizliğinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
İçsel Tatminsizlik	Erkek	72	2,748	0,639	-2,313	0,023
	Kadın	31	3,081	0,737		
Dışsal Tatminsizlik	Erkek	72	3,219	0,803	0,419	0,676
	Kadın	31	3,149	0,694		
Genel Tatminsizlik	Erkek	72	2,936	0,622	-1,267	0,208
	Kadın	31	3,108	0,655		

Tablo 8'den anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t(101)=-2.313$; $p=0.023<0,05$). Kadının içsel tatminsizlik puanları ($\bar{x}=3,081$), erkeğin içsel tatminsizlik puanlarından ($\bar{x}=2,748$) yüksek bulunmuştur.

Yine Tablo 8'in bir çıktısı olarak Araştırmaya katılan çalışanların dışsal tatminsizlik, genel tatminsizlik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 9. İş Tatminsizliğinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Tatminsizlik	İlkokul	23	2,978	0,538	6,626	0,000	1 > 3 2 > 3 2 > 4
	Lise	51	3,041	0,648			
	Lisans	24	2,413	0,615			
	Yüksek Lisans	5	2,367	0,962			
Dışsal Tatminsizlik	İlkokul	23	3,435	0,533	8,436	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4 2 > 4
	Lise	51	3,392	0,746			
	Lisans	24	2,750	0,659			
	Yüksek Lisans	5	2,275	0,998			
Genel Tatminsizlik	İlkokul	23	3,161	0,391	9,835	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4 2 > 4
	Lise	51	3,181	0,582			
	Lisans	24	2,548	0,585			
	Yüksek Lisans	5	2,330	0,921			

Tablo 9'a göre araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,626$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilkokul olanların içsel tatminsizlik puanları ($2,978 \pm 0,538$), eğitim durumu lisans olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,413 \pm 0,615$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,041 \pm 0,648$), eğitim durumu lisans olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,413 \pm 0,615$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,041 \pm 0,648$), eğitim durumu yüksek lisans olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,367 \pm 0,962$) yüksek bulunmuştur.

Bunun dışında Tablo 9'da görüldüğü şekli ile araştırmaya katılan çalışanların dışsal tatminsizlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,436$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilkokul olanların

dışsal tatminsizlik puanları ($3,435 \pm 0,533$), eğitim durumu lisans olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,750 \pm 0,659$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,392 \pm 0,746$), eğitim durumu lisans olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,750 \pm 0,659$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,435 \pm 0,533$), eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,275 \pm 0,998$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,392 \pm 0,746$), eğitim durumu yüksek lisans olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,275 \pm 0,998$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 9’da fark edilen şekli ile araştırmaya katılan çalışanların genel tatminsizlik puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9,835$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu ilkokul olanların genel tatminsizlik puanları ($3,161 \pm 0,391$), eğitim durumu lisans olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,548 \pm 0,585$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel tatminsizlik puanları ($3,181 \pm 0,582$), eğitim durumu lisans olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,548 \pm 0,585$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu ilkokul olanların genel tatminsizlik puanları ($3,161 \pm 0,391$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,330 \pm 0,921$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların genel tatminsizlik puanları ($3,181 \pm 0,582$), eğitim durumu yüksek lisans olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,330 \pm 0,921$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 10. İş Tatminsizliğinin medeni duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
İçsel Tatminsizlik	Evli	49	2,781	0,710	1,431	0,244
	Bekar	42	2,978	0,629		
	Dul	12	2,667	0,739		
Dışsal Tatminsizlik	Evli	49	3,130	0,846	1,830	0,166
	Bekar	42	3,354	0,643		
	Dul	12	2,927	0,791		
Genel Tatminsizlik	Evli	49	2,920	0,698	2,058	0,133
	Bekar	42	3,129	0,535		
	Dul	12	2,771	0,621		

Tablo 10’da belirtilen rakamlar eşliğinde değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik, dışsal tatminsizlik, genel tatminsizlik puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 11. İş Tatminsizliğinin Sektördeki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Tatminsizlik	0-4 Yıl	24	2,875	0,605	3,713	0,007	1 > 4 2 > 4 3 > 4 3 > 5
	4-8 Yıl	27	3,037	0,524			
	8-12 Yıl	16	3,182	0,630			
	12-16 Yıl	26	2,510	0,749			
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,617	0,811			
Dışsal Tatminsizlik	0-4 Yıl	24	3,318	0,564	2,310	0,063	
	4-8 Yıl	27	3,412	0,585			
	8-12 Yıl	16	3,336	0,937			
	12-16 Yıl	26	2,914	0,820			
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,850	0,998			
Genel Tatminsizlik	0-4 Yıl	24	3,052	0,487	3,877	0,006	1 > 4 2 > 4 3 > 4 2 > 5 3 > 5
	4-8 Yıl	27	3,187	0,447			
	8-12 Yıl	16	3,244	0,625			
	12-16 Yıl	26	2,671	0,711			
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,710	0,831			

Tablo 11’de kıdem unsuruna göre gerçekleştirilen değerlendirmeler ışığında, araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik puanları ortalamalarının sektördeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,713$; $p=0,007<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Sektördeki kıdem 0-4 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($2,875 \pm 0,605$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,510 \pm 0,749$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 4-8 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,037 \pm 0,524$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,510 \pm 0,749$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 8-12 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,182 \pm 0,630$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,510 \pm 0,749$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 8-12 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,182 \pm 0,630$), sektördeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,617 \pm 0,811$) yüksek bulunmuştur.

Yine Tablo 11’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların genel tatminsizlik puanları ortalamalarının sektördeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,877$; $p=0,006<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Sektördeki kıdem 0-4 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,052 \pm 0,487$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,671 \pm 0,711$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 4-8 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,187 \pm 0,447$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,671 \pm 0,711$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 8-12 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,244 \pm 0,625$), sektördeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,671 \pm 0,711$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 4-8 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,187 \pm 0,447$), sektördeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,710 \pm 0,831$) yüksek bulunmuştur. Sektördeki kıdem 8-12 yıl olanların

genel tatminsizlik puanları ($3,244 \pm 0,625$), sektördeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,710 \pm 0,831$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 11’de belirtildiği üzere araştırmaya katılan çalışanların dışsal tatminsizlik puanları ortalamalarının sektördeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 12. İş Tatminsizliğinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Tatminsizlik	25 Yaş Ve Altı	21	2,909	0,571	4,884	0,001	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	26-29 Yaş Arası	22	3,125	0,490			
	30-33 Yaş Arası	13	3,013	0,660			
	34-37 Yaş Arası	26	2,904	0,709			
	37 Yaş üzeri	21	2,325	0,724			
Dışsal Tatminsizlik	25 Yaş Ve Altı	21	3,458	0,606	4,633	0,002	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	26-29 Yaş Arası	22	3,386	0,552			
	30-33 Yaş Arası	13	3,164	0,617			
	34-37 Yaş Arası	26	3,313	0,885			
	37 Yaş üzeri	21	2,619	0,801			
Genel Tatminsizlik	25 Yaş Ve Altı	21	3,129	0,448	6,127	0,000	1 > 5 2 > 5 3 > 5 4 > 5
	26-29 Yaş Arası	22	3,230	0,428			
	30-33 Yaş Arası	13	3,073	0,492			
	34-37 Yaş Arası	26	3,067	0,687			
	37 Yaş üzeri	21	2,443	0,715			

Tablo 12’de açıklandığı şekli ile araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,884$; $p=0,001 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 25 yaş ve altı olanların içsel tatminsizlik puanları ($2,909 \pm 0,571$), yaşı 37 yaş üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,325 \pm 0,724$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-29 yaş arası olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,125 \pm 0,490$), yaşı 37 yaş üzeri olanların içsel tatminsizlik

puanlarından ($2,325 \pm 0,724$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 30-33 yaş arası olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,013 \pm 0,660$), yaşı 37 yaş üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,325 \pm 0,724$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 34-37 yaş arası olanların içsel tatminsizlik puanları ($2,904 \pm 0,709$), yaşı 37 yaş üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,325 \pm 0,724$) yüksek bulunmuştur.

Yine Tablo 12’de anlatıldığı üzere araştırmaya katılan çalışanların dışsal tatminsizlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,633$; $p=0,002 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 25 yaş ve altı olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,458 \pm 0,606$), yaşı 37 yaş üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,619 \pm 0,801$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-29 yaş arası olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,386 \pm 0,552$), yaşı 37 yaş üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,619 \pm 0,801$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 30-33 yaş arası olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,164 \pm 0,617$), yaşı 37 yaş üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,619 \pm 0,801$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 34-37 yaş arası olanların dışsal tatminsizlik puanları ($3,313 \pm 0,885$), yaşı 37 yaş üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından ($2,619 \pm 0,801$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 12’nin ortaya koymuş olduğu rakamlara bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların genel tatminsizlik puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,127$; $p=0,000 < 0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 25 yaş ve altı olanların genel tatminsizlik puanları ($3,129 \pm 0,448$), yaşı 37 yaş üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,443 \pm 0,715$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 26-29 yaş arası olanların genel tatminsizlik puanları ($3,230 \pm 0,428$), yaşı 37 yaş üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,443 \pm 0,715$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 30-33 yaş arası olanların genel tatminsizlik puanları ($3,073 \pm 0,492$), yaşı 37 yaş üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,443 \pm 0,715$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 34-37 yaş arası olanların genel

tatminsizlik puanları ($3,067 \pm 0,687$), yaşı 37 yaş üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,443 \pm 0,715$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 13. İş Tatminsizliğinin Çalışılan İşletmedeki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Tatminsizlik	0-4 Yıl	33	2,917	0,628	5,169	0,001	1 > 4
	4-8 Yıl	30	3,033	0,523			2 > 4
	8-12 Yıl	11	3,258	0,748			3 > 4
	12-16 Yıl	19	2,447	0,786			1 > 5
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,375	0,491			2 > 5
							3 > 5
Dışsal Tatminsizlik	0-4 Yıl	33	3,284	0,563	5,785	0,000	1 > 4
	4-8 Yıl	30	3,538	0,714			2 > 4
	8-12 Yıl	11	3,296	0,554			1 > 5
	12-16 Yıl	19	2,836	0,886			2 > 5
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,475	0,864			3 > 5
Genel Tatminsizlik	0-4 Yıl	33	3,064	0,509	6,912	0,000	1 > 4
	4-8 Yıl	30	3,235	0,469			2 > 4
	8-12 Yıl	11	3,273	0,593			3 > 4
	12-16 Yıl	19	2,603	0,767			1 > 5
	16 Yıl Ve üzeri	10	2,415	0,594			2 > 5
						3 > 5	

Tablo 13’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan çalışanların içsel tatminsizlik puanları ortalamalarının çalışılan işletmedeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,169$; $p=0,001 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($2,917 \pm 0,628$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,447 \pm 0,786$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,033 \pm 0,523$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,447 \pm 0,786$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 8-12 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları ($3,258 \pm 0,748$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların içsel tatminsizlik puanlarından ($2,447 \pm 0,786$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları

(2,917 ± 0,628), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından (2,375 ± 0,491) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları (3,033 ± 0,523), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından (2,375 ± 0,491) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 8-12 yıl olanların içsel tatminsizlik puanları (3,258 ± 0,748), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların içsel tatminsizlik puanlarından (2,375 ± 0,491) yüksek bulunmuştur.

İne Tablo 13'ün bir çıktısı olarak araştırmaya katılan çalışanların dışsal tatminsizlik puanları ortalamalarının çalışılan işletmedeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=5,785; p=0,000<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanları (3,284 ± 0,563), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanlarından (2,836 ± 0,886) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanları (3,538 ± 0,714), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanlarından (2,836 ± 0,886) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanları (3,284 ± 0,563), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından (2,475 ± 0,864) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanları (3,538 ± 0,714), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından (2,475 ± 0,864) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 8-12 yıl olanların dışsal tatminsizlik puanları (3,296 ± 0,554), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların dışsal tatminsizlik puanlarından (2,475 ± 0,864) yüksek bulunmuştur.

Son olarak Tablo 13'te, araştırmaya katılan çalışanların genel tatminsizlik puanları ortalamalarının çalışılan işletmedeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=6,912; p=0,000<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek

amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,064 \pm 0,509$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,603 \pm 0,767$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,235 \pm 0,469$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,603 \pm 0,767$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 8-12 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,273 \pm 0,593$), çalışılan işletmedeki kıdem 12-16 yıl olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,603 \pm 0,767$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 0-4 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,064 \pm 0,509$), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,415 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 4-8 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,235 \pm 0,469$), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,415 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur. Çalışılan işletmedeki kıdem 8-12 yıl olanların genel tatminsizlik puanları ($3,273 \pm 0,593$), çalışılan işletmedeki kıdem 16 yıl ve üzeri olanların genel tatminsizlik puanlarından ($2,415 \pm 0,594$) yüksek bulunmuştur.

3.4.5. Kendini İşe Verememenin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 14. Kendini İşe Verememenin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Erkek	72	25,431	6,782	0,325	0,746
	Kadın	31	24,968	6,248		
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Erkek	72	25,347	6,722	1,258	0,211
	Kadın	31	23,548	6,500		
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Erkek	72	15,944	3,696	- 1,175	0,319
	Kadın	31	17,032	5,492		

Tablo 14'e göre araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 15. Kendini İşe Verememenin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	İlkokul	23	25,348	6,057	2,717	0,049	2>3 2>4
	Lise	51	26,765	5,743			
	Lisans	24	23,083	7,655			
	Yüksek Lisans	5	20,600	8,649			
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	İlkokul	23	24,696	6,463	1,995	0,120	
	Lise	51	26,157	5,998			
	Lisans	24	22,833	7,510			
	Yüksek Lisans	5	21,000	8,246			
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	İlkokul	23	16,609	4,186	0,107	0,956	
	Lise	51	16,294	4,433			
	Lisans	24	16,042	4,091			
	Yüksek Lisans	5	15,600	5,941			

Tablo 15'e göre araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,717$; $p=0,049<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını

belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lise olanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanları ($26,765 \pm 5,743$), eğitim durumulisans olanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanlarından ($23,083 \pm 7,655$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanları ($26,765 \pm 5,743$), eğitim durumu yüksek lisans olanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanlarından ($20,600 \pm 8,649$) yüksek bulunmuştur.

Yine Tablo 15'e göre araştırmaya katılan çalışanların psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Buna göre, Tablo 15'in sonuçları ışığında katılımcıların kendini işe verememenin eğitim durumuna göre ortalamaları ele alındığında, fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe ve çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe durumlarında lise eğitim seviyesine sahip katılımcıların daha fazla ön planda oldukları görülmektedir. Bu eğitim düzeyine sahip katılımcıların daha alt düzeydeki konumları işletmelerde elde ettikleri düşünüldüğünde, sorumluluk almaktan ziyade sadece kendi görevlerini yapmayı ön planda tuttıkları öngörülebilecek, buna istinaden de yaşanan fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarıyla birlikte çalışma koşullarındaki olumsuzlardan daha hızlı bir şekilde etkilendiklerine kanaat getirilebilecektir.

Tablo 16. Kendini İşe Verememenin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Evli	49	25,041	6,946	1,898	0,155
	Bekar	42	26,429	5,553		
	Dul	12	22,333	7,970		
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Evli	49	25,163	6,817	1,881	0,158
	Bekar	42	25,381	6,239		
	Dul	12	21,333	7,101		
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	Evli	49	16,571	4,296	0,361	0,698
	Bekar	42	16,167	4,120		
	Dul	12	15,417	5,265		

Tablo 16'ya göre araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 17. Kendini İşe Verememenin Sektördeki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	24	25,708	6,389	0,195	0,940
	4-8 Yıl	27	25,222	5,892		
	8-12 Yıl	16	26,125	5,737		
	12-16 Yıl	26	24,423	8,237		
	16 Yıl Ve üzeri	10	25,400	6,450		
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	24	24,542	6,393	0,089	0,986
	4-8 Yıl	27	24,444	6,154		
	8-12 Yıl	16	25,438	6,186		
	12-16 Yıl	26	24,769	7,891		
	16 Yıl Ve üzeri	10	25,500	7,261		
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	24	15,208	3,092	1,516	0,203
	4-8 Yıl	27	17,259	4,856		
	8-12 Yıl	16	17,188	4,679		
	12-16 Yıl	26	16,462	4,420		
	16 Yıl Ve üzeri	10	14,200	3,938		

Tablo 17'ye göre araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının sektördeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 18. Kendini İşe Verememenin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	25 Yaş Ve Altı	21	25,810	6,274	1,127	0,348	
	26-29 Yaş Arası	22	27,000	4,928			
	30-33 Yaş Arası	13	25,154	6,962			
	34-37 Yaş Arası	26	25,462	6,041			
	37 Yaş üzeri	21	22,857	8,528			
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	25 Yaş Ve Altı	21	24,476	6,282	0,674	0,611	
	26-29 Yaş Arası	22	26,000	6,164			
	30-33 Yaş Arası	13	24,539	6,359			
	34-37 Yaş Arası	26	25,654	5,872			
	37 Yaş üzeri	21	23,000	8,631			
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	25 Yaş Ve Altı	21	14,667	2,288	2,630	0,039	3>1 4>1 3>5 4>5
	26-29 Yaş Arası	22	17,136	4,754			
	30-33 Yaş Arası	13	18,000	4,655			
	34-37 Yaş Arası	26	17,231	4,659			
	37 Yaş üzeri	21	14,714	4,088			

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,630$; $p=0,039<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaşı 30-33 yaş arası olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ($18,000\pm 4,655$), yaşı 25 yaş ve altı olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanlarından

(14,667±2,288) yüksek bulunmuştur. Yaşı 34-37 yaş arası olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları (17,231±4,659), yaşı 25 yaş ve altı olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanlarından (14,667±2,288) yüksek bulunmuştur. Yaşı 30-33 yaş arası olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları (18,000±4,655), yaşı 37 yaş üzeri olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanlarından (14,714±4,088) yüksek bulunmuştur. Yaşı 34-37 yaş arası olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları (17,231±4,659), yaşı 37 yaş üzeri olanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanlarından (14,714±4,088) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Buna göre katılımcıların kendilerini işe verememenin yaşa göre ortalamaları üzerinden değerlendirildiğinde, fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe ve psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe sorunlarında, nispeten iş hayatında ve işletmelerinde genç sayılabilecek olan, 26-29 yaş arasındaki katılımcıların daha fazla ön planda oldukları ve nispeten daha az tecrübeye sahip olmaları sebebi ile söz konusu sorunlardan daha fazla etkilendikleri ve konuya daha hassas yaklaştıkları düşünülebilecektir. Öte yandan çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe durumlarında nispeten daha olgun ve tecrübeli sayılabilecek olan 30-33 yaş arasındaki katılımcıların, sahip oldukları kısıtlı tecrübe ile dahi olsa çalışma şartlarının olumsuzluğundan dolayı kendilerini işe odaklayamadıkları düşünülebilecektir.

Tablo 19. Kendini İşe Verememenin Çalışılan İşletmedeki Kıdeme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Fiziksel Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	33	25,546	6,220	1,255	0,293
	4-8 Yıl	30	25,933	5,471		
	8-12 Yıl	11	25,727	7,617		
	12-16 Yıl	19	25,895	7,070		
	16 Yıl Ve üzeri	10	20,900	8,425		
Psikolojik Sağlık Sorunlarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	33	24,030	6,560	1,391	0,243
	4-8 Yıl	30	25,700	5,510		
	8-12 Yıl	11	26,182	6,676		
	12-16 Yıl	19	26,000	7,491		
	16 Yıl Ve üzeri	10	20,900	8,089		
Çalışma Koşullarından Dolayı Kendini İşe Verememe İfadelerinin Bütünü	0-4 Yıl	33	15,909	3,253	2,219	0,072
	4-8 Yıl	30	16,500	4,622		
	8-12 Yıl	11	18,091	4,061		
	12-16 Yıl	19	17,158	4,845		
	16 Yıl Ve üzeri	10	13,100	4,677		

Tablo 19'a göre araştırmaya katılan çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, psikolojik sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe, çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe puanları ortalamalarının çalışılan işletmedeki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

SONUÇ

İş tatminsizliğinin işletmeler açısından ciddi ölçekli bir tehlike taşıdığı görüldüğünde, çalışanlara vermiş olduğu ya da vermesi muhtemel zararların ötesinde, işletmelere, uzun vadede çok daha ciddi zararlar vermesi kuvvetle muhtemeldir. Fakat konuya dair en önemli nokta, iş tatminsizliğinin çalışanlar açısından ortaya çıkan tabloda, zamanla, psikolojik anlamda bir soruna dönüşmesi söz konusudur. İşinden, görevinden, pozisyonundan ve kazancından memnun olmayan çalışanlar açısından iş tatminsizliği, zamanla bir tutum ve sürekli olarak işletmelerin eleştirilmesine yönelik bir alışkanlık haline gelebilecektir. Bunda bireylerin sahip oldukları tutumlarının da büyük bir etkisi bulunmaktadır.

Bunun da ötesinde iş tatminsizliği, bireysel anlamda alışılan iş hayatının içerisinde normal bir durum halinde ele alınabilecekken zaman içerisinde çalışanların ciddi anlamda tepki gösterdikleri bir konuya dönüşmesidir. Bu şekilde çalışanlar, karşılaşmış oldukları durum neticesinde her zaman sesli olarak sıkıntılarını dile getirmemekte, aynı zamanda farklı tepki yöntemleri de geliştirebilmektedirler. Bireylerin çeşitli sağlık sorunları, psikolojik anlamdaki sıkıntıları ve işe dair kişisel anlamda sahip oldukları negatif yönlü durum bir iş tatminsizliği sorunu yaratırken, işin kendisinden kaynaklanan ve çoğunlukla da işletmeleri ilgilendiren konulara dair sıkıntılar, çalışanların, işlerine devam ediyor olmalarına karşın yeterli ölçüde beklentilerinin karşılanmaması sonucunda bir tepkinin verilmesine yol açmaktadır ki bu tepki herhangi bir şekilde tempoyu yükseltmemektedir. Bu vesile ile de çalışanların işletmelerine bir mesaj vermeye çalıştıkları da düşünülebilecektir.

İşletmeler açısından iş tatminsizliği konusuna bakıldığında, işletme yönetimlerinin gerekli sorumlulukları almamış olmalarının, iş tatminsizliği konusunda ciddi bir tetikleyici gücünün olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre iş tatminsizliğinin, işletmelerin yönetim konusunda ortaya koymuş oldukları başarısız tutumların sonuçlarıyla da ilgisinin bulunduğunu söylemek mümkündür. İş tatminsizliğini sadece çalışanların tutumlarıyla açıklamak mümkün olmamakta, aynı zamanda, süreçte işletmelerin de ciddi ölçekli sorumluluklarının bulunduğu görülmektedir.

Konu, iş tatminsizliğine paralel olarak, presenteizm temelinde incelediğinde, yine işletmelerden kaynaklı bir durumun ortaya çıktığı görülmektedir. Şüphesiz, çalışanların kişisel anlamda söz konusu olan sorunları sürecin olumsuz şekilde etkilenmesi hususunda, bir güvene sahip olmakla birlikte işletmelerin tutum ve davranışlarıyla uygulamaları çalışanların kendilerini iş yerinde hissedip hissetmemeleri konusunda da tetikleyici olmaktadır. Buna göre çalışanların yeterince destek ve karşılık bulamadıkları bir iş ortamında kendilerini sürece, sisteme, iş çevresine vb. ait hissetmemesi giderek daha doğal hale gelmekte, bu vesile ile de iş yerinde bulunsa bile çalışanlar için kendilerinin bu sürecin dışında hissetmeleri söz konusu olmaktadır. Genel görünümde de çalışanların fiziksel olarak iş yerindeki varlıkları tam olarak bir anlam ifade etmemektedir; asıl önemli olan, mental olarak da ortada bulunmalarıdır.

Presenteizm, çalışanların işletmelerini ölçümlemeleri bakımından önemli bir durumdur. Bu durumda çalışanlar, bir iş yerinin içerisinde bulunmalarına karşın o işletmeye dair bir bağlılık hissetmemeye ve işletmenin çıkarları için sorumlulukları almayı göz ardı etmeye başladıysa süreç işletmelerin özellikle geleceği açısından iyi gitmemektedir. Bir şekilde işletmede istihdam edilen, ücreti düzenli olarak ödenen ve çeşitli sosyal haklar kazanmış bir çalışanın bu sürece yeterli şekilde cevap verememesi, temel olarak kendisi ile ilgili sorunlardan kaynaklanıyor gibi gözükse aslında, tıpkı iş tatminsizliğinde olduğu gibi işletme yönetimlerinin de bu süreçte önemli bir etkisi bulunmaktadır. Onların yönetme becerisi, sürecin sonuçlarını belirlemektedir.

Bu nedenle presenteizm konusunda, işletmelerin ortaya koymuş oldukları tutum ve davranışlar, çalışanların bu konuya yaklaşımları hususunda belirleyici olmaktadır. Öte yandan konu, çalışanlar özelinde ele alındığında, onların da kişisel anlamda içerisinde buldukları durumun etkisi, bazı zamanlarda işletmelerin uygulamalarının etkisini kısıtlamakta ve bireyler, kendi sosyal hayatlarındaki sorunlarının kendileri üzerinde oluşturmuş olduğu baskıyla presenteizm sürecinin içerisine dahil olabilmektedirler.

Çalışmanın son bölümünde gerçekleştirilen anketin sonuçlarına bakıldığında da bununla paralellik içeren sonuçlara rastlanmaktadır. Öncelikli olarak bakıldığında çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi içsel tatminsizlik düzeyini arttırdığı ve çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyinin içsel tatminsizlik düzeyini arttırdığı gözlemlenmiştir. Böylelikle bireylerin fiziksel anlamda içerisinde buldukları sağlık problemleri onlar için iş ile aralarında olumsuz bir durumun ve iletişimin ortaya çıkmasına sebebiyet verse de konuya dair, çalışma koşullarının negatif ya da pozitif yönlü olması da içsel anlamda bireylerin tatminsizlik düzeylerini arttırmaktadır ki bu durumda işletmelerin tetikleyiciliği ortaya çıkmaktadır.

Diğer bir sonuç çalışanların fiziksel sağlık sorunlarından dolayı kendini işe verememe düzeyi genel tatminsizlik düzeyini arttırması ve çalışanların çalışma koşullarından dolayı kendini işe verememe düzeyinin genel tatminsizlik düzeyini arttırmasıdır. Bu vesile ile hem bireyin kendisinde hem de işletme yönetimlerinin uygulamalarından kaynaklı olacak ve ortak bir şekilde bireylerin olumsuz yönde etkilenecek bir tatminsizlik duygusu yaşadıkları gözlemlenmektedir.

İş tatminsizliğinin demografik durumdaki yansımalarına bakıldığında, eğitim düzeyi ilkököl dışsal; lise olan katılımcıların içsel anlam bir tatminsizlik yaşadıkları görülmektedir. Buna göre ilkököl mezunu katılımcılar, doğrudan doğruya ücret temelli ve işin bireye olan getirisine dair unsurlar üzerinden konuya odaklanırken, lise mezunu çalışanlar, işletmelerini genel ölçüde değerlendirmek sureti ile ortaya çıkacak bir içsel tatminsizlik yaşamaktadırlar.

Öte yandan iş tatminsizliğinin sektördeki kıdeme göre ortalamalarına bakıldığında tecrübesi giderek artan, 8-12 yıl aralığındaki çalışanların içsel anlamda, çıkarlarına odaklı olarak işletmenin kendilerine olan getirisini değerlendirmek sureti ile bir tatminsizlik yaşadıkları görülmektedir. Öte yandan daha tecrübesiz ve idealist olarak değerlendirilebilecek olan 4-8 yıl aralığında kıdemi bulunan çalışanlar açısından ise işletmenin genel uygulamalarının göz önünde bulundurularak değerlendirmelerin yapıldığı dışsal bir tatminsizliğin oluştuğu görülmektedir. Paralel bir durum işletmedeki kıdeme göre yaşanmakta ve sektör genelindeki durum işletmeye

de yansımaktadır. Yine -12 yıl aralığındaki çalışanların içsel anlamda 4-8 yıl aralığında kıdemi bulunan çalışanlar açısından ise işletmenin genel uygulamalarını göz önünde bulundurarak dışsal anlamda bir tatminsizlik yaşamaktadırlar.

Son olarak katılımcıların presenteeizme dair yaklaşımları ele alındığında, fiziksel sağlık sorunlarından ve psikolojik sağlık sorunlarından dolayı bireylerin kendilerini işe verememe sorunları 26-29 yaş arasında ortaya çıkmaktadır. Bu durumu, daha genç olarak nitelendirilebilecek olan neslin, sosyal hayatlarındaki herhangi bir sorunu iş hayatına taşıma konusunda muhtemel olan hassasiyet ve tecrübesizliklerinin böyle bir yaklaşımın ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir. Öte yandan ise 30-33 yaş arasında, giderek daha fazla tecrübe sahibi olan ve seçiciliği de giderek artan çalışanların iş yerlerinin çalışma koşullarını değerlendirmek ve böylelikle de konuyu kendi sorunların ziyade işletmeleri ile denkleştirmeye çalıştığı gözlemlenmektedir.

KAYNAKÇA

- Arslaner, E., Otel İşletmelerinde Presenteeism Sorunu: Algılanan Örgütsel Destek Ve İş-Aile Çatışması Açısından Bir İnceleme, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2015.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y., İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 4 (2015), 123-136.
- Aşık, N. A., Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, Sayı: 467, 2010, 31-52.
- Bayar, H. T. ve Öztürk, M., İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 2, 2017, 525-546.
- Baysal, İ. A., Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, 2012.
- Baysal, İ. A., Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık, Türkiye Alim Kitapları, İstanbul, 2016.
- Baysal, İ. A. vd., Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Electronic Journal of Vocational Colleges, BÜROKON Özel Sayısı, Ağustos 2014, 134-152.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ., İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, (9), 2008, 1-18.
- Cooper, C. L., The Changing Nature of Work, Community Work and Family, Cilt 1, Sayı 3, 1998, 313-317.

- Çetin, B.. Çalışma Hayatında Ruhsal Teşvik ve Zihinsel Örgütlenme: Özel Sektörden Uygulama Örnekleri İle. İstanbul: Tuna Yayıncılık 2007.
- Çiçeklioğlu, H., Mobbing Ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, 2016.
- Çoban, Ö. ve Harman, S., Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı: 23, 2012, 157-178.
- Demirbulat, Ö. G. ve Bozok, D., Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 27, 2015, 7-13.
- Erdoğan, İ.. İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım. 1996.
- Erkmen, T. ve Şencan, H.. Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1994.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H., Going ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-related Factors are Associated with Sicknes Presenteeism, Social Science and Medicine, Cilt 67, Sayı 6, 2008, 956-964.
- Kaynak, T., Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım. 1990.
- Mert, İ. S., İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma, Savunma Bilimleri Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 2, 2011, 117-143.

- Koopman, C. et al., Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity, JOEM, Vol. 14, No. 1, 2002, 14-20.
- Kutunis, R. Ö. ve Mesci, M., Örgütsel Adaletin Çalışanların İş Tatminine Etkisi: Turizm Alanında Eğitim Veren Bir Yükseköğretim Kurumuna Yönelik Bir Örnek Olay Çalışması, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 19, 2010, 527-552.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö.. Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi, 6(1), 2014, 251-281.
- Özdemir, G.. Çalışanlar ve Şirketler İçin Kurumsal Başarı Rehberi. Ankara: İş Adamı Yayınları. 2009.
- Puig-Ribera, A., Mckenna, J. and Gilson, N., Measuring Presenteeism in Catalan Employess: Linguistic Adaptation and Validation, International Journal of Workplace Health Management, Cilt 1, Sayı 3, 2006, 198-208.
- Samuel, R. J. ve Wilson, I. M., Is Presenteeism Hurting Your Workforce?, Employee Benefit Plan Review, Cilt 61, Sayı, 11, 2007, 5-7.
- Solmuş, T.. İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları. 2004.
- Taslak, S. ve Çiftçi, B., Postmodern Örgütlerde Güncel Davranışsal Konular, Beta Yayınları, 2016.
- Telman, N. ve Ünsal, P.. Çalışan Memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınları. 2004.
- Tuncer, M.. Şirketlerde Yönetimin Boyutları. Bursa: Batı Yayıncılık. 2010.
- Türk, M. S.. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi. 2007.
- Uygur, A. ve Cankül, I., Presenteeisme Kavramsal Bakış, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 46, 2017, 78-96.

- Yalım, D., İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- Yenihan, B., Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, 2014, 170-178.
- Yıldırım, S. Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 50(1-2), 1995.
- Yumuşak, S., İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, 2008, 241-251.
- Yüksel, İ., İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, 2005, 291-306.
- Yüksel, Ö., İnsan Kaynakları Yönetimi (5. Baskı). Ankara: Gazi Kitapevi. 2003.

EKLER

ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Elinizdeki “Çalışanların İş Tatminsizlikleri ve Presenteizm (İşte İstemeyerek Var Olma) Arasındaki İlişki” başlıklı araştırmanın içerisinde bulunan ve yaklaşık bir dakika sürecek olan bu anket çalışması İstanbul AREL Üniversitesi’nde, yüksek lisans tezinin araştırma kısmı için kullanılacak olup, elde edilen bulgular hiçbir kurum ya da kişiye verilmeyecektir. Aşağıdaki sorulara ne kadar samimi, ciddi, dikkatli ve gerçekçi cevaplar verirseniz araştırmamızın geçerliliği ve güvenilirliği o oranda artacaktır. Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Emre Berkay OKÇU
İstanbul AREL Üniversitesi

Yaşınız	20 ve altı ()	21-25 ()	25-29 ()	29-33 ()	33-37 ()	37 ve üstü ()
Cinsiyetiniz	Erkek ()	Kadın ()				
Medeni haliniz	Evli ()	Bekâr ()	Dul ()			
Eğitim durumunuz	İlkokul ()	Lise ()	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()	
Sektördeki kıdem yılınız	0-4 yıl ()	4-8 yıl ()	8-12 yıl ()	12-16 yıl ()	16 ve üzeri yıl ()	
Şu an çalıştığınız işletmede kıdem yılınız	0-4 yıl ()	4-8 yıl ()	8-12 yıl ()	12-16 yıl ()	16 ve üzeri yıl ()	

İŞ TATMİNİNE/TATMİNSİZLİĞİNE İLİŞKİN SORULAR

		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Tamamen Memnunum
	İşinizi dikkate aldığınızda, aşağıdaki konular açısından ne kadar memnun olduğunuzu ya da olmadığınızı lütfen, her soruda sadece bir şıkki, X işareti koymak sureti ile işaretleyiniz.					
1	İşimin beni sürekli meşgul etmesinden					
2	Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3	Zaman zaman farklı işler yapabilme şansım olmasından					
4	Çalıştığım ortamda kişiye değer verilmesinden					
5	Yönetici kademesindekilerin çalışanları ile iletişiminden					
6	Yönetici kademesindekilerin karar verme sürecindeki yeterliliğinden					
7	Bilinç yapıma uygun işler yapabilmekten					
8	Sürekli iş gücü sağlaması açısından işimden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme imkânının olmasından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme imkânım olmasından					
12	İşyerinde uygulanan politikadan (temel değer, ilkeler)					
13	Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücretten					
14	İş içinde terfi olanağımın olmasından					
15	Kendi kararlarımı uygulama özgürlüğüne sahip olmaktan					
16	İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanma şansımın olmasından					
17	Çalışma şartlarından					
18	Mesai arkadaşlarımla çalışmada birbiriyle iletişiminden					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten					
20	İşten aldığım başarıma duygusu bakımından					

İŞTE İSTEMEYEREK VAR OLMAYA İLİŞKİN SORULAR

		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	<p>Lütfen, her soruda sadece bir şıkkı, X işareti koymak sureti ile işaretleyiniz.</p>					
1	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim					
2	Fiziksel sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.					
3	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.					
4	Fiziksel sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.					
5	Fiziksel sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.					
6	Fiziksel sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.					

Lütfen, her soruda sadece bir şıkkı, X işareti koymak sureti ile işaretleyiniz.		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim					
2	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.					
3	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.					
4	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.					
5	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.					
6	Ruhsal/psikolojik sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.					

Lütfen, her soruda sadece bir şıkkı, X işareti koymak sureti ile işaretleyiniz.		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çalışma koşullarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim					
2	Çalışma koşullarım olumsuz olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.					
3	Çalışma koşullarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.					
4	Çalışma koşullarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.					
5	Çalışma koşullarımın olumsuzluğuna rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.					
6	Çalışma koşullarımın olumsuzluğuna rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.					

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI : EMRE BERKAY OKCU

DOĞUM YERİ : İSTANBUL

DOĞUM TARİHİ : 14/11/1990

MEDENİ HALİ : BEKAR

E-MAİL : brkyokcu@gmail.com

ADRES (EV) : VALİ KONAĞI CADDESİ DERYA ÖNÜ SOKAK NO:9 D:8

FLORYA / İST

CEP TELEFONU : 0538 246 71 85

EV TELEFONU : 0212 803 02 90

EĞİTİM DURUMU

2014 - İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ (İŞLETME YÖNETİMİ)
YÜKSEK LİSANS

2010 - 2012 - İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ (BİLGİSAYAR
MÜHENDİSLİĞİ) LİSANS

2008 – 2010 - İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ (BİLGİSAYAR
PROGRAMCILIĞI) ÖN LİSANS

2004 – 2007 – BİLGE KAĞAN LİSESİ, İSTANBUL, TÜRKİYE

YABANCI DİL

İNGİLİZCE

İŞ TECRÜBESİ

2009 – 2011 TÜYAP FUARCILIK

2011 – 2012 DT TELEKOMÜNİKASYON

2013 – 2014 KOÇ SİSTEM

2014 – 2016 TURKCELL SUPERONLINE

2016 - HALAT & BRANDA SAN. TİC. A.Ş.

