



**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLAMAMA)'İN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BATMAN SASON İLÇE MİLLİ
EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI PERSONEL ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Selin ŞİMŞEK SEZGİN

**Nisan-2025
BATMAN**

**T.C.
BATMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLAMAMA)'İN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BATMAN SASON İLÇE MİLLİ
EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI PERSONEL ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Selin ŞİMŞEK SEZGİN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK**

Diğer Jüri Üyeleri

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

Doç. Dr. Osman YILMAZ

Dr. Öğr. Üyesi Bilal YALÇIN

**Nisan-2025
BATMAN**

TEZ KABUL VE ONAYI

Selin ŞİMŞEK SEZGİN tarafından hazırlanan “Presenteeism (İşte Var Olamama)’ın Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Batman Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne Bağlı Personel Üzerine Bir Araştırma” adlı tez çalışması 24/04/2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Başkan

Doç. Dr. Osman YILMAZ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Bilal YALÇIN

İmza

.....

.....

.....

Yukarıdaki sonucu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Ömer Murat ÖTER
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Bu tezdeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edildiğini ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan eder, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sorumluluğu kabullendiğimi bildiririm.

ETHICAL DECLARATION

I declare that all the information in this thesis has been obtained within the framework of ethical behavior and academic rules, and that the source of any statements and information that do not belong to me in this study prepared in accordance with the thesis writing rules has been fully cited, and I declare that I accept all kinds of legal responsibility in case of any contrary situation.

İmza
Selin ŞİMŞEK SEZGİN
Tarih: 24/05/2025

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLAMAMA)'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BATMAN SASON İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Selin ŞİMŞEK SEZGİN

Batman Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

2025, 88 Sayfa

Presenteeism (işte var olamama) sorunu bireylerin kendilerini tümüyle işlerine verecek durumda olmamalarına rağmen işe gitmeye devam etmeleridir. Bireylerde sağlık sorunları, stres, hizmet süresi ve yaş gibi çeşitli nedenlerle presenteeism (işte var olamama) sorunu gözlenmektedir. Bireylerin bu durumdayken işe gitmelerinin altında işkolizm yahut tam tersi işsiz kalma korkusu gibi nedenler yatmaktadır. İşgörenlerinde presenteeism (işte var olamama) sorunu görülen işletmelerde verim düşüklüğü meydana geldiğini kanıtlamak isteyen çalışmalar yapılmaktadır. Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin içerisinde yer aldıkları örgüte, organizasyona duydukları bağlılık ve aidiyet duygusu sebebiyle örgütün hedeflerine ulaşma konusunda gösterdikleri çabaya verilen isimdir. Dolayısıyla presenteeism sorunu yaşayan işgörenlerin çoğunlukta olduğu iş örgütlerinde örgütsel bağlılığın düşük olduğu düşünülmektedir. Çağdaş yönetim anlayışlarının önem kazanmasıyla birlikte bu kavramlara verilen değer her geçen gün artış göstermektedir. Araştırmada presenteeism sorununun örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelemek amaçlanmıştır. Bu amaçla Batman ili Sason ilçesinde Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı görev yapan ve araştırmanın örneklemini oluşturan 192 personele anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmada iş odaklı presenteeism ve psikolojik odaklı presenteeism duygusal, normatif ve devam bağlılığına etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda presenteeism ile örgütsel bağlılık arasından doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre presenteeism örgütsel bağlılık üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahip olmadığı söylenebilecektir.

Anahtar Kelimeler: Absenteeism, devam bağlılığı, işkolizm, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık, presenteeism

ABSTRACT

MASTER THESIS

THE RELATION BETWEEN PRESENTEEISM (THE PROBLEM OF NOT ATTENDING WORK) AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON STAFF OF BATMAN SASON DISTRICT DIRECTORATE OF NATIONAL EDUCATION

Selin ŞİMŞEK SEZGİN

Batman University Graduate Education Institute

Business Administration Department of Science

Advisor: Asst. Prof. Uyum ELİTOK

2025, 88 Pages

The problem of presenteeism is that individuals go to work despite not being able to devote themselves completely to their work. Individuals experience presenteeism due to various reasons such as health problems, stress, length of service and age; the underlying reason for individuals going to work in this situation is workaholism or, fear of becoming unemployed. Studies are being conducted to prove that there is a lack of productivity in businesses where employees experience presenteeism. Organizational commitment is the name given to the efforts employees make to achieve their organization's goals due to the sense of loyalty and belonging they feel to the organizations they are a part of. Therefore, it is thought that organizational commitment is low in work organizations where the majority of employees experience presenteeism. With the increasing importance of contemporary management approaches, the importance given to these concepts is increasing day by day. In this research, it was aimed to examine the effect of presenteeism on organizational commitment. For this purpose, a survey was conducted with 192 personnel working at the Sason District National Education Directorate in Sason district of Batman province, who constituted the sample of the research. The purpose of the study was to evaluate whether work-oriented presenteeism and psychologically oriented presenteeism have an effect on emotional, normative and continuance commitment. As a result of the study, it was seen that there is a linear relationship between presenteeism and organizational commitment, but it can be said that presenteeism does not have a positive or negative effect on organizational commitment.

Keywords: Absenteeism, continuance commitment, normative commitment, organizational commitment, presenteeism, workaholism

ÖN SÖZ

Günümüz rekabet temelli iş dünyasında, örgütlerin başarısı büyük ölçüde insan kaynağının etkin ve verimli kullanılmasına bağlıdır. Bu nedenle, işgörenlerin fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarının ötesinde, zihinsel ve duygusal olarak da işlerine tam anlamıyla odaklanmaları kritik bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık ise işgörenlerin örgütte kalmaya devam etme isteği duyarak, örgütün hedef ve değerleriyle, maddiyatı ilk amaç olarak görmeden örgütle bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerde yaygın olarak görülebilen iş odaklı ve psikolojik odaklı presenteeism sorununun, işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi olup olmadığını incelemektir.

Bu tez çalışmasıyla öncelikle onca yoğunluğu arasında danışmanım olmayı kabul eden, tez konumun belirlenmesinde, tezimin ortaya çıkmasında ve şekillenmesinde en büyük paya sahip olan, değerli bilgisi ve tüm süreç boyunca tecrübeleriyle bana her zaman yol gösteren, kıymetli tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK 'a bu süreçte bana karşı gösterdiği sabır ve anlayıştan dolayı en içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Kendisinin akademik birikimi, yapıcı eleştirileri ve teşvik edici yaklaşımı çalışmamı başarıyla tamamlamamda çok önemli bir rol oynamıştır.

Selin ŞİMŞEK SEZGİN
BATMAN-2025

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
ÖN SÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
1.GİRİŞ	1
2. PRESENTEEISM	2
2.1. Presenteeism (İşte Var Olamama) Kavramı	2
2.1.1. Presenteeism (İşte var olamama sorunu)’ın tanımı.....	2
2.1.2. Presenteeism ile ilgili literatür taraması.....	4
2.2. Presenteeism’in Önemi	11
2.3. Presenteeism’in Nedenleri	13
2.3.1. İşgörenlerden kaynaklanan nedenler	13
2.3.2. İşten kaynaklanan nedenler.....	16
2.3.3. Çalışma ortamından kaynaklanan nedenler	18
2.4. Presenteeism’in Sonuçları	22
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	26
3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	26
3.1.1. Örgütsel bağlılığın tanımı	26
3.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları	27
3.2.1. Tutumsal bağlılık	27
3.2.1.1. Etzioni’nin sınıflandırması	28
3.2.1.2. O’Reilly ve Chatman’ın sınıflandırması.....	29
3.2.1.3. Penley ve Gould’un sınıflandırması	30
3.2.1.4. Kanter’ın sınıflandırması	31
3.2.1.5. Allen ve Meyer’ın sınıflandırması	32
3.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	34
3.2.2.1. Salancik’ın sınıflandırması	35
3.2.2.2. Becker’ın sınıflandırması.....	36
3.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	38
3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	39
3.4.1. Kişisel faktörler.....	40
3.4.2. Örgütsel faktörler.....	43
3.5.3. Örgüt dışı faktörler.....	45

4. PRESENTEEISM'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BATMAN SASON İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	47
4.1. Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Çalışmalar	47
4.2. Araştırmanın Metodolojisi	52
4.2.1. Araştırmanın amacı	53
4.2.2. Araştırmanın önemi	53
4.2.3. Evren ve örneklem	54
4.2.4. Varsayımlar ve kısıtlar	54
4.2.4.1. Varsayımlar	54
4.2.4.2. Kısıtlar	55
4.2.5. Araştırmanın modeli ve hipotezler	56
4.2.5.1. Araştırmanın modeli	56
4.2.5.2. Araştırmanın hipotezleri	56
4.2.6. Veri toplama yöntemi ve ölçekler	57
4.2.7. Veri analiz yöntemi	58
4.3. Verilerin Analizi	58
4.3.1. Tanımlayıcı istatistikler (Demografik değişkenler)	58
4.3.2. Güvenirlilik analizleri	59
4.3.3. Geçerlik analizleri	60
4.3.4. Değişkenlere ilişkin normallik testi	63
4.3.5. Değişkenler arası ilişkiler	63
4.3.6. Hipotezlerin testi ve regresyon analizi	65
4.3.6.1. Ana hipotezin testi	65
4.3.6.2. Alt hipotezlerin testi	66
4.3.7. Demografik değişkenlere göre değişkenler arası farklılıklar	72
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	74
5.1. Sonuçlar	74
5.2. Öneriler	78
KAYNAKLAR	79
EKLER	89

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. Presenteeismın Tanımları.....	3
Tablo 4.1. İşgörenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	57
Tablo 4.2. Presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı değerleri.....	58
Tablo 4.3. Presenteeism ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları.....	59
Tablo 4.4. Presenteeism ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları.....	59
Tablo 4.5. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları.....	60
Tablo 4.6. Örgütsel bağlılık ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları.....	60
Tablo 4.7. Normallik testi sonuçları.....	61
Tablo 4.8. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi sonuçları.....	62
Tablo 4.9. Presenteeismın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezinin testi	63
Tablo 4.10. İş odaklı presenteeismın duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	64
Tablo 4.11. Psikolojik odaklı presenteeismın duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	65
Tablo 4.12. İş odaklı presenteeismın devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	66
Tablo 4.13. Psikolojik odaklı presenteeismın devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	66
Tablo 4.14. İş odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	67
Tablo 4.15. Psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları.....	67
Tablo 4.16. Hipotezlere ait kabul/red tablosu.....	66
Tablo 4.17. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile presenteeism ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları.....	69
Tablo 4.18. Yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları.....	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları.....	27
Şekil 3.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	28
Şekil 3.3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	33
Şekil 3.4. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	35
Şekil 3.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	38
Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli.....	55



SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler

%	Yüzde
χ^2	Kikare değeri
α	Alfa Katsayısı
r	Korelasyon değeri
R^2	Regrasyon değeri
t	t testi değeri
x	Ortalama

Kısaltmalar

ANOVA	Tek yönlü Varyans analizi
Akt.	Aktaran
Cronbach Alfa (α)	Güvenirlilik düzeyi
F	Anavo testi değeri
K.Ort	Kareler Ortalaması
K.Top	Kareler Toplamı
n	Sayı Frekans
Ort.	Ortalama
p	Anlamlılık düzeyi
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı
Sd.	Serbestlik derecesi
ss	Standart sapma
vd.	Ve diğerleri

1.GİRİŞ

Küreselleşen dünya şartları, her alanı etkilediği gibi örgütleri, dolayısıyla örgütler içerisinde varlığını sürdüren tüm işgörenleri etkilemektedir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, yenilenmeleri ve gelişmeleri takip edebilmesi için insan kaynağının maddi kaynaklardan çok daha önemli olduğu her geçen gün daha çok kişi tarafından tasdik edilen bir olgudur. "Presenteeism (İşte var olmama)" sorunu; örgütlerin yakın zamanda üstünde durmaya başladığı bir kavram iken "Örgütsel Bağlılık" uzun yıllardır tartışılan bir kavramdır. Günümüzde presenteeism (işte var olmama) sorununun örgütsel bağlılık üzerine etkilerini inceleyen araştırmalar sıkça yapılmaya başlanmıştır.

Araştırmada presenteeism (işte var olamama)'ın örgütsel bağlılık üzerine etkileri incelenmek istenmiştir. Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı olan personel üzerine yapılan araştırmada presenteeism (işte var olamama sorunu)'ın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkisi olup olmadığı ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde presenteeism (işte var olamama) kavramı, üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, dördüncü bölümünde ise presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerine etkilerini ortaya koymak için yapılan alan araştırması yer almaktadır.

Araştırmanın beşinci bölümünde ise yapılan araştırma sonucunda ulaşılan verilere dayanılarak açıklanan sonuçlar ve ulaşılan sonuçlara yönelik önerilere yer verilmiştir.

2. PRESENTEEISM

Çalışmanın bu bölümünde presenteeism (işte var olamama) kavramı, presenteeism'in önemi, presenteeism'in nedenleri ve presenteeism sorunundan kaynaklanan sonuçlara yer verilecektir.

2.1. Presenteeism (İşte Var Olamama) Kavramı

Küreselleşen ekonomide az sayıda işgörenle daha çok iş yapılması hedeflenirken işgörenler üzerine yapılan araştırmalar neticesinde presenteeism kavramı ve bunun önemi daha çok gün yüzüne çıkmıştır. Presenteeism üzerine yapılan araştırma ve çalışmalar her geçen gün artmaktadır. İşgörenlerin fiziksel ya da psikolojik bir rahatsızlıkları olmasına rağmen işe gitmeye devam etmeleri durumunda kendilerini tam olarak işlerine verememeleri ile yaşadıkları verim kayıpları işte var olamama sorunu (presenteeism) olarak tanımlanmaktadır (Çiftçi, 2010: 155).

2.1.1. Presenteeism (İşte var olamama sorunu)'in tanımı

Oxford English Dictionary Online'a göre *presentee* tanımı tarihte ilkin 1892 yılında Amerikan yazar Mark Twain tarafından *The American Clamaint* (American Davacı) isimli kitabında kullanılmıştır. Presenteeism (işte var olamama sorunu) kavramı ilk kullanıldığı zamanlar olan 70'li yıllarda basit anlamıyla *absenteeism* (genel bir ifadeyle planlanmış bir işe gitmemek olarak tanımlanmıştır) kavramının zıt anlamlısı olarak kullanılmıştır. 80'li yıllarda presenteeism kavramı ile ilgili yeni tanımlar üzerine çalışmalar yapılana dek iki kavram birbirinin zıttı olarak ifade edilmiştir. Oysa *absenteeism* kavramı bireyin fiziksel olarak iş yerinde olmadığını belirtirken presenteeism ile ilgili yakın zamanda yapılan araştırmalar kişinin fiziksel olarak iş yerinde olduğunu ancak çeşitli sebepler neticesinde tüm dikkatini işine vermediğini yahut veremediğini savunmaktadır.

Cooper (1998:313) presenteeism sorununun ortaya çıkışını XX. yüzyılın ikinci yarısından sonra meydana gelen ve toplumun doğal yapısını etkileyen vakalara

dayandırmaktadır. Yazara göre özellikle 90'lı yıllarda dünya genelinde karşı karşıya kalınan ekonomik durgunluğun sonucunda işgörenlerin işsiz kalmaları ve diğer yandan herhangi bir iş garantisi olmadan çalışmak zorunda olmaları presenteeism sorununu ortaya çıkaran temel etmendir. Aronsson ve arkadaşları (2000: 503) da yaptıkları çalışmada presenteeism sorununun 90'lı yıllarda yaşanan iş iklimi değişikliği sonucunda güncel olarak tartışılması gereken bir konu haline geldiğini ifade etmişlerdir.

Absenteeism kavramı işgörenlerin işverenlerine kabul edilecek bir mazeret bildirerek ya da işverenin bilgisi dahilinde olmadan fiziksel olarak işyerinde bulunmamaları durumudur. İşletmeler, işgörenlerin özellikle mazeretsiz devamsızlık yapmalarına karşı çözüm yolları araştırmakta ve işgören devamsızlıklarıyla ilgili çalışmalar yapmaktadırlar; zira mazeret bildirmeksizin işe devam edilmemesi durumunun, işgörenler açısından motivasyon ve iş tatmini gibi kavramlarla bağlantılı olduğu ileri sürülmektedir (Şahin, 2011: 26).

Diğer bir ifadeyle presenteeism kavramı tartışılırken söz konusu olan bireyin fiziksel varlığı bir yana bırakılarak; bireyin mental, psikolojik olarak tüm enerjisiyle işe odaklanıp odaklanmadığıdır.

İşletmeler daha evvel işgörenlerin çeşitli sebeplerle işe devamsızlık yapmalarıyla mücadele etmeye çalışırken, son zamanlarda rahatsızlığı bulunduğu halde işe devam eden ve rahatsızlığından kaynaklı verim oranı ciddi bir şekilde azalan işgörenlerin bu sorununun çözümü için uğraş vermeye başlamışlardır. İşgörenlerin devamsızlık yapmak yerine rahatsız olduğu halde işe gelmesi halinde söz konusu işgörenin performansının istenilen düzeyde olması mümkün değildir. Bu nedenle fiziksel olarak işyerinde bulunan işgörenin zihnen başka bir yerde olması kuvvetle muhtemeldir (Yalın, 2005).

Tablo 2.1. Presenteeism Tanımları

-
- a. Presenteeism, işgörenlerin, işe gitmelerine engel olacak sağlık sorunları bulunmasına rağmen işe gitmeye devam etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Meerding vd., 2005: 517).
 - b. İşte var olamama kavramı İngilizce'de presenteeism kavramı ile ifade edilmektedir. Presenteeism ifadesinin kökenine bakılacak olursa, kavramın "presence" kelimesinden türetildiği anlaşılmaktadır. "Presence" kelimesi anlam olarak ise, söz konusu işyerinde hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüşüdür. Kelime anlamından hareketle presenteeism sorununun görünürde ya da fiziksel olarak var olma hali anlamına geldiği anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2010).
 - c. İş yerinde çeşitli rahatsızlıklardan dolayı azalmış verimlilik (Turpin et al., 2004).

- d. İşgörenlerin işlerine rahatsız veya yaralı oldukları halde bile gitmeye devam etme durumudur (Lowe 2003).
- e. Presenteeism rahatsız veya yaralı iken çalışma durumudur (Dew vd., 2005).
- f. İşgörenlerin yaşadıkları sağlık sorunlarına bağlı olarak iş performanslarında yaşanan düşüşler presenteeism olarak tanımlanmaktadır (Schultz ve Edington 2007).

Kaynak: Literatür doğrultusunda yazar tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 2.1.'de görüldüğü üzere presenteeism literatüre geçmiş pek çok tanım arasından seçilmiş olan altı adet tanımını listelenmiştir. Tablo 2.1.'de verilen tanımlardan anlaşılacağı üzere literatüre geçmiş çoğu tanımda presenteeism kavramından söz edildiğinde kişinin fiziksel olarak işe gittiği, iş yerinde hazır bulunduğu ancak performansının istenilen düzeyde olmadığı vurgulanmaktadır.

2.1.2. Presenteeism ile ilgili literatür taraması

Mürtezaoglu (2021)'nin daha önce yapmış olduğu araştırma doğrultusunda yapılan literatür taraması aşağıya eklenmiştir.

Koçoğlu (2007) tarafından yapılan çalışma, kendisinin de belirttiği üzere ülkemizde akademik anlamda presenteeism kavramı üzerine yapılan öncü çalışmalardan biri olarak nitelendirilmektedir. Çalışmasında 90'lı yıllarda Amerika'da 2000'li yıllarda ise İngiltere ve Japonya'da dikkate alınmaya başlayan presenteeismi kavram olarak tanımlamaya çalışmıştır. Araştırmacının amacı insan kaynakları yönetimi bakış açısıyla presenteeism davranışlarının oluşmasını engellemeye yönelik çözüm önerileri sunmak olmuştur. Araştırmacı çalışmasının sonucunda vardığı sonuçları göz önünde bulundurarak etkili bir insan kaynakları yönetimi yaklaşımı ile presenteeism sorununun oluşmasına engel olunmasının mümkün olduğunu belirtmiştir.

Çoban ve Harman (2012) presenteeism sorununun sebepleri, ortaya çıkardığı sorunlar ve çözüm önerileri başlığı altında yaptıkları çalışmaları için presenteeism ile ilgili 28 adet çalışmayı incelemiş ve bu literatür taraması neticesinde presenteeism tanımı, nedenleri ve yarattığı sorunlara yönelik yazın oluşturmuşlardır. Araştırmacılar yaptıkları çalışma neticesinde presenteeism sorununun işletmelerde yarattığı verimlilik kayıplarının büyüklüğünü vurgulamış ve bu sorun için önlem alınmadığı sürece yaşanan verimlilik kayıpların artarak devam edeceği sonucuna varmışlardır. Ancak araştırmacılar ortaya koydukları araştırmanın sadece tam metin halinde ulaşılabilen çalışmaların taranmasından dolayı üzerine çalıştıkları çalışmaların çoğunun batı dünyası ve gelişmiş

ülkerde yapıldığını vurgulamışlardır. Araştırmacılar geliştirmekte olan ülkelerde bu alanda yapılmış çalışmalara rastlanılmamasından kaynaklı olarak, yaptıkları çalışmanın presenteeism sorununun ülkelerin ekonomik ve sosyo-kültürel anlamda çeşitlilikleri açısından nasıl farklılaştırıldığı konusunda fikir vermemesi açısından kısıtlılığını da dile getirmişlerdir.

Baysal ve diğerleri (2014) Adnan Menderes Üniversitesi'nin çeşitli birimlerinde görev yapan 207 akademik personelin katılımcı olduğu bir çalışma yapmış ve presenteeism ve örgütsel bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemek istemişlerdir. Araştırmacılar yaptıkları çalışma neticesinde araştırmaya dahil edilen 207 katılımcının presenteeism davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmadığı sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha iyi bir şekilde ortaya koyabilmek için yaptıkları uygulamanın çoğunluğu kamu çalışanından oluşan eğitim sektöründe görev yapan işgörenler yerine özel sektör çalışanlarına veya farklı hizmet kollarında faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlara uygulanmasının daha uygun olacağını düşündükleri için çalışma alanının değiştirilmesini önermişlerdir.

Balcı (2016) tarafından 2014 - 2015 Eğitim-Öğretim yılı içerisinde İstanbul iline bağlı Arnavutköy ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan ilköğretim okullarında görev yapan 466'sı öğretmen ve 99'u ise okul yöneticisinden oluşan katılımcıyla araştırma yapılmıştır. Araştırma bulguları neticesinde kendini işe verememe ve çoğu zaman bu kavramla aynı anlamda kullanılan sosyal kaytarma algısı arasında negatif yönlü; kendini işe verememe ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif yönlü ve yine aynı şekilde örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma algısı arasında pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırmacı yaptığı araştırma sonucunda; okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin fizyolojik olarak kendilerini iyi hissetmemelerine rağmen işe devam etmelerinin bir diğer sebebi ise kişilerin işyerlerinde ya yapılması gereken işlerin çok olması ya da bu işlerin kendilerinden başka kimse tarafından yapılmaması veya yapılamaması durumudur. Araştırmacı özellikle okul yöneticilerinin hafta sonları veya hafta içi geç saatlere kadar okulda kalmaya devam etmelerinin bir sebebi olarak da okulda yapılması gereken çok iş olduğunu öne sürmeleri olarak göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin hasta olduklarında sınıflarına kendilerinden başka ders verecek kimsenin olmaması ve sınıflarındaki öğrencilerin tüm gün boyunca (6 saat) öğretmensiz kalacak olmaları sebebiyle kendilerini manevi baskı altında hissetmesi onların hasta oldukları halde istemeden de olsa işe gitmelerine sebep olmaktadır. Bu sebeple hasta oldukları

halde işe gittikleri için kendilerini işlerine veremeyecek olsalar bile görevlerinin ağırlığını ve önemini taşıyamayan diğer işgörenleri gördükçe bu yükü kendileri üstlenmişlerdir. Araştırmacı bu yükü üstlenen işgörenler için görevin anlamının sosyal kaytarmayı azaltan güçte olduğu sonucuna varmıştır.

Bayar (2016) yaptığı araştırmada eğitim kurumlarında ödüllendirmenin presenteeism davranışlarına nasıl bir etkisi olduğunu incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı incelemeleri sonucunda örgütlerin işgörenlerin verimliliklerini olumsuz etkileyen presenteeism davranışları sonucunda ortaya çıkan problemlerle başa çıkabilmek için ödüllendirme mekanizmalarının önemine vurgu yapmıştır. Araştırmacı ödüllendirme uygulamalarının, işgörenlerin iş yapma arzusunu artırma olasılığının yüksek olması nedeniyle presenteeism sorunuyla mücadele yöntemleri arasında yer alması gerektiğini belirtmiştir.

Adams ve diğerleri (2016) yaptıkları araştırma ile Almanya'da görev yapan öğretmenlerin presenteeism davranışlarını hastalık ve işle ilgili etkenler doğrultusunda incelemek istemişlerdir. Araştırmacılar 42 ayrı okulda görev yapan 924 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri araştırmanın bulgularına dayanarak öğretmenlerde hastalık nedeniyle presenteeism davranışı gösterme oranının %57,1 olduğu sonucuna varmışlardır. İşgörenlerin presenteeism davranışlarının altında yatan sebepleri ise yöneticilerinin desteğinin az olması, idari yetersizlikler, işyerlerinde performanslarının uygun değer görmemesi ve tükenmişlik gibi etkenlere dayandırdıkları tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının uzun vadede korunabilmesi için öğretmenlerin sağlık sorunları ile karşı karşıya kaldıkları zaman işe gelmemeleri durumunda, kalan işlerinin onlara daha fazla yük olmadan yapılmasına yardımcı olabilecek ve işgörelere bu konuda destek olunabilecek bir ortamın oluşturulması gibi bir stratejinin uygulanmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

Uğur (2017) yaptığı araştırmada işgörelerde presenteeism algısını araştırmak istemiştir. Yaptığı araştırmada presenteeism ve iş verimliliği arasında kuvvetli bir ilişki bulunduğunu beyan etmiştir. Araştırmacı 261 katılımcının yer aldığı araştırmada ileri yaştaki katılımcıların presenteeism davranışını daha çok sergilediğini ifade etmiştir; eğitim durumu ilerledikçe ise presenteeism davranışının azaldığını belirtmiştir.

Kaygın ve diğerleri (2017) araştırmalarında presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Kars ilinde görev yapan 50 PTT çalışanının katılımıyla yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile presenteeism arasındaki ilişkinin orta düzeyde olumlu yönde olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmacılar

demografik değişkenlere baktıklarında araştırmaya katılanların yüzde 72'sinin erkek; yüzde 28'inin ise kadın olduğu tespit ettikleri çalışmada sadece yaş grupları arasında anlamlı farklılık olduğunu belirlemişlerdir.

Demirgil ve Mücevher (2017)'in gerçekleştirdikleri çalışmaya katılımcı olarak Süleyman Demirel Üniversitesi'nde bulunan üç adet meslek yüksekokulunda görev yapan idari ve akademik personel katılım göstermiştir. Araştırmacılar işgörenlerin işyerinde boşa harcadıkları zamanlar ve hastalıkları sebebiyle işyerinde bulunmadıkları zamanlar arasında ortaya çıkan verimlilik kayıplarını incelemek istemişlerdir. Araştırmacılar araştırma sonucunda ulaştıkları bulgulara göre araştırmadaki katılımcıların presenteeism ile ilgili algılarının nötr olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan araştırmaya demografik değişkenler boyutunda baktıklarında ise katılımcıların yaşı, yaptıkları görev ve görev yerlerine göre anlamlı farklar ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre 31 yaş altındaki katılımcılarda presenteeism davranışları daha yüksek düzeyde görülürken, 51 yaş üstü katılımcılarda daha düşük seviyede presenteeism sorunu açığa çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına katılımcıların yaptıkları görev açısından bakıldığında idari görev alan personelde presenteeism sorununun açığa çıkma düzeyinin akademik personele oranla daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Cinsiyet ve görev süresi değişkenlerine bakıldığında ise katılımcıların demografik gruplarının presenteeism davranışları düzeylerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı belirtilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda Sağlık Bilimleri MYO'da görev yapan personele Teknik Bilimleri MYO'da görev yapan personele oranla daha yüksek presenteeism davranışı açığa çıktığı belirtilmiştir.

Oran ve Ünsar (2018) presenteeism davranışını iş bağlılık açısından incelemek istemişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında işgörenlerin işlerine gösterdikleri bağlılık ve demografik değişkenler üzerinden işgörenlerin presenteeism davranışlarını ortaya koymayı amaçlamışlardır. Araştırmacılar çalışmalarını İstanbul ilinde ilköğretim ve ortaöğretim kademesinde yer alan dört farklı devlet okulunda görev yapan öğretmenlerden kolayda örnekleme yöntemi ile seçtikleri 204 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonucundan elde edilen bulgular doğrultusunda presenteeism'in yaş, eğitim ve tecrübe arasında anlamlı bir bağlantı olduğu sonucuna vardıklarını belirtmişlerdir.

Şanlımeşhur (2018) doktora tezi için yapmış olduğu araştırmada presenteeism kavramını etkileyen ve presenteeism kavramından etkilenen faktörleri incelemek istemiştir. Araştırmacı İstanbul ilinde yer alan on sekiz adet alışveriş merkezinde görev

yapan 342 satış temsilcisinden oluşan katılımcıyla saha araştırması yapmıştır. Araştırmacı örneklem seçimi yaparken Alışveriş Merkezleri Yatırımcılar Derneği (AYD)'nden edindiği bilgiler doğrultusunda, alışveriş merkezlerindeki işgörenlerin eğitim düzeyleri, çalışma şartları, iş yoğunlukları ve yaşlarını göz önüne aldığını ifade etmiştir. Araştırmacı işe yabancılaşıma, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti kavramlarının presenteeism sonuçları olduğunu varsaymış ve presenteeism faktörleri ve bu faktörlerin arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırması sonucunda presenteeism sorununun, tek bir sebebe bağlı olmayıp birden fazla etkene bağlı bir kavram olarak değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Yılmaz (2019) araştırmasını Trakya bölgesinde faaliyet gösteren bir tekstil firması işgörenlerine anket uygulayarak yapmıştır. Araştırmacı presenteeism ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada işgören performansı ile iş stresi ve presenteeism davranışları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Araştırmacı çalışmada presenteeism sorununun, iş stresi ve işgören performansının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda presenteeism işgörenlerin demografik özelliklerine göre farklılık göstermediği sonucuna varılırken; iş stresi değişkeninin cinsiyete göre işgören performansı değişkeninin ise cinsiyet ve yaşa göre farklılık göstermediği araştırmacı tarafından tespit edilmiştir.

Çiçeklioğlu (2019) doktora tezi için yaptığı araştırmada presenteeism, örgütsel vatandaşlık ve duygusal emek kavramlarının iş gören performansı üzerindeki etkilerini incelemek istemiştir. Mersin ve Kahramanmaraş illerinde yer alan eğitim kurumları bünyesinde görev yapan 829 öğretmene anket uygulamıştır. Çiçeklioğlu (2019) araştırması sonucunda presenteeism sorununun “iş tamamlama” boyutunun işgören performansını olumsuz yönde etkilediği; “dikkat dağınıklığından kaçınma” boyutunun ise işgören performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Araştırma değişkenleri (presenteeism, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık davranışı, işgören performansı) arasında genel olarak pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı tüm değişkenler arasından bir tek presenteeism değişkeninin verilen işi tamamlama alt boyutu ile bütün araştırma değişkenleri ve dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutu ile duygusal emek alt boyutu olan samimi davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan nezaket arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğunu tespit edildiğini belirtmiştir.

Uçar (2019) tarafından araştırma görevlilerinin presenteeism sorunu ile ilgili tutumları ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi'nde görev yapan 202 adet araştırma görevlisi akademisyenin katılımıyla araştırma yapılmıştır. Yapılan çalışma ile araştırma görevlilerinin verimliliğine etki eden presenteeism davranışı ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine göre presenteeism ve algılanan örgütsel destek seviyelerinde farklılaşma olup olmadığını açıklamayı amaçlamıştır. Araştırmacı yaptığı incelemeler sonucunda, araştırma görevlilerinde gözlemlenen örgütsel destek düzeylerinin presenteeism davranışları üzerinde kısmi bir etkisinin olduğu sonucuna vardığını ifade etmiştir. Ayrıca araştırma ölçeğinde yer alan bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve kongre destek algısı değişkenleriyle presenteeism görevi tamamlama boyutu arasında katılımcıların cinsiyetleri, yaş değişkenleri, eğitim durumları, kongre destek algıları ile bağlı olunan enstitü ve algılanan örgütsel desteğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı benzeşmezlikler tespit edildiğini belirtmiştir.

Yeşiltaş ve Ayaz (2019) araştırmalarında iş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeism davranışı üzerinde etkisi olup olmadığını incelemek amacıyla Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren bir mobilya fabrikasında işgören 128 çalışanın araştırmalarının örneklemini oluşturduğu bir saha araştırması yapmışlardır. Araştırma sonucunda elde ettikleri bulguların presenteeism sorunu ile alt boyutları olan iş stresi ve rol belirsizliği değişkenleri arasında olumlu yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı şekilde iş stresi ve rol belirsizliği değişkenlerinin presenteeism ve alt boyutları (psikolojik odaklı presenteeism, iş odaklı presenteeism) üzerinde olumlu yönde etkilere sahip olduğunu ifade etmişlerdir. Elde ettikleri bulgulara dayanarak presenteeism cinsiyet ve medeni durum açısından farklılaşmadığı, tek boyutlu presenteeism ve iş odaklı presenteeism alt boyutunda eğitim seviyelerine göre anlamlı benzeşmezlik gözlemlendiğini ifade ederken, psikolojik odaklı presenteeismde anlamlı bir farklılaşma gözlenmediğini ifade etmişlerdir. Ayrıca psikolojik odaklı presenteeism alt boyutunun çalışma süresine göre farklılaştığı ama iş odaklı presenteeism alt boyutunun çalışma süresine göre farklılaşmadığı sonucuna vardıklarını ifade etmişlerdir.

Köse (2019) "Presenteeism sorunu (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi" konulu yüksek lisans tez çalışması ile presenteeism sorununun ortaya çıkmasına neden olabilecek farklı nedenlerin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişliğe etkisinde farklı sonuçlar doğurup doğurmayacağını

sorgulamak istemiştir. Araştırmacı İstanbul ilinde yer alan 3 farklı vakıf üniversitesinde işgören 196 idari personele anket uygulaması yaparak presenteeism davranışının sebepleri ile tükenmişliğin alt boyutları ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri yorumlamayı hedeflemiştir. Araştırmacı elde ettiği bulgulardan yola çıkarak presenteeism davranışının işgörenler ve örgüt açısından her şartta olumsuz neticelenmediği ve presenteeism davranışının farklı sebeplerinin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik açısından farklı etkiler açığa çıkardığı sonucuna varmıştır. Araştırmacı ayrıca presenteeism davranışının işgörenlerde sebep olduğu işlerine bağlılık ve tutkunluk sonuçlarının örgütsel özdeşleşmeyi artıran, tükenmişliği ise azaltan yönde etki ettiği sonucuna vardığını ifade etmiştir. Araştırmacı presenteeism normatif nedenlerinin örgütsel özdeşleşmeyi arttırdığı sonucuna vardığını ifade etmiş; iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal sebepleri ile tükenmişlik arasında ise olumlu ve anlamlı ilişki bulunduğu sonucuna varmıştır. Araştırmacı ayrıca presenteeism kurumsal nedenlerinin tükenmişliği arttırdığını; iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında ise anlamlı ilişki bulunmadığı sonucuna vardığını ifade etmiştir.

Şahin (2019) tarafından algılanan iş güvencesizliğinin iş stresi ve presenteeism üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yapılan çalışmada iş yerleri İstanbul ilinde yer alan beyaz yakalı olarak adlandırdığı 250 işgörene anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmacı araştırma modelinin istatistiksel olarak test edilmesi sonucunda elde ettiği bulgular doğrultusunda iş güvencesizliğinin iş stresi ve presenteeism üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucuna vardığını ifade etmiştir.

Soyalın ve Kerse (2020) tarafından örgütsel adaletin presenteeism davranışı üzerine etkisini açığa çıkarmak için yapılan araştırmada Siirt ilinde yer alan bir kamu kurumunda işgören 110 personele anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmacılar araştırma sonucunda elde ettikleri bulgular doğrultusunda genelleştirilmiş bir ifadeyle işgörenlerin örgütsel adalet algılarının presenteeism davranışları üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu; örgütsel adalet algısı yüksek olan işgörenlerin presenteeism davranışı sergileme eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar örgütsel adaletin alt boyutlarından prosedür adaleti, etkileşim adaleti ve dağıtım adaletinin presenteeism davranışı üzerindeki etkisine baktıklarında ise bu boyutlardan yalnızca etkileşim adaleti algısının presenteeism davranışı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Araştırmacılar işgörenlerin örgüte olumlu katkıda bulunma düşüncesiyle hastayken işe devam etme (presenteeism) arzularının algıladıkları adalet seviyesine bağlı olduğunu sonucuna vardıklarını ifade etmişlerdir.

Yücel (2020) tarafından Antalya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerdeki işgörenlerin iş tatmini ve presenteeism davranışları arasındaki ilişki konusunda yapılan araştırmada 426 katılımcıya anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmacı elde ettiği bulgular sonucunda işgörenlerin presenteeism davranışı sergileme düzeylerinin cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre belirleyici farklılıklar gösterdiği sonucuna varmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre erkek işgörenlerin kadın işgörelere oranla; evli işgörenlerin ise bekar işgörelere oranlara daha yüksek düzeyde presenteeism davranışı gösterdikleri sonucuna varılmıştır. Presenteeism davranışının eğitim seviyesi yaş ve deneyim faktörlerine göre değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır. Araştırmacı ayrıca presenteeism davranışının işgörenlerin genel, içsel ve dışsal iş tatmin düzeyleri üzerinde birbirinden farklı seviyelerde etkiye sahip olduğunu belirlediğini ifade etmiştir.

Köprülü (2020) tarafından yapılan araştırmada X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sessizlik ve presenteeism sorunu arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir. Araştırmada Kırklareli iline bağlı bir ilçe olan Lüleburgaz'da bulunan resmi kurumlarda görev yapan 528 öğretmene anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmacının elde ettiği bulgular neticesinde presenteeism sorunu ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin X ve Y kuşağı bağlamında incelendiği çalışmanın korelasyon analizlerine göre, presenteeism sorunu ile örgütsel sessizlik arasında ilişki bulunamadığını ifade etmiştir.

Rodriguez-Cifuentes vd. (2020) tarafından presenteeism, aşırı bağlılık, işyerinde zorbalık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmek istendiği 377 katılımcının yer aldığı çalışma ile presenteeism ve aşırı bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre ayrıca presenteeism ve aşırı iş bağlılığının işyerinden kaynaklı zorlamalarla ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Presenteeismın Önemi

Günümüzde personel sayısı yüksek olan işletmeler başta olmak üzere tüm işletmelerin insan kaynaklarına çok fazla önem verdiği yahut önem vermesi gerektiği tartışmasız bir gerçektir. İşletmeler insan kaynakları planlaması yaparken planlarını personel sayısına göre değil personelin niteliğine göre yaparlar. Çoğu zaman birden çok işte kalifiye olan personel aramaktadırlar. Dolayısıyla presenteeism (işte var olamama) kavramının önemi burada açığa çıkmaktadır.

İşletmelerin personelden azami ölçüde fayda sağlamak istediği günümüz iş hayatında presenteeism (işte var olamama) sorunu daha çok önem kazanmıştır. Presenteeism sorunu, işgörenlerin fiziksel ya da psikolojik herhangi bir rahatsızlığı bulunmasına rağmen işe devam etmeleri nedeniyle ortaya çıkan verim kaybı olarak ifade edildiğinden işgörenin işe devamsızlık yapması halinde oluşan parasal kayıplar üzerinde uzun süredir çalışılırken, presenteeism sorununun neden olduğu kayıplar üzerinde çalışmalar henüz çok yakın zamanda yapılmaya başlanmıştır. Presenteeism sorununun işletmeler için çok önemli bir problem olduğunun fark edilmesiyle birlikte bu sorun üzerine yapılan araştırmalar hızlı bir artış göstermeye başlamıştır (Lewin ve Epstein, 2005). Az sayıda personelden yüksek verim talep eden işletmeler için personelinin işe geldikleri süre içerisinde kendilerini tam anlamıyla işlerine vermemeleri finansal açıdan kayıplar ortaya çıkaracaktır.

Bireylerin fizyolojik ya da psikolojik olarak iyi hissetmediklerinde verimlerinin azaldığı bilinmektedir. Herhangi bir rahatsızlığı olan birey etkili çalışamaz ya da mental olarak iyi hissetmeyen kafasında işle ilgili farklı düşünce ve sorunlar olan bireylerin kendilerini tam anlamıyla işlerine vermeleri mümkün değildir. Günümüzde işgörelere iş hayatında verimli oldukları kadar değeri verilmektedir. Önemli olan işgörelenin her gün düzenli olarak işe gelmesi değil; işte oldukları süre zarfında ne kadar etkili iş yaptıklarıdır. Nitekim Avrupa ülkelerinde çalışma süresi daha az olmasına rağmen iş veriminin yüksek olduğu bilinen bir gerçektir. Yapılan araştırmalarda kendini iyi hissetmediği halde işe gelen bireylerin var olan işi yapmak bir yana dursun işlerin artmasına sebep oldukları vurgulanmaktadır. İşgörelenin normal şartlarda bir günde yapacağı işin kendini iyi hissetmediği için daha uzun süreye yayıldığı gözlenmiştir. Presenteeism gözlenen işgörelenin absent (işe gelmeyen) işgörelenden daha fazla zarara yol açtığı düşünülmektedir. Örneğin eğer işgörelen nezle, grip, soğuk algınlığı gibi bulaşıcılığı yüksek bir hastalık taşıdığı halde işe geldiyse bu hastalığı diğer personele bulaştırma ihtimali yüksek olduğundan hasta işgörelenin işe devam etmesi daha fazla personel açığı meydana getirecektir. Presenteeismin tek kaynağı fizyolojik rahatsızlıklar değildir. Günlük hayatta bireylerin tutumunu etkileyen pek çok şey bulunmaktadır kaldı ki presenteeism sadece bireyin kendisinden kaynaklanmaz. Bireyin çevresinde meydana gelen olumsuz bir olay, ailesinin ya da arkadaşlarının başına gelen kötü bir olay bireyler üzerinde olumsuz etkilere sebep olabilmektedir. İşletmeler açısından sadece presenteeism kavramını anlamak yeterli bir yaklaşım değildir. İşletmeler bu durumdan dolayı ortaya çıkacak

sorunların insan doğası gereği normal olduğunu anlamak, bu durumla karşılaşıldığında yapılacaklar için plan yapmak ve önlem almak zorundadırlar.

2.3. Presenteeism Nedenleri

Presenteeism birçok farklı sebebe dayandırılmaktadır. Bunları işgörenlerden kaynaklı, işten kaynaklı ve çalışma ortamından kaynaklı nedenler şeklinde sınıflandırmak mümkündür.

2.3.1. İşgörenlerden kaynaklanan nedenler

Presenteeisme sebep olan çoğu faktörün işgörenlerden kaynaklandığı gözlemlenmektedir. İşgörenlerden kaynaklanan nedenler sağlık sorunları, işkolizm, stres, hizmet süresi ve yaş, işsiz kalma korkusu şeklinde sıralanabilmektedir.

a) Fizyolojik etmenler (Sağlık sorunları): İşgören presenteeism kavramının odak noktasında yer alır. Gündelik hayatta işgörenlerin kendilerini tamamen işlerine odaklamalarının önüne birçok engel çıkabilmektedir. Bunlardan en yaygın olanı fizyolojik etmenlerdir. Presenteeism sorununu ortaya çıkaran rahatsızlıkların başında grip, soğuk algınlığı ve nezle türü çeşitli bulaşıcılığı kolay ve yüksek olan hastalıklar ilk sıralarda yer almaktadır (Levin ve Epstein, 2005:1). İşgörenler bu gibi hastalıklara çok fazla önem vermediklerinden işe devam etmekte, bu durum ise işgörenlerin hem işlerini tam olarak yapmalarına engel olmakta hem de başlangıçta bir veya iki gün dinlenmeyle geçebilecek bir rahatsızlığın ilerlemesine ve iyileşme süresinin artmasına sebep olmaktadır. Diğer yandan bu hastalıklar çok kolay bulaşabilecek hastalıklar olduğu için aynı ortamda çalıştıkları personelin de hasta olmasına sebep olmaktadır. Presenteeism sorununu ortaya çıkaran daha başka rahatsızlıklar ise; boğaz ağrısı, baş ağrısı, sırt, boyun ve eklem ağrıları, migren, kas ve adele ağrıları, alerjiler, depresyon, stres, hipertansiyon, astım, diyabet, çeşitli bulaşıcı hastalıklar, uyku eksikliği ve bağırsak enfeksiyonu (Caverley vd.,2007: 314; Saarvala, 2006: 3; Levin ve Epstein, 2005:3) olarak sıralanmaktadır.

b) İşkolizm: Bireylerin kendilerini iyi hissetmemelerine rağmen işe gitmelerine neden olan bir diğer etmen işkolizmdir. İşgörenler işlerine olan bağlılıkları sebebiyle işe

gitmemeleri halinde daha sonrasında daha fazla yorulacaklarını işlerinin birikeceğini veya işletmelerinin zarar görebileceğini düşünürler.

İş bağımlılığının üç farklı tipi bulunmaktadır. Bunlar zorunlu bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı işkolikler şeklindedir. İş bağımlılığı tiplerinin ortak noktası aşırı derecede çalışmak olan işkolikler, çalışmaya olan bakış açılarındaki değişiklikler nedeniyle, farklı sorun ve sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Zorunlu bağımlı işkolikler genellikle kendilerine olan saygıları ve güvenleri düşük işgörenlerdir, kötümser hislere sahiplerdir. Zorunlu bağımlı işkolikler aynı zamanda iş doyum seviyeleri düşük işgörenlerdir. Zorunlu bağımlı işkoliklerin yaşadıkları stres, kaygı, sağlık sorunları gibi nedenlerle, özel hayatlarında da aileleriyle yaşadıkları sıkıntılardan dolayı, yaşam doyumlarının da düşük olma ihtimali yüksektir. Diğer yandan mükemmeliyetçi bağımlılarda görülen sürekli ve aşırı çalışmaya, yaşadıkları stres de eklenince fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla da karşı karşıya kalacaklardır. Başarı odaklı işkoliklerde başarısızlık durumunda görülen aşırı sinirli davranışlar ve stresin, daha fazla hataya ve iş kazalarına sebep olacağı da söylenebilir. İşkolikler iş ortamında da, işyerinde var olan takım ruhuna zarar verme, çalışma arkadaşları arasında düşmanca bir rekabete neden olma gibi olumsuz sonuçlara neden olabilecektir (Çakır, 2001).

İşkolizm toplum tarafından iyi bir özellik olarak algılansa da başta işgören olmak üzere çoğu zaman iş örgütüne de zarar vermektedir. İşlerini hayatlarının merkezine alan işgörenler işle ilgili en ufak bir olumsuzlukta beklenenden çok etkilenmektedirler. Bu olumsuzluğu düzeltmek için daha çok çabalarlar, hasta oldukları halde işe gelip dikkat eksikliği çektiklerinde hatayı kendilerinde arayıp dinlenmek yerine işe daha da fazla zaman ayırmaya başlayabilmektedirler.

c) Stres: Presenteeisme sebep olan bir diğer faktör strestir. Stres, insanların normal psikolojik huzurunu bozan zararlı ve çeşitli normal olmayan durumlara karşı vücudun ortaya çıkardığı tepki veya vücudun dışarıdan uygulanan herhangi bir etkiye tepki olarak ortaya çıkan direnme olarak tanımlanabilir (Sutherland ve Sylvester, 2000). Stres günümüzde insan hayatını olumsuz yönde etkileyen sorunların başında gelmekle beraber tedavi edilmediği zaman hem ruh hem de beden sağlığını etkileyen birçok hastalığa davetiye çıkarabilecek bir rahatsızlıktır. Çalıştığı alanda kendini yeterli görmemeye başlayan bir işgörende stres ortaya çıkar ve bu işgörenin yaptığı her işte yaşadığı stres problemi neticesinde eksik ya da yanlışlıklar açığa çıkabilir. Böyle bir durumda işgören problemine çözüm bulmak yerine işe devam ettiği takdirde problemler her geçen büyüyüp

işin içinden çıkılmaz hale gelecektir. Diğer yandan işgören yaşadığı stres sonucunda rahatsızlığının farkına erken varmazsa tükenmişlik sendromuna dahi kapılabilir. İşgörenin başarısı düşer, duygusal olarak yıpranır, tedavi görmediği takdirde fiziksel sağlığı bozulabilir.

d) Hizmet süresi ve yaş: Tüm insanlar çalışma hayatları boyunca belli kariyer evrelerinden geçmektedirler. Çocukluk ve ilkokul yıllarında başlayan çalışma hayatı bireyler emekli olana kadar hatta emeklilikten sonra da bireyin yaşamının sonuna kadar devam etmektedir (Pınarbaşı ve Erdoğan, 2017:15). İşgörenlerin hizmet süresi arttıkça deneyim ve bilgi birikimlerinin artması işletmeleri olumlu yönde etkilerken ilerleyen yıllarda işgörenlerin sağlık problemlerinin artmasıyla birlikte işgörenlerde dikkat eksikliği başta olmak üzere birçok olumsuz etken görülmeye başlamaktadır. Bu durumun sonucunda işletmelerde görülen presenteeism oranı da artış gösterebilecektir. Bu varsayımdan yola çıkarak yaş ve presenteeism arasında doğru orantı vardır denilebilir.

Bireyler ilerleyen yaşları sebebiyle işyerinde oldukları halde hem yapabilecekleri iş miktarında azalma gözlenecek hem de yaptıkları işin niteliği tartışmaya açık hale gelecektir. İlerleyen yaşlarda dikkat eksikliği oranı yükseldiğinden söz konusu bireylerde presenteeism sorunu daha çok görülmeye başlayacak ve yaptıkları işlerde hata yapma oranı artacaktır.

e) İşsiz kalma korkusu: Ülkemizde özellikle özel sektörde işgörenler arasında presenteeism gözlenme oranı yüksektir. Ülkemizde işgörenlerin yeterli izin hakkı (İşe ilk girdikleri yıl bir yılları dolmadan izin hakları yoktur.) olmadığından hasta oldukları zaman bile (sağlık izni alan personel işveren tarafından hoş karşılanmadığı için) işverenlerinin onları işten çıkarabilecek olması korkusuyla işe gitmeye devam etmektedirler.

İşgörenlerin iş güvencesine sahip olmadıklarında ortaya çıkan sağlık sorunları arasında stres sorunu, kaygı bozukluğu, depresyon, özgüven eksikliği, kişinin kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik duyması gibi işgörenlerin psikolojisini direkt olarak etkileyen sorunlar yer almaktadır. Bu sorunlar sonucunda ortaya çıkan psikolojik şikayetler ve fiziksel sorunları da işgörenin iş güvencesi olmamasından dolayı ortaya çıkan sağlık sorunları arasında yer almaktadır (Çakır, 2001). Ülkemizdeki çoğu işgören fiziksel ya da ruhsal olarak kendini iyi hissetmemesine rağmen işini kaybetme korkusu içerisinde olduğundan işe gitmeye devam etmektedir. Sonuç olarak işini

kaybetme korkusu yaşarken çalışmaya devam eden bir işgören, yaşadığı kaygı ve endişenin getirdiği rahatsızlıkları görmezden gelerek izin almak yerine işinden bir gün dahi uzaklaşmak istemez ve bu da işgörende presenteeism sorununun ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Çiftçi, 2010:161). İşgörenler için işlerini kaybetme tehlikesi çok stresli bir durum olabilmektedir. İşini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalan işgörenlerde yaşadıkları stres ve endişe sonucunda sağlık sorunları ortaya çıkabilecektir. İşgörenler içerisinde bulundukları korkular sebebiyle kaybetmekten korktukları işe gitmek istememeye başlayabilecektir. Bunun sonucunda da söz konusu işgörende presenteeism sorunu ortaya çıkabilecektir çünkü işgören işini kaybetme korkusu içerisinde olduğu için işe gitmeye devam edecek ancak verimli çalışamayacaktır.

2.3.2. İşten kaynaklanan nedenler

İşgörenler işleri dolayısıyla da presenteeism sorunuyla karşı karşıya gelebilirler. İşten kaynaklanan nedenler görevlendirme ve inisiyatif verme, aşırı mesai ve rol belirsizliği şeklinde sıralanabilmektedir.

a) Görevlendirme ve inisiyatif verme: Görevlendirme bir işin tamamlanması için işgörene verilen sorumluluktur. İnisiyatif ise işgörenin bu sorumluluğu yerine getirirken kendi başına karar alıp bu kararları uygulayabilme yetkisidir. İşgörenler kendilerine verilen görevlerde istedikleri şekilde hareket edemezlerse verilen göreve herhangi bir bağlılık ve inanç duygusu hissetmeme sorunu ortaya çıkabilecektir. İşgörenlere yapacakları işlerde kendi inisiyatiflerini kullanma fırsatının verilmesi onların yeni fikirler açığa çıkarmasını, ortaya çıkan yeni fikirler doğrultusunda beyin fırtınası yapılması sayesinde işletme için en doğru karar ve aksiyonların alınması ve bu durum sonucunda da işletmedeki verimlilik oranının yükselmesi ve işgörenlerdeki iş tatmini hissini artırması ile sonuçlanabilecektir (Erdil vd.,2004:18). İşverenlerin işgörene güvenmeleri ve onlara inisiyatif alma fırsatı tanımaları gerekmektedir. İşgörenlerin kendi düşüncelerini paylaşmaları işlerine yeni yaklaşımlar getirme konusunda oldukça önemli bir yere sahiptir. İşgörenlerin işlerini yapma şekillerine, çalışma tarzlarına müdahale edildiği ya da yapacakları değişikliklere müsaade edilmediği takdirde işgörenlerde presenteeism sorunu gözlenebilmektedir. İşgörenler yapacakları işte özgün olamadıkları, kendi fikirlerini yansıtamadıkları için neyi nasıl yapacakları hakkında emin olamayacak, belirsizlik içerisinde kalacak, görevlendirildikleri işe inançları kalmayacak dolayısıyla işi

tamamlamak için çaba göstermeyeceklerdir çünkü söz konusu iş artık onların yapmak istediği, kendi planlayıp oluşturdıkları iş olmaktan çıkmıştır.

b) İş yükü ve aşırı mesai: İşgörenlere yapabileceklerinden fazla işin sorumluluğu verilmişse bir süre sonra bu işlere yetişemeyen işgören hem fazla iş yükünden yorgun düşecek hem de verilen işlere yetişemediği için kendini yetersiz hissedeceğinden bu durum işgörende presenteeism sorunu meydana getirecektir. Aynı şekilde işgörenler resmi olarak çalışmaları gereken saatten fazla çalışmaya zorlandığı zaman fazla çalışmaya ayırmak zorunda oldukları zaman yaşamlarındaki diğer aktivitelere ayırdıkları zamandan düşeceği için işgörenler bu durumdan memnun olmayacaktır. İşgörenlerin fazla çalıştıkları zaman zarfında normal çalışma saatleri kadar verimli olmayacakları açıktır.

İşverenler için işgörenleri fazla çalıştırmak kısa vadede bir çözüm olarak görülmektedir ancak bu durum uzun vadede çözüm olmak bir kenara işgören kaybına sebep olan bir sorun haline dönüşecektir. Çünkü uzun çalışma saatleri ve fazla iş yükü işgörenlerde presenteeism sorununa yol açacaktır (Koçoğlu, 2007). İşverenlerin işletmenin kalıcılığını güvence altına almak için sadece kısa vadeli kazançları hedeflemeyecekleri açıktır. Uzun vadeli hedefler belirlemek hem işgörenlerin verimliliklerini tüketmeyecek hem de kısa sürede çok iş hedeflenmeyeceğinden işgörenlerin yaptıkları işten daha uzun süre keyif almaları sağlanacaktır.

İşgörenlere yapabileceklerinden daha fazla iş ve sorumluluk yüklenmesi kadar yapabileceklerinden daha az sorumluluk verilmesi de motivasyonlarını ve çalışma isteklerini azaltan bir faktördür. Bir işgörenin eğitim, beceri ve yetkinliği daha fazla iş yapabilmesine elverişliiyken, işgörene kabiliyeti ve yetkin olduğundan daha az, basit işler yaptırmak da işgörenin bundan olumsuz etkilenmesine neden olacaktır (Keser, 2015: 189). Sürekli kabiliyetlerinin altında iş verilmeye devam edilen işgören bir süre sonra işveren tarafından yetersiz görüldüğü fikrine kapılacak bunun sonucunda da işgörende özgüven eksikliği meydana gelmesi kaçınılmaz olacaktır.

c) Rol belirsizliği: Rol, toplumun bireylerden yerine getirmeleri beklenen davranış yapılarının tümüdür. Bireylerin özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında onlardan beklenen çeşitli rolleri vardır. İşletmelerin tarafından bakılacak olursa rol; işgörenin yer aldığı konum sınırları içerisinde ne yapabileceği veya ne yapamayacağı şeklinde belirlenen davranışların toplamından oluşur. Rol belirsizliği en basit tanımlamayla işgörene verilen

görevlerin eksik tanımlanmasıdır. İşverenlerin işgörenden beklentilerini açık ve ayrıntılı bir biçimde ifade etmemesi ya da işgörenin kendisine karar almasına yetecek kadar bilgi aktarılmamasından kaynaklanmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Şerif, 2010). Bu olumsuzluklar iletişim eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Karşılıklı anlayış ve sağlıklı bir bilgi aktarımı için iletişim oldukça önemlidir. Kişilerin beklentilerinin tam ve doğru bir şekilde ifade edilmesi doğru kararlar alınmasında etkili olmaktadır.

İşgörenler işe alındıklarında ilk yapılması gereken onlara görevlerinin (rollerinin) kapsamı, çalıştıkları ortamda ne yapıp ne yapmamaları, nasıl davranmaları gerektiği, hangi işin onların sorumluluğunda olduğu hakkında bilgi vermektir. Rol belirsizliği presenteeism'in en çok bilinen sebeplerindendir. İşgörene işte ondan beklenen rol açık açık söylenmediği zaman yapması gereken işlerin farkına varamaz. Bu işleri yapmadığı zaman işin eksikliğinden kaynaklanan sorumluluk işgörene yüklendiği takdirde işgörenin motivasyonu düşer, işe olan bağlılığı zedelenir. Kendisinden beklenen nitelik veya çalışmalar kendisine açık bir şekilde ifade edilmeyen bir işgören, doğal olarak çalışmalarını kendisine güvenerek sürdüremez ve çalışmalarını yürütürken psikolojik olarak kendini rahat hissedemez (Baysal, 2012: 8). Kendisinden beklenen görevler ve sorumluluklar kendisine kesin olarak söylenmeyen işgörenlerde yaşayacakları psikolojik rahatsızlık sebebiyle presenteeism sorunu ortaya çıkmaya başlar.

2.3.3. Çalışma ortamından kaynaklanan nedenler

İşgörenlerin performans verimlerini çalışma şekli, iş tatmini, yönetim tarzı gibi örgütsel etmenler direkt etkilemektedir. Çalışma ortam ve koşullarının sağlıksız olması ve etkin olmayan liderlik şekli presenteeism sorununa neden olabilmektedir (Edington vd., 2008). Çalışma ortamı elverişli olmayan işgörenlerin işe gitmelerine rağmen verimli bir şekilde çalışmaları mümkün değildir.

a) Çalışma ortamı: Ülkemizde çoğu işgören en az sekiz saat işyerinde bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle en iyi ihtimalle işgörenlerin çoğu günlerinin üçte birini işyerlerinde geçirmektedirler. Bu açıdan bakıldığında işgörenlerin iş yeri ortamının ne kadar önemli olduğu gerçeği açığa çıkmaktadır. İşyerlerinde işgörenlerin sağlığına zarar verecek kirlilik, havasızlık, fazla sıcak ya da tam tersi fazla soğuk hava gibi olumsuz faktörler en aza indirgenmelidir. Yapılan araştırma ve çalışmalar çalışılan ortamın sıcak, soğuk, gürültülü ve tehlikeli bir yapıda olması gibi fiziki koşulların presenteeism sorununa sebep

olduğu hatta bu sorunu artırdığı ortaya koymaktadır (Dew, 2005). İşgörenler uzun süre bel fıtığı, boyun fıtığı gibi rahatsızlıklara sebebiyet verecek pozisyonlarda oturmamalıdır. İşgörenlerin ihtiyaç duydukları sıklıkta mola verebilecekleri bir çalışma düzeni oluşturulmalı, bu molaları rahat bir şekilde geçirebilecekleri ortamlar hazırlanmalıdır.

İşgörenler ile yöneticiler arasında güven ortamı oluşturularak işte yaşanan iletişimsizlik ve stres en aza indirilmeye çalışılmalıdır. Sağlıklı bir iletişimin olmadığı işyerinde ister istemez yanlış anlaşılmalara ve bu yanlış anlamalardan kaynaklı işlerde aksamlar meydana gelir. Bu sorunun önüne geçmek için çalışma ortamında açık iletişim kanallarının oluşturulması ve işgörenlerin duygularını ifade etmesine fırsat verilmesi çok önemlidir. İşverenlerin işgörenlerle iletişim halinde olması, işgörenlerin görüşlerine önem vermesi işgörenlerin de problemleri olduğunda bu durumu rahat bir şekilde konuşabilmesi önemlidir. İşletmelerin düzenli aralıklarla tüm işgörenlerin katıldığı etkinlikler planlamaları işgörenler arasındaki iletişimi güçlendirmeye, verimliliği artırmaya ve stresi azaltmaya fayda sağlayacaktır.

b) Yönetim tarzı: Yönetim bir işletmedeki işgörenlerin çalışması ve diğer bütün örgüt kaynaklarının örgüte katkısı ile işletmenin örgütsel hedeflerine ulaşma sürecine verilen genel isimdir (Uygur, 2009). Dolayısıyla işletmedeki yöneticilerin işletmenin amacına ulaşmasını sağlamak için etkin liderlik becerilerine sahip olması gerekmektedir. Başarılı bir yönetici işgörenleri motive etme konusunda yetenekli ve etkili iletişim kurma konusunda uzmandır. Başında başarılı bir yönetici bulunan işletmeler daha kalıcı ve uzun soluklu olmaktadır. Bunun aksine işgörenlerin bir makine olarak görüldüğü ve sadece söyleneni yapmak zorunda olduğu düşünülen bir yönetimde işgörenlerde çok geçmeden presenteeism sorunu açığa çıkmaya başlar. İşgörenler kendilerini tek yönlü iletişimin hakim olduğu, onlara söz hakkı verilmeyen bir çalışma ortamına ait hissetmezler. Bu nedenle başarılı ve sürdürülebilir bir çalışma hayatına sahip olmak isteyen tüm işletmeler işgörenlerini de yönetim sürecine dahil etmeye çalışırlar. Zira tek taraflı bir yönetimin hakim olduğu işletmelerin başarıya ulaşma ihtimali oldukça düşüktür.

Yönetimde tek bir kişinin mutlak gücü, yetkiyi elinde tuttuğu işletmeler, yönetiminde işgörenleri de yönetimin ortak paydaşı olarak gören işletmelere göre daha az başarılı olmaktadır. İşgörenler kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmak isterler. Tüm paydaşların ortak katılımıyla alınan kararlarda uygulama açısından da daha kolay olacaktır. İşgörenler bir nevi kendileri karar verdiği için kararları daha çabuk özümseyeceklerdir.

İşverenlerin davranış tarzı ve takındıkları tutum da presenteeism üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. İsviçre’de yapılmış bir araştırmanın sonuçlarına göre demokratik ve babacan liderlik yaklaşımını önceleyen işletmelerde presenteeism daha az görülürken, otokratik bir liderlik tarzında yönetim anlayışını kabul eden işletmelerde işgören personelde presenteeism sorunu daha fazla görülmektedir (Koçoğlu, 2007). Yapılan bu araştırma liderlik tarzlarının işgörenler üzerinde ne kadar etkili olduğunu göstermektedir. Demokratik ve babacan bir yaklaşıma sahip liderlerin yer aldığı işletmelerdeki işgörenler daha çok işlerine bağlı olacak ve presenteeism sorunu ile daha az karşılaşacaklardır. Diğer yandan yöntem olarak otokratik bir tarz benimseyen liderlerin işletmelerinde işgören personel, üzerlerinde hissettikleri baskılar sebebiyle presenteeism sorunuyla daha fazla karşı karşıya kalacaklardır. Yönetim tarzının işgörenlerin işe devamlılık ve motivasyon düzeyleri üzerindeki etkisi göz önüne alındığında işletmelerin yönetim tarzlarına önem vermeden iş hayatında kalıcı olmaları mümkün olmayacağından bu konuya verilen önem her geçen gün artış gösterecektir.

c) Örgüt kültürü: Günümüzde işletmelerin en çok önem verdiği konulardan biri de örgüt kültürüdür. İşletmelerin etkili ve güven veren bir örgüt kültürüne sahip olmadıkları sürece başarılı olmaları mümkün değildir. İşgörenlerin kendilerini içerisinde bulundukları örgüte ait hissetmemesi hem fiziksel hem de ruhsal rahatsızlıklara neden olacağından, işgörenler açısından sağlıklı olmayan bir örgüt kültürü presenteeisme yol açacaktır. Örgüt kültürü güçlü olan kurumsallaşmış işletmelerde işe yeni giren işgörenler de hali hazırda var olan örgüt kültürü onların da benimseyeceği kurallar içerdiğinden örgüte kolayca uyum sağlarlar.

Örgüt kültürü, işgörenlerde aidiyet duygusunu geliştirir, örgüt misyonuna aidiyeti yükseltir, örgütte yer alanlar arasındaki işbirliği ve yardımlaşmanın artmasına katkı sağlar, davranış normlarını açıklar ve destek olur (Erdoğan, 1997). Örgüt kültürünün iyi olması işgörenlerin motivasyonunu artırarak yaptıkları işten tatmin olmalarını sağlar. Örgüt kültürünün iyi olduğu işletmelerde İşgörenler kendilerine değer verildiğini daha çok hissederler dolayısıyla iş yerinde rahat ve güvenli bir ortam oluşur.

Küreselleşen iş dünyasında, örgüt kültürünün, işletmelerin diğer işletmelere karşı rekabet avantajı sağlamalarında önemli bir yeri vardır. Köklü ve etkili örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, kalıplaşmış davranışsal parametreler işgörenlerin nasıl hareket etmeleri gerektiğini belirtirken; zayıf örgütsel kültüre sahip işletmelerdeki işgörenler ise ne yapmaları, nasıl davranmaları gerektiğini belirlemeye çalışarak boş yere zaman

harcamak zorunda kalırlar. Boş yere geçirilen zamanın miktarı arttıkça, işgörenlerde örgüt kültürüne adapte olamama ya da örgütle sağlam bir bağ kuramama gibi daha çok hasara sebebiyet verecek sonuçlara yol açar (Eren, 2001). Başarılı bir örgüt yöneticisi örgüt kültürünü güçlendirmeye çalışır, işgörenler arasındaki uyumu artırmak için gerekli düzenlemeleri yapar. Bu düzenlemelerle birlikte işletmenin hedeflerine ulaşması daha kolay ve hızlı olacaktır.

d) İş tatmini: İşgörenlerin bir işletmede çalışırken para kazanmak tek amaçları değildir. İşgörenler para kazanmanın yanı sıra hatta çoğu zaman para kazanmaktan çok yaptıkları iş her ne olursa olsun, basit ya da zor, büyük ya da küçük fark etmeksizin yaptıkları işten zevk almak isterler. Yaptıkları iş uzmanlaştıkları alanla ilgili olsun isterler. Örneğin özel sektörde işgören ve uzun yıllar aşçılık yapmış, bu işte ustalaşmış bir kişi garson olarak çalışmak istemeyecektir. Önceliği her zaman uzmanlaştığı, yapmaktan zevk aldığı işi yapmak olacaktır.

Çalıştığı yerde mutlu olmayan, sevdiği, ustası olduğu işi yapmayan işgörende çok geçmeden presenteeism sorunu açığa çıkacak, motivasyonu düşecek, yaptığı işte başarılı olması mümkün olmayacaktır. İşgörende gözlemlenen bu motivasyonsuzluğun etrafındaki diğer işgörenleri de olumsuz etkileyeceği yadsınamaz bir gerçektir. Bu yüzden söz konusu işgörenin işletmeye yarardan çok zararı dokunacaktır.

Bireylerin yapmaktan keyif aldıkları işi yapmaları, almış oldukları eğitime ve kendilerine uygun işler yapmaları iş tatminlerinin yükselmesini sağlayan önemli etmenlerden bazılarıdır. Bireyin sahip olduğu eğitim seviyesiyle bağdaşmayan bir iş yapması, işyerinde birlikte görev yapmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarının olmaması, bireye üstlenebileceğinden çok fazla ya da altından kalkabileceği işlerden çok daha basit işler verilmesi iş tatminini düşürecektir. İşgörenlerde baş gösteren iş tatminsizliği hissi; başlarda işten uzaklaşma isteğine sonrasında ise işten ayrılma hissine ve yapacakları işlerde yanlış kararlar verme gibi sonuçlara sebep olacaktır. İş ortamında yaşadığı iş tatminsizliği nedeniyle fiziksel ve psikolojik sağlığı bozulan işgören ise presenteeism sorunu ile karşı karşıya kalacaktır (Bal, 2014: 10). İşinden tatmin olmayan işgörenlerin hem iş hem de kişisel yaşamları bundan olumsuz şekilde etkilenecektir. Dolayısıyla işletmelerde işgörenlerin etkin bir şekilde çalışmalarını sağlamak ve verimi artırmak için işgörenlerin işlerinden tatmin olma seviyelerinin artırılması gerekmektedir.

e) Psikolojik veya Fiziksel Taciz (Mobbing): Mobbing, işgörenlerin karşı karşıya geldikleri olumsuz davranışlar sebebiyle kendilerini baskı ve stres altında hissetmeleri veya işverenler tarafından çeşitli zorlayıcı davranışlara maruz bırakılmaları olarak tanımlanabilecek psikolojik tacizdir (Özler vd, 2008). İşgörenlerin işyerlerinde dışlanmaları, sürekli eleştirilmeleri ve kendilerini baskı altında hissetmeleri mobbinge uğradıklarını gösteren tutumlardır. Bu davranışlar işgörenlerin stres altında çalışmasına sebep olmaktadır.

Mobbinge maruz kalan işgörenlerde anlamsız korku ve heyecan gibi depresif davranışlar, hipertansiyon, baş-boyun-sırt ağrısı, sindirim rahatsızlıkları, aşırı terleme veya titreme, deride kaşıntı-döküntü ve iştahsızlık sebebiyle aşırı zayıflama gibi birçok sağlık problemi ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006). Alıntıda belirtilen sağlık sorunlarına ek olarak mobbinge uğrayan işgörenlerin performanslarında düşüş, motivasyon ve kendilerine olan güvenlerinde düşüş gözlenebilmektedir. Mobbingin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığınıza çok fazla olumsuz etkisi gözlenmektedir. Bu bakımdan iş hayatında çok fazla öneme sahiptir. Mobbinge uğrayan personelde işlerine aidiyet duygusu azalır ve bu işgörenlerde presenteeism sorunu gözlenmesi büyük bir olasılıktır.

2.4. Presenteeism Sonuçları

Presenteeism'in işgörenler üzerindeki etkilerini aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Koçoğlu, 2007):

1. Verim Düşüklüğü: Verim düşüklüğü kavramı işletmelerin işgörenlerinden yeteri kadar yararlanamamasını ifade etmektedir. Küreselleşen dünyadaki yarış ortamında verim düşüklüğü yöneticilerin asla kabullenemeyeceği, üzerinde önemle durulması ve önüne geçilmesi gereken bir durumdur. İşgörenlerde verim düşüklüğüne neden olan en önemli etmenlerin başında işgörenlerin fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları gelir. İşverenlerin işverenlerde görülen verim düşüklüğü durumunda yapması gereken, işgöreni işten çıkarmak değil de verim düşüklüğünün nedenlerini araştırmak ve bu nedenleri önleme yönünde yapıcı çözümler bulmak olacaktır.

Presenteeism sorununun günümüzde ne kadar yoğun bir şekilde yaşandığını gösteren pek çok araştırma vardır. Aronsson ve arkadaşlarının (2000: 502) 1997 yılında İsveç'te 3801 gibi yüksek sayıda işgören üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, araştırmaya katılanların %37'sinin yılda en az bir kez presenteeism sorunu

deneyimlediğinin tespit edildiği araştırma örnek gösterilen çalışmalardan biridir. Hansen ve arkadaşları (2008: 956) ise yaptıkları çalışma sonucunda, araştırmaya katılan işgörenlerin %70'inden daha fazlasının yılda en az bir kez hastayken işe gittiği sonucuna ulaşmıştır. Yapılan bu çalışmalar da presenteeism sorununun verimlilik açısından ne kadar önemli bir rolü olduğunu göstermektedir.

2. Performans Düşüklüğü: Presenteeism işgörenlerde performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Kendini tamamıyla işine veremeyen işgörenlerin yaptığı hiçbir iş tam olmayacaktır. İşlerinde birçok yanlışlık açığa çıkacak, bu yanlışlıklar sonucunda da söz konusu işgörene duyulan güven azalacaktır. Fiziksel ve psikolojik sağlıklarında problem yaşayan işgörenlerin hayatlarının hangi evresinde olurlarsa olsunlar sağlık durumları iyi olmadığı için yaşamlarında da yüzde yüz başarıya ulaşmalarını beklemek anlamsız olur. İşgörenlerin yaşadıkları rahatsızlıkların yaptıkları çalışmaların etkinliğini azaltmakla beraber, işgörenlerin amaçlarına ulaşmalarını geciktirecektir. Kendilerini tümüyle iyi hissetmeyen işgörenler, kendilerine tanımlanan görevleri hakkıyla yerine getiremezler. Fiziksel, psikolojik ya da sosyal anlamda problemi olan işgörenlerin işlerine odaklanmaları oldukça zordur. Presenteeism sorunu ile karşı karşıya kaldıkları için kendilerini rahatsız hissetmelerine rağmen işlerine gitmeye devam eden işgörenlerde de performans düşüklüğü gözlenmeye başlaması kaçınılmazdır (Çiftçi, 2010). Yaşadıkları rahatsızlıklar, işgörenlerin çalışma hızlarını ve iş görme temposunu azaltacaktır. Tüm bunların sonucunda da işgörenin performansında düşmeye sebep olacaktır. İşgörenlerin gerek fiziksel gerekse psikolojik sağlıklarında ortaya çıkan rahatsızlıklar, performans düşüklüğüne neden olduğundan işgörenin örgütsel verimliliğini de azaltacaktır. İşgörenlerin böyle zamanlardan geçerken dinlenmelerini sağlamak, düşük performansla çalışmalarına engel olacaktır.

3. İşgören Motivasyonunda Azalma: İyi bir yöneticinin yapması gerekenlerden biri de motivasyon araçlarını kullanarak işgörenlerin potansiyellerini fark etmelerini sağlamak ve artırmaktır. Motivasyonu yüksek işgörenler, çalışmalarından, bulundukları ortamdan, işletmelerindeki ilişkilerinden ve hayatlarının her anından keyif alırlar. Motivasyonu yüksek bir işgörenin hem fiziksel hem de psikolojik olarak sağlam olmaları çok daha kolay olacaktır. Bunun aksine işgörenlerini motive etmek yerine motivasyonlarını düşüren işverenlerin bulunduğu işletmelerde öncelikle psikolojik rahatsızlıklar bu durumun çözülememesi halinde de fiziksel rahatsızlıklar ortaya çıkmaya başlar. Tüm bu

süreçlerin sonucunda işletmeler sadece verim kaybetmekle kalmaz, işletmelerin işgören kaybı da yaşamaya başlamaları kaçınılmaz olur.

4.İşgören Memnuniyetsizliği: İşgörenler çalıştıkları işletme veya işle ilgili farklı sebeplerle memnuniyetsizlik içerisinde olduklarında işlerini doğru bir şekilde yapamazlar, etkili, verimli ve tüm kapasiteleriyle çalışamazlar. İşgörenlerin içerisinde bulundukları bu memnuniyetsizlik halinin uzun süre devam etmesi işgörenlerin işten ayrılmalarıyla sonuçlanacaktır. Bu durum şirketler için ekstra maliyete yol açacaktır. Yani, işgörenlerin çalıştıkları işten memnun olmaları, işgörenden alınan verimi artırmakla beraber işvereni işgörenlerin işten ayrılmalarının sebep olacağı ekstra maliyetten de korumuş olacaktır.

5. İşe Devamsızlık (Absenteeism): Günümüze değin yapılmış çalışmaların birçoğunda araştırmacılar presenteeism kavramını absenteeism kavramının zıt anlamlısı olarak ifade etmektedirler. Absenteeism kavramıyla işgörenlerin hastalandıklarında işe devam etmedikleri ifade edilirken, presenteeism kavramı tanımlanırken ise işgörenlerin hasta olmalarına rağmen işe devam etmeleri durumu ifade edilmektedir (Ertürk, Erdirençelebi ve Gökce, 2017: 194). İşgörenlerin devamsızlık yapmalarına neden olan kişisel, örgütsel ve çevresel faktörler işgörenlerin presenteeism davranışlarına neden olan faktörleri de içerisinde bulundurmaktadır. Sonuç olarak işgörenlerde gözlemlenen presenteeism sorununun devam etmesi halinde bir süre sonra işgören devamsızlığında da artışlar meydana gelecektir. İşgörenler gerek psikolojik gerekse fiziksel olarak rahatsızlandıklarında bir süre sonra yapmak istedikleri halde rahatsızlıklarından dolayı işe gidip işlerinin başında olmaları çok mümkün olmayacağından söz konusu işgörenler devam sorunu yaşamaya başlayacaklardır. Dolayısıyla, presenteeism sorununun çözülmediği durumlarda absenteeism sorunu ortaya çıkacaktır.

6. İşgören Devir Hızında Artış: Bir işletmede görülen işgören devir hızı oranı ne kadar yüksek olursa doğru orantılı olarak bu durum işletme açısından o kadar fazla olumsuzluk olduğunu ifade etmektedir. Çünkü işgören devir hızının yüksek olduğu işletmelerin amaçlarına ulaşması için oldukça zorlu süreçlerden geçmesi gerekecektir. İşgörenlerde yaşadıkları olumsuzluklar sonucu meydana gelen Presenteeism sorunu daha önce de bahsedildiği üzere bu sorunla birlikte işe devamsızlığı hatta rahatsızlıkların boyutu arttıkça işten çıkmaları beraberinde getirecektir. Bu işgören kayıpları ise işgören devir oranına artış olarak yansıyacaktır. İşgören devir miktarında sürekli olarak artış yaşanan

şirketlerin hedeflerine ulaşmaları zorlaşacağı gibi şirketin kalite ve prestijinin de zedelenmesi söz konusu olacaktır.

Presenteeism'in işgörenin kendi açısından, işveren açısından hatta ülke ekonomisi açısından çok farklı boyutlarda olumsuz etkileri vardır. İşgörenlerde görülen presenteeism sorunu işgörenlerin verimliliklerinde azalma, performans düşüklüğü, işgörenlerin motivasyonunda düşme, işgören memnuniyetsizliğinde artış ve işe devamsızlık (absenteeism) gibi birçok olumsuz sonuca sebep olmaktadır. Presenteeism sorunu yaşayan işgörenler yaşadıkları problem çözülmedikçe işi aksatmaya başlarlar bunun sonucunda da işten ayrılmaları kaçınılmaz bir son haline dönüşmektedir. İşverenlerin yeni bir işgören bulması, bu işgörenin işe adapte olması için gereken zaman presenteeism sorunu yaşayan personelinin problemini çözmelerine yardımcı olacakları zaman ve maliyetten daha fazla olacağından, işverenlerin presenteeism sorunu yaşayan personelinin sorunlarını çözmeye odaklanmaları daha yerinde bir yaklaşım olacaktır. Öte yandan rahatsız olduğu halde işe devam eden personelin işletmeye vereceği zarar işe devam etmemesinden daha fazla olmaktadır. Çünkü bir işgörenin yaşadığı bir rahatsızlık veya hastalık sebebiyle işe devam etmesi, hasta olduğunda işe gelmemesinden daha fazla zarara sebep olacaktır (Koçoğlu, 2007). Presenteeism sorununun sonuçları bu derece ciddi iken işletmelerin bu soruna çözüm üretme yolları üzerine çalışmalar yapmaması büyük ekonomik kayıplara neden olmaya devam edecektir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, sınıflandırmaları, önemi ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere yer verilecektir.

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı sahip oldukları bağın gücünü ifade eder. Örgütsel bağlılığın işgörenlerin kurum içerisindeki performanslarını olumlu bir şekilde etkilediği düşünülmekte ve kurumdaki işgörenlerde görülen işe geç kalma, işe devamsızlık ve işi bırakma gibi işverenler tarafından istenilmeyen durumların gerçekleşme ihtimalini azalttığı, diğer yandan söz konusu iş örgütünün iş çıktısı veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağladığı düşünülmektedir. İşgörenlerin kurumun başarısı için gösterdiği ilgi ve kuruma karşı duydukları sadakat tutumuna örgütsel bağlılık denir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt iklimi, örgüt yapısı, işgören davranışları gibi birçok etken vardır. Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan etmenler derinlemesine incelenmek istenmiştir.

3.1.1. Örgütsel bağlılığın tanımı

İşgörenlerin örgütte kalmaya devam etme isteği duyarak, örgütün hedef ve değerleriyle, maddiyatı ilk amaç olarak görmeden örgütle bütünleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989). Birincil amaçlarının düzenli bir gelir elde etmekten çok örgütün amaçlarını kendilerinin sayarak bu amaçları gerçekleştirmek uğruna yoğun bir çaba sarfetme duygusu içerisinde hareket etmeleridir.

İşgörenlerin, örgütte kalmayı sürdürme ve örgüt için çaba sarfetme arzusu ile örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda hareket etmeleridir (Randall ve Cote, 1991).

Bireylerin belli bir davranış tarzına bağlı olmaları; belirlenmiş bir ödül veya ceza olmamasına rağmen yapılanı sevme ve onu sürdürme isteği içerisinde olmasıdır (Schwenk, 1988).

Örgütsel bağlılık duygusuna sahip olan bireyler çalışma ortamında daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakla birlikte daha yüksek derece sadakat ve sorumluluk duygusu içinde görevlerini sürdürmektedir. Aynı zamanda bu bireylerin daha az maliyete

neden olduğu düşünüldüğünden örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürme çabalarının hem temel sebeplerinden hem de nihai amaçlarındandır (Balcı, 2003).

Örgütsel bağlılık kavramının tarih içerisindeki yeri incelendiğinde, 50'li yıllardan bugüne dek birçok araştırmacının, örgütsel bağlılık olgusunun farklı boyutlarına odaklanan çalışmalar yürüttüğü görülmektedir. Bu çalışmaların nitelik ve önemi her geçen gün artarak günümüzde de devam etmektedir (Özsoy, 2004: 15).

3.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılık kavramı çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde ifade edildiğinden tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık şeklinde ikiye ayrılmış ve araştırmacılar tarafından şekil 3.1.'deki gibi sınıflandırmalar yapılmıştır.



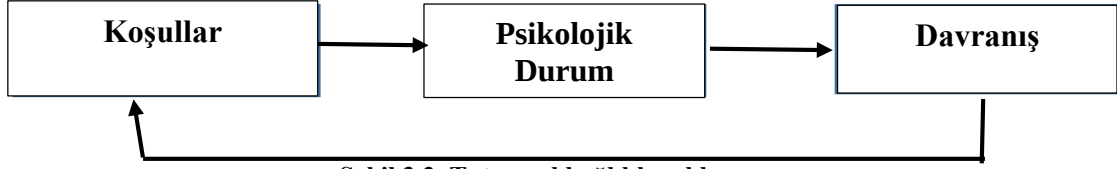
Şekil 3.1. Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları

Kaynak: Literatür doğrultusunda yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2.1. Tutumsal bağlılık

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre bağlılık; bireyin çalışma ortamını gözden geçirmesi sonucunda ortaya çıkan ve onu örgüte bağlayan duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir. Başka bir deyişle, bağlılık, işgörenin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının derecesini ifade eder (Çöl,2004: 4-11).

Tutumsal bağlılık, birey ile örgüt arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda ortaya çıkan, örgüte ilgili bir perspektif veya duygusal bir yönelimi ifade eder (Mottaz, 1989: 143- 158).



Şekil 3.2. Tutumsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması (Meyer, J.P. and Allen, N.J.; 1991).

3.2.1.1. Etzioni'nin sınıflandırması

Amitai Etzioni örgütsel bağlılık kavramını tanımlarken örgütsel bağlılığı işgörenlerin örgüte bağlılıkları bakımından ahlaki açıdan, çıkara dayalı ve yabancılaştırmacı bağlılık şeklinde üçe ayırmaktadır.

- ❖ Ahlaki açıdan bağlılık kavramını açıklarken Etzioni bireyin, örgütün hedeflerini ve değerlerini benimseyip kabul etmesi olarak tanımlar. İşgören, örgüte değer verdiği için görev ve sorumluluklarını yerine getirmektedir. Ahlaki açıdan bağlılık, işgörenler standartları ve değerleri içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık, ödül değişikliklerinden göreceli olarak etkilenmediğinde ortaya çıkmaktadır (Morrow, 1987: 330-346).
- ❖ Çıkara dayalı bağlılık diğer adıyla hesapçı bağlılık söz konusu olduğunda işgörenler örgütlerine görecekleri karşılık neyse ona göre hizmet eder, işgörenlerin bağlılık düzeylerini bağlılıkları karşılığında görecekleri tavır, davranış veya ödüllendirmeler belirler. İşgörenler, örgütlerine sağladıkları katkılar sayesinde elde edecekleri ödüller sonucunda bağlılık hissetmektedirler (Güney,2001).
- ❖ Yabancılaştırmacı bağlılık işgörenlerin çok fazla sınırlandırıldığı durumlarda ortaya çıkan bir bağlılık türüdür. Sınırlandırılan veyahut cezalandırıldıklarını düşünen işgörenler örgüte karşı olumsuz bir yönelim gösterecek şekilde tavır sergilerler. Yabancılaştırmacı bağlılık durumunda, birey psikolojik olarak örgüte bağlılık hissetmese de, üye olarak kalmaya zorlanmaktadır (Balay, 2000).

Özetlemek gerekirse ahlaki açıdan bağlılık söz konusu olduğunda, işgörenler örgütün amaçlarını, değerlerini ve normlarını içselleştirerek örgüte olumlu ve derin bir bağlılık duygusu içerisinde hareket eder. Hesapçı bağlılık ile güdülenen işgörenler, örgüte daha

az yoğun bir ilişki içerisindeyken, yabancılaştırıcı bağlılık duygusuna sahip işgörenlerde ise bireysel davranışın sınırlanması sonucunda örgüte karşı geliştirilen olumsuz tutum rol oynamaktadır (Varoğlu, 1994).

Etzioni'nin bağlılık sınıflandırmasında ahlaki ve çıkara dayalı bağlılıklar kabul edilirken, yabancılaştırıcı bağlılık bir bağlılık türü olarak kabul görmemiştir. Bu durumun en önemli nedeni, yabancılaştırıcı bağlılığın kökeninde yatan korku ve cezanın gerçek bir bağlılık oluşturmayaacağını savunan görüştür. Yabancılaştırıcı bağlılık türünde işgörenler, içerisinde bulundukları örgüte karşı içten değil zorunlu bir bağlılık duygusu taşımaktadır; hissettikleri zorunluluk ortadan kalktığında ise bu bağlılık sona ermektedir (Duran, 2018).

3.2.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986), örgütsel bağlılığı bireyin örgüte psikolojik bir bağ kurması olarak tanımlamıştır. Bu araştırmacılara göre, örgütsel bağlılığın uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak adlandırdıkları üç temel boyutu bulunmaktadır.

- ❖ Uyum; O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılığın ilk boyutudur. Bu boyuttaki temel amaç arzulanan dışsal hedeflere ulaşmaktır. İşgörenlerin örgüte bağlılık çerçevesinde hareket etmelerinin ve bu niyetle gösterdikleri tutum ve davranışlarının altında belirli ödüller kazanmak ve belli başlı cezaları ortadan kaldırma amacı yatmaktadır (Gül,2002). Basit bir tabirle O'Reilly ve Chatman'a göre uyum işgörenlerin ödül kazanmak veya tam tersi ceza almamak için içerisinde bulundukları örgütün normlarına adapte olmalarıdır.
- ❖ Özdeşleşme; O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılığın ikinci boyutudur. Bu boyutta örgütün hedefleri işgörenler tarafından benimsenir, işgörenler kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri için diğer işgörenlerle yakın ilişki içerisinde bulunmaya başlarlar. Örgütsel hedeflerin üyeler tarafından benimsenmesi halinde, bu hedefler bireyin değer sisteminin veya kendisi hakkındaki düşüncelerinin bir parçası haline gelir (Katz ve Kahn, 1977, 384).
- ❖ İçselleştirme; O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu olan bu evrede bağlılık örgütün hedeflerini benimsemeye ve içselleştirmeye dayandırılmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün bakış açılarını ve özelliklerini kabul etme ve bunları kendisine uyarlama düzeyini göstermektedir

(İlsev,1997). O'Reilly ve Chatman'a göre içselleştirme bir işgörenin tutum ve davranışları, örgütün ve örgütteki diğer işgörenlerin değerler sistemiyle uyum sağladığında meydana gelir.

Uyum boyutu, işgörenleri dıştan gelen araçsal algılara yönlendirerek ödül veya ceza durumlarını değerlendirmesini ön plana çıkarırken; özdeşleşme ve içselleştirme boyutları, işgöreni örgütün beklentilerine yönelik sonuçlara yönlendirmektedir (Balay, 2000) .

3.2.1.3. Penley ve Gould'un sınıflandırması

Penley ve Gould 1988'de yaptıkları araştırmada Etzioni'nin örgüte katılım modelini incelemişlerdir. Penley ve Gould, Etzioni'nin örgütsel bağlılık modeline dayanarak örgüte katılım biçimlerinin farklılık gösterdiğini belirterek, örgütsel bağlılığın ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak adlandırdığı üç ayrı boyutunu ortaya koymuştur (Gündoğan,2009).

- ❖ Ahlaki bağlılık Penley ve Gould'a göre işgörenlerin örgütün hedeflerini benimseme ve bunlarla özdeşleşmeleri temeline dayanan bağlılıktır türüdür. Bu bağlılıkta, işgören kendini içerisinde yer aldığı örgüte adan, kendini örgütün başarılı olmasından sorumlu hisseder ve örgüte katkı sunmak için elinden geleni yapmaya çalışır.
- ❖ Çıkarıcı bağlılık diğer adıyla teşviksel bağlılık örgütün hedeflerine ulaşmasını sağlamak amacıyla, işgörelere sunulan teşvik ve ödülleri oluşan bağlılık türüdür (Duran,2018). Bu bağlılık türü söz konusu olduğunda ise Penley ve Gould işgören bağlılığının karşılıklılık esasına dayandığını savunurlar. İşgörenler örgüte katkı sağladıkça karşılık görürler, katkı sağladıkça örgütten ödül ve teşvik beklerler. Bu açıdan bakıldığında, örgüt işgörenler için belirli hedeflere ulaşmak için bir araç olarak değerlendirilmektedir.
- ❖ Yabancılaştırıcı bağlılık işgörenin örgütten beklediği ödül ve teşvikleri alamaması veya örgüt tarafından verilen ödülleri adil bir şekilde dağıtılmadığının düşünülmesi durumunda işgörenin çevreden göreceği tepkiden veya örgütten ayrılmasının getireceği olumsuzluklardan korkması sebebiyle örgütte kalmaya devam etmesi durumudur. İşgörenin örgütün iç çevresi üzerinde kontrol sahibi olmadığı veya alternatif iş fırsatlarının bulunmadığına dair algıları bulunduğunda örgütte kalmaya devam etmesi durumudur. Bu nedenle, örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık

hissi içerisinde yaşayan işgören, örgütün sunduğu ödül ve cezaların performansı ile orantılı değil, rastgele verildiğini düşünmektedir. İşgörenin örgüte karşı duyduğu bu tür olumsuz duygular, bireyde örgütte sıkışıp kalma hissinin oluşmasına yol açmaktadır (Penley ve Gould, 1988).

3.2.1.4. Kanter'ın sınıflandırması

Tutumsal bağlılık ile ilgili literatürde yer edinmiş sınıflandırmalardan biri 1968 yılında Kanter tarafından ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılık, Kanter'e göre sosyal sistem ve kişilik sistemi isminde iki ayrı sistemden oluşur. Sosyal sistemlerde işgörenlerin bağlılıkları sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı şeklinde üçe ayrılır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelir. Kanter, örgüt tarafından işgörelere dayatılan davranışsal isteklerin farklı bağlılık türlerinin oluşmasına yol açtığını öne sürmektedir. Kanter işgörelerin bu isteklerinden yola çıkarak bağlılık türlerini devama yönelik bağlılık, kenetlenme-uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç farklı şekilde tanımlar (Kanter, 1968).

- ❖ Devam bağlılığı işgörelerin üyeliklerini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmaları, örgütün varlığını devam ettirmek için ellerinden gelen tüm çabayı göstermeleri anlamına gelir. Kanter'a göre devam bağlılığı işgörelerin örgütten ayrılma maliyetinin örgütte kalma maliyetinden daha yüksek olduğunu düşündükleri zaman ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002).

İşgörel, kendi yararlarına olan unsurların örgütteki üyeliklerinden kaynaklandığını ve bu durumun örgüt içerisindeki konumlarıyla bağlantılı olduğunu anladığında, örgütlerine ve örgüt içerisindeki rollerine yönelik daha güçlü bir bağ geliştireceklerdir (Kanter, 1968).

- ❖ Kenetlenme diğer adıyla uyum bağlılığı Kanter tarafından işgörelerin önceki sosyal ilişkilerinden feragat etmesi veya örgütsel grubun dayanışmasını destekleyen simge, sembol ve törenlere katılım gibi araç ve etkinlikler aracılığıyla, bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma süreci olarak tanımlanır. Örgüt içerisindeki bu uyum bağlılığı kenetlenme olarak da tanımlandığı için bu bağlılık türü hem uyum hem de kenetlenme bağlılığı ismiyle anılır. Kenetlenme bağlılığı, işgörelin bir gruba ve o gruptaki ilişkilere olan bağlılığıdır. Örgüte karşı kenetlenme bağlılığı ile bağlı olan işgörel grubun her bir üyesine karşı olumlu duygular geliştirmektedir. İşgörel, grup

içindeki diğer bireylerle ilgilenmesi, etkileşimde bulunması ve gruba ait olma hissi, onlara duygusal bir tatmin sağlayacaktır. İşgörenlerde açığa çıkan bu tatmin duygusu, işgöreni örgütüne daha güçlü bir şekilde bağlayacaktır. Örgütler, işgörenlerinin psikolojik bağlılıklarını ve dayanışmalarını artırmak amacıyla, oryantasyon programları, yeni işgörenlerin tanıtımı, üniforma ve rozet gibi sembollerin kullanımı, kuruluş kutlamaları gibi çeşitli yöntemlere başvururlar. Bu uygulamalar, grup üyelerinin birbirlerine sıkıca kenetlenmelerini sağlayarak kenetlenme bağlılığını güçlendirmektedir (Kanter, 1968).

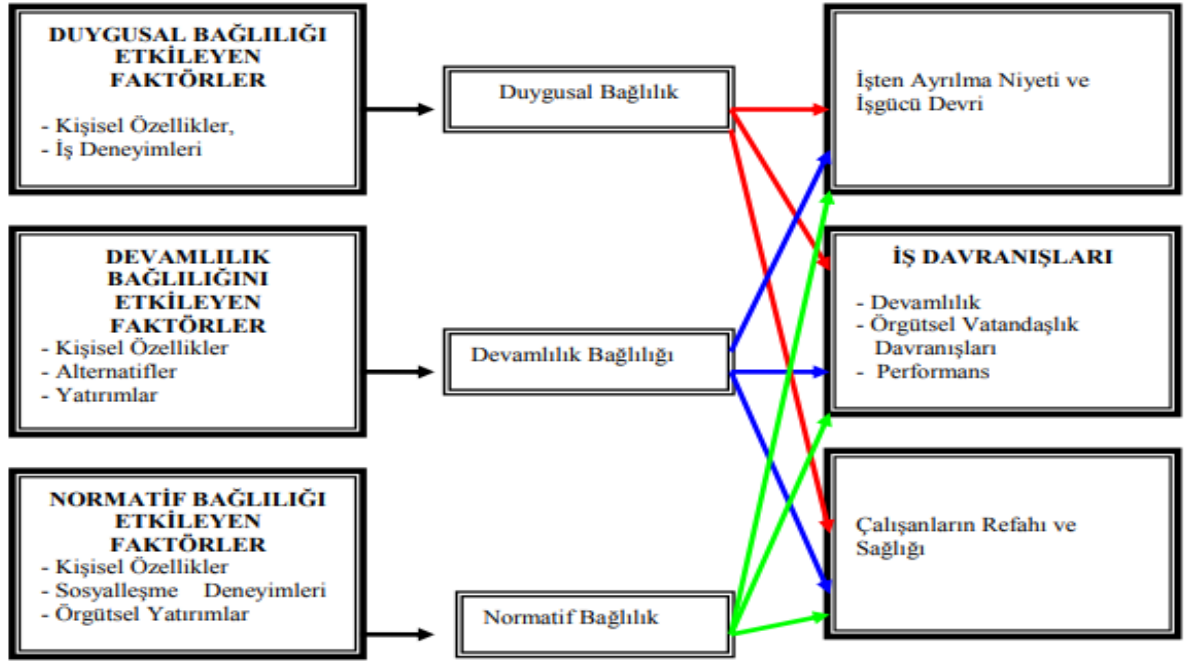
- ❖ Kontrol bağlılığı grup ve örgüt üyelerinin, işgörenlerin ve liderin emir ve kurallarına uyma isteğini ifade eder. Kanter, kontrol bağlılığını işgörenlerin kişisel davranışlarını örgütün beklentilerine uygun şekilde yönlendiren örgüt normlarına duyulan bağlılık olarak tanımlamıştır. Bu bağlılık, işgörenin örgüt normlarına sadık kalmasını ifade eder. Kontrol bağlılığı, örgüte karşı olumlu normatif tutumları içermektedir. Bu bağlılık türü, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması durumunda ortaya çıkmaktadır(Kanter, 1968).

Kanter tarafından tanımlanan bu üç bağlılık türünün her biri farklı sonuçlara yol açmaktadır. Devama yönelik bağlılığın ön planda olduğu örgütlerde, işgörenlerin örgütte kalma olasılıkları daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının güçlü olduğu örgütlerde ise dışarıdan gelebilecek tehditlere karşı savunma yetenekleri artmaktadır. Son olarak, kontrol bağlılığının hakim olduğu örgütlerde, işgörenler kendi değer ve normları ile örgütün değer ve normları arasında uyum sağlamaktadır. Bu bağlılık türlerinin farklı sonuçlara yol açmasına rağmen, Kanter bu üç bağlılık türünün birbirleriyle ilişkili olduğunu savunmaktadır. Örgütlerin, üyelerinin bağlılıklarını yükseltmek için üç yaklaşımın hepsini bir arada kullanmalarının önemli olduğunu ileri sürmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016).

3.2.1.5. Allen ve Meyer'in sınıflandırması

Örgütsel bağlılık pek çok araştırmacı ve yazar tarafından farklı boyutlarıyla araştırılmıştır. Örgütsel bağlılık alanında yaptıkları çalışmalar ile en çok bilinen araştırmacılardan Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık adında üç boyuta ayrıldığını (Meyer ve Allen, 1991) ve bunların örgütsel bağlılığın türleri değil elementleri olduğunu belirtmektedir (Meyer ve

Allen, 1997). Bu araştırmada da Meyer ve Allen (1991) tarafından oluşturulmuş üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli temel alınmış ve Meyer ve Allen tarafından geliştirilen 18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.



Şekil 3.3. Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli

Kaynak: Örgüte duyulan duygusal, devam ve normatif bağlılık: *Öncüllerin, korelasyonların ve sonuçların meta analizi*(Meyer and et al., 2002).

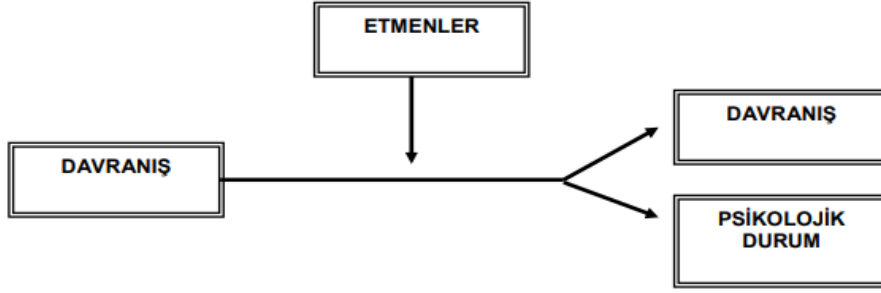
- ❖ Duygusal bağlılık, işgörenin örgütle ilişkisinin psikolojik açıdan şekillendiği ve işgörenin kendini örgütün bir üyesi olarak kalma davranışını sürdürme isteği içerisinde hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Bazı araştırmacılar tarafından adından tutumsal bağlılık olarak söz edilen duygusal bağlılık, örgüte yönelik olan duygusal tepkilerle yakından ilgili olduğundan kendini işe daha çok adanmak, aynı örgütte mesai harcayan işgörenlerden, mesleğe ve işe duyulan bağlılığın neden olduğu doyumla ilişkilidir (Balay, 2000: 73). İşgörenlerin örgütün amaç ve hedeflerine zorunda oldukları için değil de istedikleri için uygun davranışları, örgüte güçlü bir duygusal bağlılık duydukları için çalışmayı sürdürmelerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Atak, 2009:107). Duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler içerisinde bulundukları örgütü sahiplenir ve örgütün hedeflerine ulaşması için gönüllü ve azimli bir şekilde çalışırlar.

- ❖ Devam bağıllığı, işgörenlerin bağlı oldukları örgütten ayrılmaları halinde karşılaşacakları olumsuzluklar ve kayıplardan dolayı bağlı oldukları örgüte karşı duymayı sürdürdükleri bağıllıktır. İşgörenler, maddi veya manevi kayıplarla karşı karşıya kalmamak amacıyla örgüte bağlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Devam bağıllığında, duygusal bağıllıkta olduğunun aksine içten gelen bağıllık yoktur tam aksine bu bağıllığın kaynağı dış faktörlere dayalıdır. Devam bağıllığına sahip bir işgören örgütüyle özdeşleşmemiştir (Tutar, 2007: 105-106). Devam bağıllığına sahip işgörenlerin örgütü terk etme ihtimalinin diğer bağıllık türlerine sahip işgörenlerin örgütü terk etme ihtimalinden daha fazla olduğundan, bu bağıllık türünün oluşması işverenler tarafından istenilmemektedir (Allen ve Meyer, 1990).
- ❖ İşgörenlerin işverenlerine sadık kalmalarının uygun olacağına odaklanan sosyalleşme sonucunda ortaya çıkan yaşanmışlıkların bir sonucu olarak ortaya çıkan ve işgörenlerin örgütte kalmaya devam etmelerini ahlaki ve doğru davranış olarak gördükleri bir inanca dayalı sorumluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2007:44). Normatif bağıllığı yüksek işgörenler örgütte kalmayı bir gereklilik olarak görürler (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağıllık boyutuna göre, işgörenlerin örgüte bağıllık duymalarında davranış ve uygulamalarının doğru olup olmadığı ve ahlaki olup olmadığına inanmaları etkilidir; duygusal bağıllık boyutunda örgütte kalma arzusu isteğe, devam bağıllığı boyutunda örgütte kalma arzusu ihtiyaca bağlı iken normatif bağıllık boyutunda örgütte kalma arzusu yükümlülüğe bağlı bulunmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003). Normatif bağıllık türüne bağlı olarak güdülenen işgörenler istedikleri ya da kendileri için faydalı olduğunu düşündükleri şekilde değil de bulundukları örgütteki bireyler tarafından doğru ve ahlaki olduğu düşünülen şekilde davranırlar.

3.2.2. Davranışsal Bağıllık

Davranışsal bağıllık, işgörenlerin geçmişte sergilediği davranışların sonuçları nedeniyle örgüte olan bağıllık sürecini ifade eder (Mowday, 1982: 25). Bu süreç, işgörenin örgüte karşı hissettiği sorumluluk ve ait olma duygularının zamanla pekiştirilmesini içerir. İşgörenin örgüt içerisinde geçirdiği süre boyunca edindiği deneyimler, onun bağıllık seviyesini etkileyebilir ve bu bağıllık, işgörenin örgütün hedeflerine ve değerlerine uyum sağlamasına yardımcı olur. İşgörenlerin geçmişte örgüt

içinde gösterdiği eylemler onların örgütteki rolünün ve yerinin şekillenmesini sağlarken, örgüte bağlılık sürecinin derinleşmesine de yardımcı olabilir. Böylece davranışsal bağlılık, bireyin örgüte olan bağlılığının sürekliliğini ve kalıcılığını sağlamada önemli bir unsur olarak ortaya çıkar. İşgörenlerde açığa çıkan davranışsal bağlılık süreci şekil 3. 4. ' teki gibi özetlenebilir (Meyer ve Allen, 1991: 63).



Şekil 3. 4. Davranışsal bağlılık yaklaşımı

Kaynak: Örgütsel bağlılığın üç bileşenli kavramsallaştırılması (Meyer, J.P. and Allen, N.J.; 1991).

3.2.2.1. Salancik'in sınıflandırması

Salancik'in yaklaşımında, örgütsel bağlılık kavramı, bireyin davranışlarıyla ilişkilendirilerek detaylı bir şekilde incelenmektedir. Bu yaklaşımda, işgörenin organizasyona olan bağlılığının, sergilediği davranışları ve bu davranışların organizasyon üzerindeki etkileri derinlemesine incelenmiştir. Salancik, işgöreninin organizasyon içerisindeki rolü ve görevleri ile bu rollerin nasıl bir bağlılık oluşturduğuna odaklanarak, örgütsel bağlılığın karmaşık dinamiklerine odaklanmıştır. Bu nedenle bu yaklaşımda, işgörenin davranışlarını incelemek, onun organizasyonla olan duygusal ve profesyonel bağlarını anlamak için kritik bir öneme sahiptir. Bu yaklaşımda, Becker'in 1970 yılında öne sürdüğü görüşünde olduğu gibi, işgören geçmişteki davranışlarına dayanarak, bunlarla uyumlu davranışlar sergilemektedir (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 598; Oliver, 1990: 20).

Gerek Becker gerekse Salancik, yaptıkları çalışmalarda işgörenlerde meydana gelen bağlılığı davranışları sürdürme eğilimi olarak tanımlamaktadır. Ancak Becker'in yaklaşımına göre, bir işgörenin yer aldığı örgütteki davranışlarına yönelik bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiğinde yitireceği avantajların bilinci içerisinde hareket ediyor olması önemlidir. Diğer yandan, Salancik'in bakış açısında ise

işgörenlerde örgütsel bağlılığın oluşabilmesi için işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi gösteren psikolojik faktörlerin, davranışı sürdürme isteğinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Gül,2002). Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumu temel alan bu yaklaşım, işgörenlerin düşünceleri ile davranışları arasındaki ilişkiyi anlamaya odaklanmaktadır.

3.2.2.2. Becker'in sınıflandırması

Becker'in yan bahis yaklaşımı olarak da nitelendirilen bu sınıflandırmaya göre, örgütsel bağlılık, işgörenlerin bazı yan bahislere katılarak tutarlı bir davranış serisini, o davranışlarla doğrudan bağlantılı olmayan çıkarlarıyla ilişkilendirmeleridir. (Becker, 1960: 32). Bu sınıflandırma, işgörenin örgütsel yapıya olan sadakatini ve bağlılığını, kişisel çıkarlarının ötesine geçerek, örgütün genel hedefleriyle uyumlu hale getirmesidir. Becker, bu yaklaşımla işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını, sadece kendi çıkarlarını değil, aynı zamanda örgütün hedeflerini de gözeterek geliştirdiklerini belirtir. Becker'e göre, işgören, içerisinde bulunduğu örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissetmiyor; ancak bağlanmadığı takdirde yaşayacağı kayıplardan endişe ettiği için içten gelmeyen bir bağlılık oluşturmakta ve örgütteki görevini sürdürmektedir (Gökmen, 1996).

Becker'e göre işgörenlerin bağlılık sergilemesine neden olan, aşağıda sıralandığı üzere dört farklı yan bahis kaynağı vardır (İlsev, 1997: 31-34). Becker'in “side-bet” olarak adlandırılan yan bahisler teorisi, işgörenlerin görevlerine veya organizasyonlarına olan bağlılıklarının, kendilerine takdim edilen ödüller, örgüt için tükettikleri zaman ve çaba gibi yatırımlar aracılığıyla arttığı görüşüne dayandırılan sosyo-psikolojik bir yaklaşımdır (Sığı, 2007:263).

- ❖ Toplumsal beklentiler; yan bahislerin ilk kaynağıdır işgörenler, içerisinde bulundukları toplumun beklentileri ve yan bahisler nedeniyle davranışlarını sınırlandırmak zorunda kalabilirler. Örneğin, sık sık iş değiştiren kişilere toplum tarafından güvenilmez gözüyle bakılması, bu tür bir toplumsal baskının yaygın bir örneğidir (Becker, 1960: 36). İşgörenlerin, özellikle yeni başladıkları bir pozisyonda, daha cazip bir iş teklifi aldıklarında bile karşı karşıya kalacakları tepkiden çekindikleri için mevcut işlerini terk etmekten kaçınma eğilimi sergiledikleri gözlemlenmektedir. Bu durum, işgörenin mevcut işverenine karşı duyduğu güven duygusunu zedeleme endişesinden ileri gelmektedir. Bu davranış, olayların arka

planındaki karmaşık nedenler dikkate alınmaksızın, genellikle işgörenin kişisel özelliklerine dayandırılmaktadır. Bu değerlendirmeler, işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde karşılaştıkları sorunlara rağmen, işten ayrılma seçeneğini dikkate almamalarına yol açmaktadır. Dolayısıyla, işgörenlerin işten ayrılma kararlarını etkileyen faktörler, sadece rasyonel ekonomik değerlendirmelerle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda psikolojik ve sosyal dinamikleri de içermektedir (Aksoy ve Yılmaz, 2016).

- ❖ Bürokratik düzenlemeler; yan bahislerin ikinci kaynağı olan bu etmen işletmeler tarafından uzun soluklu zaman alacak çalışmayı güdüleyici veya ödüllendirici içeriğe sahip kurallar ve politikalar bütünüdür (Powell ve Meyer, 2004:159). İşletmelerin bürokratik düzenlemeler aracılığıyla işgörenlerden talep ettiği bağlılık sergileme davranışlarına uymadıkları açık bir şekilde gözlemlenen işgörenlerin, sosyal ve ekonomik yaptırımlarla karşılaşma riskini göze aldıkları düşünülmektedir (Griffin ve Hepburn, 2005).
- ❖ Sosyal etkileşimler; işgörenlerin sosyal etkileşimler aracılığıyla inşa ettikleri öz algıları, bu algıların sürdürülebilirliği için davranışsal tutarlılık gerektirir. Bu durum, işgörenlerin kendi imajlarını koruma ve sosyal kabul görme arzularından kaynaklanmaktadır. İşgören, sosyal çevresinde belirli bir imaj oluşturduğunda, bu imajın korunması için tutarlı davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, "güvenilir" olarak algılanan bir işgören, bu algının devamlılığı için yalan söylemekten kaçınmalıdır. Aksi takdirde, örgütte oluşturduğu imaj zedelenebilir ve sosyal çevresindeki itibarı zarar görebilir (Aksoy ve Yılmaz, 2016). Bu durum, işgörenin dürüstlük normlarına yönelik bir bağlılık geliştirmesine yol açar. İşgören, sadece dışsal baskılar nedeniyle değil, aynı zamanda içselleştirilmiş değerler ve normlar nedeniyle de dürüst davranmaya özen gösterir. Bu bağlılık, işgörenin sosyal etkileşimlerinde tutarlı ve öngörülebilir olmasını sağlar, bu da sosyal ilişkilerin sürdürülebilirliği için önemlidir.

Bu bağlamda, işgörenin sosyal çevresinde oluşturduğu imaj, onun davranışlarını yönlendiren önemli bir faktördür. İşgören, bu imajı korumak için belirli davranış kalıplarını benimser ve bu kalıplara bağlı kalır. Bu durum, sosyal normların ve değerlerin işgörenlerin davranışları üzerindeki etkisini gösteren önemli bir örnektir.

- ❖ Sosyal roller; Becker'in yan bahis kaynaklarından biridir. İşgörenlerin mevcut örgüt ortamlarına uyum sağlamaları, çoğu zaman, potansiyel olarak daha elverişli

alternatiflere yönelik değişiklik yapmak istememelerine neden olmaktadır (Lam ve Rahma, 2014:13). Bu durum, işgörenlerin mevcut işleyişı korumaya hizmet edecek şekilde davranmalarını ve mükemmel olmayan durumlara dahi adaptasyon süreçlerinin, değişim isteğini baskılayabildiğini göstermektedir.

Becker'in yan bahis yaklaşımı, örgütsel bağlılığı davranışsal bir boyut olarak ele almakta ve genellikle tasarlanmış bağlılık olarak isimlendirilmektedir (Somers, 1993; Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Bu yaklaşım, örgütsel bağlılığın temelinde ekonomik faktörlerin yattığını ve işgörenlerin, örgütten ayrılmasının parasal, sosyal ve psikolojik maliyetlerinin yüksek olması nedeniyle örgüte bağlı kalmaya zorlandıklarını savunmaktadır. İş hayatındaki ekonomik maliyetlerin artmasıyla birlikte, işgörenlerin örgüte olan bağlılığı da artmakta ve işgörenler örgüt üyeliğini tehlikeye atabilecek davranışlardan kaçınma eğilimi göstermektedirler (Mayer ve Schoorman, 1992).

3.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

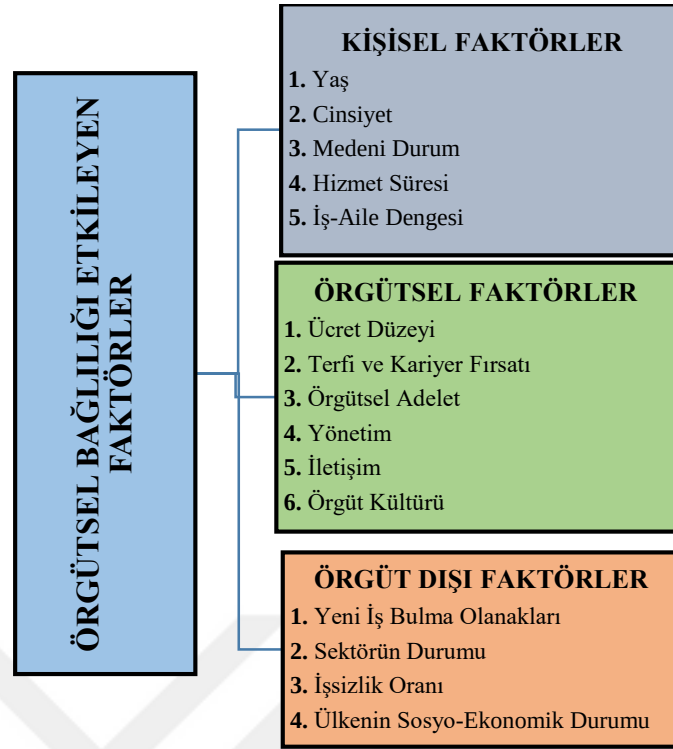
İşletmeler günümüz rekabet koşullarında varlıklarını devam ettirebilmeleri için kaynaklarını etkin bir şekilde kullanıp maliyetlerini düşürmek zorundadırlar. Örgütler devamlı bir şekilde örgüt maliyetlerini düşürerek performanslarını verim açısından arttırmaya çalışmalı, işletmeler süreç ve ürünleri geliştirmeye çalışmalı, kalite ve verimi arttırmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13). İşletmelerin birincil kaynağı olan işgörenler işletmelerde en yüksek mali giderlerin başında gelmektedir. Örgütsel bağlılık duygusu yüksek olan işgörenlerin, örgütsel bağlılık duygusuna sahip olmayan işgörelere göre, iş örgütüne ve işletme üretimine katılımlarının daha yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu işgörenlerin örgüt için daha fazla verim sağladıkları, örgütün diğer üyeleri ile iyi ilişkiler içerisinde oldukları ve işlerine duydukları tatmin seviyelerinin daha yüksek olduğu görölmektedir (Özler vd, 2008: 43-44). Bu yüzden iş örgütlerinin işgörene önem vermesi ve işgörenlerin örgüte bağlılığını sağlamaları örgütlerin devamlılığını sağlayarak, amaçlarına ulaşmasında kolaylık sağlayacaktır. Oberholster ve arkadaşlarının 2000 yılında yaptıkları çalışmaların sonucuna göre yüksek örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmek için daha fazla çaba gösterdikleri gözlemlenmiştir (Oberholster vd., 2000). Örgüte bağlı olan işgörenlerin örgütün devamlılığı için çaba harcadıkları ve örgütte daha fazla süre çalışmaya devam ettikleri görölmektedir.

Yapılan araştırmalar sonucunda örgütsel bağlılığı yüksek olan işğörenlerinin çoğunlukta olduğu işletmelerin daha başarılı olduğu gözlemlenmiştir. Başarılı olan işletmelerde işğörenlerin güdülerinin sadece maddi kaynaklara bağlı olmadığı, işğörenlerin kendilerini örgütün bir parçası olarak gördükleri ortaya çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığı düşük olan işğörenlerin çoğunlukta olduğu işletmelerin ise başarılı olma ihtimalleri olsa dahi başarılarını sürdürme ihtimalleri oldukça düşük olacaktır. Aynı şekilde örgütsel bağlılığın yüksek olduğu işletmelerde işğören devir hızı aynı oranda düşük olduğundan, sürekli işğören değiştirme ve yeni işğörenlerin adaptasyonundan doğacak mali yük azalmış olacaktır.

İşğörenlerin sadece bir üretim faktörü olarak değerlendirilmemesi ve kısa vadede gözden çıkarılmalarının örgüte zarar vereceğinin farkına varılması ile daha nitelikli işğörenlerle çalışma fikrinin önem kazanmasıyla birlikte işğörenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasının gerekliliği de ačíėa çıkmıştır (Saridede ve Doyuran, 2004: 4). Örgütsel bağlılığı düşük olan işğörenlerin iře geė gelme, işlerinden memnun olmama veya pozisyonlarının getirdiği yükümlölükten kaçınma ve iře devamsızlık yapma gibi davranışları örgütsel bağlılığı yüksek olan işğörenalere göre daha fazla sergilediği gözlemlenmektedir. İşletmelerde daha az sayıda personelden daha fazla verim sağlanması istendiği günümüz ekonomisinde işğörenlerin örgütsel bağlılığını artırmak için yapılan çalışma ve etkinliklerin sayısı her geğen gün artmakta ve bu organizasyon ve projelere verilen değer, önem ve bu amaca ulaşmak için işletmelerde ayrılan maddi kaynaklarda da artış meydana geldiği gözlemlenmektedir.

3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar incelendiğinde, bu unsurları üç ana kategori altında bir araya getirmek mümkündür. Bu kategoriler kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve diğer faktörler olarak sıralanabilir (Huber vd., 1990).



Şekil 3. 5. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler

Kaynak: Şekil yazın doğrultusunda yazar tarafından hazırlanmıştır.

3.4.1. Kişisel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler işgörenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim seviyesi, çalışma süresi ve medeni durumları gibi kategorilere ayrılabilir.

Yapılan araştırmalar, yaş değişkeninin örgütsel bağlılıkla birlikte incelendiği zaman yaşı örgütsel bağlılıkla doğru orantılı bir ilişki içinde olduğunu ve işgörenlerin yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılıklarının da arttığını ortaya koymuştur.

a) Yaş: Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte duydukları aidiyet, bağlılık ve katılım düzeyini ifade eden önemli bir kavramdır. Bu bağlamda, yapılan araştırmalarda demografik faktörlerden, özellikle yaşı, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi sıklıkla incelenmiştir.

Luthans ve arkadaşlarının (1987) seminal çalışması, yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu yaşı ilerlemesiyle birlikte işgörenlerin örgüte daha fazla bağlandıklarını göstermektedir. Bu

durum seçim şansları, iş güvencesi, tecrübe, bilgi birikimi ve kariyer aşaması gibi etkenlerden kaynaklanabilmektedir.

b) Cinsiyet: Cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, uzun yıllardır akademik camianın ilgi odağı olmuştur. Ancak bu konuda yapılan araştırmalar, net ve kesin bir sonuç yerine çelişkili bulgular sunmaktadır.

Bazı çalışmalar, kadın işgörenlerin erkek işgörelere kıyasla işyerlerine daha fazla bağlı olduklarını öne sürmektedir. Bu görüşü savunan araştırmacılar, kadın işgörelerin iş hayatındaki zorlukları aşmak için gösterdikleri çaba ve mevcut pozisyonlarına gelmek için kat ettikleri mesafeyi bu durumun nedeni olarak göstermektedirler. Varoğlu (1994) gibi bazı araştırmacılar kadın işgörelerin iş değiştirmekten çekinme eğilimlerinin, örgütsel bağlılıklarını artırdığını savunmaktadır.

Ancak, farklı bir bakış açısı sunan diğer çalışmalar, erkek işgörelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadın işgörelere göre daha yüksek olduğunu belirtmektedir. Bakan (2011) gibi araştırmacılar, erkek işgörelerin kariyer odaklı olmaları ve örgütte daha üst düzey pozisyonlara gelme isteklerinin, onları örgütlerine daha fazla bağladığını ifade etmektedir. Elçi (2014) ise, Türk toplumundaki geleneksel cinsiyet rollerinin, kadınların ev işlerine ve çocuk bakımına daha fazla zaman ayırmalarına neden olduğunu ve bu durumun da örgütsel bağlılıklarını etkilediğini öne sürmektedir.

c) Medeni Durum: Genellikle, evli işgörelerin işlerine daha bağlı olduklarının düşünülmesinin birkaç nedeni olabilir. Örneğin, evlilik beraberinde getirdiği ekonomik sorumluluklar işgöreleri işlerine daha sıkı sarılmaya itebilir. Ayrıca tam tersi bir görüşle evlilikten gelen sosyal desteğin, iş hayatındaki stresle başa çıkmada önemli bir rol oynayarak örgütsel bağlılığı artırabileceği düşünülebilir (İnce ve Gül, 2005). Ancak geleneksel toplumlarda kadınların aileye öncelik verme eğilimi, bu genel durumu olumsuz etkileyebileceği gibi günümüzde değişen cinsiyet rolleri ve kadınların iş hayatındaki yükselişi ile birlikte bu durumun da değiştiği gözlemlenmektedir.

Bunun yanında bekar işgörel ve boşanmış işgörelde örgütsel bağlılık konusunda farklı sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Bekar işgörelin örgütsel bağlılık düzeyleri ise daha değişkendir. Bazı bekar işgörel, kariyerlerine odaklanarak işlerine daha fazla bağlanırken, diğerleri sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için iş dışında daha fazla zaman harcayabilmektedirler. Bu durum, bireysel farklılıklar ve yaşam tarzları ile yakından ilişkilidir. Boşanma gibi bir süreç, bireylerin duygusal ve psikolojik olarak zorlu

bir dönemden geçmesine neden olabilir. Bu durum, iş hayatına yansiyarak örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Ancak, bazı durumlarda boşanma, bireylere yeni bir başlangıç yapma fırsatı sunarak işlerine daha sıkı sarılmalarına yol açabilir.

d) Hizmet Süresi: Literatürdeki araştırmalar, hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. İşgörenler kurumda ne kadar uzun süre kalırlarsa, o kadar güçlü bir bağlılık duygusu geliştirmektedirler. Bunun en önemli nedeni olarak işgörenlerin kurumda uzun süreler kalmaları sonucunda aşağıda sıralanan konularda gelişme yaşayacaklarını düşünmeleri gösterilebilir;

- ❖ Kıdem ve Tazminat
- ❖ Bilgi ve Deneyim Birikimi
- ❖ Statü ve Sorumluluk

e) İş-Aile Dengesi: İşgörenlerin hem iş hayatlarına hem de aile hayatlarına yeterli zaman ayırmaları, yani iş-aile dengesini sağlamaları, günümüz iş dünyasında büyük önem taşımaktadır. Bu denge, işgörenlerin hem kişisel tatminlerini hem de iş performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Araştırmalar, iş-aile dengesinin örgütsel bağlılık ile doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir. İş-aile dengesini sağlayabilen işgörenler, işlerine daha fazla bağlılık duyarlar ve kurumlarına daha sadık olurlar. Bu durumun başlıca nedenleri arasında, iş-aile çatışmalarının azalması, iş stresinin düşmesi ve iş doyumunu düzeyinin artması sayılabilir.

Örgütlerin, işgörenlerin iş-aile dengesini desteklemek için esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma imkanları gibi çeşitli uygulamalar sunmaları gerekmektedir. Bu sayede işgörenler, hem işlerine hem de ailelerine yeterli zaman ayırabilir ve böylece hem kişisel hem de profesyonel hayatlarında daha mutlu ve başarılı olabilirler. Sonuç olarak, iş-aile dengesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi inkar edilemez bir gerçektir. İşgörenlerin iş-aile dengesini destekleyen örgütler, işgören memnuniyetini artırır, işten ayrılma oranlarını düşürür ve uzun vadede daha başarılı olurlar. İşgörenlerin mutluluğu ve bağlılığı, kurumların sürdürülebilir başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu nedenle işletmeler, işgörenlerine esnek çalışma saatleri sunarak, iş yükünü adil bir şekilde dağıtarak ve bireysel farklılıkları göz önünde bulundurarak iş-yaşam dengesini destekleme yoluna gitmektedir. Bu sayede, hem işgörenlerin iş performansı artmakta hem de kurum kültürüne olumlu katkılar sağlanmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014).

3.4.2. Örgütsel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen çok sayıda örgütten kaynaklanan faktör bulunmaktadır. Bunların bir kısmı aşağıda sıralanmıştır.

a) Ücret Düzeyi: İşgörenlerin ücretlerinin belirlenmesinde kullanılan adalet, politika ve performans değerlendirme gibi süreçlerin, tarafsızlık ve şeffaflık ilkeleri doğrultusunda yürütülmesi ve işgörenler tarafından güvenilir bulunması, örgütsel adalet algısını güçlendirmede belirleyici bir rol oynamaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Bir örgütte ücret belirleme, sadece bir maliyet unsuru olmaktan öte, işgörenlerin motivasyonunu sağlayan, performansı artıran ve dolayısıyla kurumun başarısına doğrudan etki eden stratejik bir karar sürecidir. Bu süreçte adalet, şeffaflık ve objektiflik temel ilkeler olarak kabul edilmektedir.

b) Terfi ve Kariyer Fırsatı: İşgörenlerin bir örgüte duydukları bağlılık, kurumun başarısı için kritik öneme sahiptir. İşgörelere sunulan terfi ve kariyer fırsatları, bu bağlılığı artıran önemli bir faktördür. Bu fırsatlar sayesinde işgörenler, hem kendilerini geliştirme imkanı bulur hem de örgüte daha fazla katkı sağlama isteğı duyarlar. Böylece, hem işgörenlerin motivasyonu artar hem de işten ayrılma oranları düşer.

Ancak, terfi ve kariyer fırsatlarının sadece varlığı yeterli değildir. Bu fırsatların adil ve şeffaf bir şekilde yönetilmesi, işgörenlerin bu fırsatlara güven duymalarını ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlar. Aksi takdirde, işgörenler arasında haksızlık algısı oluşabilir ve bu durum bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Örgütler, işgörenlerine kariyer planları sunarak ve bu planları uygularken şeffaflık göstererek, işgörenlerin bağlılıklarını artırmak için önemli bir adım atabilirler.

İşgörenlerin kariyer hedeflerine yönelik belirgin bir yol haritasına sahip olmaları, onların kuruma olan aidiyet duygularını güçlendirerek bağlılıklarını artırır. Aksine, kariyer planı olmayan işgörenler, iş hayatlarında belirsizlik hissettiklerinden dolayı motivasyonlarını yitirir ve sonuç olarak kurum içindeki verimliliklerinde düşüşler yaşanabilir (Demirel, 2009).

c) Örgütsel Adalet: İşgörenlerin bir örgüte duydukları bağlılığı şekillendiren önemli bir faktör olan örgütsel adalet, işgörenlerin yöneticilerinin kararlarını ve uygulamalarını ne kadar adil buldukları üzerine odaklanır (L.A. Witt, 1993). Adalet duygusu eşit

muamelenin yanında çalışma düzeyine göre ödüllendirme, motivasyon sağlayacağından dolayı işgörenlerin örgütsel bağlılığı konusunda eşgüdümleme mekanizmasını da aktif olarak çalıştırır.

d) Yönetim: İşgörenlerin örgütlerine olan bağlılıkları, kurumların uyguladığı politikalar ve yönetim yaklaşımlarıyla doğrudan ilişkilidir. İşgörenlerin fikirlerine değer veren, onların katılımını teşvik eden ve işgören odaklı stratejiler benimseyen örgütlerde, işgörenler kendilerini güvende hisseder ve kuruma aidiyet duygusu geliştirir. Bu durum, işgörenlerin iş performanslarını artırırken, aynı zamanda işten ayrılma oranlarını düşürerek kurum için sürdürülebilir bir başarı sağlar (Demirel, 2009).

e) İletişim: Etkili iletişim, işgörenlerin örgüte olan bağlılığını artırır. Açık ve düzenli iletişim işgörenlerin kurumu daha iyi anlamasını sağlar. İşgörenlerin fikirlerine değer verilmesi, bağlılıklarını güçlendirir.

Etkili iletişim, sadece bağlılığı artırmaz. İşgörenlerin iş tatmini ve performansı da yükselir. Bu sayede işten ayrılmalar azalır ve kurumun başarısı artar. Açık ve net bir iletişim sayesinde, hem kurum işgörenlerin ne beklediğini net bir şekilde ifade edebilir hem de işgörenler da beklentilerini rahatça dile getirebilir. Bu durum, iş yerindeki belirsizlikleri ortadan kaldırarak işgörenlerin memnuniyetini artırır. Böylece, işgörenler kendilerini kuruma daha bağlı hisseder ve bu durum kurum için önemli bir kazanım sağlar. Bu görüş, etkili iletişimin kurumsal bağlılığı güçlendirdiği yönündeki mevcut araştırmalarla da desteklenmektedir (Boon and Arumugam, 2006).

f) Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, işgörenlerin iş yaşamındaki deneyimlerini şekillendiren, kurumun parmak izi gibidir. Güçlü bir örgüt kültürü, işgörenlerin işlerine olan bağlılıklarını artırırken, memnuniyet düzeylerini de yükseltir. İşgören odaklı bir yaklaşım benimseyen kurumlar, işgören haklarına saygı göstererek ve onların ihtiyaçlarına duyarlı uygulamalar geliştirerek, olumlu bir çalışma ortamı yaratır. Bu sayede işgörenler, işlerini sadece bir geçim kaynağı olarak değil, aynı zamanda kendilerini geliştirme ve katkı sağlama fırsatı olarak görürler (Çekmecelioğlu, 2005:27). Örgüt kültürü sayesinde aidiyet duygusu gelişmekte, işgörenin örgütü sahiplenmesi, örgüte ait olguları benimsemesi kolaylaşmaktadır.

3.5.3. Örgüt dışı faktörler

İşgörenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen bir diğer etmen örgüt dışından kaynaklanan faktörler olarak incelenmektedir.

a) Yeni İş Bulma Olanakları: Literatürde, iş piyasasının daralması veya alternatif iş seçeneklerinin kısıtlı olması durumunda işgörenlerin mevcut işlerine olan bağlılıklarının arttığına dair güçlü kanıtlar mevcuttur. İşgörenler kendileri için uygun başka bir iş bulmanın zor olduğuna inandıklarında, mevcut işlerine ve işverenlerine daha fazla bağlanma eğilimi gösterirler Allen and Meyer, (1993). Bu nedenle örgütsel bağlılık konusunda örgütler, ücret ve sosyal imkanlar konusunda işgörenlerine dışsal ortamlara göre daha iyi seçenekler oluşturmak zorunda kalmaktadırlar.

b) Sektörün Durumu: Bir şirketin faaliyet gösterdiği sektörün durumu, işgörenlerin o şirkete olan bağlılıklarını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Sektördeki dalgalanmalar, işgörenlerin iş güvencelerini ve geleceklerine dair beklentilerini şekillendirir. Örneğin, ekonomik krizler, yasal düzenlemeler veya teknolojik gelişmeler gibi nedenlerle zor durumda olan bir sektörde işgörenler, işlerini kaybetme endişesiyle yeni iş arayışlarına yönelme eğilimi gösterirler. Aksine, büyüyen ve karlı bir sektörde işgörenler, işlerinin geleceği hakkında daha güvence içinde olduklarından, şirketlerine daha bağlı hissederler. Rekabetin yoğun olduğu bir ortamda, bazı sektörler zamanla önemini yitirebilir veya tamamen ortadan kalkabilir. Bu durumda, işgörenler için şirketlerine olan bağlılıklarını sürdürmek zorlaşabilecektir (Cihangiroğlu, 2009: 51).

c) İşsizlik Oranı: Yüksek işsizlik, işgörenleri mevcut işlerine bağlayarak kısa vadede örgütsel bağlılığı artırsa da, uzun vadede motivasyon düşüşü ve iş tatmini azalması gibi olumsuz sonuçlar doğurabilir. Düşük işsizlik ise işgörelere daha fazla iş seçeneği sunarak, örgütsel bağlılığı zayıflatabilir. İşsizlik oranının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi, iş piyasası koşulları, sektörün özellikleri ve bireysel farklılıklar gibi birçok faktöre bağlı olarak karmaşık bir şekilde değişir.

d) Ülkenin sosyo-ekonomik durumu: Bir ülkenin sosyo-ekonomik yapısı, işgörenlerin işverenlerine duydukları bağlılık üzerinde belirleyici bir rol oynar. Yüksek işsizlik oranları, işgörenleri mevcut işlerine sıkı sıkıya bağlayarak örgütsel bağlılığı artırabilir.

Bu durum, alternatif iş bulma imkanlarının kısıtlı olması nedeniyle ortaya çıkan iş güvencesi kaygılarından kaynaklanır. Ancak, uzun süreli ekonomik sıkıntılar, işgörenlerin moralini bozarak, iş tatminlerini azaltır ve sonuç olarak örgütsel bağlılığı zayıflatır. Sürekli iş kaygısı ve kariyer gelişimindeki sınırlılıklar, işgörenleri tükenmişliğe sürükleyebilir. Öte yandan, ekonomik büyüme ve istihdam artışı, işgörelere daha geniş bir iş yelpazesi sunarak örgütsel bağlılığı azaltabilir. Ek olarak, gelir eşitsizliği, sosyal güvenlik sistemindeki yetersizlikler gibi faktörler, işgörenlerin işverenlerine olan güvenini sarsarak bağlılığı olumsuz etkiler. Sonuç olarak, bir ülkenin ekonomik sağlığı, işgörenlerin iş güvencesi, kariyer beklentileri ve yaşam koşulları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğundan, örgütsel bağlılık üzerinde de önemli bir belirleyici güçtür.



4. PRESENTEEISM'İN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİ: BATMAN SASON İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ'NE BAĞLI PERSONEL ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerine etkilerini araştırmak için yapılmış çalışmalar ve araştırmanın metodolojisi yer almaktadır.

4.1. Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Çalışmalar

Presenteeism ve örgütsel bağlılık kavramları günümüzde işgörenlerin nitelik ve yeteneklerinden daha etkin bir biçimde faydalanabilmek için araştırılan ve sıklıkla bir arada kullanılmaya başlayan, karmaşık bir ilişki sergileyen iki önemli değişkendir. Bu iki kavramın birbirinden etkilenip etkilenmediği, hem akademik çevrelerde hem de iş dünyasında geniş çaplı araştırmalara konu olmuştur.

Alan yazınında tarama yapıldığında presenteeism (işte var olamama)'ın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ve bu faktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerini birlikte ele alan çok az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır. Ancak presenteeism (işte var olamama) ve duygusal bağlılığın boyutları hakkında incelemeler yapan çok sayıda kaynak mevcuttur. Literatür taraması yapılırken Çiçeklioğlu (2019)'nun daha önce yapmış olduğu incelemeden faydalanılmıştır.

- ❖ Erbaş ve Yeşiltaş (2017) gerçekleştirdikleri çalışmada presenteeism (işte var olamama) sorunu ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemişlerdir. Bu amaç doğrultusunda, Ankara'da faaliyet gösteren 179 seyahat acentesinde görev yapan işgörene anket uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre; presenteeism (işte var olamama) ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir anlamlı ilişki tespit edilmiştir.
- ❖ Baysal ve arkadaşlarının (2014) gerçekleştirdiği çalışmada, presenteeism (işte var olamama) sorunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu amaçla, Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan 207 akademisyene anket uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, akademisyenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile presenteeism (işte var olamama) sorunu yaşamaları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca, katılımcı işgörenlerin sosyal ve demografik

özellikleri ile presenteeism (işte var olamama) sorununa ilişkin algıları arasında da belirgin bir farklılık gözlemlenmemiştir.

- ❖ Altın ve arkadaşlarının (2018)'de çağrı merkezi çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, bir anket aracılığıyla presenteeism (işte var olamama) sorunu ve bu sorunun sosyal ve demografik özellikler ile ilişkisine dair önemli bulgular elde edilmiştir. Araştırmacılar, çalışma süresi ve yaş gibi değişkenlerin presenteeism'in "iş bitirmeye yönelik" alt boyutu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgu, ileri yaşta olan ve uzun süredir görev yapan işgörenlerin, işlerini tamamlamakta daha fazla zorluk yaşadıklarını ve işte var olmamasına neden olan faktörlerden daha fazla etkilendiklerini göstermektedir. Diğer yandan, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu gibi diğer sosyal ve demografik özellikler ile presenteeism ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu sonuç, presenteeism'in sadece yaş ve çalışma süresi gibi bireysel özelliklerden değil, aynı zamanda iş ortamı, iş yükü, çalışma koşulları gibi diğer faktörlerden de etkilendiğini göstermektedir.
- ❖ Bakan ve arkadaşlarının (2018) gerçekleştirdikleri çalışma, presenteeism (işte var olamama), algılanan sosyal destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve bu değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu hedef doğrultusunda araştırmacılar, 136 katılımcıya anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına dayanarak, iş odaklı presenteeism (iş tamamlama) ile psikolojik odaklı presenteeism (dikkat dağınıklığından kaçınma) arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Ayrıca, psikolojik odaklı presenteeism algısına sahip işgörenlerin hastalandıklarında iş stresini yönetmede zorluk yaşadıkları ve işlerini yapmaktan keyif almadıkları, ancak zorunlu olarak işlerinin başında oldukları gözlemlenmiştir.
- ❖ Meriç ve arkadaşlarının (2024) Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı devlet ve özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin katılımıyla 2018 yılında gerçekleştirdikleri çalışmada, presenteeism (işte var olamama) sorunu ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, öğretmenlerin presenteeism (işte var olamama) düzeyleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edildiğini belirtmişler, ayrıca, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin genel presenteeism (işte var olamama) düzeylerinin, devlet okullarındaki meslektaşlarına göre daha yüksek olduğu sonucunu elde etmişlerdir. Araştırma bulguları, cinsiyet ve hizmet yılının presenteeism'in alt

boyutu olan işi tamamlama ile anlamlı farklılıklara yol açtığını, öğretmenlerin branşları açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir.

- ❖ Dinka (2018) yaptığı çalışmayı örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapmıştır. Araştırmacı, bu amaçla 114 üniversite çalışanından oluşan bir katılımcı grubuna anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; işgören performansı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edildiğini belirtmiştir. Ayrıca, araştırma bulgularına dayanarak vicdanlılık ile işgören performansı, özgecilik ile işgören performansı ve sivil erdem ile işgören performansı arasında da güçlü ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu vurgulanmıştır.
- ❖ Demirgil ve Mücevher (2017), presenteeism (işte var olamama) sorununun varlığına ve bunun sonucunda ortaya çıkan verim düşüşlerine dikkat çekmek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmacılar yaptıkları çalışmada, Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlı Meslek Yüksekokulları'nda görev yapan 127 akademik ve idari personel örneklem olarak seçilmiş ve katılımcılara anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgular neticesinde; işgörenlerin sağlık sorunları olmasına rağmen, iş yerinde fiilen çalışmashmalarının yol açtığı presenteeism sonucu, işgörenlerin verimlilik ve performanslarında belirgin bir düşüş ortaya çıktığı gözlemlenmiştir.
- ❖ Türkay ve Kayıkçı (2017) tarafından yapılan araştırma ile örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygu gösterim kurallarının duygusal emek davranışları üzerindeki moderatör etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; derin duygusal emeğin, işletmenin müşterilerine karşı sergilediği duyguların gösterim kuralları ile özgecilik ve nezaket alt boyutları tarafından önemli ve anlamlı bir şekilde açıklandığı, yüzeysel duygusal emeğin ise aynı şekilde müşterilere karşı duyguların gösterim kuralları ve özgecilik tarafından açıklanabildiği sonucuna ulaşılmıştır.
- ❖ Balcı (2016) yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sinizm, presenteeism (işte var olamama) ve sosyal kaytarma düzeylerini belirlemek ve bu üç unsur arasındaki ilişkiyi incelemek istemiştir. Balcı (2016) yaptığı araştırma kapsamında, İstanbul'un Arnavutköy ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 466 öğretmen ve 99 yöneticiye anket uygulaması yapmıştır. Araştırma sonucunda elde ettiği bulgulara göre, araştırmacı presenteeism (işte var olamama) ile sosyal kaytarma algısı arasında

negatif yönlü bir ilişki; presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel sinizm arasında ise pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, katılımcıların sosyal ve demografik özellikleri olan yaş, cinsiyet, okul türü, öğrenim durumu, branş ve çalışma yılına göre presenteeism (işte var olamama) algılarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

- ❖ Demirbulat ve Bozok'un (2015) Trabzon ilinde faaliyet gösteren 58 adet A grubu seyahat acentasında görev yapan 157 işgören üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, presenteeism (işte var olamama) sorununa dair herhangi bir bulguya rastlanmamıştır. Yapılan araştırma sonuçlarında elde edilen bulgular ile katılımcılar hastalandıklarında işyerindeki görevlerini tamamlamak için kendilerini zorladıklarını ancak görevlerini yerine getirmek için odaklanamadıklarını ve işlerini tamamlama sürecinde enerjik hissetmediklerini ifade etmişlerdir.
- ❖ Karimi ve arkadaşlarının (2015) "Presenteeism (işte var olamama) Sorunu ve Duygusal Zekânın Hemşirelerin İyi Oluşları Üzerine Etkileri" başlıklı araştırmaları kapsamında, Avustralya devlet hastanelerinde görev yapan 312 hemşireye anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, presenteeism (işte var olamama) sorunu ile duygusal zekâ arasında negatif yönde çok düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
- ❖ Yıldız ve arkadaşlarının (2015) gerçekleştirdiği araştırmanın amacı, sorumlu kişilik özelliği ile presenteeism (işte var olamama) sorunları arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmacıların kolayda örnekleme yöntemi ile seçtikleri 168 sağlık çalışanı, araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Yapılan araştırmanın sonuçları incelendiğinde, presenteeism (işte var olamama) alt boyutları olan işi tamamlama ve dikkat dağınıklığı arasında zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.
- ❖ Bal (2014) gerçekleştirdiği araştırma ile presenteeism (işte var olamama) sorunu ile psikolojik sözleşmenin duygusal zeka üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını ortaya koymayı amaçlamıştır. Gaziantep Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin katılımıyla yapılan araştırma sonuçlarına göre; duygusal zeka ile presenteeism (işte var olamama) sorunu arasında pozitif yönde zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca katılımcıların sosyal ve demografik özellikleri ile presenteeism (işte var olamama) sorunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

- ❖ Bıyık ve Aydoğan (2014) gerçekleştirdikleri araştırmayla, örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal emek arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemişlerdir. Araştırmacılar bu amaçla, Tokat ili merkezinde görev yapan 598 öğretmene anket uygulaması yapmışlardır. Araştırmacılar yaptıkları saha araştırması sonucunda elde ettikleri bulgular doğrultusunda, araştırmaya katılanların örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal emek düzeyleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucunda ayrıca, örgütsel vatandaşlık davranışı ile yüzeysel duygusal emek arasında, samimi ve derin duygusal emek boyutlarına göre daha düşük düzeyde bir ilişkinin varlığını vurgulamışlardır.
- ❖ Mallick ve arkadaşlarının (2014) gerçekleştirdiği çalışmanın asıl amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı ile işgören performansı arasında nasıl bir ilişki olduğunu incelemektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, araştırmacılar örgütsel vatandaşlık davranışı ile işgören performansı arasında önemli bir bağ olduğu sonucuna vardıklarını ifade etmişlerdir. Örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları incelendiğinde ise fedakarlık ile işgören performansı arasında kayda değer bir ilişki tespit edildiği belirtilirken, sivil erdem ile işgören performansı arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı ifade edilmiştir.
- ❖ Begenirbaş ve Meydan (2012) tarafından Ankara ilinde yer alan ortaöğretim kurumlarında görev yapan 169 öğretmenden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın amacı, öğretmenlerin duygusal emek göstergelerinin örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde nasıl bir etkiye yol açtığını incelemektir. Araştırmacılar elde ettikleri bulgulara dayanarak, araştırma örneklemini oluşturan katılımcıların duygusal emek durumlarının örgütsel vatandaşlık davranışları üzerinde önemli bir etki yarattığı sonucuna varmışlardır. Ayrıca görevlerini yerine getirirken yüzeysel duygusal emek gösteren katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin daha düşük, doğal duygusal emek sergileyen katılımcıların ise bu davranışlarının daha yüksek seviyelerde olduğu sonucuna varılmıştır.
- ❖ Braakman-Jansen ve diğer araştırmacılar (2012) tarafından 2007 aralık ve 2008 şubat tarihleri arasındaki üç aylık dilimde ayaktan tedavi gören hastalar ile gerçekleştirilen çalışmada, 62 işgören incelenmiş ve araştırmacılar elde ettikleri bulgulara dayanarak presenteeism (işte var olamama) sorununun işgören verimliliğini ile işgören performansını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

- ❖ Ghalandari ve arkadaşları (2012) gerçekleştirdikleri çalışma ile işgörenlerdeki duygusal emek stratejilerinin, duygusal zekânın rolü dikkate alınarak iş performansı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini açığa kavuşturmak istemişlerdir. Araştırmacılar bu amaç doğrultusunda, devlet hastanelerinde görev yapan 136 hemşireye anket uygulaması yapmıştır. Araştırmacılar elde ettikleri araştırma bulgularına göre, yüzeysel duygusal emek davranışının işgören performansı üzerinde olumsuz bir etkisi bulunduğunu ifade etmiş; aynı zamanda derin duygusal emek davranışının işgören performansı üzerinde olumlu bir etki yarattığı sonucuna vardıklarını ifade etmişlerdir.
- ❖ Bush ve Jiao (2011) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, işgörenlerin performanslarının değerlendirilmesinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının resmi değerlendirmelere nasıl yanıt verdiği araştırılmak istenmiştir. Elde edilen araştırma bulgularına göre; örgütsel vatandaşlık davranışı ile işgören performansı arasında olumlu yönde, ancak oldukça zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edildiği belirtilmiştir.

Literatürdeki çalışmalar, presenteeism ve örgütsel bağlılık arasında doğrusal olmayan, karmaşık bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı araştırmalar, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip işgörenlerin, işlerine olan bağlılıkları nedeniyle hasta olmalarına rağmen işe gelme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bu durum, işgörenlerin işletmeye olan sadakatlerinin, kişisel sağlıklarını riske atmalarına neden olabileceğini işaret etmektedir. Ancak, diğer araştırmalar ise presenteeism'in uzun vadede örgütsel bağlılığı zayıflatabileceğini ve işgörenlerin işten ayrılma olasılıklarını artırabileceğini vurgulamaktadır.

Bu karmaşık ilişkiyi daha iyi anlamak için birçok etkenin dikkate alınması gerekmektedir. Örgütsel kültür, liderlik tarzı, işgörenlerin kişilik özellikleri gibi değişkenler, presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi etkileyebilecek önemli değişkenler olarak kabul edilmektedir.

4.2. Araştırmanın Metodolojisi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmanın varsayım ve kısıtları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, veri toplama yöntemi ve ölçekler ve veri analiz yöntemi gibi konulara değinilecektir.

4.2.1. Araştırmanın amacı

Araştırmanın amacı, iş odaklı ve psikolojik odaklı presenteeism'in işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının farklı boyutları (duygusal, devam ve normatif bağlılık) üzerindeki etkilerini incelemektir. Özellikle, işte var olamama sorununun işgörenlerin örgüte duydukları duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmek istenmiştir.

4.2.2. Araştırmanın önemi

Araştırmanın amacı, işgörenlerde görülen iş odaklı ve psikolojik odaklı presenteeism sorununun işgörenlerin duygusal, devam ve normatif örgütsel bağlılıklarını üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışmanın önemi aşağıdaki unsurlarla açıklanabilir:

Örgütsel Bağlılık Kavramının Derinleştirilmesi: Çalışma, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının (duygusal, devam ve normatif bağlılık) presenteeism üzerindeki etkilerini ayrıntılı olarak inceleyerek, bu kavramın çok boyutlu yapısını daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir.

Presenteeism Kavramına Ait Bakış Açısının Açıklanması: Presenteeism genellikle iş performansı üzerindeki olumsuz etkileriyle ilişkilendirilir. Bu araştırma, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının presenteeism üzerindeki farklı etkilerini ortaya çıkararak, bu kavrama daha açıklayıcı bir bakış açısı sunabilecektir.

Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Anlaşılması: Çalışma, iş odaklı ve psikolojik odaklı presenteeism sorununun örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı üzerindeki dolaylı etkilerini ortaya çıkarabilecek, bu iki kavram arasındaki karmaşık ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayabilecektir.

İş Performansı Üzerindeki Etkilerin Belirlenmesi: Çalışma, örgütsel bağlılığın farklı boyutlarının iş performansı üzerindeki dolaylı etkilerini ortaya çıkarabilecek, bu konuda daha fazla araştırmaya zemin hazırlayabilecektir.

Literatüre Katkı: Örgütsel bağlılık ve presenteeism konularında yapılan araştırmalar genellikle bu kavramları ayrı ayrı ele alır. Bu çalışma, bu iki kavramı bir araya getirerek literatüre katkı sağlayabilecektir.

Akademik Çalışmalara Katkı: Çalışmanın, insan kaynakları yönetimi ve iş sağlığı ve güvenliği gibi alanlarda yapılacak diğer çalışmalara kaynak oluşturması amaçlanmıştır.

4.2.3. Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni, Batman ili Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı görev yapan tüm personelden oluşmaktadır. Evrenin toplam personel sayısı 2023-2024 Eğitim – Öğretim yılı brifing verilerine bakılarak 480 olarak belirlenmiştir. Araştırmada, evreni temsil edebilecek ve sonuçların genellenebilmesine imkân tanıyacak şekilde bir örneklem seçilmiştir.

Çalışmada, evrenden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bunun için 192 kişiye ulaşılmıştır. Bu büyüklük, araştırma sorularına cevap verebilecek ve sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olmasını sağlayacak bir düzeyde olduğu değerlendirilmiştir.

Kolayda örnekleme yönteminde erişimi kolay ve ucuz olan vakalar seçilmektedir (Benoot C. vd.,2016:16). Bu sayede, örnekleme evrenin özelliklerinin temsil edilmesi hedeflenmiştir.

Örnekleme yer alan katılımcılar, farklı eğitim düzeyleri, görev tanımları ve kıdem sürelerine sahip öğretmen, idari personel ve hizmetlilerden oluşmaktadır. Bu durum, örneklemin evreni daha iyi temsil ettiğini göstermektedir.

4.2.4. Varsayımlar ve kısıtlar

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın varsayım ve kısıtları sıralanmıştır.

4.2.4.1.Varsayımlar

Varsayımlar, araştırmanın geçerliği için kabul edilen ön koşullardır. Bu araştırma için şu varsayımlar yapılabilir:

1. **Anket Cevaplarının Doğruluğu:** Katılımcıların anket sorularını samimiyetle ve doğru bir şekilde cevapladıkları varsayılmaktadır. Yani, katılımcılar kendi görüşlerini ve deneyimlerini dürüstçe ifade etmişlerdir.
2. **Ölçeklerin Güvenirliği ve Geçerliliği:** Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ve presenteeism ölçeklerinin, ölçmek istedikleri kavramları güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçtüğü varsayılmaktadır. Bu ölçeklerin daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenirliliği test edilmiş olması bu varsayımı güçlendiren en önemli etmendir.

3. **Verilerin Araştırma Evrenini Temsil Gücü:** Çalışmada elde edilen verilerin, Batman ili Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı tüm personeli temsil ettiği varsayılmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 192 kişilik örneklemin evrenin özelliklerini yansıttığı varsayılmaktadır.
4. **İşgörenlerin Algılarının Objektifliği:** İşgörenlerin örgütsel bağlılık ve presenteeism algılarının objektif olduğu varsayılmaktadır. Yani, işgörenler kendi durumlarını objektif olarak değerlendirmektedirler.

4.2.4.2.Kısıtlar

Kısıtlar, yapılan araştırmanın genellenebilirliğini sınırlayan faktörlerdir. Bu araştırma için aşağıda sıralanan kısıtların varlığından söz edilebilecektir:

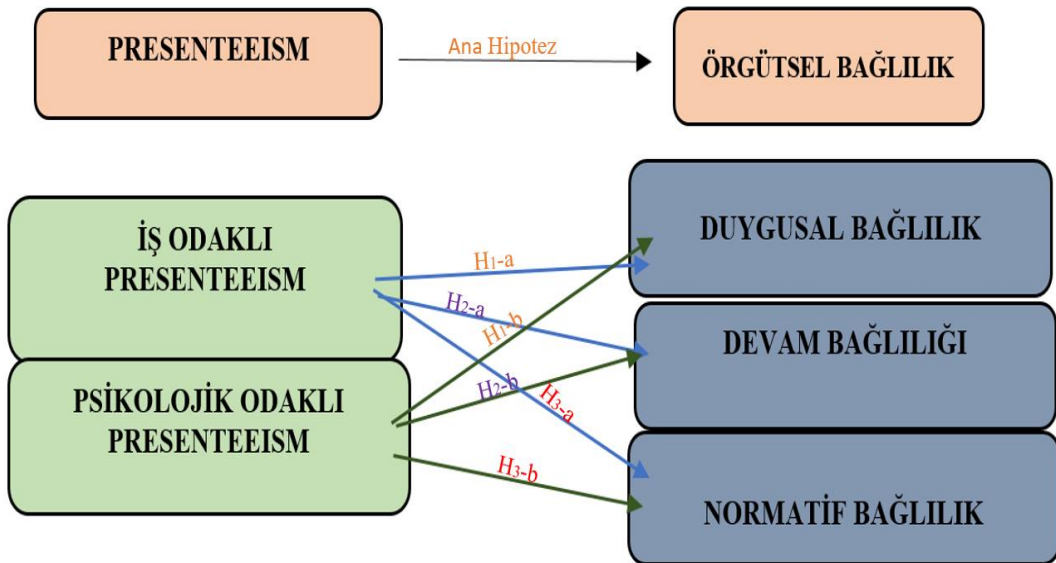
1. **Evrenin Sınırlılığı:** Araştırma, sadece Batman ili Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı personelle sınırlıdır. Bu nedenle, sonuçların diğer kurumlardaki personele genellenmesi konusunda dikkatli olunmalıdır.
2. **Araştırma Yapılan Alanın Genişliği:** Araştırma alanı bir ilçe olması rağmen oldukça dağınık ve dağınık yerleşim gösterdiği için yeterli sayıya ulaşmak oldukça zor olmuştur.
3. **Zaman Sınırlaması:** Araştırma, belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, sonuçlar zaman içinde değişebilir. Örneğin, kurumda yaşanan değişiklikler veya genel ekonomik koşullar işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını ve presenteeismi etkileyebilecektir.
4. **Anket Yöntemi:** Araştırma, anket yöntemi ile veri toplanarak yapılmıştır. Anketlerde sosyal arzu edilirlilik gibi yanlılıklar oluşabileceği için, sonuçların yorumlanırken bu durum göz önünde bulundurulmalıdır.
5. **Ölçeklerin Sınırlamaları:** Kullanılan ölçekler, örgütsel bağlılık ve presenteeism kavramlarını farklı açılardan kapsamıyor olabilir. Bu durum, sonuçların yorumlanmasında dikkatli olunmasını gerektirir.

4.2.5. Araştırmanın modeli ve hipotezler

Araştırmada, **bağımlı değişken** olarak presenteeism (iş odaklı ve psikolojik odaklı olmak üzere iki boyutu ile) ve **bağımsız değişken** olarak örgütsel bağlılık (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu ile) ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, presenteeism'in farklı boyutlarının örgütsel bağlılığın farklı boyutları üzerindeki etkisini incelemektir.

4.2.5.1. Araştırmanın modeli

Bu araştırma, presenteeism ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, bu kavramların farklı boyutları üzerinden inceleyerek, presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Hipotezler, iki kavram arasındaki ilişkiyi daha detaylı bir şekilde açıklamak ve araştırmanın yönünü belirlemek için kullanılmıştır.



Şekil 4.1. Araştırmanın modeli

Şekil 4.1.'de araştırmanın modeline yer verilmiştir.

4.2.5.2. Araştırmanın hipotezleri

Ana Hipotez: Presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H1-a: İş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H1-b: Psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2-a: İş odaklı presenteeism'in devam bağlılığı iş üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H2-b: Psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığının üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3-a: İş odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H3-b: Psikolojik odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

4.2.6. Veri toplama yöntemi ve ölçekler

Araştırmada veri toplama süreci 2024 yılı eylül ayı ve 2025 yılı şubat ayları arasında çevrimiçi anket uygulaması yöntemi kullanılarak tamamlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak Allen ve Meyer tarafından 1997 yılında geliştirilen ve Kaya ve Selçuk tarafından 2007 yılında Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve Koopman ve diğerleri tarafından 2002 yılında geliştirilen ve Coşkun tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanan "Stanford Presenteeism Ölçeği" kullanılmıştır.

"Stanford Presenteeism Ölçeği (Stanford Presenteeism Scale 6)": İş odaklı presenteeism ve psikolojik odaklı presenteeism olmak üzere iki boyut ve altı maddeden oluşmaktadır. Bu Ölçek de 5'li Likert tipi olarak "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifadelerle göre derecelendirilip değerlendirilmiştir.

"Örgütsel Bağlılık Ölçeği": Allen ve Meyer tarafından oluşturulmuş bu ölçek 18 madde ve duygusal bağlılık (1-6 arası maddeler), devam bağlılığı (7-12 arası maddeler) ve normatif bağlılık (13-18 arası maddeler) ölçütlerini araştıran üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipi olarak "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "kararsızım", "katılıyorum", "kesinlikle katılıyorum" şeklinde ifadelerle göre derecelendirilip değerlendirilmiştir.

4.2.7. Veri analiz yöntemi

Çalışmada, presenteeism sorununun örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş ve elde edilen veriler “IBM SPSS Statistics 30.0” istatistik programı ile analiz edilmiştir. Çalışma yapılırken “ $p < 0.01$ küçük ise anlamlıdır” ölçütü kabul edilmiştir.

4.3. Verilerin Analizi

Veriler “IBM SPSS Statistics 30.0” istatistik programı ile analiz edilmiş ve bulgular sıralı halde aşağıya eklenmiştir. Araştırmada değişkenler arası ilişkilerde korelasyon, demografik değişkenlerin tespitinde T-testi (ikili gruplar) ve ANOVA (üç ve üstü gruplar), hipotezlerin testinde ise regresyon analizleri yapılmıştır.

4.3.1. Tanımlayıcı istatistikler (Demografik değişkenler)

Araştırmanın bu bölümünde, Batman/Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı işgörenlere ilişkin tanımlayıcı bilgiler frekans (n) ve yüzde (%) değerleri şeklinde verilmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 4. 1. İşgörenlere ait tanımlayıcı istatistikler

<i>Gruplar</i>		<i>Frekans (n)</i>	<i>Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Kadın	110	57,3
	Erkek	82	42,7
Medeni Durum	Evli	95	49,5
	Bekar	97	50,5
Yaş	22-30	92	47,9
	31-39	75	39,1
	40-48	12	6,3
	49-57	13	6,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	10	5,2
	Lisans	153	79,7
	Yüksek Lisans	18	9,4
	Diğer (İlkokul ve Lise)	11	5,7
Mesleki Kıdem	1-4 Yıl	83	43,2
	5-10 Yıl	70	36,5
	11-15 Yıl	20	10,4
	16-20 Yıl	14	7,3
	21 ve üzeri	5	2,6
Toplam		192	100,0

Tablo 4. 1.' de görüldüğü üzere, araştırmada 192 katılımcı bulunmaktadır. Yapılan çalışmanın tanımlayıcı özelliklerine ait bilgiler şu şekildedir; Katılımcıların cinsiyetlerine göre 110'u kadın, 82'si ise erkektir. Yaş gruplarında en çok 22-30 arası yaş grubu 92 kişi, 31-39 yaş grubu 75 kişi, 40-48 arası yaş grubu 12 kişi iken en az yaş grubu ise 49-57 arası yaş grubu 13 kişidir. Katılımcıların 95'ü evli iken 97 katılımcı bekadır. Katılımcıların 153'ü araştırmada katılımcılar arasındaki en yüksek eğitim seviyesi olan lisans derecesinde eğitim seviyesine sahiptir. İşgörenlerin mesleki kıdemlerine göre 83 kişi 1-4 yıl, 70 kişi 5-10 yıl, 20 kişi 11-15 yıl, 14 kişi ise 16-20 yıl ve 5 kişi ise 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahiptir.

4.3.2. Güvenirlik analizleri

Presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin iç tutarlılığı hesaplamak amacıyla Cronbach alfa(α) iç güvenirlik katsayısı belirlenmiştir. Bu güvenirlik hesaplama yöntemi, ölçeklerde oldukça sıkça kullanılan güvenilir bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2015).

Güvenirlik katsayısı;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında olan ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında olan ölçek düşük güvenirlilikte,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında olan ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında olan ölçek yüksek güvenirliliğe (Kayış, 2009, s.405) sahiptir.

Tablo 4. 2. Presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçeklerine ilişkin cronbach alfa (α) iç tutarlılık katsayısı değerleri

Ölçekler	İfade sayısı (f)	Cronbach Alfa (α)
Presenteeism ölçeği	6	0,641
Örgütsel bağlılık ölçeği	18	0,681
Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği	24	0,659

Tablo 4. 2.' de, presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin Cronbach Alfa (α) iç güvenirlik katsayısı sonuçları verilmiştir. Presenteeism ölçeğinde yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayısı yani (α) değeri = 0,641; örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerin iç tutarlılık katsayısı (α)= 0,681; tüm soruların toplam iç tutarlılık katsayısı yani (α) değeri= 0,659

olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu söylenebilir.

4.3.3. Geçerlik analizleri

Presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin geçerliliğini sağlamak amacıyla açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi; birbirleriyle ilişkili olan çok sayıda değişkenin az sayıda değişkene indirgenmesi fonksiyonu olarak tanımlanmaktadır (İslamoğlu, 2011). Ölçeklerin geçerliliği için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) değeri 0,50 ve üstü kabul olarak görülmektedir.

Ölçeklerin geçerliliğini (faktör) sağlamak amacıyla izlenen süreçte ilk önce KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü) ve Bartlett (Bartlett's Test Of Sphericity) (Küresellik Sınamaları) testleri yapılmış sonrasında Açıklanan Toplam Varyans (Kümülatif %) belirlenmiş en son da Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) sonuçlarıyla açımlayıcı faktör analizi tamamlanmıştır.

Tablo 4. 3.'te, presenteeism ölçeğinin geçerlilik (faktör) analizi sonuçları yer almaktadır. Tablo 4. 4.'te ise Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi (Rotated Component Matrix) testi ile presenteeism ölçeğinin alt faktörleri olan psikolojik odaklı ve iş odaklı boyutları üzerinde atanan ifadeler yer almaktadır.

Tablo 4.3. Presenteeism ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları

Testler	Sonuçlar		
KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü)			0,692
BARTLETT (Küresellik Sınamaları)	χ^2		515,724
	Sd		15
	p		0,001
Toplam Açıklanan Değerler			
Initial Eigenvalues (İlk Özdeğerler)			
Alt Bileşenler	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1. Psikolojik Odaklı Presenteeism	2,654	44,232	44,232
2. İş odaklı Presenteeism	1,898	31,634	75,866

Tablo 4. 3. incelendiğinde, KMO değerinin 0,692; Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu ($\chi^2=515,814$ ve $p<0,01$) ve presenteeism ölçeğinin yeterli geçerlik düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Presenteeism ölçeğinin; psikolojik odaklı ve iş odaklı alt boyutlarına ilişkin toplam açıklanan varyans değerleri yer almaktadır. Toplam

açıklanan değer 0,30 ve üstü kabul edilebilir olduğu varsayımıyla (İslamoğlu, 2011) iki boyutlu presenteeism ölçeğinin %75,866'sının açıklandığı belirlenmiştir.

Tablo 4. 4. Presenteeism ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları

İfadeler	Alt Bileşenler	
	1	2
1. Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	,930	
2. Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	,835	
3. Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	,710	
4.Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.		,954
5.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.		,737
6.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.		,615

Presenteeism ölçeğini “Psikolojik odaklı” ve “iş odaklı” olmak üzere iki farklı boyut oluşturmaktadır. Psikolojik odaklı boyut 3 maddeden (1-3) ve iş odaklı boyut üç maddeden (4-6) oluşmaktadır. Tablo 4. 4.’te, araştırmada kullanılan presenteeism ölçeğine ait 6 (altı) ifadenin Faktör 1 (psikolojik odaklı), Faktör 2 (iş odaklı) alt bileşenlere ataması gösterilmiştir. Faktör 1’de yer alan ifadelerde 0,930-0,710 arasından faktör yüküne sahip olduğu; Faktör 2’de yer alan ifadelerin ise 0,954-0,615 faktör yüküne sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4. 5. Örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik analizi sonuçları

Testler	Sonuçlar		
KMO (Örneklem Uygunluğu Ölçüsü)			0,821
BARTLETT (Küresellik Sınamaları)	χ^2		1194,001
	Sd		120
	p		0,001
Toplam Açıklanan Değerler Initial Eigenvalues (İlk Özdeğerler)			
Alt Bileşenler	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1. Duygusal bağlılık	6,881	31,861	31,861
2. Devam bağlılığı	3,179	14,719	46,580
3. Normatif bağlılık	2,028	9,392	55,971

Tablo 4. 5.’te görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ölçeğinin KMO değerinin 0,821, Bartlett testi sonucunun ise anlamlı olduğu ($\chi^2= 1194,001$ ve $p<0,01$) ve örgütsel bağlılık ölçeği yeterli geçerliğe sahiptir. Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan üç faktörlü ölçeğin %55,971’inin üç faktörle açıklandığı belirlenmiştir. Duygusal bağlılık faktörü altı

maddeden (1-6), devam bağıllığı faktörü altı maddeden (7-12), normatif bağıllık faktörü altı maddeden (13-18), oluşmaktadır.

Tablo 4. 6. Örgütsel bağıllık ölçeğinin dönüştürülmüş bileşen matrisi sonuçları

	<i>Faktör Yüğü</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1.Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	,778		
2.Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	,565		
3.Okuluma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	,857		
4.Bu okula karşı duygusal bağıllık hissetmiyorum.	,671		
5.Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	,780		
6.Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	,516		
7.Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.		-	
8.Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.		,980	
9.Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.		,962	
10.Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.		,711	
11.Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.		,796	
12.Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.		,941	
13.Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.			,741
14.Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.			,530
15.Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.			,715
16.Bu okul benim sadakatimi (bağıllığı) hak ediyor.			,797
17.Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.			,799
18.Bu okula çok şey borçluyum.			,941

Örgütsel bağıllık ölçeğini oluşturan faktör 1 “duygusal bağıllık”, 0.778-0.516; faktör 2 “devam bağıllığı”, 0,980-0,711 ve faktör 3 “normatif bağıllık” 0,941-0,799 faktör yüküne sahiptir.

Örgütsel bağıllık ölçeği analiz edildiğinde ölçekte yer alan devam bağıllığı boyutunun ilk sorusu olan yedi numaralı maddeye herhangi bir faktör yüklenmediği belirlenmiş ve analiz yapılırken ilgili madde çıkarılmıştır.

4.3.4. Değişkenlere ilişkin normallik testi

Normallik testi, değişkenlere ilişkin veriler ile değişkenler arası farklılıkları incelemeye yönelik testlerden hangisinin uygulanacağını belirlemek ve buna bağlı olarak da ölçeklerdeki verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini saptamak için kullanılmaktadır (İslamoğlu, 2022). Dolayısıyla, katılımcılardan toplanan verilerin normallik testi için varyasyon katsayısı ile Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş ve yorumlanmıştır. Normallik testi verileri tablo 4. 7.'de gösterilmektedir.

Tablo 4. 7. Normallik testi sonuçları

Tanımlayıcılar	İstatistikler	Standart Hata
Ortalama	3,0521	,02778
Medyan	3,0833	
Varyans	,148	
Standart Sapma	,38496	
Skewness(Çarpıklık)	-,323	,175
Kurtosis (Basıklık)	,359	,349

Çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ve +1 aralığında olduğundan araştırmada değişkenlerin normal dağılım gösterdiği söylenebilecektir. Değişkenlere normallik testi uygulanmış ve Tablo 4. 7.'deki sonuçlar elde edilmiştir.

4.3.5. Değişkenler arası ilişkiler

Korelasyon birlikte değişim gösterme eğilimindeki değişkenler arasındaki ilişkinin derecesini temsil eden bir katsayıdır. Bu katsayı değişkenler arasındaki ilişkinin derecesinin yanı sıra ilişkinin yönünü de belirler; ancak iki değişken arasında yüksek korelasyon olması bile, iki değişkenden birinin diğerinin nedeni olabileceğini göstermez (Özmen vd., 2013, s. 117).

Korelasyon iki değişken arasındaki doğrusal ilişki derecesini ifade eder. Pozitif korelasyon iki değişkenin birlikte arttığı veya azaldığı, negatif korelasyon ise değişkenlerden biri artarken diğerinin azaldığını göstermektedir. Korelasyonda iki değişken arasındaki sebep sonuç ilişkisi kurulamaz. Korelasyonda yalnızca iki değişken arasında bir ilişki varlığı veya yokluğu var ise derecesi belirlenir (Sönmez, 2012, s.239).

Tablo 4.8. Değişkenler arası ilişki (korelasyon) analizi sonuçları

		Psikolojik Odaklı Presenteeism	İş Odaklı Presenteeism Boyutu	Duygusal Bağlılık Normatif Bağlılık Devam Bağlılığı		
Psikolojik Odaklı Presenteeism Boyutu	r	1				
	p					
	N	192				
İş Odaklı Presenteeism Boyutu	r	,504**	1			
	p	,001				
	N	192	192			
Duygusal Bağlılık Boyutu	r	,057	,029	1		
	p	,435	,685			
	N	192	192	192		
Normatif Bağlılık Boyutu	r	,009	,059	,332**	1	
	p	,899	,417	,001		
	N	192	192	192	192	
Devam Bağlılığı Boyutu	r	-,041	,189**	,216** , ,332**		1
	p	,569	,008	,003	,001	
	N	192	192	192	192	192

Çalışmada kullanılan değişkenler arasında geliştirilen korelasyon değeri belirlenmiş olup psikolojik odaklı presenteeism ve iş odaklı presenteeism duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı korelasyon düzeyleri ile ilgili elde edilen sonuçlar Tablo 4.8.'de verilmiştir. Korelasyon yönüne bağlı olarak değerler “-1 ile +1” aralığında değişen olup eğer korelasyon değeri $r = (0 - 0,10)$ aralığında ise çok zayıf düzeyde korelasyon, $r = (0,11 - 0,39)$ aralığında ise zayıf düzeyde korelasyon, $r = (0,40 - 0,60)$ aralığında ise orta düzeyde korelasyon, $r = (0,60 - 0,80)$ aralığında ise kuvvetli düzeyde korelasyon ve $r = (0,80 - 1)$ aralığında ise de çok kuvvetli düzeyde korelasyon olduğu söylenebilir (Schrober ve vd., 2018, s.1765).

- ❖ İş odaklı presenteeism ve duygusal bağlılık arasındaki korelasyon .029
- ❖ Psikolojik odaklı presenteeism ve duygusal bağlılık arasındaki korelasyon .057
- ❖ İş odaklı presenteeism ve normatif bağlılık arasındaki korelasyon .059
- ❖ Psikolojik odaklı presenteeism ve normatif bağlılık arasındaki korelasyon .009
- ❖ İş odaklı presenteeism ve devam bağlılığı arasındaki korelasyon .189
- ❖ Psikolojik odaklı presenteeism ve devam bağlılığı arasındaki korelasyon -.041

Analiz sonunda elde edilen korelasyon bulgularına bakıldığında sadece psikolojik odaklı presenteeism ve devam bağlılığı arasındaki ilişkinin zayıf diğer değişkenler arasındaki ilişkinin ise çok zayıf düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

4.3.6. Hipotezlerin testi ve regresyon analizi

Çalışmanın bu bölümünde, hipotezlerin test edilmesi amacıyla presenteeism (psikolojik odaklı ve iş odaklı) sorununun işgörenlerin örgütsel bağlılıkları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) üzerindeki etkileri doğrusal regresyon analizinin ile incelenmesi ve sonuçların yorumlanması amaçlanmıştır.

4.3.5.1. Ana hipotezin testi

Çalışmanın bu bölümünde ana hipotez olan “Presenteeism’in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi test edilecektir.

Ana Hipotez: Presenteeism’in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4. 9. Presenteeism’in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezinin testi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>Ad.R²</i>	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	,073 ^a	,005	,000	,66117	
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>		
(Sabit)	2,600	,334		7,788	,000
Örgütsel Bağlılık	,108	,107	,073	1,010	,314

a: Parametre (Sabit): Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 4. 9.’da presenteeism’in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezinin test sonuçları gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında ,493 düzeyinde korelasyon bulunmuştur . Bu bulgu değişkenler arasında pozitif ama orta seviyede bir ilişki vardır. Presenteeism (bağımsız değişken) in örgütsel bağlılık regresyonu incelenmek istenmiştir. Regresyon terimi, bir değişkenle bir başka değişken arasında ilişki kurma ve kurulan ilişkinin biçimini anlatır. İstatistiksel anlamda iki değişken arasındaki ilişki denildiğinde, bu değişkenlerin değerlerinin karşılıklı değişimleri arasında bir neden sonuç ilişkisi veya bir bağlılık ilişkisi anlaşılır (Sönmez; 2012, s.233).

Bir başka ifadeyle regresyon analizinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin hangi matematiksel modelle ifade edileceği araştırılarak neden sonuç ilişkisi ortaya çıkarılır (Durucasu, 2013, s. 117). Bağımsız değişken x'in değerleri değişirken, buna bağlı olarak bağımlı değişken presenteeism (bağımsız değişken) in örgütsel bağlılık regresyonu ,108 bulunmuştur. Bir başka deyişle presenteeism sorununun örgütsel bağlılığa etkisi ,108 yani yüzde 1 olarak açıklanmaktadır. Bu etki oldukça az olduğundan presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi reddedilir (Günel, 2003, s. 140).

4.3.5.2. Alt hipotezlerin testi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın alt hipotezleri test edilecektir.

H_{1a}: İş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4. 10. İş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi testi

Özet Model ^a					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	,029 ^a	,001	-,004	,74186	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	,091	1	,091	,165	,685 ^b
Artıklar	104,567	190	,550		
Toplam	104,657	191			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Sabit)	2,808	,391		7,188	,001
Normatif Bağlılık	,052	,129	,029	,406	,685

a: Parametre (Sabit): İş Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 4.10.'da iş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi testi sonuçları gösterilmiştir. İş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyon analizi sonuçları, bu iki değişken arasında oldukça zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (r = 0.029). Hatta ilişki yoktur da denilebilir.

İş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasında yüzde, 052 yani binde 5 ilişki vardır. Yani iş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık açıklamada yetersizdir. İş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık üzerinde etkisi vardır hipotezi reddedilir. Bir başka deyişle etkisi yoktur şeklinde yorumlanabilir.

H_{1b}: Psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.11. Psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi

Özet Model ^b					
Model	R	R ²	Ad.R ²	Tahminin Std.	
Hatası					
	,057 ^a	,003	,002		,78535
ANOVA ^b					
Model	K.Top	Df	K.Ort	F	P
Regresyon	,377	1	,377	,611	,435 ^b
Artıklar	117,187	190	,617		
Toplam	117,564	191			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	Standart Olmayan Etmen Katsayıları		Standart Etmen Katsayıları (N)	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,581	,414		6,240	,001
Devam Bağlılığı	,107	,136	,057	,782	,435

a: Parametre (Sabit): Psikolojik Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 4.11.'de psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi analizi sonuçları gösterilmiştir. Elde edilen bulgulara göre psikolojik odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık ,057 pozitif ama zayıf bir korelasyon bulunmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda psikolojik odaklı presenteeism'in işgörenlerin duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerinde doğrudan ve kayda değer bir etkisi olduğu yönündeki hipotezi reddedilmektedir. Bir başka deyişle bağımsız değişken olan psikolojik presenteeism duygusal bağlılığı neredeyse hiç etkilememektedir.

İki değişken arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Psikolojik odaklı presenteeism'in (bağımsız değişken) duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur. Çünkü $p < 0,01$ 'ten büyüktür 0,107'tür.

H_{2a}: İş odaklı presenteeism'in devam bağlılığı iş üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.12. İş odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları

Özet Model ^a					
Model	R	R ²	Ad.R ²	Tahminin Std.	
Hatası	,189 ^a	,036	,031	,72873	
ANOVA ^a					
Model	K.Top	Df	K.Ort	F	P
Regresyon	3,758	1	3,758	7,076	,008 ^b
Artıklar	100,899	190	,531		
Toplam	104,657	191			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	Standart Olmayan Etmen Katsayıları		Standart Etmen Katsayıları (N	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,285	,261		8,757	,001
Devam Bağlılığı	,225	,085	,189	2,660	,008

a: Parametre (Sabit): İş Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Tablo 4.12.'de İş odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları gösterilmiştir. İş odaklı presenteeism ile devam bağlılığı arasında ,189 gibi pozitif ama zayıf bir ilişki vardır.

Elde edilen bulgulara göre iş odaklı presenteeism, işgörenlerin devam bağlılığındaki varyansın yalnızca ,225 yani binde 225'ini açıklamaktadır. Bu son derece düşük açıklama oranı presenteeism davranışının, işgörenlerin kurumda kalma niyetleri üzerindeki etkisinin ihmal edilebilecek düzeyde az olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, bir işgörenin, işine düzenli olarak gelmesi, onun çalıştığı kurumda uzun vadede çalışmaya devam etme arzusunu neredeyse hiç belirlememektedir.

Bu bağlamda, "İş odaklı presenteeism ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir etkisi vardır" şeklindeki hipotez kesin bir şekilde reddedilmelidir. Çünkü istatistiksel olarak anlamlı bir etkinin varlığından söz edebilmek için, bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansı çok daha yüksek bir oranda açıklaması beklenir. ,225 gibi çok düşük bir açıklama oranı, iş odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde pratik veya teorik açıdan dikkate değer bir etkisinin olmadığını açıkça ortaya koymaktadır.

H_{2b}: Psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.13. Psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	,041 ^a	,002	-,004	,78594	
ANOVA ^b					
<i>Model</i>	<i>K.Top</i>	<i>Df</i>	<i>KOrt</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	,201	1	,201	,326	,569 ^b
Artıklar	117,363	190	,618		
Toplam	117,564	191			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>		<i>Standart Etmen Katsayıları</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Sabit)	3,058	,281		10,867	,001
Devam Bağlılığı	-,052	,091	-,041	-,571	,569

a: Parametre (Sabit): Psikolojik Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı

Tablo 4.13.'te psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları gösterilmiştir. Analiz sonuçlarına göre psikolojik odaklı presenteeism ile devam bağlılığı arasında oldukça zayıf ve negatif yönlü bir korelasyon ($r = -0.041$) tespit edilmiştir. Bu korelasyon katsayısı işgörenlerde gözlemlenen psikolojik odaklı presenteeism sorununun onların kurumda kalma niyetleri olan devam bağlılığıyla neredeyse hiç ilişki göstermediğine işaret etmektedir. Hatta bu ilişki negatif yönlü olduğundan psikolojik odaklı presenteeism arttıkça devam bağlılığında çok küçük bir azalma eğilimi gözlemlenmektedir, ancak bu düşüşün anlam ifade edecek kadar belirgin olmadığı söylenebilecektir.

Bu bulgular ışığında psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi kesinlikle reddedilmektedir. Ayrıca psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığındaki varyansı açıklama oranı oldukça düşüktür. Analizlere göre psikolojik odaklı presenteeism, devam bağlılığındaki değişimin sadece - ,052 binde eksi elli ikisini açıklamaktadır. Bu oran psikolojik odaklı presenteeism'in devam bağlılığı üzerindeki açıklayıcı gücünün saon derece sınırlı olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle işgörenlerde görülen presenteeism durumu onların işyerinde kalma kararını neredeyse hiç etkilememektedir.

H_{3a}: İş odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.14. İş odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları

Özet Model ^a					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	,059 ^a	,003	-,002	,74089	
ANOVA ^a					
<i>Model</i>	<i>K_{Top}</i>	<i>Df</i>	<i>K_{Ort}</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	,364	1	,364	,662	,417 ^b
Artıklar	104,294	190	,549		
Toplam	104,657	191			
Etmen Katsayıları (Coefficientsa)					
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>	<i>Standart Etmen Katsayıları</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(Sabit)	2,759	,259		10,657	,001
Normatif Bağlılık	,063	,078	,059	,814	,417

a: Parametre (Sabit): İş Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 4.14.'te İş odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları gösterilmiştir. İş odaklı presenteeism ile normatif bağlılık arasındaki korelasyon incelenmiş ve sonuç yüzde ($r = .059$) bulunduğundan iş odaklı presenteeism ve normatif bağlılık arasında pozitif zayıf bir ilişki vardır.

İş odaklı presenteeism ile normatif bağlılığı yüzde ,063 yani binde 6'u açıklamaktadır. Yani İş odaklı presenteeism ile normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır hipotezi reddedilir.

H_{3b}: Psikolojik odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

Tablo 4.15. Psikolojik odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları

Özet Model ^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>Ad.R</i> ²	<i>Tahminin Std. Hatası</i>	
	,009 ^a	,000	-,005	,78658	
ANOVA ^b					
<i>Model</i>	<i>K.Top</i>	<i>Df</i>	<i>K.Ort</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Regresyon	,010	1	,010	,016	,899 ^b
Artıklar	117,554	190	,619		
Toplam	117,564	191			

Tablo 4.15. Psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi

	Etmen Katsayıları (Coefficientsa)		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Standart Olmayan Etmen Katsayıları</i>	<i>Standart Etmen Katsayıları</i>		
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>		
(Sabit)	2,867	,275	10,430	,001
Normatif Bağlılık	,010	,083	,009	,899

a: Parametre (Sabit): Psikolojik Odaklı Presenteeism

b: Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 4.15.'te psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi analizi sonuçları gösterilmiştir. Psikolojik odaklı presenteeism ile normatif bağlılık arasındaki korelasyon incelenmiş ve sonuç ,009 bulunduğundan iş odaklı presenteeism ve normatif bağlılık arasında pozitif zayıf bir ilişki vardır.

Psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır hipotezi kabul edilir. Bir başka ifadeyle H_0 ifadesi reddedilecek, katsayı istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilecektir. Psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerine etkisi binde ,010 gibi düşük bir etki olsa da pozitiftir.

Tablo 4.16. Hipotezlere ait kabul/red tablosu

Ana hipotez	Kabul-Red
H_1 : Presenteeismın örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	Red
Alt hipotez	
H1-a: İş odaklı presenteeismın duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1-b: Psikolojik odaklı presenteeismın duygusal bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H2-a: İş odaklı presenteeismın devam bağlılığı iş üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H2-b: Psikolojik odaklı presenteeismın devam bağlılığının üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H3-a: İş odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H3-b: Psikolojik odaklı presenteeismın normatif bağlılık üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	Kabul

Tablo 4.16'da araştırmanın regresyon analizi sonuçlarının yönü ve gücü test edilen araştırma hipotezlerinin kabul ve reddine ilişkin sonuçlar yer almaktadır. Tablo 4.16'ya göre sadece H_{3-b} kabul edilmiş geri kalan tüm hipotezlerin reddedildiği belirtilmiştir.

4.3.7. Demografik değişkenlere göre değişkenler arası farklılıklar

Çalışmanın bu bölümünde işgörenlerin presenteeism ve örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık analizleri verilmiştir.

a) Cinsiyet ve medeni duruma göre (t-Testi)

Bu bölümde işgörenlerin cinsiyet ve medeni durumlarının araştırmaya etkisi incelenmiştir.

Tablo 4.17. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile presenteeism ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ilişkin t testi (farklılık) analizi sonuçları

		<i>N</i>	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>Çift Yönlü Anlamlılık</i>
Cinsiyet	Kadın	110	,35347	,354	,724
	Erkek	82	,45322	,343	,732
Medeni Durum	Evli	95	,41098	-1,295	,197
	Bekar	97	,38389	-1,295	,197

Tablo 4.17.'de İşgörenlerin cinsiyet ve medeni durumlarının araştırmaya etkisine ilişkin t testi (farklılık) analizi görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre çift yönlü anlamlılık değerine bakıldığında 0,05 ten büyük olduğu görülür. 0,05'ten büyükse anlamlı bir fark yoktur. Bu durumda ortalamalara bakılır. Ortalamalarda kadınların erkeklere oranla çok az da olsa daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, kadın işgörenlerin presenteeism sorunuyla karşı karşıya kaldıklarında erkek işgörenlere oranla daha çok örgütsel bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Presenteeism sorunuyla karşı karşıya kaldıklarında kadın işgörenler erkek işgörenlerden daha çok örgütsel bağlılık duyduğu, presenteeismden daha az etkilendikleri şeklinde açıklanabilir.

Medeni durum değişkeninin çift yönlü anlamlılık değerine bakıldığında ise değişken değerinin 0,05 ten büyük olduğu görülmektedir. Çift yönlü anlamlılık 0,05'ten büyük olduğundan burda da ortalamalara bakılmıştır. Ortalama analizinde bekar işgörenlerin evli işgörenlere oranla az da olsa daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, bekar işgörenlerin presenteeism sorunuyla karşı karşıya kaldıklarında evli işgörenlere oranla daha çok örgütsel bağlılık gösterdikleri görülmüştür. Presenteeism sorunuyla karşı karşıya kaldıklarında bekar işgörenler evli işgörenlerden daha çok örgütsel bağlılık duyduğu, bekar işgörenlerin presenteeismden daha az etkilendikleri şeklinde açıklanabilir.

b) Yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre (anova testi)

Bu bölümde işgörenlerin yaş, kıdem ve eğitim durumlarının araştırmaya etkisi incelenmiştir.

Tablo 4.18. Yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin Anova testi (farklılık) analizi sonuçları

		N	x	ss	df	F	p
Yaş	22-30	92	3,0289	,47135	3	2,734	,073
	31-39	75	3,0069	,77970	188		
	40-48	12	3,0000	,79296	191		
	49-57	13	3,4514	1,08012			
	Toplam	192	3,0354	1,02818			
Kıdem	1-4 Yıl	83	3,0317	,43738	4	1,406	,332
	5-10 Yıl	70	3,0085	,67857	188		
	11-15 Yıl	20	3,1667	,55012	191		
	16-20 Yıl	14	2,8906	,69929			
	21 ve üzeri Yıl	5	3,3333	,0000			
	Toplam	192	3,0354	,85863			
Eğitim	Ön Lisans	10	3,1845	,51640	3	1,799	,268
	Lisans	153	3,0089	,48507	188		
	Yüksek Lisans	18	3,0625	,38248	191		
	Diğer(İlkokul ve Lise)	11	3,2679	,52223			
	Toplam	192	3,0354	,49595			

Tablo 4.18.'te İşgörenlerin yaş, kıdem (hizmet yılı) ve eğitim durumu değişkenleri incelenmiştir. İşgörenlerin yaş değişkenine genel olarak bakıldığında yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

Aynı şekilde işgörenlerin kıdem farklılıklarının da yaşadıkları presenteeism sorunu sebebiyle örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir fark açığa çıkarmadığı tespit edilmiştir. İşgörenlerin kıdem farkları ayrıntılı bir biçimde incelendiğinde 21 yıl ve üzeri kідeme sahip işgörenlerin en yüksek ortalamaya 16-20 yıl aralığında kідemi bulunan işgörenlerin ise en düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür.

Araştırmada işgörenlerin eğitim durumları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak gruplar arasında karşılaştırma yapıldığında en yüksek oranın araştırmanın en küçük örneğini oluşturan diğer grubu olan lise ve ilkököl mezunu işgörenlerde gözlemlendiği; en düşük oranın ise araştırmanın en büyük örneğini oluşturan lisans mezunu işgörenlerde olduğu tespit edilmiştir.

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde yapılan istatistikler sonucunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.1.Sonuçlar

Araştırmada analizler sonucunda elde edilen bulgular ayrıntılı bir şekilde sıralanmıştır. Sonuçlar genel olarak incelendiğinde presenteeism sorununun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Presenteeism ve örgütsel bağlılık boyutlarının kendi içerisinde ilişkili oldukları ancak birbirleri arasında araştırma sonuçlarına etki edebilecek seviyede bir ilişki saptanmamıştır. Yapılan analizler sonucunda sadece H_{3-b} kabul edilmiş geri kalan tüm hipotezler reddedilmiştir.

Araştırma sonuçlarında hipotezlerin reddedilmesinin en büyük sebebi katılımcıların çoğunun görev yaptıkları okullarda çok kısa süreler kalmaları, birçoğunun dört sene sonunda başka illere tayin istemeleri, bir diğer ifadeyle alan araştırması yapılan bölgenin işgören devir hızının yüksek olduğu bir bölge olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. İşgörenlerin kısa süre kaldıkları ya da kısa süre kalmayı hedefledikleri bir yere bağlılık duygusu geliştirmeleri çok zordur. Araştırma sonucunda hali hazırda örgütsel bağlılığı düşük olan işgörenlerde presenteeism sorununun bu bağlılık oranını etkileme olasılığının düşük olduğu düşünülmektedir.

Kadın işgörenlerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu ve presenteeism sorunundan erkek işgörelere oranla daha az etkilendikleri; bekar işgörenlerin ise evli işgörenlerden daha az presenteeism sorunu yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Evli işgörenlerin iş dışındaki sorumluluklarının daha fazla olduğu düşünüldüğünden örgütsel bağlılıklarının presenteeism sorunundan bekar işgörelere oranla daha az etkilendikleri sonucunun çıktığı düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan araştırmanın yapıldığı bölgede uzun süredir görev yapan personellerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu; en yüksek ortalama sahip olan eğitim seviyesi olan ilkokul ve lise grubunun ise bölgede görev yapan personel olduğu düşünülmektedir. Bu durum yukarıda aksi belirtildiği üzere, işyerinden ayrılma hedefi bulunmayan işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın yapıldığı alan oldukça dağlık ve dağınık yerleşim gösteren bir bölge olduğundan okullarda görev yapan personel sayısı oldukça azdır. Merkezde yer alan en büyük okullarda bile 10-20 arası öğretmen bulunurken köylerde yer alan okulların çoğunda en fazla üç öğretmen görev yapmaktadır. Bu durumun sosyal çevre açısından da sınırlılığa sebep olduğundan işgörenlerin örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

İş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki konusunda elde edilen bulgular, beklenenin aksine zayıf ve pozitif bir ilişki ortaya koymuştur. Elde edilen korelasyon katsayısı 0,439 gibi oldukça düşük bir değerdedir. Bu sonuç, iş odaklı nedenlerle hasta olmasına rağmen işe devam eden işgörenlerin, örgütlerine duydukları duygusal bağlılığın önemli ölçüde etkilenmediğini göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizinde, presenteeism ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan analizlerde, presenteeism değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi oldukça zayıf bulunmuştur. Elde edilen 0.048 gibi düşük bir beta katsayısı, presenteeism'in örgütsel bağlılığı açıklama gücünün oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan "Presenteeism'in örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır." hipotezini reddetmemiz gerektiğini ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, iş odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasında oldukça zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen 0,029 gibi düşük bir beta katsayısı, iş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılığı açıklama gücünün neredeyse hiç olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan "iş odaklı presenteeism'in duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır" hipotezini reddetmemiz gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, psikolojik odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasında oldukça zayıf bir pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen 0.057 gibi düşük bir beta katsayısı, psikolojik presenteeism'in duygusal bağlılığı açıklama gücünün neredeyse hiç olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan psikolojik nedenlerle işe devam etmenin (psikolojik presenteeism) duygusal bağlılığı artıracağı yönündeki beklentiyi desteklememektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, psikolojik odaklı presenteeism ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Elde edilen 0.057 gibi oldukça düşük bir beta katsayısı, psikolojik odaklı presenteeism'in duygusal bağlılığı açıklama gücünün neredeyse hiç olmadığını ortaya koymaktadır. Bu bulgu, başlangıçta ortaya

atılan “psikolojik odaklı presenteeism’in duygusal bağıllık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini reddetmemiz gerektiğini açıkça göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik presenteeism ile duygusal bağıllık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen p değeri 0.343, istatistiksel olarak anlamlılık düzeyinin üzerinde ($p < 0.01$) olduğundan, psikolojik presenteeism’in duygusal bağıllık üzerindeki etkisi hipotezi reddedilmiştir. Bu bulgu, psikolojik sıkıntılar yaşamasına rağmen işe devam eden işgörenlerin, örgütlerine duydukları duygusal bağıllık düzeylerini belirlemede psikolojik presenteeism’in önemli bir faktör olmadığını göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, iş odaklı presenteeism ile devam bağıllığı arasında düşük pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen 0,189 gibi düşük bir beta katsayısı, iş odaklı presenteeism’in devam bağıllığını açıklama gücünün sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iş odaklı nedenlerle hasta olmasına rağmen işe devam eden işgörenlerin, örgütte kalma eğilimlerinin diğer faktörlere kıyasla daha az etkilendiğini göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, iş odaklı presenteeism ile devam bağıllığı arasında oldukça zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen 0,189 gibi düşük bir beta katsayısı, iş odaklı presenteeism’in devam bağıllığını açıklama gücünün oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan “iş odaklı presenteeism’in devam bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini reddetmemiz gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, psikolojik odaklı presenteeism ile devam bağıllığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Hatta elde edilen -0.041 gibi düşük ve negatif bir beta katsayısı, psikolojik odaklı presenteeism’in devam bağıllığını olumsuz yönde ve çok az bir miktarda etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan “psikolojik odaklı presenteeism’in devam bağıllığı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini reddetmemiz gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, iş odaklı presenteeism ile normatif bağıllık arasında düşük pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen 0,059 gibi düşük bir beta katsayısı, iş odaklı presenteeism’in normatif bağıllığı açıklama gücünün oldukça sınırlı olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, iş odaklı nedenlerle hasta olmasına rağmen işe devam eden işgörenlerin, örgütte kalmaya yönelik normatif bir yükümlülük hissetme eğilimlerinin diğer faktörlere kıyasla daha az etkilendiğini göstermektedir.

Gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarına göre, iş odaklı presenteeism ile normatif bağlılık arasında oldukça zayıf bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen 0.59 gibi düşük bir beta katsayısı, iş odaklı presenteeism'in normatif bağlılığı açıklama gücünün neredeyse hiç olmadığını göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan “iş odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini reddetmemiz gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen regresyon analizleri, psikolojik ortalama ile normatif bağlılık arasında zayıf fakat negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, psikolojik sağlığın genel olarak iyi olması durumunda, işgörenlerin örgütte kalmaya yönelik normatif bir yükümlülük hissetme eğilimlerinin biraz daha az olabileceğini düşündürmektedir. Ancak bu ilişki zayıf olduğundan, psikolojik sağlığın normatif bağlılık üzerindeki etkisi sınırlıdır.

Daha da dikkat çekici olan sonuç ise, psikolojik odaklı presenteeism ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasıdır. Hatta elde edilen 0.09 gibi beta katsayısı, psikolojik odaklı presenteeism'in normatif bağlılığı olumsuz yönde ve çok az bir miktarda etkilediğini göstermektedir. Bu bulgu, başlangıçta ortaya atılan “psikolojik odaklı presenteeism'in normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezini kabul etmemiz gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır.

Gerçekleştirilen istatistiksel analizler, cinsiyet değişkeni ile olumlu düşünme arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi sonuçlarında elde edilen p değeri (0.01'den büyük) bu durumu desteklemektedir. Bu bulgu, genel olarak cinsiyetin olumlu düşünme üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir.

Ancak, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmasa da, ortalamalara bakıldığında ilginç bir durum ortaya çıkmaktadır. Kadınların olumlu düşünme ölçeği puanlarının erkeklerin puanlarına göre çok az da olsa daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kadınların genel olarak erkeklere göre biraz daha olumlu bir düşünme eğiliminde olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, cinsiyet değişkeninin olumlu düşünme üzerinde doğrudan bir etki yaratmasa da, dolaylı olarak bir etki oluşturabileceğini göstermektedir.

5.2 Öneriler

Presenteeism sorunundan söz ederken daha çok işgörenlerin fizyolojik rahatsızlıkları üzerinde durulmuştur. Ancak günümüzce işgörenlerin performansının çok çeşitli psikolojik rahatsızlıklardan etkilendiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle psikolojik odaklı presenteeism kavramına odaklanırken fizyolojik rahatsızlıklardan ziyade psikolojik rahatsızlık içeren anket soruları hazırlanabilir.

İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları olmadığı durumlarda bile aksini savunacak ifadeler kullanıldığı yapılan birçok araştırma ile de doğrulanmıştır. Bu açıdan bakıldığında işletmelerin kendilerini geliştirebilmek için öncelikle işgörenlerine işsiz kalma korkusu olmadan gerçek düşüncelerini rahatça ifade edebilecekleri bir ortam sunmalılardır.

Araştırma işgörenlerin yüzde doksan oranında on yıldan daha az kıdem süresine sahip olduğu bir ilçede yapılmıştır. Bu nedenle daha ileri kıdeme sahip işgörenler hakkında istenilen bilgiyi vermediğinden daha homojen dağılım gösteren bir alanda çalışma yapılması daha faydalı olacaktır.

Araştırma ters bir bakış açısıyla “Örgütsel bağlılığın presenteeism sorunu üzerine etkisi.” bağlamında yenilenip incelenebilir.

Örgütsel bağlılığı daha yüksek seviyelerde olan katılımcılar üzerine araştırma yapılabilir.

Araştırma yapılan bölgede örgütsel bağlılığın neden düşük olduğu araştırılabilir.

Sadece cinsiyet ve medeni durum faktörlerinde meydana gelen farklılıklarının nedenleri araştırılabilir.

Sosyal destek ağının büyüklüğü ve kalitesinin, olumlu düşünme ve presenteeism üzerindeki etkisi incelenebilir.

Açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük, uyum sağlama ve duygusal istikrar gibi kişilik özelliklerinin, olumlu düşünme ve presenteeism ile olan ilişkisi araştırılabilir.

Farklı sektörlerde görev yapan işgörenlerin örgütsel bağlılık ve presenteeism davranışları karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, J., Dudenhöffer, S., Claus, M., Kimbel, R., Letzel, S., ve Rose, D. M. (2016). Coping patterns in special school staff: demographic and organizational factors. *Occupational Medicine*, 66(2), 138-142.
- Aksoy, A., ve Yılmaz, O. (2016). Örgütsel bağlılıkta yan bahisler yaklaşımı: işgörenlerin demografik özellikleri ile yan bahisler arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Values Studies*, (6), 73-83.
- Altın, Ş., Hırlak, B. ve Çiftçi, G.E. (2018). Çalışanların iş güvencesizliği algılarının presenteeizm düzeylerine etkilerinde iş stresinin aracılık rolü. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları*, 161-170. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., ve Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology ve Community Health*, 54(7), 502-509.
- Aronsson, G., ve Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (47), 958–966.
- Atak, M. (2009), *Öğrenen örgüt ve örgütsel bağlılık ilişkisi* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Bakan, İ. (2011), *Örgütsel stratejilerin temeli, örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bakan, İ., Doğan, İ.F., Oğuz, M. ve Koçdemir, M. (2018). “Presenteeism İle Algılanan Sosyal Destek, Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir Alan Araştırması”, *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4 (6), ss. 155173.
- Bal, F. (2014). *Presenteeism ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zeka ile İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Balay, Refik (2000), *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, 1.bs., Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı* (Ankara ili örneği).
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (Presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy İlçesi örneği)*[Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- Bayar, A. (2016). *Eğitim kurumlarında presenteizmin azaltılmasında ödüllendirmenin rolü* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (İşte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama*. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(3), 134-152.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66.
- Begenirbaş, M., ve Meydan, C. H. (2012). Duygusal emeğin örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisi: öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 159-181.
- Benoot, C., Hannes, K., ve Bilsen, J. (2016). The use of purposeful sampling in a qualitative evidence synthesis: A worked example on sexual adjustment to a cancer trajectory. *BMC medical research methodology*, 16, 1-12.
- Bıyık, Y., ve Aydoğan, E. (2014). Duygusal Emek İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 159-180.
- Boon, O.K. ve Arumugam, V., (2006), “The influence of corporate culture on organizational commitment: Case study of semiconductor organizations in Malaysia”, *Sunway Academic Journal*, 3, 99–115.
- Braakman-Jansen, L. M., Taal, E., Kuper, I. H., ve van de Laar, M. A. (2012). Productivity loss due to absenteeism and presenteeism by different instruments in patients with RA and subjects without RA. *Rheumatology*, 51(2), 354-361. <https://doi.org/10.1093/rheumatology/ker371>
- Bush, M. S., ve Jiao, C. (2011). Including organizational citizenship behavior in performance evaluations: An investigation of employee reactions. *International Journal of Business and Management*, 6(10), 50. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n10p50>
- Büyüköztürk, (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (21. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.

- Caverley, Natasha, J. Barton Cunningham ve James N. MacGregor (2007). Sicknes presenteeism, sickness absenteeism and health following restructuring in a public service organization, *Journal of Management Studies*, Cilt 44, Sayı 2, ss. 304-319.
- Cihangiroğlu N. (2009). *Örgütsel bağlılığın belirleyicileri olarak örgütsel adalet ve kararlara katılım* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Cooper, Carry L. (1998). The changing nature of work, *Community Work and Family*, Cilt1, Sayı 3, ss. 313-317.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çekmecelioğlu, H. G., (2005), Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (2), 23-39.
- Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1) 153-174.
- Çoban, Ö., ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2).
- Demirbulat, Ö. G. ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1), 7-13.
- Demirel, Y., (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (15), 115-132.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: İdari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz- Presenteeism in vocational schools of higher education: A comparative analysis on academic and administrative staff. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253. <https://doi.org/10.20875/makusobed.307519>
- Dew, K., Kefe, V., ve Small, K. (2005). Choosing to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, s. 60, ss. 2278.

- Dinka, D. D. (2018). Organizational citizenship behaviour and employees' performance assessment: the case of Dire Dawa University. *American Journal of Theoretical and Applied Business*, 4(1), 15-26. doi: 10.11648/j.ajtab.20180401.13
- Dudenhöffer, S., Claus, M., Schöne, K., Letzel, S. ve Rose, DM (2016). Alman öğretmenlerinin hastalık nedeniyle okula devamsızlığı: yaygınlık ve etkileyen faktörler. *Öğretmenler ve Öğretim*, 23 (2), 141-152. <https://doi.org/10.1080/13540602.2016.1204284>
- Duran, M. S. (2018). *Bireysel değerlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Bir özel sektör uygulaması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Edington, D., Alyssa, W. ve Schultz, B. (2008). The total value of health: A review of literature. *International Journal of Workplace Health Management*, s.1, ss.1.
- Elçi, G. (2014). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: seyahat acentaları üzerine bir uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 121-135.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta basım yayın dağıtım anonim şirketi.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi (ICOME ÖZEL Sayı)*, 193-203.
- Gaertner, K. N., & Nollen, S. D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization. *Human relations*, 42(11), 975-991.
- Ghalandari, K., Jogh, M. G. G., Imani, M. ve Nia, L. B. (2012). The effect of emotional labor strategies on employees job performance and organizational commitment in hospital sector: moderating role of emotional intelligence in İran. *World Applied Sciences Journal*, 17(3), 319-326.
- Griffin, M. L. ve Hepburn, J. R. (2005). Side-bets and reciprocity as determinants of organizational commitment among correctional officers. *Journal of criminal justice*, 33(6), 611-625.

- Gökmen, S. (1996). *İşletmeye bağlılık anketini Türkçeye uyarlama ve geçerlik ve güvenirlik katsayılarını belirleme çalışması* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Günel, A. (2003). Regresyon denkleminin başarısını ölçmede kullanılan belirleme katsayısı ve kritiği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 4 (2). 133-140.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?. *Social science & medicine*, 67(6), 956-964.
- Huber, V. L., Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). Effects of decision strategy and number of openings on employment selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 45(2), 276-284.
- İlsev, A. (1997). *Hizmet sektöründe bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- İnce, M., Gül, H., (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık”, Konya, Çizgi Kitabevi.
- İslamoğlu, E. (2022). *Herkes İçin İSTATİSTİK I*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*, 499-517.
- Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S. G. ve Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses’ well-being. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(3), 296-310.
- Katz, D. ve Kahn, R. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi* (Çev. Can, H ve Bayar, Y.). Ankara: Todaie Yayınları.
- Kaya, O. (2007). Örgütsel bağlılık: Emniyet Genel Müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars il örneği. *Ombudsman Akademik*, (6), 181-204.
- Kayış, A., 2009. *Güvenirlik Analizi*. Ş. Kalaycı (Ed), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Keser, A. (2015). *Çalışma Psikolojisi* (5. b.). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Kim, J. H., Yoon, J., Bahk, J. ve Kim, S. S. (2020). Job insecurity is associated with presenteeism, but not with absenteeism: A study of 19 720 full-time waged workers in South Korea. *Journal of Occupational Health*, 62(1), e12143.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Koopman, Cherly, Kenneth R. Pelletier, James F. Murray, Claire E. Sharda, Marc L. Berger, Robin S. Turpin, Paul Hackleman, Pamela Gibson, Danielle M. Holmes ve Talor Bendel (2002). “Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity”. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt 44, Sayı 1, ss. 112.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). The effect of work-life balance on employee satisfaction and organizational commitment. *Ege Academic Review*, 14(4), 541-557.
- Köprülü, M. N. (2020). *X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sessizlik ve presenteeism ilişkisinin incelenmesi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- L.A. Witt. (1993). Reactions to work assignment as predictors of organizational commitment: The moderating effect of occupational identification. *Journal of Business Research*, 26(1), s.19.
- Lam, J. ve Rahma, Y. (2014). Top management commitment to lean: The effects of side-bets on the implementation’s success.
- Levin-Epstein, Jodie (2005). Presenteeism and paid sick says. *Center for Law and Social Policy*. <http://www.clasp.org> (14.01.2025).
- Lowe, G. S. (2003). *Healthy workplaces and productivity: a discussion paper*. Minister of Public Works and Government Services Canada.
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, 40(4), 219-235.
- Mallick, E., Pradhan, R. K., Tewari, H. R. ve Jena, L. K. (2014). Organizational citizenship behaviour, job performance and HR practices: A relational perspective. *Management and Labour Studies*, 39(4), 449-460. <https://doi.org/10.1177/0258042X15578023>
- Mathieu, J.E. and Zajac, D.M.: (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, Cilt 108, Sayı 2, ss.171-194.

- Mayer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1992). Predicting participation and production outcomes through a two-dimensional model of organizational commitment. *Academy of Management journal*, 35(3), 671-684.
- Meerding, W. J., Ijzelenberg, W., Koopmanschap, M. A., Severens, J. L. ve Burdorf, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physical load jobs. *Journal of clinical epidemiology*, 58(5), 517-523.
- Meriç, E., ve Meriç, D. Ö. Ç. A. (2024). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *The Journal of Social Sciences*, 24(24), 303-320. <http://dx.doi.org/10.16990/SOBIDER.4227>
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human resources management review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538
- Morrow, P. C. ve McElroy, J. C. (1987). Work commitment and job satisfaction over three career stages. *Journal of vocational behavior*, 30(3), 330-346.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between attitudinal commitment and behavioral commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 143-158.
- Mowday, R. T. (1982). Expectancy theory approaches to faculty motivation. *New Directions for Teaching and Learning*, 1982(10), 59-70.
- Mürtezaoğlu, S. (2021). Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istemeden varolmalarına (presenteeism) etkisi= The effect of teachers' organizational commitment levels on presenteeism [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees. *Journal of The Transportation Research Forum*, vol:57, no:2, pp.83-98.
- Oberholster, F.R. ve Taylor, J. W. (1999) Spritual Experience and the Organizational Commitment of College, *International Forum Journal*, 2(1), 57-78. <https://journals.aiias.edu/info/article/view/26>
- Oberholster, F. R., Taylor V, J. W. ve Cruise, R. J. (2000). Spiritual well-being, faith maturity, and the organizational commitment of faculty in Christian colleges and universities. *Journal of Research on Christian Education*, 9(1), 31-60.
- Oliver, N. (1990). Rewards, investments, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.

- Oran, F. Ç. ve Ünsar, A. S. (2018). Presenteeism in işe bağlılık açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma - Investigation of presenteeism in terms of work commitment: A survey on teachers. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57).
- O'Reilly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- O'Reilly III, C. A. ve Caldwell, D. F. (1981). The commitment and job tenure of new employees: Some evidence of postdecisional justification. *Administrative Science Quarterly*, 597-616.
- Oxford English Dictionary. (2024). Presenteeism. 5 Eylül 2024, <https://www.oed.com/>
- Özler, E. D., Atalay, G. C. ve Şahin, D. (2008). Mobbingin örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 22, ss. 37-60.
- Özmen, A., Şıklar, E., Durucasu, H., Atlas, M. ve Er, F. (2013). Açık Öğretim Anadolu Üniversitesi Yayınları, *İstatistik II*, 1.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş. ve Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1-16.
- Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Pınarbaşı, F. ve Erdoğan, N. (2017). Zihin haritası yönetimi ile kariyerin anlamlandırılması: İşletme öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 11-37.
- Powell, D. M. ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 157-177.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-211.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194 - 211. <https://doi.org/10.1177/0730888491018002004>
- Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Salineró, S., Moriano, J. A. ve Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8616.

- Saarvala, E. (2006). Presenteeism: The latest attack on economic and human productivity. *Human Resources Management*, 1, 1-10.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Schober, P., Boer, C. ve Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & analgesia*, 126(5), 1763-1768.
- Schultz, A. B. ve Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 17, 547-579.
- Schwenk, C. R. (1988). The cognitive perspective on strategic decision making. *Journal of Management Studies*, 25(1), 41-55.
- Sıgır, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Somers, M.J. (1993): “A test of the relationship between affective and continuance commitment using non-recursive models”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt 66, ss.185-192.
- Soyalın, M. ve Kerse, G. (2020). Örgütsel adaletin hastayken işe gelme (presenteeism) davranışına etkisi:“Hangi adalet türü presenteeizmin belirleyicisidir?”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 190-198.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sönmez, H. (2012). *İstatistik*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. No: 2590.
- Sutherland, M. ve Slyvester, K.A. (2000) *Reklam ve tüketici zihni*. Ankara: Mediacat Yayınları.
- Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-39.
- Şahin, S. (2019). *The effects of perceived job insecurity on job stress and presenteeism* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Presenteeism (İşte istemeyerek var olma) kavramını etkileyen ve bu kavramdan etkilenen faktörler: Alışveriş merkezlerinde bir araştırma* [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi. .
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2010). *Davranış bilimine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M. ve Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11), 1123-1133.
- Tutar, (2007). Erzurum’da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:12, .98-111
- Türkay, O. ve Kayıkçı, M. Y. (2017). İşletmelerde duygu gösterim kuralları ve örgütsel vatandaşlığın duygusal emek üzerine etkileri. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(2), 53-73.
- Uçar, E. P. (2019). *Araştırma görevlilerinin presenteeizm tutumları ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi.
- Uğur, K. (2017). *İşgörenlerde presenteeism algısı üzerine bir araştırma* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Uygur, A. (2009) *Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Varoğlu, D., (1994). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerler* [Yayınlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Yalım, D. (2005). *İnsan kaynaklarında yeni eğilimler*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 741-771.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C. ve Aykaç, M. (2015). The antecedents of Presenteeism and sickness absenteeism: a research in Turkish health sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 398-403. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.109>
- Yılmaz, G. (2019). *Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: bir uygulama örneği* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Yücel, E. (2020). Presenteeizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: Turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238.

EKLER

EK-1 Sayın katılımcı,

Anket Batman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı bünyesinde yürütülen “Presenteeism’in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Batman / Sason İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Personel Örneği” konulu çalışmaya veri toplamak için hazırlanmıştır. Ankete **verdiğiniz yanıtlar kesinlikle şahsa veya çalıştığınız kuruma bağlı olarak açıklanmayacak, üçüncü kişilere verilmeyecektir.** Elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır.

Anketimize katılımınız için şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz.

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Uyum ELİTOK

Öğrenci: Selin ŞİMŞEK SEZGİN ()

1. BÖLÜM / KİŞİSEL BİLGİLER

Yaşınız: 22 – 30 () 31 – 39 () 40 – 48 () 49 – 57 ()

Görev Süreniz (Yıl): 0 – 4 () 5 – 10 () 11 – 15 () 16 – 20 () 20 ve üzeri ()

Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()

Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

Eğitim Durumunuz: Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Diğer ()

EK-2

S.N.	MADDELER	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1.	Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.					
2.	Sağlık sorunlarım olmasına rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.					
3.	Sağlık sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.					
4.	Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.					
5.	Sağlık sorunlarıma rağmen*, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.					
6.	Sağlık sorunlarıma rağmen*, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.					
1.	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2.	Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3.	Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.					
4.	Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
5.	Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.					
6.	Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7.	Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir.					
8.	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9.	Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
10.	Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11.	Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12.	Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13.	Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14.	Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15.	Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16.	Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17.	Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18.	Bu okula çok şey borçluyum.					

(*Sağlık sorunları olarak değerlendirebileceğiniz rahatsızlıklar (Diş ağrısı, mide rahatsızlıkları, böbrek rahatsızlıkları, karın ağrısı, migren, grip, bel-boyun ağrısı vb.)