

PRESENTEEISM (İŞTE VAROLMAMA SORUNU) İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

İsmet ANIK BAYSAL¹, Gültekin BAYSAL², Gökhan AKSU³, Nurşah AKSU⁴

Özet

Çağdaş yönetim anlayışı ile birlikte insan yönetim biliminin odak noktası haline gelmiş, çalışanları ilgilendiren her konu ve her sorun da yönetim alanındaki araştırmaların temelini oluşturmaya başlamıştır. İnsana verilen önem ve değer, işletmeler için en büyük maddi yatırımlardan bile daha önemli hale gelmiştir. Presenteeism, günümüzün yoğun rekabet ortamında çalışmak zorunda olan kişilerin sorunudur. Bu sorun, çalışanların işlerinin başında olmalarına rağmen, görevlerini tam anlamıyla yerine getirememelerinden kaynaklanan bir sorundur. Bu sorun hem çalışan verimliliğinin, hem de işletmenin verimliliğinin düşmesine neden olan önemli etkenlerden biridir. Örgütsel bağlılık ise, çalışanların örgütlerine karşı bağlılık geliştirmeleri ve örgütleriyle özdeşleşmeleri sonucunda, örgütün amaçlarına ulaşması için yoğun çaba sarfetmesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara sahip olan işletmeler, rakiplerine karşı büyük bir avantaj sağlamış olacaktırlar. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık işletmeler açısından oldukça önemli bir konu haline almaktadır. Presenteeism ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan bu çalışmada, presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında bağlılık var mıdır sorusuna cevap aranmaktadır. Bu amaçla, Adnan Menderes Üniversitesi'nin çeşitli akademik birimlerinde görev yapan 207 akademik personel üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçları faktör, korelasyon, regresyon, t testi ve anova analizleri ile analiz edilmiştir. Anket sonucunda, Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelinin presenteeism sorunu yaşamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmada ayrıca, örgütsel bağlılık ile katılımcıların demografik değişkenleri arasındaki bağlantı incelenmiş örgütsel bağlılığın yaş ve görev süresi değişkenine göre farklılık gösterdiği; unvan, akademik birim ve cinsiyete göre verilen cevaplar arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra presenteeism ile katılımcıların demografik değişkenlerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Örgütsel Bağlılık, Absenteeism, İşe Devamsızlık

THE RELATION BETWEEN PRESENTEEISM (THE PROBLEM OF NOT ATTENDING WORK) AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON THE ACADEMIC STAFF OF ADNAN MENDERES UNIVERSITY

Abstract

With contemporary management mentality, people have become the focus of the management science, and every subject or problem that concern employees have become the basis of the studies carried out in management domain. The importance and value attached to people have become more important than even the most sizeable investments. Presenteeism is the problem of those who have to work in today's competitive work environment. This problem stems from the fact that employees don't properly fulfill their duties although they attend the work. This problem is one of the important factors that cause the efficiency of both employees and operations to decrease. Organizational commitment is the attachment of the employees to the organization and their vigorous efforts for the purposes of their organization after they attach themselves to it. The operations which have employees whose organizational commitment are at a high level are much more advantageous than their rivals. From this respective, organizational commitment is very important for operations. The answer of the question "Is there any relation between presenteeism and organizational commitment?" is tried to be found in this study which aims at studying the relation between presenteeism and organizational commitment. Therefore, to answer this question, a survey was conducted on the 207 academic

¹ Öğretim Elemanı, Adnan Menderes Üniversitesi, ismetbaysal@adu.edu.tr

² Öğretim Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, gultekin.baysal@adu.edu.tr

³ Öğretim Görevlisi, Adnan Menderes Üniversitesi, gokhanaksu@adu.edu.tr

⁴ Öğretmen, Mustafa Keziban Küçüköğlü Çok Programlı Lisesi, nursahyigit@hotmail.com

personnel from various academic units in Adnan Menderes University. Survey results were analyzed with factor, correlation and regression analysis. According to the findings of the survey, no meaningful relation between the problem of Presenteeism of academic staff in Adnan Menderes University and their levels of organizational commitment was reported. In this study we also examined that, relationship between participant's age and tenure between organizational commitment when we researched relationship between participant's demographic variables and organizational commitment. Besides, there is no meaningful relation between presenteeism and participant's demographic variables.

Key Words: Presenteeism, Organizational Commitment, Absenteeism, Not Attending the Work

Giriş

Günümüzün gelişen koşulları her alanı etkilediği gibi örgütleri ve örgütlerin değer verdikleri kaynakları da etkilemiştir. Bir örgütün varlığını sürdürebilmesi, örgütün gelişmesi ve yenileşmesinin maddi kaynaklardan çok insan kaynaklarına bağlı olduğu günümüzde gittikçe kabul gören bir gerçektir.

Örgütlerin yeni yeni farkına vardığı bir sorun olan "Presenteeism (İşte Varolmama)" ve uzun zamandır üzerinde durulan bir konu olan "Örgütsel Bağlılık" tam da bu nedenden dolayı gittikçe daha da önem kazanmaktadır.

Presenteeism, çalışanların fiziki olarak işyerinde bulunmalarına karşın psikolojik olarak işlerinin başında olmamalarını ifade etmektedir. Genellikle sağlık sorunu yaşayan çalışanların bir sorunu olarak görülen presenteeism, aslında fiziken sağlıklı olan ancak ruhen işinin başında var olamayan çalışanların da sorunudur.

Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde yapılan bu araştırmada "Presenteeism Kavramı Ve Örgütsel Bağlılık Kavramı Arasında İlişki Vardır" ana hipotez olarak araştırılmıştır. Bu hipotezden yola çıkarak aşağıdaki sorular da alt hipotez olarak araştırılmıştır:

1. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
2. Görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
3. Yaş ile presenteeism kavramı arasında bir ilişki var mıdır?
4. Görev süresi ile presenteeism kavramı arasında bir ilişki var mıdır?
5. Örgütsel bağlılık ile katılımcıların demografik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Presenteeism ile katılımcıların demografik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?

Presenteeism

İşte var olmama kavramı İngilizce'de presenteeism kavramı ile ifade edilmektedir. Presenteeism kavramının kökenine bakılacak olursa, "presence" kelimesinden türetildiği görülmektedir. "Presence" in kelime anlamı ise, hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüşüdür. Kelime anlamından yola çıkarak presenteeism'in görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır (Çiftçi,2010).

Presenteeism en kısa tanımıyla, çalışanların iş yerinde bulunmasına rağmen tam anlamıyla performanslarını sergileyememeleridir. Bir başka ifadeyle Presenteeism, çalışanların bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeniyle işe gitmemeleri gerekirken iş yerlerinde bulunmalarınıdır. Çalışanların, gerek işlerini kaybetme gerekse kariyerlerindeki hedeflerine ulaşamama korkusundan dolayı iş yerinde bulunamayacak durumda olmalarına rağmen işe gitmeleri ve bunun sonucunda performans düşüklüğü nedeniyle verimi düşürmeleridir. Bu şekilde de farkında olmadan işletmenin genel verim düzeyi üzerinde olumsuz bir etkiye bulunmaktadır (Koçoğlu,2007).

Presenteeism, çalışanların herhangi bir rahatsızlığı olduğu halde işe gelmesi nedeniyle ortaya çıkan üretkenlik kaybı olarak tanımlanabilmektedir. İşe devamsızlık nedeniyle oluşan maddi kayıplar üzerinde uzun süredir çalışılırken, presenteeism'in neden olduğu kayıplar üzerinde çalışmalar yeni yeni yapılmaktadır.

Presenteeism'in işletmeler için çok önemli bir sorun olduğunun farkına varılmasıyla birlikte bu yöndeki araştırmalar hızla artmaya başlamıştır (Epstein,2005).

Yapılan araştırmalarda presenteeism, rahatsız olan çalışanın evde kalması gerekirken işe gitmesi sonucunda düşük performansla çalışması, hastalığı diğer çalışma arkadaşlarına geçirmesi, işyerinde moral ve motivasyon düzeyini düşürmesi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı araştırmalarda, rahatsız olan çalışanların üretkenliği ve verimliliği azaltması nedeniyle bu çalışanların işe gelmeyip evlerinde dinlenmelerinin işletme açısından daha doğru bir davranış olacağı ortaya konulmuştur (Monojit ve Tilley, 2002).

Presenteeism kavramı daha detaylı incelendiğinde, presenteeism sorununun tek kaynağının fizyolojik rahatsızlıklar olmadığı görülmektedir. Bazen çalışanlar psikolojik nedenlerle ya da örgütsel kaynaklı farklı nedenlerden dolayı presenteeism sorununu yaşayabilmektedirler.

Bu açıdan bakıldığında, presenteeism yalnızca hastalıklar nedeniyle işte var olmama durumunu değil her türlü nedenden dolayı fiziken işyerindeyken çalışanın kendisini işe verememesi durumunu ifade etmektedir.

Presenteeism'in Önemi

Günümüzde işletmeler için en önemli unsurun insan unsuru olduğu göz önünde bulundurulduğunda insandan kaynaklanan sorunların da işletmeler için en önemli sorunlar olduğu söylenebilmektedir.

İşte var olmama (presenteeism) güncel bir sorun olmasına karşın yeni ortaya çıkmış bir sorun değildir. Ancak işe devamsızlık sorununun sürekli araştırılmasına karşın presenteeism sorunu yeni araştırılmaya başlanmıştır.

Bunun nedeni ise presenteeism sorununun yol açtığı maliyetlerin yeni yeni farkına varılmasıdır. Bunun dışında presenteeism sorununun, çalışma yaşamında gün gittikçe büyüyen problemler yarattığı görülmektedir.

Tüm bunlara karşın, konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, presenteeism sorununun tüm yönleriyle henüz tam olarak ortaya konulmadığı da görülmektedir (Çiftçi, 2010).

Presenteeism yani işte var olmama sorunu birçok disiplin açısından önem taşımaktadır. İktisatçılar, işletmeciler, sağlık sorunları ile ilgili araştırma yapanlar ve sosyal politikacılar tarafından ayrıntılı analizlerin yapılmasını gerektiren bir sorun alanı olarak görülmektedir. Yani presenteeism tüm bu alanlar açısından önem taşımaktadır. Özellikle insan kaynakları yönetimiyle ilgili olan taraflar, bu sorunu genellikle işletmelerde verimlilik kaybının önlenmesi açısından ele almaktadırlar (Koçoğlu, 2007).

Presenteeism'in Nedenleri

Presenteeism'in nedenlerini farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Bu alanda yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu sorunun temelde iki davranış biçiminden kaynaklandığının savunulduğu görülmektedir.

Sorunun ortaya çıkışını 1990'larda hız kazanan fazla mesaiye bağlayan kurumsal psikolog Cary Cooper, fazla mesai kavramı ve iş güvenliğinin olmaması sorununun işte var olmamanın etkisini arttırdığını belirtmektedir. Diğer bir anlatımla Cooper, iş yerindeki baskı ortamını, işte var olmamanın asıl nedeni olarak ortaya atmaktadır.

İkinci davranış biçiminin ise, çalışandan kaynaklanan huzursuzluk ve işe devamsızlık olduğu savunulmaktadır. Rahatsız olduğu halde kendisini ofise gitmek zorunda hisseden çalışanın; baş ağrısı, grip, depresyon, stres, alerji ve diğer rahatsızlıklar nedeniyle tam anlamıyla performansını sergileyemediği belirtilmektedir (Yalın, 2005).

Presenteeism'in Sonuçları

Presenteeismden etkilenen unsurları yani presenteeism'in sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Koçoğlu, 2007):

Verim Düşüklüğü: Verim düşüklüğü işletme yönetiminin personelinden yeterince yararlanmadığı anlamına gelmektedir. Günümüz rekabet ortamında verim düşüklüğü yöneticilerin asla kabul edemeyeceği ve düzeltilmesi gereken bir durumdur. Çalışanlarda verim düşüklüğüne sebebiyet veren en önemli etmenlerin başında onların ruhsal ve bedensel rahatsızlıkları gelir. Yöneticilerin verimsizlik durumunda yapması gereken, çalışanı işten çıkarmak yerine verimsizliğe neden olan etkenleri araştırmak ve bu etkenleri önleme yönünde yapıcı önlemler almaktır.

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

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

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

İşe Devamsızlık (Absenteeizm): İşe devamsızlığı tetikleyen kişisel, örgütsel ve çevresel etmenler aynı zamanda çalışanlarda presenteeisme neden olan etmenleri de içermektedir. Sonuç itibarıyla çalışanlarda görülen presenteeism sorunu nedeniyle de bir süre sonra devamsızlıkta artış yaşanacaktır. Çünkü gerek bedenen gerekse ruhsal yönden rahatsızlanan çalışanlar bir süre sonra işe gidip işlerinin başında olmak isteseler dahi bu pek mümkün olmayacak ve dolayısıyla da devam sorunu yaşayacaklardır. Dolayısıyla, presenteeism sorunu zamanla absenteeism sorununa dönüşecektir.

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

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, aşağıdaki tanımlara rastlamak mümkündür:

Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır (Wiener, 1982).

Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koymasındır (Kiesler, 1971).

Sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılıktır (Biggart ve Hamilton, 1984).

Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisidir (Hrebiniak ve Alutto, 1972).

İşgörenin, örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir Randall ve Cote, 1991).

Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir (Sheldon, 1971).

İşgörenin iş yerine psikolojik olarak bağlanmasıdır (Becker ve Billings, 1993).

Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılanı sevme ve ona devam etme isteğidir (Schwenk, 1988).

Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmezsizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989).

Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapmasıdır (DeCotiis ve Summers, 1987).

Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Balay, 2000).

Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık konusunda geliştirilen tanımlamalar birbirinden farklı içeriklere sahiptir. Bunun yanında bütün tanımların ortak noktası, örgütsel bağlılık tanımlamasında birey ve örgüt arasındaki ilişkiye yer verilmesidir (Mathieu ve Zajac, 1990).

Örgütsel bağlılık araştırmalarında belki de en çok kabul gören tanımlama; Porter, Steers ve Mowday'e aittir. Buna göre; bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde güç sarf ettiklerinde bağlılık meydana gelmektedir.

Bu tanımlamaya göre üç unsur söz konusudur (Vandenberg ve Scarpello, 1994):

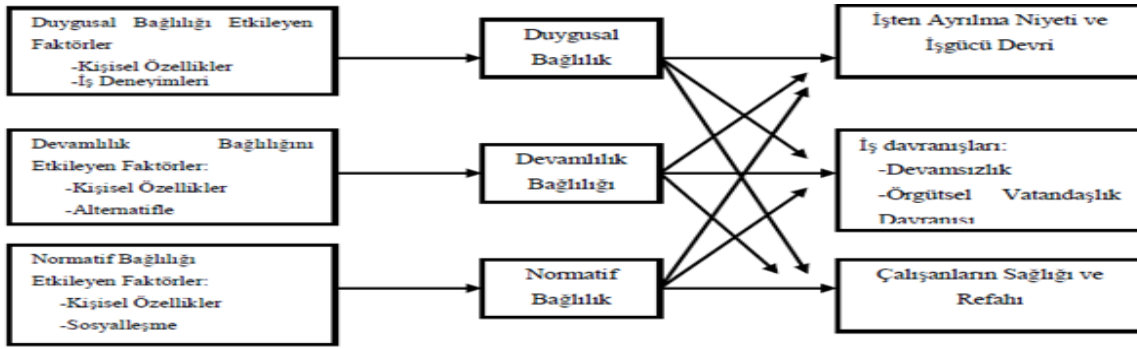
- Örgütün amaçlarına ve değerlerine inanıp, benimseme,
- Örgütsel amaçların başarılması yönünde çaba harcama isteği,
- Örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü bir arzunun varlığı.

Örgütsel Bağlılık Türleri

Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği modelde, örgütsel bağlılık üç tür olarak ele alınmaktadır:

- a) Duygusal bağlılık,
- b) Devam bağlılığı,
- c) Normatif bağlılık.

Örgütsel bağlılık türleri aşağıda şekilde üzerinde gösterilmiştir:



Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Türleri

Kaynak: İnce ve Gül, 2005:39

Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığın, kişisel faktörler, işe ilişkin faktörler, iş yaşantıları ve yapısal faktörler olmak üzere farklı kategorilerde ele alınabileceği öne sürülmektedir. Bunlardan iş yaşantıları, örgütte ve iş rolünde çalışanın kendisini rahat hissetmesini sağlayan psikolojik gereksinimlere ilişkin yaşantılardır (Balay, 2000).

Bazı araştırmacıların 'tutumsal bağlılık' olarak adlandırdıkları bu bağlılık türü, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup daha çok işe sarılma, birlikte çalışılan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilgisi bulunmaktadır (Balay, 2000).

Duygusal bağlılıkta, ön plana çıkan unsur bireylerin örgütü benimsemesi ve kendisini örgütün bir parçası olarak kabul etmesidir. Bireyin örgüte karşı olumlu fikirlere ve tutumlara sahip olması, hem örgütte kalmasını sağlamakta, hem de örgütün bir parçası olarak kalabilmesi için çaba sarf etmesine yardımcı olmaktadır.

Özetle duygusal bağlılıkla çalışan birey, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul etmekte ve örgütün parçası olarak kalmayı istemektedir. Bu birey için ideal bir mutluluk durumudur. Duygusal bağlılık, bireyin duygusal açıdan örgüte bağlılığı üzerinde durmaktadır. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişi istediği için kurumda kalması anlamına gelmektedir. Her işverenin hayal ettiği, kendini örgüte gerçekten adanmış ve sadık çalışanlara sahip olmaktır. Bu durumda çalışanlar ek sorumluluklar almak için istek duyarlar, işe karşı olumlu tutum sergilerler ve gerektiğinde ek çaba göstermek için hazır bulunurlar (Çetin, 2001).

Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, başlıca iki maddeye ayrılmaktadır. Bunlar, yapılan yatırımların sayısı veya miktarı ile bireylerin algıladığı seçenek yokluğudur (Balay, 2000). Becker'ın da (1960) 'hesapçı bağlılık' olarak belirttiği bu bağlılık türünde işgörenler, örgütte kalmayı tercih etmektedirler (Balay, 2000).

Yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları ile alınan maaştan sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği ve iş devri duygusal bağlılıktan çok hesapçı bağlılıkla ilişkili bulunmaktadır. Bu değerlendirme, daha uzun süreyle çalışan, daha ileri yaştaki çalışanların daha çok yatırım yapacakları ve böylece örgüte daha çok bağlılık gösterecekleri görüşüne dayanmaktadır. Gerçekten çalışanlar, ilerleme olanakları ve aldıkları maaştan bir dereceye kadar doyum sağlamaktadır (Balay, 2000).

Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesi anlamını taşımaktadır. Böylece güçlü bir normatif bağlılığı olan birey, doğru ve iyi bir şey yaptığına inandığı sürece, örgütte kalmaya devam edecektir.

Allen ve Meyer'e göre (1990) normatif bağlılık, bireyin hem örgüte girişi öncesindeki (ailesel/kültürel sosyalleşme) hem de girişi sonrasındaki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarından etkilenmektedir. Bu da kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık normunu ifade etmektedir.

Normatif bağlılık, bireyin kendisini örgüte adanması ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşmesi sebebiyle, örgütlere bağlı ve sadık olma temayülüne vurgu yapar (Durna ve Eren, 2005).

Kısaca, birey mecbur olduğu ve bu eylemin doğru olduğuna inandığı için örgütte kalmaya devam ediyorsa, bu durum çalışanın örgütüne karşı normatif bağlılık duyduğunu göstermektedir. Bu bağlılık, daha çok ahlaki bir boyut taşımaktadır.

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık; birey ve bireyin algıları ile temellendirilmiş bir kavramdır. Birey odaklı bir konu olması nedeniyle, bireyin kendisi, alıştığı ortam, bağlı bulunduğu örgüt ve bu ortamda mevcut olan her türlü öğe örgütsel bağlılığı etkilemekte ve şekillendirmektedir (Biçer, 2005).

Bağlılığı etkileyen ve şekillendiren unsurlar incelendiğinde, etkilenmede payı olan faktörlerin, kişiden kişiye, gruptan gruba ve örgütten örgüte farklılık gösterdiği görülmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık dinamik bir olgudur (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığı etkileyen öğeler araştırıldığında; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve durumsal faktörler başlıkları altında toplandığı görülmektedir.

Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla birçok araştırma yapılmış ve bu araştırmaların çoğunda genel görüş olarak örgütsel bağlılık ile kişisel faktörler arasında güçlü bir ilişkinin söz konusu olduğu belirtilmiştir (Biçer, 2005).

Kişisel faktörleri etkileyen unsurlar arasında yaş, cinsiyet, ırk gibi demografik özellikler ağır basmaktadır. Bu özelliklerin yanı sıra iş ve çalışma hayatına ilişkin değerler ve roller, iş deneyimi çalışma hayatına ilişkin faktörler de yer almaktadır.

Örgütsel Faktörler

Örgüte bağlılık konusu ile ilgili ele alınması gereken ikinci bir konu örgütsel faktörlerdir. Bireylerin örgüte bakış açısı incelediği gibi, örgütün de bağlılık kavramı ile ilgili bakış açısı aynı şekilde yansıtılmalıdır.

Çalışanların örgüte bağlılığı, iş gücü ve devamsızlık gibi iş ile ilgili davranışları açıklamada yardımcı olduğu için birçok araştırmaya konu olmuştur. Örgütsel bağlılık; bir kez olunca, tersine bir davranış olmadıkça etkisi uzun süre beklenmektedir. İşgörenin örgütle geçirdiği ilk bir kaç ay, kalıcı tutum ve beklentilerin oluşmasında önem taşımaktadır. Birey işe girmeden önce yalnızca işinin nasıl bir iş olacağı hakkında beklentiler taşıırken, ilk bir kaç ay içinde deneyim elde etmektedirler. İşe bağlama sürecinde yapılan araştırmalar, işe yeni giren bireylerin bu tarz deneyimlerinin, ileriki yıllarda gösterilecek başarıyı etkileyebileceğini düşünmektedirler (Baron ve Kenny, 1986).

Durumsal Faktörler

Bireyin örgüte girmeden önceki bağlılık eğilimi ve o ana kadarki tecrübeleri, belli bir ön bağlılık çerçevesi oluşturmaktadır. Yüksek düzeyde ön bağlılığın, genel anlamda örgüte yararı olmakla beraber, belli koşullar altında bunun, düşük bağlılığa da neden olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılık düzeyinde durumsal gelişmeler yaşanabileceğini göstermektedir. Bireylerin, örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini önceden bilmeyi öneren üç yaklaşım bulunmaktadır (Balay, 2000).

Araçsal Kestirim: Bireyler, örgütlerle ilk karşılaşmalarında ya da tanışmalarında asıl istekleri, arzulanmış sonuçları (ödeme, adaletli yönetim, ilerleme vb.) almaktır. Bireylerin, bağlılık düzeyindeki değişimleri öncelikle

karşılaşmanın uygunluğuna bağlıdır. Bu doğrultuda, bireysel bağlılıktaki değişme, büyük ölçüde ön karşılaşmanın doğrudan ve açık olmasına göre belirlenmektedir. Önceki örgütsel bağlılık düzeyinin etkisi yoktur ya da çok azdır.

Benzeleş Kestirimi: Bireylerin, önceden var olan tutumları, onları bu tutumlarına uygun tepki verecek şekilde yönlendirmektedir. Örneğin, önceden daha az bağlılık gösterenler, kurumda adaletsiz bir durumla karşılaştıklarında daha olumsuz tepkilerde bulunurken önceden daha çok bağlılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi vermemektedirler.

Adaletin Grup-Değer Kestirimi: Yüksek ön bağlılığı olan bireyler, örgütte kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri anda, bu duruma tepki göstermektedirler. Karşı taraftan uygun davranışlar görmek, bireylere onurlu ve saygın bir biçimde yaklaşıldığını gösterir. Böylece, bireylerin kendi kimlikleri ve değerleri kuvvetlenmektedir.

Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, İnsan kaynaklarının daha etkin Kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrıma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük Performansın engellenmesi, iş gören zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Orta Bağlılık Düzeyi	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, Sadakat ve Görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme, ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı Bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan iş gören kudemi, sınırlı ayrıma isteği, sınırlı iş devri, Yüksek iş doyumu	İş görenin rol üstü ve üyelik Davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkilikte Düşüş
Yüksek Örgütsel Bağlılık	Bireysel mesleki Gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, Bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli İşgücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yanışı ve performans, örgütsel Amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere Girişme

Kaynak: Doseliyeva, 2009:80

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmmanın evrenini Adnan Menderes Üniversitesi'nin tüm akademik birimlerinde görev yapan 1247 akademik personeli oluşturmaktadır. Akademik personelin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak zaman, maliyet ve iş yoğunluğu gibi kısıtlardan dolayı, kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 210 akademik personele anket yapılmıştır. Yapılan 210 anketin, 207'si geçerli sayılmış ve analize dahil edilmiştir. 3 anket formu geçerli sayılmamıştır.

Veri Toplama Araçları

Çalışmada presenteeism kavramı için Koopman v.d. (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan "Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6)" kullanılmış, ankette yer alan 6 ifade Türkçe'ye uyarlanmış, Türkçe'ye uyarlanan ifadeler tekrar İngilizceye uyarlanmış ve bu işleme ifadelerin anlam farklılığı en aza inene kadar

devam edilmiştir. Güvenirlik ve geçerlilik ölçümü için Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Meslek Yüksekokulu akademik personeli üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamadan sonra ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı 0,87 olarak bulunmuş ve ölçekteki ifadelerin tümü anketin III. bölümünde kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı için, Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp, güvenirlilik ve geçerliği ölçülmüş olan ve daha önce literatürdeki farklı çalışmalarda da kullanılmış olan üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği anketin II. bölümünde kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket 3 bölümden ve 29 sorudan oluşmaktadır. Anketin I. bölümü, ankete katılan kişilerin demografik özelliklerine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketin II. bölümünde ankete katılanların örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anketin III. bölümünde ise, ankete katılanların presenteeism sorunu yaşayıp yaşamadıklarına yönelik ifadeler yer almaktadır. İfadeler 5'li Likert tipiyle yanıtlanmakta ve katılma derecesine göre "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Az Katılıyorum", "Katılıyorum" veya "Kesinlikle Katılıyorum" olarak cevaplanmaktadır. Puanlamada ifadelere verilen cevaplar "Kesinlikle Katılmıyorum" ifadesinden "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesine doğru 1-2-3-4-5 şeklinde kodlanmaktadır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 19.0 analiz paket programı kullanılmıştır. SPSS programı yardımıyla verilere faktör analizi, t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırmanın 1, 2, 3 ve 4. alt problemlerinde araştırmaya katılanların yaş ve görev süresi demografik değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve presenteeism kavramları arasında ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın 5 ve 6. alt probleminde örgütsel bağlılık ve presenteeism kavramlarının yaş, cinsiyet, unvan, görev süresi ve görev yaptığı birim değişkenleri tarafından ne düzeyde yordandığını saptamak amacıyla çok değişkenli regresyon analizi kullanılmıştır. Sosyo-demografik değişkenlerden hangilerinin örgütsel bağlılık ve presenteeism kavramlarına anlamlı bir katkı sağladığını belirlemek amacıyla aşamalı regresyon (stepwise) yöntemi uygulanmıştır. Araştırmada 7. alt problemlerin sınanması için korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırmada ayrıca örgütsel bağlılık ve presenteeism kavramlarına ilişkin ölçme araçlarına verilen cevaplara ilişkin ortalama puanlar arasında araştırmanın sosyo-demografik değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasında öncelikle verilerin normallik ve homojenlik varsayımını sağlayıp sağlamadığı test edilmiştir. Normallik testi için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Bu test sonucunda elde edilen değer ($p > .05$) verilerin çalışma evreninde normal dağılım gösterdiğini ve bu nedenle parametrik analiz yöntemlerinin uygulanmasına karar verilmiştir. Grupların varyanslarının homojen olup olmadığını belirlemek amacıyla Levene testinden yararlanılmıştır. Varyansların homojenliği durumunda ise Tukey's testine başvurulmuştur. Çalışmada grup sayısına bağlı olarak iki grubun karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi, üç grubun karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır.

Bulgular

Örgütsel Bağlılık Ölçeği 207 katılımcıya uygulanmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı yardımıyla belirlenmiştir. Sonuçlar ($KMO=0,901$) veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Veriler üzerinde Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Temel Bileşenler Analizi sonunda ölçeğin 2 faktörlü bir yapıda olduğu ve açıkladığı toplam varyansın % 60,87 olduğu bulunmuştur. Birden çok faktörde yüksek yük değeri veren maddeler binişik madde olarak tanımlanıp ölçekten çıkarılması önerildiğinden (Büyüköztürk, 2002), binişik ve madde yük değeri 0,30 dan küçük olan maddeler (8, 12, 13) ölçekten çıkarılmış ve kalan maddelerle yeniden faktör analizi yapılmıştır. Varimax dik döndürmeli temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin % 60,87'sini açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan 2 faktör belirlenmiştir. Ölçeğin analiz sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere 2 faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin güvenirliliğini incelemek için Cronbach alfa ile değerlendirilen iç tutarlılık kararlılığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur.

Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6) 207 katılımcıya uygulanmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı yardımıyla belirlenmiştir. Sonuçlar ($KMO=0,823$) veri grubunun faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Veriler üzerinde Temel Bileşenler Analizi yapılmıştır. Temel Bileşenler Analizi sonunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve açıkladığı toplam varyansın % 65,97 olduğu bulunmuştur. Faktör analizinin en önemli aşamalarından biri de faktör sayısına karar vermektir. Faktör sayısına

karar vermede farklı yöntemler olmakla beraber sıklıkla kullanılan Kaiser'in ölçütü ve özdeğer grafiği (Scree plot) yöntemleridir. Kaiser'in ölçütüne göre özdeğeri (eigenvalue) 1.00'a eşit ya da daha büyük olan faktörler analizde kalır (Büyüköztürk, 2002). Varimaks döndürmeli temel bileşenler faktör analizi sonucuna göre, puanlardaki değişimin % 65,97'sini açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan 1 faktör belirlenmiştir. Ölçeğin analiz sonucunda tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğini incelemek için Cronbach alfa ile değerlendirilen iç tutarlılık kararlılığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığın yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan akademik personelin demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan Akademik Personelin Demografik Yapıları

Ölçek	Maddeler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Bay	119	57,5
	Bayan	88	42,5
Yaş	22-30	28	13,5
	31-39	66	31,9
	40-48	77	37,2
	49-57	26	12,6
	57 ve üzeri	10	4,8
Ünvan	Profesör	19	9,2
	Doçent	32	15,5
	Yardımcı Doçent	72	34,8
	Öğretim Görevlisi	47	22,7
	Araştırma Görevlisi	23	11,1
	Okutman	14	6,8
Akademik Birim	Fakülte	145	70,0
	Yüksekokul	13	6,3
	Meslek Yüksekokulu	49	23,7
Görev Süresi	0-5	45	21,7
	6-11	44	21,3
	12-17	54	26,1
	18-23	37	17,9
	24 ve üzeri	27	13,0

Buna göre; araştırmaya katılan akademik personelin % 57,5'inin bay, % 42,5'inin ise bayan olduğu görülmüştür. Yaş aralıklarına göre bakıldığında, %13,5'inin 22-30 yaş aralığında, %31,9'unun 31-39 yaş aralığında, %37,2'sinin 40-48 yaş aralığında, %12,6'sının ve %4,8'inin de 57 ve üzeri yaş aralığında oldukları görülmüştür. Katılımcıların ünvanlarına bakıldığında; %9,2'sinin Profesör ünvanına, %15,5'inin Doçent ünvanına, %34,8'inin Yardımcı Doçent ünvanına, %22,7'sinin Öğretim Görevlisi ünvanına, %11,1'inin Araştırma Görevlisi ünvanına ve %6,8'inin de Okutman ünvanına sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların görev yaptığı akademik birim göz önüne alındığında %70'inin Fakülte, %6,3'ünün Yüksekokulda ve %23,7'sinin de Meslek Yüksekokulda görev yaptıkları görülmüştür. Araştırmaya katılan akademik personelin görev sürelerine bakıldığında ise %21,7'sinin 0-5 yıldır bu üniversitede çalıştığı, %21,3'ünün 6-11 yıldır bu üniversitede çalıştığı, %26,1'inin 12-17 yıldır bu üniversitede çalıştığı, %17,9'unun 18-23 yıldır bu üniversitede çalıştığı ve %13'ünün de 24 yıl ve daha üzeri süreden beri bu üniversitede çalıştıkları görülmüştür.

Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Akademik personelin yaşı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 14: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Yaş	Örgütsel Bağlılık
	Pearson Correlation	1
		,082
Yaş	Sig. (2-tailed)	,253
	N	207
		197

Tablo 2'de görüldüğü üzere, akademik personelin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($r=0,082$). Akademik personelin yaşı ilerledikçe, örgüte bağlılık oranı da artmaktadır. Bu durumu, ileri yaştaki akademik personelin daha uzun yıllardır bu üniversitede görev yapıyor olmasıyla açıklamak mümkündür.

Akademik Personelin Görev Süresi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Akademik personelin görev süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 15: Akademik Personelin Görev Süresi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

	Görev Süresi	Örgütsel Bağlılık
	Pearson Correlation	1
		,054
Görev Süresi	Sig. (2-tailed)	,453
	N	207
		197

Tablo 3'de görüldüğü üzere, akademik personelin görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Akademik personelin görev süresi arttıkça

örgütsel bağlılık düzeyi de artmaktadır. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($r=0,054$). Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, görev süresi ile örgütsel bağlılık arasında doğru orantı olduğu görülmektedir. Ancak bu araştırma sonuçlarına göre, bu ilişkinin çok da anlamlı bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Akademik Personelin Yaşı ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Akademik personelin yaşı ile presenteeism arasındaki ilişkinin analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 16: Yaş ile Presenteeism Arasındaki İlişki

		Yaş	Presenteeism
Yaş	Pearson Correlation	1	-,052
	Sig. (2-tailed)		,456
	N	207	204

Tablo 4'de görüldüğü üzere, akademik personelin yaşı ile presenteeism arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($r=-0,052$). Literatüre bakıldığında, presenteeism ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak bu durumda literatür ile ters bir sonuç söz konusudur. Bu sonucu; çalışmaya katılan akademik personel yaş ortalamasının yüksek oluşu ve genç yaştaki çalışanların daha az sağlık sorunu yaşaması ile açıklamak mümkündür. Ayrıca bu durumu, akademik birim yöneticilerinin rahatsız olan akademik personeline göstermiş olduğu anlayış ve esneklik ile açıklamak da mümkündür.

Akademik Personelin Görev Süresi ile Presenteeism Arasındaki İlişkinin Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Akademik personelin görev süresi ile presenteeism arasındaki ilişkinin analizi sonucu elde edilen bulgular Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 17: Akademik Personelin Görev Süresi ile Presenteeism Arasındaki İlişki

		Görev Süresi	Presenteeism
Görev Süresi	Pearson Correlation	1	-,073
	Sig. (2-tailed)		,303
	N	207	204

Tablo 5'de görüldüğü üzere, akademik personelin görev süresi ile Presenteeism arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yani akademik personelin görev süresi arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranı azalmaktadır. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($r=-0,073$). Bu durumu, üniversitede göreve yeni başlamış olan akademik personelin uyum sürecinde daha fazla fiziki ve psikolojik sorun yaşaması ile açıklamak mümkündür.

Presenteeism İle Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

Katılımcıların yaşadığı presenteeism sorunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi yordamak için yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 18: Presenteeism İle Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi

		Presenteeism
Örgütsel Bağlılık	Pearson Korelasyon Katsayısı	0,131
	P	0,061
	N	207

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p=0,061 > 0,05$). Bu durumda çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde ya da düşük düzeyde olmasının presenteeism sorunu yaşamaya neden olmadığı söylenebilmektedir. Presenteeism sorunu yaşayan çalışanları örgütsel bağlılığı düşük ya da örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar olarak sınıflandırmak doğru bir sınıflama şekli olmamaktadır.

Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, akademik birim ve görev süresi gibi bağımsız değişkenlerin, araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan “Örgütsel Bağlılığı” ne ölçüde yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yöntemi uygulanması sonucu elde edilen bulgular Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	47,410	5,525	-	8,582	0,000	-	-
Yaş	1,374	1,040	0,121	1,322	0,188	0,178	0,092
Cinsiyet	-1,188	1,637	-0,051	-0,726	0,469	-0,078	-0,051
Unvan	-0,681	0,814	-0,077	-0,838	0,403	-0,163	-0,059

$$R = 0,195, R^2 = 0,38, F(3-203) = 2,670, p = 0,049$$

Katılımcıların yaş, cinsiyet ve unvanlarının “Örgütsel Bağlılığı” ne ölçüde yordadığını belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde Yaş ve Örgütsel Bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ($r = 0,178$), yani yaşın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu ancak bu etkinin çok güçlü bir etki olmadığı belirlenmiştir. Bu durumda yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı söylenebilmektedir. Cinsiyet ile unvan değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,092$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yaş, cinsiyet ve unvan değişkenlerinin Örgütsel Bağlılık üzerindeki etkileri tek başlarına anlamlı değilken bu üç değişkenin ortak etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. ($R = 0,195, R^2 = 0,38, p = 0,049 < 0,05$). Bu üç değişkenin Örgütsel Bağlılık üzerindeki ortak etkisinin %38 olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile bu üç değişken birlikte Örgütsel Bağlılık üzerindeki değişimin %38’ini açıklamaktadır. Yani örgütsel bağlılık demografik değişkenlerin yalnızca birinden

etkilenmemekte, yaş, cinsiyet ve unvan birlikte değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etki oluşturduğu saptanmıştır.

Presenteeism'in Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonucu Elde Edilen Bulgular

Katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, akademik birim ve görev süresinin Presenteeismi ne ölçüde yordadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Presenteeism'in Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart hata	B	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	16,920	2,075	-	8,154	0,000	-	-
Yaş	0,022	0,501	0,005	0,044	0,965	0,013	0,003
Cinsiyet	-0,258	0,605	-0,030	-0,426	0,671	-0,023	-0,030
Unvan	0,260	0,320	0,081	0,811	0,418	0,013	0,057
Akademik birim	-0,374	0,375	-0,076	-0,997	0,320	-0,060	-0,070
Görev süresi	0,179	0,361	0,056	0,495	0,621	0,032	0,035

$$R = 0,090, R^2 = 0,008, F(5-201) = 0,332, p = 0,893$$

Katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, akademik birim ve görev süreleri gibi bağımsız değişkenlerin, araştırmamızın diğer bir bağımlı değişkeni olan Presenteeismi ne ölçüde yordadığını belirlemek için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde Yaş ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ($r=0,013$), yani yaş arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı söylenebilir. Bu durum, yaş ilerledikçe sağlık sorunlarının daha çok yaşanması ile açıklanabilir. Ancak presenteeism'in yalnızca sağlık sorunları nedeniyle yaşanan bir sorun olmadığı göz önünde bulundurulursa yaş ile ilişkisinin çok güçlü olmaması anlaşılabilir. Cinsiyet, unvan, akademik birim ile görev süresi değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,003$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Görev süresi ve Presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ($r =0,032$), görev süresi presenteeism sorunu üzerinde düşük düzeyde ancak doğru orantılı bir ilişki içindedir. Yani görev süresi arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı söylenebilir. Bu durumu uzun yıllar çalışmanın vermiş olduğu yorgunluğa, yine uzun yıllardır çalışmanın getirmiş olduğu fiziki sağlık sorunlarına bağlamak mümkündür. Yaş, cinsiyet, unvan ile akademik birim değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,035$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda bağımsız değişkenlerin hem tek başlarına hem de ortak olarak Presenteeism üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($R= 0,090, R^2 = 0,008, p = 0,893 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılığın Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Araştırmamızda örgütsel bağlılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonucu elde edilen bulgular Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasında T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	sd	t	p
Bay	115	41,62	9,74	200	1,032	.303
Bayan	87	40,15	10,36			

Tablo 9'a göre Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık testi ortalama puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $t(200)=1,032$, $p>.05$. Bu sonuca göre, örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Örgütsel Bağlılığın Akademik Unvan Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada örgütsel bağlılığın akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Akademik Ünvan Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasında ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar Arası	907,16	5	181,43	1,85	.105	–
Gruplar İçi	19255,79	196	98,24			
Toplam	20162,95	201				

Tablo 10'a göre Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık testi ortalama puanları akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(5-196)=1,85$, $p>.05$. Bu sonuca göre, akademik personelin kurumlarına ilişkin örgütsel bağlılığının sahip oldukları akademik ünvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Örgütsel Bağlılığın Görev Yapılan Akademik Birim Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada örgütsel bağlılığın akademik personelin görev yaptığı akademik birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Akademik Birim Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasında ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar Arası	95,35	2	47,68	0,473	.624	–
Gruplar İçi	20067,60	199	100,84			
Toplam	20162,95	201				

Tablo 11'e göre Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık testi ortalama puanları akademik birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir $F(2-199)=0,473$,

$p > .05$. Bu sonuca göre, akademik personelin kurumlarına ilişkin örgütsel bağlılığının görev yaptıkları akademik birime göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

Örgütsel Bağlılığın Görev Süresi Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada örgütsel bağlılığın akademik personelin görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12: Görev Süresi Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasında ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar Arası	991,90	4	247,96	2,548	.041	6-11 ile 18-23 arası
Gruplar İçi	19171,06	197	97,32			
Toplam	20162,96	201				

Tablo 12’ye göre akademik personelin örgütsel bağlılığı, kurumdaki görev süresi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir $F(4-197)=2,55$, $p < .05$. Örgütsel bağlılığın görev süreleri bakımından hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, görev süresi 6-11 ($\bar{x}=36,76$) yıl olan personel ile görev süresi 18-23 ($\bar{x}=42,97$) yıl arasında olduğu belirlenmiştir. Bu durum çalışanların işletmeyi tanıma ve benimseme süresi olan 0-5 yılı örgütte geçirdikten sonra örgüte karşı bağlılık geliştirdiği ya da geliştirmedeği ile açıklanabilir.

Örgütsel Bağlılığın Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmada örgütsel bağlılığın akademik personelin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 13: Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Puanları Arasında ANOVA Testi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Gruplar Arası Fark
Gruplar Arası	1182,04	4	295,51	3,067	0,018	31-39 ile 49-57 arası
Gruplar İçi	18980,92	197	96,35			40-48 ile 49-57 arası
Toplam	20162,96	201				

Tablo 13’e göre akademik personelin örgütsel bağlılığı yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermektedir $F(4-197)=3,067$, $p < .05$. Örgütsel bağlılığın yaş değişkeni bakımından hangi gruplar arasında farklılık yarattığını belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre, yaşı 31-39 arası olanlar ($\bar{x}=39,63$) ile yaşı 49-57 arasında olanlar ($\bar{x}=46,19$) ve yaşı 40-48 ($\bar{x}=39,98$) arasından olanlar ile yaşı 49-57 ($\bar{x}=46,19$) arasında olanlar olduğu belirlenmiştir. Bu durum, yaşı 31-39 arası olan akademik personelin örgütte çalışma yılı açısından örgütüne karşı örgütsel bağlılığı geliştirdiği ya da geliştirmedeği döneme denk gelmesiyle açıklanabilir. Yaşı 49-57 arası olan grup içinse, örgütte uzun yıllardır çalışmakta oldukları için örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasıyla açıklanabilir.

Araştırmada ayrıca presenteeism'in araştırmanın demografik değişkenleri olan yaş, unvan, cinsiyet, görev süresi ve görev yaptığı birim değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerekli analizler yapılmış ancak gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Sonuçlar

Araştırma sonucunda; presenteeism ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durumda çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde ya da düşük düzeyde olmasının presenteeism sorunu yaşamaya neden olmadığı söylenebilmektedir. Presenteeism sorunu yaşayan çalışanları örgütsel bağlılığı düşük ya da örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar olarak sınıflandırmak doğru bir sınıflama şekli olmamaktadır.

Bu çalışmada presenteeism'in ve örgütsel bağlılığın kurumlar için önemi bir kez daha vurgulanmıştır. Çalışmada Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan farklı unvanlara sahip akademik personel seçilmiştir. Araştırmada, presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamasına karşın bu iki kavramı etkileyen demografik faktörler ortaya konulmuştur.

Yapılan bu araştırma sonucunda bağımsız değişkenlerin hem tek başlarına hem de ortak olarak presenteeism üzerindeki etkilerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Presenteeism sorunu yaşama düzeyi Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli açısından oldukça düşüktür. Hatta bu sorunu Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli yaşamamaktadır. Daha önce de belirtildiği gibi bu sorunun üniversitede yaşanmama nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- Üniversitede görev yapan akademik personel, rahatsız olmaları durumunda ya da herhangi bir rahatsızlık nedeniyle hastaneye gitmeleri durumunda çok fazla stres ve baskı hissetmemektedir.
- Üniversitede görev yapan akademik personelin çalışma saatlerinde rahatsızlanması durumunda eve gidip dinlenme olanağı daha fazladır.
- Üniversitede görev yapan akademik personel, işe gitmeyip evde dinlenmeleri gerektiğinde özel sektör çalışanları gibi işini kaybetme korkusu yaşamamaktadır.
- Üniversite yönetimi, rahatsız olan ya da ailevi sorunu bulunan çalışanlarına karşı özel sektör yöneticilerine göre daha anlayışlı ve esnek olabilmektedir.
- Özel sektördeki yoğun rekabet ve aşırı stres gibi olumsuz etkenler üniversitede pek fazla görülmemektedir.

Öneriler

Bu iki kavram arasındaki etkileşimin daha doğru ve net şekilde ortaya konulabilmesi açısından bu uygulamanın eğitim sektörü yerine özel sektör de ve farklı kollarında faaliyet gösteren işletmelerde yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmekte ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına anket uygulanması önerilmektedir. Özellikle bankacılık gibi yoğun çalışma koşulları bulunan sektörlerde uygulama yapmanın çok daha anlamlı bulgulara ulaşmayı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63.

Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılığı, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Baron, R. M. Ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6(51), 1173-1182.

Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *American Journal Sociology*, April, 66, 40-53.

Becker, T. Ve Billings, R. (1993). Profiles of Organizational Behaviour. Journal of Organizational Behaviour, 14, 170-190.

Biçer, M. (2005) Satış Elemanlarının İş Tatmini, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyetinin Etik İklim ile İlişkisi: Sigorta ve İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Adana.

Biggart, N. W. ve Hamilton, G. G. (1984). Governor Reagan, Governor Brown: A Sociology of Executive Power. Columbia University Press: New York.

Büyüköztürk, Ş. (2002). Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.

Çetin, M. Ö. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılı. Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.

Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. Çalışma ve Toplum Dergisi, 1, (1), 153-174.

Dosaliyeva, D. (2009). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi,2(6), 210-219.

Epstein, J. L. (2005). Presenteeism and Paid Sick Days. Center For Law and Social Policy (CLASP), February, 28.

Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. Human Relations, 42, 975-991.

Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. (1972). Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly, 17, 555-572.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigm. Çizgi Kitabevi Yayınları: Konya.

Kiesler, C. (1971). The Psychology of Commitment. Academic Press: Orlando.

Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

Koopman, C. Ve Pelletier, K. R. ve Murray, J. F. ve Sharda, C. E. ve Berger, M. L. ve Turpin, R. S. ve Hackleman, P. ve Gibson, P. ve Holmes, D. M., Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. Joeb, 44(1), 14-20.

Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Psychological Bulletin, 2(108), 171-94.

Monojit C. ve Tilley, C. J. (2002). Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay, Oxford Economic Papers, 54, 669-687.

Mowday, R. T. ve Porter, L. M. ve Steers, R. M. (1982). Employee-Organizational Linkag., Academic Press: New York.

Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of Work Commitment Constructs. Work and Occupation, 18, 194-211.

Schwenk, C. R. (1988). The Cognitive Perspective on Strategic Decision Making. Journal of Management Studies, 25(1), 41-55.

Sheldon, M. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

Vandenberg, R. G. ve Scarpello, V. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.

Wasti, A. (2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*,21, 201–223.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations. A normative view. *Academy of Management Review*, 3(7), 418-428.

Yalım, D. (2005). *Hastayız Yine de Ofisteyiz, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. Hayat Yayınları: İstanbul.