



T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞL-YL-2012-0003

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

HAZIRLAYAN

İSMET ANIK BAYSAL

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. HÜSEYİN ŞENKAYAS

AYDIN – 2012

**T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞL-YL-2012-0003**

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

HAZIRLAYAN

İSMET ANIK BAYSAL

TEZ DANIŞMANI

YRD. DOÇ. DR. HÜSEYİN ŞENKAYAS

AYDIN – 2012

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Programı öğrencisi İsmet ANIK BAYSAL tarafından hazırlanan “Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama” başlıklı tez, 03.07.2012 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u>	<u>Kurumu</u>	<u>İmzası:</u>
.....
.....
.....
.....
.....

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla tarihinde onaylanmıştır.

Unvanı, Adı Soyadı
Enstitü Müdürü

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

Adı Soyadı : İsmet ANIK BAYSAL

İmza :

YAZAR ADI - SOYADI: İSMET ANIK BAYSAL

BAŞLIK: Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama

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, (İşte Varolmama Sorunu) 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 olacaktadırlar. 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 ve regresyon analizleri ile analiz edilmiştir.

Anket sonucunda, Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelinin Presenteeism sorunu yaşamaları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Presenteeism, Örgütsel Bağlılık, Absenteeism, İşe Devamsızlık

NAME-SURNAME OF THE AUTHOR: İSMET ANIK BAYSAL

TITLE: 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 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 stuff in Adnan Menderes University and their levels of organizational commitment was reported.

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

ÖNSÖZ

Ülkemizde yeni yeni araştırılmaya başlanan bir konu olan “Presenteeism” kavramı ile yönetim ve organizasyon alanının örgütsel davranış boyutunun en önemli konularından birisi olan “Örgütsel Bağlılık” kavramı ile ilişkilendirilmiş ve Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde uygulama yapılarak tez hazırlanmıştır.

Tez çalışmam sırasında beni her zaman destekleyen ve yönlendiren danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Hüseyin ŞENKAYAS’a,

Bu konu üzerine gidip çalışma yapmam konusunda beni teşvik eden, beni yönlendiren ve destekleyen değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. A. Ender ALTUNOĞLU’na,

Değerli fikirlerinden, katkılarından ve desteğinden dolayı Sayın Yrd. Doç. Dr. Abdullah TANRISEVDİ’ye,

Yüksek lisans eğitimim sırasında emeği geçen Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalındaki değerli hocalarıma,

Anket çalışmamı yürütmemi kolaylaştıran ve anket sorularımı yanıtlayan Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeline,

Her zaman arkamda olan ve destekçim olan sevgili aileme,

Son olarak her zaman her konuda benden desteğini esirgemeyen sevgili eşim Öğr. Gör. Gültekin BAYSAL’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
EKLER LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLMAMA) KAVRAMI	3
1.1. PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLMAMA) NEDİR?	3
1.2. PRESENTEEISM'İN ÖNEMİ	5
1.3. PRESENTEEISM'İN NEDENLERİ	6
1.3.1. İşin Gereğinden Kaynaklanan Nedenler	7
1.3.1.1.Fazla Çalışma Ve Aşırı İş Yükü	7
1.3.1.2.Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	8
1.3.1.3.İnisiyatif Ve Görevlendirme	9
1.3.2. İş (Çalışma) Ortamından Kaynaklanan Sorunlar	9
1.3.2.1.Yapılan İş ve Çalışma Ortamı	10
1.3.2.2.Örgüt Kültürü	10
1.3.2.3.Yönetim ve Liderlik Tarzı.....	11
1.3.2.4.İş Tatmini.....	12
1.3.2.5.Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing).....	12

1.3.3.	Kişisel Faktörlerden Kaynaklanan Sorunlar	13
1.3.3.1.	Kişilik	13
1.3.3.2.	İşkolizm.....	13
1.3.3.3.	Stres.....	14
1.3.3.4.	Tükenmişlik Sendromu	15
1.3.3.5.	Yaş ve Hizmet Süresi	16
1.3.3.6.	İşsiz Kalma Korkusu	16
1.3.4.	Çevresel Faktörlerden Kaynaklanan Sorunlar.....	17
1.3.4.1.	Ekonomik Sorunlar, Politik ve Siyasi Belirsizlikler	17
1.3.4.2.	Çevre ve Trafik Sorunu.....	17
1.4.	PRESENTEEISM'İN SONUÇLARI	18
1.5.	PRESENTEEISM'İN MALİYETİ.....	19
1.6.	PRESENTEEISM SORUNU İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	21
1.6.1.	Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek	22
1.6.2.	İşleri Yeniden Düzenlemek ve Yeni Çalışma Şekilleri Uygulamak	23
1.6.3.	Örgütsel Sağlık Üzerinde Yoğunlaşmak ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini Uygulamak	24
1.6.4.	İş-Yaşam Dengesi İçin Alınabilecek Önlemler ve Çalışan Destek Programı	24
1.7.	PRESENTEEISM ARAŞTIRMALARI	25
	İKİNCİ BÖLÜM	29
	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	29
2.1.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI.....	29
2.2.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ.....	31
2.3.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA BENZER KAVRAMLAR	32
2.3.1.	Mesleki Bağlılık.....	32

2.3.2.	Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık	33
2.3.3.	Örgütsel Sadakat.....	33
2.4.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ	34
2.4.1.	Duygusal Bağlılık	35
2.4.2.	Devam Bağlılığı	38
2.4.3.	Normatif Bağlılık	41
2.5.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI.....	42
2.5.1.	Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	42
2.5.1.1.	Allen ve Meyer Yaklaşımı	43
2.5.1.2.	Penley ve Gould Yaklaşımı	44
2.5.1.3.	O'reilly ve Chatman Yaklaşımı.....	45
2.5.1.4.	Kanter Yaklaşımı.....	46
2.5.2.	Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	47
2.5.2.1.	Becker Yaklaşımı	48
2.5.2.2.	Staw ve Salancik Yaklaşımı	50
2.5.3.	Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı	51
2.6.	ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	53
2.6.1.	Kişisel Faktörler.....	53
2.6.1.1.	Yaş	54
2.6.1.2.	Çalışma Süresi ve Kıdem	54
2.6.1.3.	Cinsiyet	56
2.6.1.4.	Medeni Durum	56
2.6.1.5.	Eğitim.....	57
2.6.1.6.	Çocuk Sayısı	58
2.6.1.7.	Diğer Faktörler	59
2.6.2.	Örgütsel Faktörler	60

2.6.2.1.İşin Kapsamı.....	60
2.6.2.2.Denetim	61
2.6.2.3.Çalışma Grubu.....	61
2.6.2.4.Ücret (Maaş).....	62
2.6.2.5.Çalışma Koşulları	62
2.6.2.6.Yönetim Biçimi.....	63
2.6.2.7.Rol Yapısının Etkisi.....	64
2.6.2.8.İletişim Yapısı.....	64
2.6.2.9.Diğer Faktörler	65
2.6.3. Örgüt Dışı Faktörler	65
2.6.4. Durumsal Faktörler	66
2.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI	67
2.7.1. Olumlu Sonuçlar.....	69
2.7.2. Olumsuz Sonuçlar	70
2.7.2.1.İş Gücü Kaybı.....	70
2.7.2.2.İşe Geç Gelme / Devamsızlık.....	71
2.7.2.3.Performans ve Verimlilik.....	71
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	72
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ	
ÜZERİNDE BİR UYGULAMA	72
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	72
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	72
3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ	73
3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	74
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	74

3.6. VERİLERİN ANALİZİ	75
3.6.1. Ankete Katılan Akademik Personelin Demografik Yapıları.....	75
3.6.2. Örgütsel Bağlılık Sorularının İstatistiksel Analizleri	77
3.6.3. Örgütsel Bağlılık ile Presenteeism Faktörlerinin Güvenilirlik Testi ve Faktör Analizi.....	84
3.6.4. Demografik Değişkenler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi.....	89
3.6.5. Demografik Değişkenler İle Presenteeism Arasındaki Korelasyon Analizi.....	94
3.6.6. Verilerin Regresyon Analizleri.....	96
3.6.7. Presenteeism İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizleri	100
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	101
KAYNAKÇA	101
EKLER.....	116
ÖZGEÇMİŞ.....	119

EKLER LİSTESİ

EK: 1 ANKET FORMU

EK: 2 ÖZGEÇMİŞ

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1: Örgütsel bağlılığın sonuçları.....	68
Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet Durumları.....	75
Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Durumları.....	75
Tablo 3.3: Katılımcıların Unvan Durumları.....	76
Tablo 3.4: Katılımcıların Görev Yaptığı Akademik Birim.....	76
Tablo 3.5: Katılımcıların Görev Süresi.....	77
Tablo 3.6: Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Frekans Analizi Tablosu.....	77
Tablo 3.7: Presenteeism Sorularına İlişkin Frekans Analizi Tablosu.....	81
Tablo 3.8: Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Tablosu..	83
Tablo 3.9: Presenteeism Sorularına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Tablosu.....	84
Tablo 3.10: Örgütsel Bağlılık ile Presenteeism Faktörlerinin Güvenilirlik Testi Tablosu	84
Tablo 3.11: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 3.12: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Tablosu.....	87
Tablo 3.13: Standford Presenteeism Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	88
Tablo 3.14: Presenteeism Ölçeği Faktör Tablosu.....	88
Tablo 3.15: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	89
Tablo 3.16: Yaş ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki.....	89
Tablo 3.17: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	90
Tablo 3.18: Cinsiyet ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki.....	91
Tablo 3.19: Unvan ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.....	91
Tablo 3.20: Unvan ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki.....	91
Tablo 3.21: Görev Yapılan Akademik Birim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki....	92
Tablo 3.22: Görev Yapılan Akademik Birim ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki.....	92
Tablo 3.23: Akademik Personelin Görev Süresi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	93
Tablo 3.24: Akademik Personelin Görev Süresi ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki.....	93
Tablo 3.25: Yaş ile Presenteeism Arasındaki İlişki.....	94
Tablo 3.26: Cinsiyet ile Presenteeism Arasındaki İlişki.....	94
Tablo 3.27: Unvan ile Presenteeism Arasındaki İlişki.....	95
Tablo 3.28: Görev Yapılan Akademik Birim ile Presenteeism Arasındaki İlişki.....	95
Tablo 3.29: Akademik Personelin Görev Süresi ile Presenteeism Arasındaki İlişki.....	96
Tablo 3.30: Örgütsel Bağlılığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları....	96
Tablo 3.31: Presenteeism'in Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 3.32: Presenteeism ile Örgütsel Bağlılık Korelasyon Analizi.....	100
Tablo 3.33: Presenteeism ile Devam Bağlılığı Ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki	100

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Örgütsel bağlılık türleri.....	34
Şekil 2.2. Örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı	43
Şekil 2.3. Davranışsal bağlılık yaklaşımı	48
Şekil 2.4. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı	52

KISALTMALAR

ADÜ : Adnan Menderes Üniversitesi

İİBF : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÇDP : Çalışan Destek Programı

CIHPS: Cornell Institute For Health and Productivity Studies

EAP : Employee Assistance Programs

GİRİŞ

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 varılan bir sorunu 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 fiziklen sağlıklı olan ancak ruhen işinin başında var olamayan çalışanların da sorunudur.

İşletmeler için işe devam etmeyen çalışanlar ne kadar büyük bir sorun teşkil ediyorsa, çeşitli nedenlerden ve bazı problemlerinden dolayı o gün işe gelmemesi gerekirken, işlerinin başında olan çalışanlar da o kadar büyük sorun teşkil etmektedir. Çünkü işinin başında olamayacak durumda olduğu halde işe gelen çalışanlar ile çeşitli nedenlerle işe devam edemeyen çalışanların neden olduğu verimlilik ve maliyet kaybı hemen hemen aynıdır. Hatta presenteeism sorunu yaşayan çalışanlar nedeniyle oluşan kaybın daha fazla olduğu birçok araştırma ile saptanmıştır.

Bu sorunu yalnızca verimlilik ve maliyet kaybı ile kısıtlamak da doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü verim ve maliyet kaybının dışında, çalışanların ruhsal açıdan yaşadıkları sıkıntılar da işletmeler açısından oldukça önemlidir. İşletmeler, artık insan odaklı bir anlayışa sahip olmaları gerektiğinin bilinciyle, en önemli sermayelerini entelektüel sermaye olarak görmektedir. Çünkü işletmelerin ayakta kalabilmesi, entelektüel sermayeye verilen önemle ve entelektüel sermayenin kalitesi ile doğrudan ilgilidir.

Bunun yanı sıra, bir işletmenin günümüzün gelişen rekabet ortamında varlığını devam ettirebilmesi işletmenin verimliliğiyle dolayısıyla çalışanlarının verimliliğiyle ilgilidir. Çalışanın örgüt amaçları ile kendi amaçlarını bir bütün olarak görmesi, örgütle arasında duygusal bir bağ kurması, örgüt hedefleri yönünde kendi isteğiyle yoğun bir

güç harcaması sonucunda verimlilikleri artacak ve bu da işletmenin verimini ve amaçlarına ulaşma derecesini etkileyecektir. Bu yüzden çalışanların örgütsel bağlılıkları da bir işletme için son derece önemlidir.

Çalışanların örgütlerine olan bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin en önemli konularından birisidir. Çalışanların iş ve örgütlerine yönelik sergiledikleri tutum ve davranışları son otuz yıl içerisinde pek çok araştırmanın konusu olmuştur ve halen olmaya devam etmektedir.

“Presenteeism” ve “Örgütsel Bağlılık”, kavramının temeli insan olduğu ve işletmeleri oluşturan en önemli unsurun insan olması nedeniyle işletme sahiplerinin ya da yöneticilerinin yakından ilgilenmesi ve önem vermesi gereken kavramlar olduğu açıktır.

Ülkemizde yeni duyulmaya başlanan bir kavram olan “Presenteeism” kavramı ve “Örgütsel Bağlılık” kavramı hakkında genel bilgiler vermek, bu iki kavramın birbiri ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde, presenteeism kavramı ve presenteeismın önemi, presenteeismın nedenleri ve presenteeismın sonuçları incelenmiştir.

İkinci bölümde, örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığın önemi, örgütsel bağlılık türleri ve örgütsel bağlılık yaklaşımları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ile örgütsel bağlılığın sonuçlarına yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli üzerine presenteeism (işte varolmama) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla uygulanan anket çalışması irdelenmektedir. Elde edilen bulgular sonuç kısmında yorumlanmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLMAMA) KAVRAMI

1.1. PRESENTEEISM (İŞTE VAR OLMAMA) NEDİR?

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 görünüştür. Kelime anlamından yola çıkarak presenteeism’in görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır (Çiftçi, 2010).

Presenteeismi tam olarak ifade edebilecek Türkçe bir kavram arayışları sürse de, işte var olmama kavramını bu sorun için kullanmak mümkün gözükmemektedir. Çünkü var olmama kavramı, çalışanların, çalışma yaşamında fiziken yer alırken, ruhsal ve psikolojik yönden yer alamama sorununa işaret etmektedir.

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 etkide bulunmaktır (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 iře gitmesi sonucunda dūřuk performansla çalışması, hastalığı diğer çalışma arkadaşlarına geçirmesi, işyerinde moral ve motivasyon dūzeyini dūřürmesi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı araştırmalarda, rahatsız olan çalışanların üretkenliği ve verimliliği azaltması nedeniyle bu çalışanların iře 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 görölmektedir. Bazen alışanlar psikolojik nedenlerle ya da örgütsel kaynaklı farklı nedenlerden dolayı presenteeism sorununu yaşayabilmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, presenteeism yalnızca hastalıklar nedeniyle iřte var olmama durumunu değil her türlü nedenden dolayı fiziken işyerindeyken çalışanın kendisini iře verememesi durumunu ifade etmektedir. Presenteeism sorunu bir başka deyişle, çalıştığı işletme ile arasında duygusal bir baę kuramamış çalışanın yani örgütsel bağlılığı dūřük olan çalışanın sorunudur. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmelerine duygusal olarak bağlılık hissetmekte işyerinde heyecan ve yüksek motivasyon ile çalışmakta ve kendilerini tamamıyla işlerine vermektedirler.

Örgütsel bağlılığı dūřük olan çalışanlar ise işletmelerine duygusal olarak bağlılık hissetmedikleri için işyerinde olmalarına rağmen zihinleri başka Őeylerle doludur ve işleriyle meşgul olmak yerine zihinlerini iř dışındaki konularla meşgul etmektedirler. Bu alışanlar hafta sonu yapacakları programlarını, çocuklarını, eşlerini, erkek/kız arkadaşlarını, desteklemiş oldukları takımların maçlarını, bir sonraki günlerini, kişisel problemlerini dūřünerek günlerini geçirmektedirler (Dew, Kefe ve Small, 2005).

Presenteeism sorununu, yalnızca çalışanların kendileriyle ilgili bir durumun sonucu olarak görmek doğru değildir. Çünkü alışanlar, aile bireylerden herhangi birinin rahatsızlığı durumunda da hem presenteeism hem de işe devamsızlık sorunu yaşayabilmektedirler. Böyle durumlarda çalışanlar, rahatsız olan aile bireyiyle ilgilenmek istemektedirler.

Bu nedenle çalışan, işe gitmek yerine aile bireyinin yanında kalmak istemekte ya da işe gitse bile zihni hasta yakınının bakımıyla meşgul olmaktadır.

Her iki durumda da çalışan performansı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu da işletmenin verimliliğini doğrudan etkilemektedir.

1.2. PRESENTEEISM'İN ÖNEMİ

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 konulamadığı 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).

Oysa yaşanan performans düşüklüğünün nedenleriyle birlikte, çalışanlar açısından insani boyutunun da ele alınması ve çözüm üretilmesi gerekmektedir. Çünkü işletmeler ve çalışanlar karşılıklı olarak birbirlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Sağlıklı çalışanlarla sağlıklı işletmelere, sağlıklı işletmelerle ise daha sağlıklı çalışanlara sahip olunabilecektir.

İşletmelerin bu sorunu yalnızca verimlilik kaybı ya da maddi bir sorun olarak görmeleri doğru değildir. Bu sorunun maddi boyutlarının yanında sosyal ve psikolojik boyutları da ele alınmalıdır.

Çünkü çalışanlar, işletmelerde yalnızca maddi kazanç sağlamak amacıyla çalışmazlar. Maddi amaçların yanında sosyal ve psikolojik amaçlar da bulunmaktadır. Bu amaçlar zaman zaman maddi amaçların önüne geçebilmektedir.

Bunların yanı sıra presenteeism'in işletmeler açısından önemi incelendiğinde şu şekilde sıralama yapmak mümkündür:

- Kendini iyi hissetmeyen çalışanın işyerine gelmesinden dolayı verimde meydana gelen kaybın maliyeti, o çalışana hastalandığında ödenen her türlü doktor, ilaç, maluliyet tazminatı vb. masraflardan çok daha fazladır.
- Yapılan araştırmalara göre alerji ve baş ağrısı gibi bazı genel hastalıklar nedeniyle üretimde meydana gelen kayıp, o şirkette çalışan tüm çalışanlara harcanacak olan toplam sağlık giderlerinin % 80'in den daha fazladır (Koçoğlu, 2007).
- İşgören devrinde meydana gelen artış nedenleri arasında da presenteeism yer almaktadır. Kişiler rahatsızlıkları nedeniyle iş göremez hale gelebilirler ya da işyerlerindeki çalışma ortamları onları presenteeism ile karşılaşmaya itebilir. Örneğin, yöneticisiyle anlaşamayan bir çalışanın yaşamış olduğu stres nedeniyle ruh sağlığı olumsuz yönde etkilenecektir. Bu da çalışanın presenteeism sorunu yaşamasına neden olacaktır. Eğer çalışanlar için olumsuz olan bu durumlar süreklilik arz ediyorsa kişiler işe gitmek istemeyeceklerdir. Dolayısıyla giderek işgören devir hızında artış meydana gelecektir (Koçoğlu, 2007).
- Hasta olmalarına rağmen işe gelen çalışanlar grip, nezle gibi rahatsızlıklarını iş arkadaşlarına da bulaştırarak daha fazla verim kaybına neden olabilmektedirler (Çiftçi, 2010).
- Hasta olmalarına rağmen işe gelen çalışanlar, o gün içinde bitirebilecekleri işleri birkaç güne yayarak iş yapma hızını düşürebilmektedirler.
- Çalışanlar hasta olmalarına rağmen işe geldiklerinde her zaman yaptıkları işlerde hata yapma oranları artmaktadır.

1.3. PRESENTEEISM'İN NEDENLERİ

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 (Yalım, 2005).

Presenteeism, yalnızca örgütten kaynaklanan nedenlerden ya da yalnızca çalışandan kaynaklanan nedenlerden ortaya çıkmamaktadır. Presenteeism'in ortaya çıkışında hem örgütten, yani çalışma koşullarından kaynaklanan hem de çalışanlardan kaynaklanan nedenler etkili olmaktadır. Bu bağlamda presenteeism'in ortaya çıkış nedenlerini işin gereğinden, iş ortamından, kişisel faktörlerden ve çevresel faktörlerden olmak üzere 4 ayrı başlık altında incelemek mümkündür.

1.3.1. İşin Gereğinden Kaynaklanan Nedenler

Bazen çalışanlar işin gereğinden kaynaklanan nedenlerden dolayı presenteeism sorunu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. İş gereğinden kaynaklanan nedenler şu şekilde sıralanabilmektedir:

1.3.1.1.Fazla Çalışma Ve Aşırı İş Yükü

Fazla çalışma, iş kanununda belirtilmiş olan günlük çalışma süresinin dışında kalan çalışma saatleridir. Fazla çalışma çalışanlar üzerinde önemli bir baskı oluşturmaktadır. Çünkü çalışanlar, normal çalışma saatlerinin dışında kalan saatleri özel yaşamları ile ilgili konulara ayırmak istemektedirler. İş saatleri dışında kalan saatleri aileleriyle ve sosyal faaliyetlerle geçirmek istemektedirler. Bu nedenle fazla çalışma çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmakta ve çalışanların strese girmelerine neden olmaktadır. Çalışanlar, fazla çalışmayı yani mesai bitiminden sonra işletmede geçirdikleri her çalışma saatini özel hayatlarından çalınmış bir zaman olarak görmektedirler. Bu nedenle mesai bitiminden sonra işletmede kalarak çalışmaya devam etmeleri çalışanların stres problemiyle karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır (Yalım, 2005).

Kısa vadede fazla çalışma işverenler için bir çözüm olarak görülse de uzun vadede bir çözüm olmaktan çıkıp verim kaybına neden olan bir etmen haline gelmektedir. Çünkü fazla çalışma çalışanlarda presenteeism sorununa neden olmaktadır (Koçoğlu, 2007).

Aşırı iş yükü ise, çalışanlara gereğinden fazla ya da yerine getirebileceklerinden fazla sorumluluk yüklenmesidir. İşletmeler daha fazla personel maliyeti yaratmamak için bazen mevcut personele yerine getirebileceğinden fazla sorumluluk verebilmektedir. Bu durum ilk bakışta maliyet açısından oldukça olumlu bir durum gibi görünmektedir. Ancak aşırı iş yükü altında ezilen çalışanın bir süre sonra performans düşüklüğü yaşamayı kaçınılmazdır. Aşırı iş yükü çalışanlar üzerinde bir baskı ve stres unsuru haline gelebilmektedir. Stres altında bulunan çalışanın ise sağlığını kaybetmesi kaçınılmazdır. Bu da presenteeism sorununa yol açmaktadır

1.3.1.2.Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Rol, kişiden yerine getirmesi beklenen davranışların tümüdür. Kişilerin özel hayatlarında ve iş hayatlarında birtakım rolleri vardır. İşletmeler açısından ele alınacak olursa rol; kişinin bulunduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya yapamayacağı şeklindeki belirlenmiş davranışlarının toplamıdır. Rol çatışması, roller arası ilişki çatışması olarak da adlandırılır. Kişinin farklı rolleri arasında denge sağlayamaması, bir rolüne diğerinden daha fazla önem vermesi sonucu diğer rolünü aksatması olarak da tanımlanabilir (Şimşek, Akgemci ve Şerif, 2010).

Rol çatışması yaşayan çalışanlar, özel hayatları ve iş hayatları arasında denge kuramayarak yoğun stres altına gireceklerdir. Bu da çalışanların hem özel hayatlarında hem iş hayatlarında mutlu olmalarına engel olarak presenteeism sorunu yaşamalarına neden olacaktır.

Rol belirsizliği ise basit anlamda eksik tanımlanmış görevdir. Bireyden beklenenlerin bireye açıkça ve ayrıntılı bir şekilde belirtilmemesi ya da bireyin karar almasına yetecek kadar bilginin bireye verilmemesinden kaynaklanır (Şimşek vd., 2010).

Kendisinden ne beklediğini tam olarak kavrayamayan çalışanlar, yaptıkları işten emin olmayarak ve kendilerine güven duymayarak işlerini yapacakları için psikolojik anlamda kendilerini rahat hissetmeleri oldukça zordur. Bu nedenle çalışanlar

görev ve yetki alanları ile kendilerinden ne beklendiği işe başlarken net bir şekilde ifade edilmelidir.

Burada asıl sorumluluk yöneticilere ve işverenlere düşmektedir. Çalışanlara görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmelidir. Aksi takdirde bu belirsizlikler çalışanların psikolojik sorunlar yaşamalarına neden olacaktır.

Stres en sık karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. Eğer stres sürekliliğini korursa çalışanların depresyona girmelerine neden olacaktır. Bunun sonucunda çalışanların rol belirsizliğinden kaynaklanan presenteeism sorunu dolayısıyla da verim düşüklüğü yaşamaları kaçınılmazdır.

1.3.1.3. İnisiyatif Ve Görevlendirme

İnisiyatif almak, yaratıcılığını harekete geçirmek, bir problemi çözmek, fırsatlardan yararlanmak, müşteri hizmet anlayışında yaratıcı değişiklikler yapmaya ya da hali hazırdaki iş ortamını değiştirmeye kadar çeşitli anlamlara gelmektedir.

Görevlendirme ise, işi tamamlamak üzere gerekli çalışmalarını yapabilmeleri için yetki ve sorumluluğu başkalarına vermek demektir (Koçoğlu, 2007).

Çalışanlar yaptıkları işle ilgili inisiyatif kullanamadıkları durumlarda ya da görev ve sorumluluk alanlarıyla ilgili bir belirsizlik yaşadıkları zamanlarda huzursuz olacaklar ve öncelikle psikolojik anlamda daha sonrasında fiziksel anlamda sorun yaşayacaklardır.

Çalışanların işleriyle ilgili bazı konularda kendi başlarına karar verememeleri, her kararda üstlerine danışmak zorunda olmaları, çalışanların bir süre sonra presenteeism sorunu ile karşı karşıya kalmalarına neden olacaktır.

1.3.2. İş (Çalışma) Ortamından Kaynaklanan Sorunlar

Çalışanların performanslarını iş tatmini, çalışma şekli, yönetim tarzı gibi örgütsel faktörler doğrudan etkilemektedir. Çalışma koşullarının sağlıklı olması ve etkin olmayan liderlik şekli presenteeisme neden olmaktadır (Edington, Alyssa ve Schultz, 2008).

İş ortamından ve koşullarından kaynaklanan presenteeism nedenleri aşağıda sıralanmıştır:

1.3.2.1.Yapılan İş ve Çalışma Ortamı

Çalışanlar, günlerinin önemli bir kısmını işyerinde geçirmektedirler. Bu nedenle iş ortamı çalışanlar için büyük önem taşımaktadır.

İş ve çalışma ortamı sağlık açısından bazı riskler içerebilmektedir. Yani kalabalık, gürültü, kirlilik, sürekli aynı beden pozisyonunda çalışma zorunluluğu, ağır kaldırma, manyetik alanlara ya da kimyasal maddelere maruz kalma, hava kirliliği, iş kazaları gibi daha pek çok etken çalışanların sağlıklarını tehdit edebilmektedir. Yöneticilerin ya da işverenlerin amacı bu tehditleri ortadan kaldırmak olmalıdır. Bu bağlamda çalışma ortamı ergonomik koşullara uygun olarak düzenlenmelidir. Yapılan araştırmalar çalışılan ortamın sıcak, soğuk, gürültülü ve tehlikeli olması gibi fiziki koşulların presenteeismi tetiklediğini ortaya koymaktadır (Dew, 2005).

Çalışma ortamı, yalnızca fiziki çalışma koşullarını kapsamamakta işyerindeki psikolojik çalışma koşullarını da içine almaktadır. İşletmelerde, çalışanlar arasındaki iletişim yapısı, çalışanların arasındaki çalışma ilişkileri ve bu ilişkilerin saygı temeline dayandırılması gibi unsurlar da çalışan sağlığı üzerinde etkili olmaktadır. Yöneticilerin açık kapı politikası uygulaması ve çalışanların yöneticilerine sorunlarını rahat iletebilmeleri çalışanlar üzerinde olumlu etki yapmaktadır. Tüm çalışanların için birbirleriyle sağlıklı iletişim kurabilecekleri bir iletişim yapısı oluşturulmalı ve çalışanların iş dışında da sosyal etkinliklerde bir araya gelmeleri sağlanmalıdır.

İşverenler bu bilinçle hareket ederek, çalışanlarına en iyi ortamı sağlamaya özen göstermelidirler. Gerektiğinde kurum ya da işyeri hekimlerinden bu konularda danışmanlık alınmalıdır. Aksi takdirde presenteeism sorunuyla karşılaşmak kaçınılmazdır (Çiftçi, 2010).

1.3.2.2.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgüt içinde paylaşılan değerlerin bütünüdür. Örgüt kültürü işletmelerin amaçlarına ulaşabilmeleri için en temel araçtır (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008). Örgüt kültürü, işletmenin çalışma biçiminden, ücret ve maaş yönetimi biçimine, çalışanlara karşı sergilenen davranışlara kadar birçok olguyu bir arada bulunduran bir kavramdır (Şimşek vd., 2010). Örgüt kültürü, üyeler için kimlik duygusu sağlar, örgüt

misyonuna bağlılığı arttırır, örgüt üyeleri arasındaki dayanışmayı ve yardımlaşmayı arttırır, davranış standartlarını açıklar ve destekler (Erdoğan, 1997).

Küreselleşen iş yaşamında, örgüt kültürü, kuruluşların rekabet avantajı kazanmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Güçlü örgüt kültürüne sahip olan işletmelerde, çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler oluşmuşken; zayıf örgütsel kültüre sahip kuruluşlarda çalışanlar ne yapmaları gerektiğini belirlemeye çalışarak zaman kaybederler. Bu tarz çabalar, çalışanlarda örgüt kültürünü benimseyememe ya da örgütle sağlam bir bağ geliştirememeye gibi sonuçlara yol açar (Eren, 2001).

Örgüt yapısında belirsizlik, çalışanlara gereken değeri göstermeme, onlara haklarını sağlamama gibi olumsuz bir atmosfer hakim ise bu durumda çalışanlarda gerek fiziksel gerekse ruhsal açıdan rahatsızlıklar görülür. Eğer örgütlerde, örgütsel kültür tam anlamıyla oluşmamış ise presenteeism ile karşılaşılması kaçınılmazdır.

Çalışanın örgüt kültürünü benimseyememesi de fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Örgüt kültürü, tüm çalışanlar tarafından benimsenebilecek değerleri ve normları içermelidir.

1.3.2.3.Yönetim ve Liderlik Tarzı

Yönetim, başkaları vasıtasıyla iş görmektir. Yönetim ancak birden fazla kişinin varlığı ile ortaya çıkan bir faaliyettir (Koçel, 2010). Yönetim, insanların çalışması ve diğer örgütsel kaynakların katkısı ile örgütsel amaçlara ulaşma sürecidir (Uygur, 2009).

Yöneticiler, belirlenen amaçlara ulaşmak için çalışanları amaçlar doğrultusunda yönlendirirler. Yöneticiler bu yönlendirme faaliyetlerini iyi yapamazlarsa, çalışanları ve işletmeyi kötü yönetirlerse çalışanlar işyerinde sıkıntı yaşayacaklardır.

Liderlik tarzları da presenteeism üzerinde etkilidir. İsviçre’de yapılan bir araştırmaya göre demokratik ve babacan liderlik tarzını benimseyen işletmelerde presenteeism daha az görülürken, otokratik liderlik tarzını benimseyen işletmelerde çalışan kişilerde presenteeism daha fazla görülmektedir (Koçoğlu, 2007).

1.3.2.4.İş Tatmini

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk; işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel, fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Şimşek vd., 2010).

Bireyler, aldıkları eğitime ve kişiliklerine uygun işlerde çalışmak isterler. Eğer yaptıkları iş ile aldıkları eğitim ve kişilikleri arasında bir bağlantı yok ise bireylerin yaptıkları işten keyif almaları zor olacaktır. Yani birey, çeşitli nedenlerden dolayı eğitimine göre daha basit bir işte çalışıyorsa o işten tatmin sağlaması güçleşebilmektedir.

Bireylerin iş tatmini her zaman yaptıkları iş ile doğrudan bağlantılı olmayabilir. İş tatmini ile çalışma arkadaşları ve çalışma ortamı da yakından ilişkilidir.

Örneğin, soğuk ve rutubetli bir ortamda çalışmak zorunda kalan bir çalışanın bir süre sonra beden sağlığı olumsuz etkilenecek ve yaptığı işten tatmin sağlayamayacaktır. Çalışma arkadaşlarıyla uyum sağlayamayan ve istediği gibi iletişim kurmakta zorlanan bir çalışanın ruh sağlığı da bu durumdan olumsuz etkilenecek ve iş tatminsizliği yaşayacaktır.

Örneklerden de anlaşılacağı gibi iş tatminsizliği çalışanların hem beden hem de ruh sağlığını etkileyerek presenteeizmle karşı karşıya kalmalarına neden olan etkenler arasında yer almaktadır.

1.3.2.5.Fiziksel ve Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing, çalışana karşı haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel taciz, duygusal taciz veya baskı uygulayarak işyerinden dışlamak amacıyla yapılan kötü niyetli eylemlerdir (Keser, 2009).

Mobbing, çalışanların karşılaştıkları olumsuz davranışlar nedeniyle kendilerini baskı altında hissetmeleri, birtakım zorlayıcı eylemlere maruz bırakılmaları ile ifade edilebilecek psikolojik tacizdir (Özler, Atalay ve Şahin 2008).

Mobbinge uğrayan çalışanlar, depresyon, anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, ellerin terlemesi ve titremesi, baş ve sırt ağrıları, mide-bağırsak

rahatsızlıkları, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde kaşıntılar ve döküntüler gibi sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalabilmektedirler (Tınaz, 2006).

Çalışanın işyerinde uğramış olduğu her türlü fiziki ve psikolojik taciz, kişinin kendisini işyerinde mutsuz hissetmesine, kendisini işletmeye ait hissetmemesine ve de işe gitmek istememesine neden olacaktır. Bunun sonucunda da çalışan verimliliği oldukça düşecektir.

Tüm bu olumsuzluklar neticesinde ise presenteeism sorunu yaşanması kaçınılmaz olacak ve mobbinge başlayan bu süreç çalışanın işten ayrılmasına dahi neden olabilecektir.

1.3.3. Kişisel Faktörlerden Kaynaklanan Sorunlar

Presenteeisme neden olan önemli faktörlerden birisi de kişisel faktörlerdir. Çalışanların presenteeism sorunu yaşamasına neden olan kişisel faktörler şunlardır:

1.3.3.1. Kişilik

Kişilik, bir insanı başka insanlardan ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin oluşturduğu bütündür. Bir insanı nesnel (objektif) ve öznel (sübjektif) yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümü de kişilik olarak tanımlanabilmektedir (Şimşek vd., 2010).

Kişiliğin, bireyin seçmiş olduğu meslek, yaptığı iş, iş ortamında kurduğu iletişim ve arkadaşlık ilişkileri üzerindeki rolü büyüktür.

Bireyin davranışları ve kişiliği içinde bulunduğu ortamı etkilediği gibi, bireyin kişiliği de içinde bulunduğu ortamdan etkilenmektedir. Kişiler gününün büyük bir bölümünü işyerinde geçirdiklerinden bu etkileşim kaçınılmazdır (Koçoğlu, 2007).

Kişiliği nedeniyle çalışma arkadaşlarıyla uyum sorunu yaşayan kişiler bir süre sonra işe gitmek istemeyecektir ya da kişiliğine uygun olmayan bir iş yapan kişi mutsuz olacak ve işyerinde fiziken var olsa da aslında orada olmayacaktır. Tüm bunlar neticesinde presenteeism sorunu yaşanmaya başlanacaktır.

1.3.3.2. İşkolizm

Çalışanların fiziken ve psikolojik anlamda çalışmaya elverişli olmadıkları halde onları iş hayatına yönlendiren bir diğer etken, işkolizmdir.

İşkolizm, çalışanların işlerini karşı duydukları aşırı bağlılık duygusu, iş dışında kalan konularla ilgilenildiğinde huzursuzluk hissetme, aileye ve özel yaşama yeteri kadar zaman ayırmama, kısa vadede olumlu gibi görünen aslında olumsuz olarak ifade edilebilecek bir durumdur (Temel, 2006).

Üç tür işkolik tipi vardır. Bunlar; zorunlu bağımlı işkolikler, mükemmeliyetçi işkolikler ve başarı odaklı işkoliklerdir. Ortak noktaları çok çalışmak olan işkolikler, çalışmaya olan yaklaşımlarındaki farklılıklar nedeniyle, farklı sorun ve sonuçlara neden olmaktadır. Genellikle birinci işkoliklerin kendilerine olan saygıları ve güvenleri düşüktür, kötümser hislere sahiptirler. İş doyumları düşüktür. Stres, kaygı, sağlık sorunları gibi nedenlerle ve aileleriyle yaşadıkları diğer sorunlarından dolayı, yaşam doyumlarının da düşük olma olasılığı fazladır. Öte yandan, sürekli ve aşırı çalışma, yaşanan stres ile birlikte fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara yol açabilmektedir. Ayrıca sinirlilik hali ve stresin, hatalara ve iş kazalarına zemin hazırlayacağı da söylenebilir. İş ortamında da işkolikler, takım ruhunu yok etme, çalışanlar arasında düşmanca bir rekabete neden olma gibi olumsuzluklara yol açabilmektedir (Çakır, 2001).

İşkoliklerin aslında iş ve iş-dışı yaşam arasında denge kurmakta zorluk yaşayan kişiler olduğu anlaşılmaktadır. İş rolünü yaşamında her şeyden önce geldiğini düşündüklerinden adeta kendilerini sadece işe odaklayabilmektedirler. Bu ise özellikle aile yaşamında birtakım sorunları yaşamaları için uygun zemini hazırlayabilmektedir.

İşkoliklerin genel özelliklerinden de anlaşılacağı üzere, işlerini her şeyin üzerinde gören çalışanlar hem sağlıklarının olumsuz etkilenmelerine neden olmakta hem de sağlıkları bozursa dahi işlerinden uzak kalmaya razı olmamaktadırlar. Bunun sonucu ise uzun vadede presenteeism sorununu gündeme getirmektedir (Çiftçi, 2010).

1.3.3.3.Stres

Geçen yüzyıllarda insan hayatını salgın hastalıklar tehdit ederken, günümüzde insan hayatını tehdit eden hastalıkların ortaya çıkmasında stresin temel bir faktör olduğu anlaşılmıştır. Modern toplum hastalığı olarak ifade edilen stres, aslında günlük hayatın bir parçasıdır (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2008).

Stres, vücudun normal psikolojik dengesini bozan zararlı ve çeşitli anormal durumlara karşı gösterdiği tepki veya dışarıdan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak, vücudun gösterdiği direnmedir (Sutherland ve Sylvester, 2000).

Çalışma ortamları, birtakım kararların alınıp uygulamaya konulduğu ve çıkar çatışmalarının yoğun olduğu ortamlardır. Çalışma ortamları, formel ve informal ilişkilerin birbirleriyle zaman zaman çeliştiği yerlerdir. Çalışanların çeşitli istek ve ihtiyaçlarının karşılanmaması veya istem dışı görevlerin, birey tarafından yerine getirilme zorunluluğu, örgütleri belli başlı stres ortamı haline getirmektedir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2009).

İşletmelerde uygulanan örgütsel politikalar, örgütün yapısal özellikleri, fiziksel koşullar ve örgütsel süreçler zaman zaman strese neden olmaktadır.

Hızlı değişen çevre ve çalışma koşullarında, çalışanların stres yaşamamaları pek mümkün değildir. Ancak işletmelere düşen stres yaratan kaynakları en aza indirmeye çalışmaktır.

Çeşitli nedenlerden dolayı stresle karşılaşan çalışanların öncelikle ruh sağlıkları ve beraberinde beden sağlıkları tehdit altındadır. Aynı zamanda stres meslek hastalıklarında artışı beraberinde getirmektedir. Ruh ve beden sağlıklarıyla ilgili sıkıntılar yaşayan kişilerin presenteeism sorunu yaşamaları doğal bir sonuçtur.

Stres içinde olan kişi, kişisel başa çıkma teknikleriyle çözemediği sorunları danışacak, onları anlatıp yardım isteyecek profesyonel bir yardımcıya gerek duyabilir. Stresle ilgili konularda uzman bir psikoloğun kişilere yol göstermesi son derece başarılı sonuçlar yaratmaktadır.

1.3.3.4. Tükenmişlik Sendromu

Çalışanların iş performansını düşüren ve işte var olmamalarına neden olan bir diğer durum ise tükenmişlik sendromudur.

Tükenmişlik; fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi ve iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme halidir. Diğer bir anlatımla tükenmişlik, bireyin işinden duygusal olarak uzaklaştığı, kişisel başarının düştüğü, bireyin diğerlerine vereceği hiçbir şeyinin kalmadığı ve duygusal kaynaklarının azaldığı durumu ifade eder (Barutçu ve Serinkan, 2008).

Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel

ağrısı, uyku bozuklukları gibi çeşitli sorun ve yakınmaları içerir (Naktiyok ve Karabey, 2005).

Duygusal tükenmişlik bulguları depresif ruh hali, güvensiz hissetme, ümitsizlik, gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygularda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygularda azalma içermektedir.

Zihinsel tükenmişlik bulguları ise doyumsuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar içerebilir.

Tükenmişlik sendromu ile presenteeism sorunu arasında bir etkileşim bulunmaktadır. Tükenmişlik sendromu yaşayan çalışan, işine konsantre olmakta sorun yaşayacak ve fiziken orada olması hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Kısacası tükenmişlik sendromu nedeniyle presenteeism sorunu yaşanacaktır.

1.3.3.5.Yaş ve Hizmet Süresi

Çalışanların yaşı arttıkça bedensel rahatsızlıklara yakalanma ihtimali de artacaktır. İnsanlar yaşları ilerledikçe daha fazla stres yaşayabilmektedirler. Bu nedenle orta ve daha ileriki yaşlardaki çalışanlar daha fazla presenteeism sorunu yaşamaktadırlar.

Hizmet süresi arttıkça presenteeisme yakalanma riski de artacaktır. Hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi artacak ancak fiziki rahatsızlık riski de o oranda artacaktır.

1.3.3.6.İşsiz Kalma Korkusu

Çalışanların hastalık nedeniyle izinli olmaları durumu, genellikle yasal olarak sağlanmış bir haktır. Ancak uygulamada görülmektedir ki, çalışanların bir kısmı, işlerini kaybetme olasılığı ya da terfi, eğitim gibi işletme içi kazançlarını etkileyebileceği endişesiyle bu haklarını kullanamamaktadır. Özellikle işsizliğin yoğun olduğu ekonomik kriz dönemlerinde, işsiz kalma korkusu nedeniyle bu tür davranış daha da yoğunlaşabilmektedir (Koçoğlu, 2007).

Gelecek ile ilgili belirsizlik, işi kaybetmenin getirdiği kişisel ve ekonomik sorunlar ve işini kaybetme kaygısı, kişinin iş yükü ile başa çıkabilme kapasitesini azaltmakta ve daha iyi koşullar için harekete geçmesini engellemektedir. İş güvencesi

olmamasının, işsizliğin yarattığı sağlık sorunlarına benzer sorunlara yol açtığı araştırmalarda saptanmıştır.

İş güvencesi olmaması nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarından bir kısmı stres, kaygı, depresyon, özgüven eksikliği, kendisinden ve çevresinden memnuniyetsizlik duyma gibi çalışanların psikolojisini doğrudan etkileyen sorunlardır. Bir kısmı ise bu sorunlara bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik şikayetler ve fiziksel sağlık sorunlarıdır (Çakır, 2001).

Çalışanların iş güvencesinden yoksun oluşunun, kendi gelecekleri ilgili sürekli bir kaygı taşımalarına ve işlerini kaybetme korkusu hissetmelerine neden olacağı açıkça görülmektedir. Bu durum ise sağlıkları elverişli olmadığı halde işlerinden kısa bir süre için dahi uzak kalmalarına engel olmaktadır. Çünkü çalışan işte olmadığı zamanlarda çalıştığı işletmedeki pozisyona başka bir kişinin getirilebileceği kaygısını taşımakta ve her durumda (fizyolojik ve psikolojik durumu ne olursa olsun) işyerinde olmaya çaba göstermektedir. Dolayısıyla presenteeism sorunuyla karşı karşıya kalmaktadırlar.

1.3.4. Çevresel Faktörlerden Kaynaklanan Sorunlar

Bazen iş ortamı, çalışma koşulları ve kişinin kendisi dışında kalan bazı çevresel nedenlerden dolayı da presenteeism sorunu yaşanabilmektedir. Bu faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

1.3.4.1. Ekonomik Sorunlar, Politik ve Siyasi Belirsizlikler

Ülke ya da dünya ekonomisinde yaşanan belirsizlikler, krizler, işsizlik ve işten çıkarılma, hayat pahalılığı, yüksek enflasyon ve refah seviyesinin düşük oluşu ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılama konusunda içinde bulunduğu yetersizlik durumu, önemli stres kaynaklarıdır (Koçoğlu, 2007).

Stres de insanların presenteeism sorunu yaşamalarına neden olan en etkili faktörlerden biridir.

1.3.4.2. Çevre ve Trafik Sorunu

İşyerinin bulunduğu kentte, yoğun trafik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan gürültü ve her türlü kirlilik, önemli stres kaynağıdır. Kent merkezlerinde, ulaşım sorunlarının çözümü için, bu alanda gerekli yatırımların yapılmasına, hükümetlerin ve yerel yönetimlerin ciddi politikalarına ihtiyaç vardır (Koçoğlu, 2007).

İşletmenin çevreye duyarlı politikalar izlemesi ve izlediği bu duyarlı politikaları çalışanlarının da benimsemesini sağlaması ve herkesin çevre konusunda bilinçlendirilmesi hem temiz bir çevre açısından hem de çalışanların huzuru açısından önemlidir.

1.4. PRESENTEEISM'İN SONUÇLARI

Presenteeism, çalışanlarda görülen rahatsızlıklara rağmen işlerinin başında olmaları sonucunda özellikle verimde görülen azalma olarak literatürde yerini almaktadır.

Ancak presenteeism sonucunu sadece verimlilikle sınırlamak çok dar bir bakış açısını ortaya koyacaktır. Verimliliğin yanı sıra presenteeism performans ve motivasyonda azalmayı; memnuniyetsizlik, işe devamsızlık ve işgören devrinde artışı beraberinde getirmektedir.

Presenteeism neden olduğu olumsuz sonuçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **Verim Düşüklüğü:** İşletmelerin en az girdi ile en çok çıktı elde etmesi verimlilik olarak tanımlanmaktadır ve işletmelerin amacı da çalışanlarından en yüksek verimi alabilmektir. Presenteeism, çalışanların beklenilenin altında bir performans göstermesine yani verim kaybına yol açan bir sorundur. Çünkü çalışanların yaşamış olduğu ruhsal ya da fiziksel sorunlar çalışanların performansına olumsuz etki etmekte ve verimliliklerini düşürmektedir. İşletme yöneticilerinin bu durumda yapması gereken çalışanlarının verimliliklerini düşüren nedenleri tespit etmek ve bu konuda çözüm yolları geliştirmektir (Dewa, Mc Daid ve Ettner, 2007).
- **Performans Düşüklüğü:** Çalışanların ruhsal ve bedensel sorunlar yaşadığı durumlarda yüksek performans gösterememeleri olağan bir durumdur. Presenteeism sorunu nedeniyle rahatsızlıklarına rağmen işlerinin başında bulunan çalışanların da performans düşüklüğü yaşamaları kaçınılmazdır (Çiftçi, 2010).
- **Çalışan Motivasyonunda Azalma:** Motivasyon, çalışanları işletme amaçları gerçekleştirme yönünde harekete geçiren itici güç olarak tanımlanabilmektedir. İşletmeler çalışanları amaçlar yönünde harekete

geçirmek için birçok motivasyon aracı kullanmaktadır. Ancak çalışanların sağlık sorunları yaşadığı durumlarda bu araçlar istenilen etkiyi yaratmamakta ve çalışanlar motivasyon düşüklüğü gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Böyle durumlarda işletme yöneticilerine düşen görev, çalışanların sağlıklı olana kadar dinlenmeleri ve sağlıklı bir şekilde işlerinin başına dönmeleri konusunda gereken anlayışı göstermektir.

- **İşe Devamsızlık (Absenteeizm):** İşe devamsızlık, çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı işlerinin başında bulunmamaları ve belirli bir süre işyerine gidememeleridir. Presenteeism sorunu yaşayan çalışanların bir süre sonra işe devamsızlık sorunu yaşamaları da kaçınılmazdır.
- **İşgören Devir Hızında Artış:** İşgören devir hızı, işletmelerde belirli bir dönemdeki çalışanların işe giriş ve işten ayrılma hareketleridir (Şimşek ve diğerleri, 2010). Presenteeism sorunu yaşayan çalışanlar, işe devamsızlık yapacak ve bir süre sonra da işten ayrılmalar yaşanacaktır. Bu da işletme için işgören devir hızında artışı beraberinde getirecektir.

1.5. PRESENTEEISM'İN MALİYETİ

Presenteeism'in işletme üzerindeki olumsuz etkisi işletmelere yüklediği yüksek maliyetlerdir. Bunlar aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Çiftçi, 2010):

- İşe devamsızlığın maliyeti açık olup, çalışanın verimliliği, işte olmadığından dolayı her bir gün için %100 kayıptır. Presenteeism'in maliyeti ise daha gizlidir. Çünkü çalışan kişi işinin başındadır, fakat tam anlamıyla işinin başında sayılmamaktadır. Presenteeism sorunu daha geneldir.
- Çalışanların çoğu kendini iyi hissetmediğinde de işine gelmektedir. Bu kişiler ağrı, alerji ve diğer performanslarını ya da verimliliklerini zayıflatan koşullarla birlikte çalışmaktadırlar. Bazıları da, grip ya da nezle nedeniyle hastayken işe gelmekte ve bu çalışanlar ortalamanın altında performans göstermektedirler. Buna ek olarak, bu hastalıkları diğer çalışanlara bulaştırabilmektedirler. Bu durum işletmede daha çok devamsızlığa ve presenteeism sorununa neden olmaktadır. Tüm bunların sonucunda işletme gizli bir maliyet yüklenmek zorunda kalmaktadır.

- İşten ayrılan çalışan yerine yeni işgören bulup işe başlatmak, eğitim masraflarını arttırmaktadır. İşletmeye katılan her işgören bir uyum süreci yaşayacaktır ve bu süreci olumlu geçirebilmek için işletmeler genelde çalışanlarına eğitim sürecine dahil etmektedirler. Yeni çalışana verilen bu eğitimler ise işletme için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır.
- Presenteeism maliyeti, işe devamsızlık ve sağlık sorunlarının maliyetinden daha büyüktür. Çünkü presenteeism sorunu, kronik sağlık koşullarının varlığıyla ağırlaşmaktadır (Çiftçi, 2010). Her iki sorunun önemini daha iyi görebilmek amacıyla toplumsal maliyetlerine bakıldığında şaşırtıcı sonuçlara ulaşılmaktadır. Örneğin, depresyon belirtileri gösteren çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, depresyon belirtileri gösteren hastaların işe gelmemesinin yarattığı 8,27 milyar dolarlık kayba karşı; işte olup verimli olamamalarının yarattığı kayıp 35,73 milyar dolar olarak hesaplanmaktadır (Yalın, 2005).
- Presenteeism, işletmelere en büyük zararlarından biri verim düşüştür. Çalışanlar rahatsızlıkları nedeniyle kendilerinden beklenen performansı sergileyememektedirler. Performansta yaşanan bu düşüş, aynı zamanda örgüt genelindeki verimi olumsuz yönde etkilemektedir.
- Çalışanlara rahatsız olmaları ya da olmamalarına bakılmaksızın aynı maaş ödenmektedir. Oysaki presenteeism sonucunda çalışanın performansında azalma meydana gelmesine bağlı olarak üretkenliğinde de azalma yaşanacaktır. Çalışanlar aynı üretkenliği göstermemelerine ve hatta üretkenliğinde azalma olmasına rağmen aynı maaşı almaları işletme için büyük bir maliyeti beraberinde getirecektir. Çünkü işletmenin katlandığı maliyet aynıyken elde ettiği çıktı aynı olmamaktadır.
- İşten ayrılmalar sonucunda çalışanlar arasında, ayrılma nedeniyle ilgili olarak oluşan dedikodu zinciri birtakım olumsuz sonuçlara neden olacaktır. Bu dedikodular sonucunda diğer çalışanlar da aynı olayları yaşama korkusu ve endişesi yaşayacaklardır. Bu da çalışanların etkinliğini ve verimliliğini azalmasına neden olan bir durumdur.

- İşten ayrılan işgücü yerine, yeni doğru ve nitelikli işgücünün bulunması için harcanacak zaman belli değildir. Bu süreç içerisinde her geçen zaman, üretim kaybına neden olacağından işletme için olumsuz bir durum söz konusudur.
- İş bırakan çalışanın yerine, işlerin kısa bir süreliğine de olsa sürekliliğini sağlamak adına, şirket bünyesinde çalışan başka çalışan veya çalışanlar o kişinin işlerini yapacaktır. İş-görev tanımını ve iş gereklerini bilmeyen çalışanlar, işin sürekliliğini sağlama konusunda sorun yaşayabilmekte ve işle ilgili aksaklıklara neden olabilmektedirler. Dolayısıyla işletmede hata yapma oranı hızla artmaktadır.
- Ruhsal ve bedensel açıdan rahatsızlıkları olan çalışandan tam anlamıyla etkin bir performans beklenemez. Bu gibi rahatsızlıklar beraberinde konsantrasyon sorunlarını getirecek ve iş kazalarına yol açabilecektir. Ayrıca, işten ayrılan çalışanın yerine alınacak olan yeni çalışan, iş kazaları konusunda yeniden eğitilmek zorunda kalacaktır. Çünkü işe yeni alınan çalışan ya da çalışanlar makine ve teçhizatın bakımı, işleyişi ve korunması gibi konularda yeterli bilgiye her zaman sahip olamamaktadır. Çalışanlara bu konuda verilen eğitimler de işletme için ayrı bir maliyet unsuru oluşturmaktadır (Koçoğlu, 2007).
- Genellikle kişiler işteyken tam kapasite ile çalıştığı yönünde bir görüş benimsenmektedir. Ancak literatür incelendiğinde, bu varsayımın gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Hukuk ve Sosyal Politika Merkezi'nin (The Center for Law and Social Policy) açıklamasına göre, verimlilik kaybı, hastalık nedeniyle işte olunmayan günlerle (%28) kıyaslandığında, hasta olduğu halde işte olunan günlerde (%72) önemli ölçüde daha fazla yaşanmaktadır. Yıllık toplam 250 milyar dolarlık verimlilik kaybının yaklaşık olarak 180 milyar dolarlık kısmı presenteeism sorunundan kaynaklanmaktadır (Çiftçi, 2010).
- Presenteeism nedeniyle işten ayrılmak durumunda kalan çalışanların yerine yeni çalışanlar istihdam edilecek ve çalışan temini için işletme belirli bir maliyete katlanmak durumunda kalacaktır.

1.6. PRESENTEEISM SORUNU İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Presenteeism yalnızca çalışanın ya da yalnızca işletmelerin sorunu değildir. Sonuçları itibariyle bu sorun ülke ekonomisine de etki eden bir durumdur. Bu yüzden bu sorunun çözümünde çalışanlara, işletmelere ve hatta devlete de görevler düşmektedir.

İşletmeler, öncelikli olarak presenteeism sorununun farkına varmak ve bu sorunun beraberinde getireceği olumsuzlukları ve maliyetleri de göz önünde bulundurarak bu soruna mutlaka çözüm üretme yoluna gitmelidirler.

İşletmelerin presenteeism sorunu için uygulayabilecekleri çözüm yolları şu şekilde sıralanabilmektedir (Çiftçi, 2010):

1.6.1. Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek

Öncelikle yöneticilerin eleştirel gözle işletmelerinde presenteeism sorununun olup olmadığını değerlendirmesi, eğer varsa nedenini araştırması ve çalışanlarda bu konuyla ilgili bir bilinç oluşturması gerekmektedir.

Sağlık konusunda yapılan harcamaların gerekliliğine inanıp, sağlıklı çalışanların yatırımın ciddi bir parçasını oluşturdukları bilincini yerleştirmek, dolayısıyla çalışanların sağlığına önem vermek örgüt kültürünün önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu aşamada çalışanlara uygulanan; presenteeism sorununun varlığına ve nedenlerine dair sorular içeren anketler, işletmenin özeleştirisini yapmada yöneticilere yarar sağlayabilir (Yalım, 2005).

İşletmelerde, çalışanların birtakım endişe ve korkularını giderici nitelikte bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır. Örneğin; rahatsız olan bir personel bu durumu yöneticisiyle rahatça paylaşabilmeli ya da çalışan rahatsızlandığında evde kalıp dinlendiğinde işini kaybetme konusunda kaygı duymadığı bir iş ortamı olmalı ve bu gibi sorunlardan dolayı işyerinde bir sıkıntı yaşamayacağından emin olabilmelidir. Aksi takdirde çalışan rahatsızlığını gizleme gereği duyacak, rahatsızlığına ve sorunlarına rağmen kendisini işinin başında olmak zorunda hissedecektir. Bu durumda da presenteeism sorununun yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

Ülkemizde bu konuda, özellikle özel sektörde çalışanların kendilerini yoğun bir gerginlik içinde hissettikleri bir gerçektir. Özellikle ekonomik krizlerin yaşandığı ve işsizlik oranlarının arttığı zamanlarda, çalışanlar çok ciddi rahatsızlıklarında bile işsiz

kalma korkuları nedeniyle yasal tedavi ve dinlenme haklarını kullanmaktan çekinmektedirler.

Bu nedenle, iş güvencesi ile ilgili olarak yasal düzenlemelerin yanı sıra işletmelerdeki uygulamaların da insancıl yaklaşımda olması gerekmektedir. Kısa dönemde çalışanların iş başında olmamaları maliyet gibi görünse de, uzun dönemde bu durum kazanca dönüşecektir. Çünkü bu tür rahatsızlıkları yaşayan kişiler, daha kısa sürede sorunlarını halledip, işlerinin başına sağlıklı çalışanlar olarak dönecekler ve iş başında geçirdikleri zamanı gerçekten görevlerini yerine getirmek için harcayacaklardır (Çiftçi, 2010).

1.6.2. İşleri Yeniden Düzenlemek ve Yeni Çalışma Şekilleri Uygulamak

İşletmelerde, çalışanlar üzerinde iş yükü fazla ise ve çalışma saatleri uzun ise bu konularda yeni düzenlemelere gidilebilir. Bu düzenlemeler arasında esnek çalışma saatleri, evden çalışma, sanal çalışma ağı oluşturma gibi güncel yönetim yaklaşımlarından yararlanılabilmektedir. Bu tarz güncel yaklaşımlar, çalışanların kendilerini en etkili ve verimli hissettikleri zaman işlerinin başında olmalarına olanak tanıdığı için oldukça etkilidir. Bu sayede işletmeler, çalışanlarından çok daha fazla verim elde edebilmektedirler (Yalın, 2005).

İş-yaşam dengesini kurmakta zorlanan çalışanlar için bahsedilen güncel uygulamalar etkili olacaktır. Örneğin; yeni bebek sahibi olmuş bir annenin kendisini tamamiyle işine verebilmesi oldukça zordur. Kendisi işte olmasına rağmen aklı evdeki bebeğinde olacaktır. Bu nedenle bu kişilerin çalışma saatlerini kendilerinin belirlemeleri daha uygun bir yol olacaktır.

Yeni çalışma şekilleri, genellikle zaman ve mekandan bağımsız olarak gerçekleştirilen tüm şekilleri kapsamaktadır. Esnek çalışma saatleri, evden çalışma, part-time çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı, takım çalışması ve sanal çalışma uygulamaları yeni çalışma şekillerine örnektir (Çiftçi, 2010).

Yeni çalışma şekilleri, çalışanların ailevi sorumlulukları ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmaya yardımcı olmaktadır. Yapılan araştırmalarda çalışanların birçoğu, ailesi ile daha fazla zaman geçirmenin, ailevi sorumlulukları yerine getirmenin, kendilerine zaman ayırmak istemelerinin, esnek çalışma kararlarında etkili faktörler olduğunu belirtmişlerdir (Çakır, 2001).

Amerikan telekomünikasyon şirketi AT&T'deki sanal çalışanlar, daha az bölündüklerini, zamanlarını daha iyi bir biçimde yönetebildiklerini ifade etmişlerdir. Bu yolla günde bir saat daha fazla çalışabilmektedirler. Buna ek olarak, çalıştıkları süre boyunca ortaya koydukları sonuçlar da normal çalışma koşullarındakinden daha iyidir. Bu düşüncelerin doğruluğu işletmelerin verimliliğine de, yıllık 150 milyon dolar gelir artışı olarak yansımıştır (Demirbilek, 2007).

1.6.3. Örgütsel Sağlık Üzerinde Yoğunlaşmak ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini Uygulamak

İşletmede örgüt sağlığı bilinci ne kadar fazla ise presenteeism sorunu yaşama riski o kadar azdır. İşletme yöneticileri ya da sahipleri örgüt sağlığı konusuna yeterli önemi verdiklerinde ileride büyük problemler yaşanması engellenmiş olacaktır.

İşletmeler, örgütsel sağlığı koruma kapsamında çalışanları bilgilendirme amaçlı faaliyetler düzenleyebilirler ya da çalışanlara aşı gibi sağlık konusunda birtakım önleyici tedbirler alabilirler.

Birçok hastalığın stresle ilgili olduğu, günümüzde genellikle kabul edilen görüştür. Bu nedenle çalışanların bireysel olarak stresle nasıl baş edecekleri konusunda eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Bunun yanında örgütsel olarak da stresle başa çıkmak için yöntemler geliştirilmelidir. Öncelikle işletmelerde sosyal destek programlarının hayata geçirilmesi, stresin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması açısından önemlidir. Sosyal destek şekilleri; sosyal yardım personeli ve profesyonel danışmanlık şeklinde olabilir (Ekinci ve Ekici, 2003).

İşletmelerin düzenleyeceği isteğe bağlı sosyal etkinlikler örgüt iklimini olumlu etkileyecektir. Hafta sonu piknikleri, komşu il veya ilçelere toplu ziyaretler, hafta sonu eğlenceleri bu etkinliklere örnek oluşturmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005).

1.6.4. İş-Yaşam Dengesi İçin Alınabilecek Önlemler ve Çalışan Destek Programı

Çalışanların iş yaşamı dışında kalan özel yaşamlarına da yeteri kadar zaman ayırmaları son derece önemlidir. Özel yaşamında mutlu olamayan bir çalışanın iş yaşamında başarılı olabilmesi pek mümkün olmamaktadır. Bu nedenle çalışanların kendilerine ve ailelerine kısacası özel yaşamlarına da yeterli zamanı ayırabilmeleri işletme tarafından da desteklenmelidir.

İşletmeler, yasal bir zorunluluk olmasa dahi çalışanların çocukları için kreş ve gündüz bakımevi gibi çeşitli olanaklar sunmak için gereken çalışmaları yapmalıdır.

Çalışanlar için aileleriyle birlikte katılabilecekleri spor, kültür ve eğlence aktiviteleri düzenlenmelidir. Çalışanların aileleriyle birlikte katılabilecekleri piknikler, yemekler, turnuvalar vb. faaliyetler çalışanın iş-yaşam dengesini kurmasında olumlu bir etki sağlayacaktır.

Uzun yıllardır ABD ve Avrupa'da kullanılan Çalışan Destek Programı/ÇDP (Employee Assistance Programs/EAP), Türkiye'de de son yıllarda bazı işletmeler tarafından uygulanmaktadır. Çalışan Destek Programı hizmeti işletme dışındaki bir danışmanlık firmasından alınmaktadır. ÇDP iş ve işyeri odaklı, bireye ve kuruma yönelik hizmetler bütününden oluşan bir programdır. Amaç, çalışanların iş performansını etkileyebilecek bireysel sorunlarının saptanması ve çözümü için yardımcı olunması ve işyerinde çalışan memnuniyetinin ve verimliliğinin artırılmasıdır. ÇDP'de temel prensibin gizlilik olduğu bilinmekte, bu ise çalışanlara güven vermektedir.

Danışmanlık firmalarının bireysel psikolojik danışmanlık, grup terapileri, eğitim seminerleri, profesyonel koçluk hizmetleri, yüz-yüze danışmanlık veya telefon danışmanlığı şeklinde hizmet verdikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca internet üzerinden web sitesi aracılığı ile de bilgilendirme yapılmaktadır. Çalışanlara verilen hizmetlere örnek olarak, depresyon, panik atak, stres yönetimi, öfke kontrolü, kaygı bozuklukları, evlilik problemleri, bağımlılık terapileri (sigara, alkol, uyuşturucu madde bağımlılığı vb.), uyku bozuklukları, fobiler, yeme sorunlarıyla ilgili olarak psikolojik destek verilmektedir. Çalışanlar, 7 gün 24 saat boyunca ulaşabilecekleri ÇDP çağrı merkezi sayesinde, ihtiyaç duydukları avukat, psikolog, doktor ve mali uzmanlara da kolayca ulaşabilmektedir. Ülkemizde çalışan destek programı hizmeti sunan az sayıda da olsa danışmanlık firması bulunmaktadır (Çiftçi, 2010).

1.7. PRESENTEEISM ARAŞTIRMALARI

Presenteeism kavramı Türkiye'de yeni yeni duyulmasına karşılık Amerika'da üzerinde yoğun bir şekilde çalışılan ve araştırılan bir kavramdır.

Presenteeism kavramının açılımı, hastayım işe gidemiyorum kavramının yani absenteeism kavramının tam karşıtı olan hastayım ama yine de işe gidiyorumdur.

Türkiye’de presenteeism kavramının tam karşılığı olan bir ismi olmamakla birlikte çoğu zaman işkoliklik, işte varolma, işte varolmama gibi kavramlarla da adlandırılmaktadır.

Önceleri işe devamsızlık yani absenteeism kavramı üzerinde yoğun çalışmalar yapılmaktaydı. Çünkü absenteeism’in işletmelere yüklemiş olduğu ek maliyetler oldukça fazlaydı. Ancak yapılan araştırmalar presenteeism’in işletmelere yüklemiş olduğu maliyetin absenteeism’den çok daha fazla olduğunu göstermiştir. Burada gizli ama oldukça yüksek bir maliyet söz konusudur. Çünkü bir kişinin işe devamsızlığı sonucu kısa bir süreliğine sorumluluklarını yerine getirememesi, her gün işinin başında bulunup işle ilgili sorumluluklarını yerine getirememesinden çok daha iyidir. Yani çalışanın fiziken işyerinde bulunmasına rağmen işletmenin çıktıklarına herhangi bir katkısının olmaması durumu uzun vadede oldukça maliyetlidir.

Bu nedenle özellikle Amerika’da bu konu üzerine yoğun çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışmaları şu şekilde sıralayabiliriz (Koçoğlu, 2007):

- Walter Stewart tarafından 29.000 çalışana sağlıklarının iş hayatlarını nasıl etkilediklerine dair yapılan araştırmada kanserden, sırt ağrılarına, gribe kadar tüm rahatsızlıkların Amerika ekonomisine yıllık maliyetinin 225 milyar dolar olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışanların, %71’i yaşadıkları presenteeism’in nedeninin solunum yolları hastalıkları ve mide rahatsızlıkları olduğunu belirtmişlerdir.
- Cornell Institute for Health and Productivity Studies (CIHPS) tarafından yapılan araştırmada varılan sonuç şudur: Presenteeism’den kaynaklanan üretimdeki azalma, çalışanlar hastalandığı zaman onlara yapılan tüm masraflar ve işe gelmemelerinden kaynaklanan tüm kayıplardan %60 daha fazladır. Yine yapılan araştırmaya göre üretimin azalmasına sebep olan alerji ve baş ağrısı rahatsızlıkların %80’ini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda presenteeism’in şirketlere senelik kişi başı maliyeti şu şekildedir: Tansiyondan kaynaklanan 392\$, kalp rahatsızlığından kaynaklanan 368\$, ruhsal rahatsızlıklardan kaynaklanan 348\$, eklem iltihaplarından kaynaklanan 327\$, alerjiden kaynaklanan kayıp ise 271\$’dir. IHPS tarafından yapılan bu araştırmanın asıl amacı çalışanların sağlıkları ile verim ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Varılan sonuç ise hastalık

nedeniyle çalışanların performanslarında azalma gözlemlenmektedir ve bunun şirketlere maliyeti tahminlerin çok daha üstünde olduğudur.

- Profesör Cooper tarafından İngiltere’de 5000 yöneticiyle birlikte bir başka araştırma yapılmıştır. İngiltere, Amerika’dan sonra fazla çalışmanın görüldüğü gelişmiş ikinci ülkedir. Araştırma kapsamına alınan çalışanların % 40’ı haftada 51 saat çalışmaktadırlar. 51 saatlik çalışma süresi, çalışanların %60’ı sağlıklarını, %75’i ise eşleriyle olan ilişkilerini ve %80’i çocuklarıyla olan ilişkilerini olumsuz yönde etkilediklerini belirtmişlerdir ve buna rağmen çalışmaya devam ettikleri gözlemlenmiştir.
- Journal of Occupational and Environmental Medicine’nin Dow şirketinin Nisan 2004’de Texas ve Michigan çalışanları üzerinde yapmış olduğu bir başka araştırmada çalışanlara herhangi bir kronik rahatsızlıkları olup olmadığı ve eğer varsa bu rahatsızlıklarının performanslarını nasıl etkiledikleri sorulmuştur. Şirket araştırma sonucunda çok açık bir mesajla karşı karşıya kalmıştır. 375.000 çalışana yapmış olduğu araştırmada üretimdeki azalmanın nedeninin hastalık olduğu sonucuna varılmıştır. Yapılan araştırmaya göre, kendini iyi hissetmeyen çalışanın şirkete maliyeti, bu çalışana yapılacak olan sağlık harcamalarının ve de işe gelmemesinin toplam maliyetinden çok daha fazladır. Bu maliyetler hesaplanırken hastalığın diğer çalışanlara bulaşmadığı ya da etkilemediği varsayılmıştır. Bu araştırmada varılan sonuç presenteeism’in şirketlere maliyeti işyerinde bulunmama (absenteeism) ‘den çok daha fazla olduğudur. Örneğin sadece baş ağrısının sebep olduğu üretimdeki toplam kayıp %49 ve %89, alerjik hastalıklardan kaynaklanan kaybın ise % 55 ve % 82 aralığında olduğu tespit edilmiştir.
- 1999 yılında Employers Health Coalition sponsorluğunda yapılan araştırmada presenteeism, absenteeisme oranla 7,5 kat daha fazla verimi düşürdüğü, baş ve eklem ağrıları ve alerjinin sebebiyet verdiği presenteeism, absenteeisme oranla 15, 20 hatta 30 kat daha maliyetli olduğu sonucuna varılmıştır.

- Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre hastalık nedeniyle verimde yaşanan senelik kayıp 115 saattir. Bunun kişi başi senelik maliyetinin ise 2000\$ olduğu tespit edilmiştir. Depresyonun, presenteeisme en fazla sebep olan rahatsızlık olduğu, onu takip eden rahatsızlıkların ise sırt ağrıları ve soğuk algınlığı olduğu sonucuna varılmıştır.
- 2001 yılında Yale niversitesinde yapılan araştırma sonucunda depresyona giren çalışanların verimi 7 kat düşürdükleri ortaya çıkmıştır. Pfizer tarafından 25 ve 75 arası yetişkin işgücüne yapılan araştırmaya göre depresyonlu çalışanın günlük 8 saat çalışma süresinin 1,8 saatini verimsiz geçirdiği sonucuna varılmıştır.

Yukarıda sözü edilen araştırmaların sonucunda, işletmelerin çalışanları için sağlık politikaları geliştirmelerinin önemli bir gereksinim olduğu ve hasta olan çalışanlarına dinlenmeleri için izin vermeleri gerektiği ortaya konmuştur.

İşletmelerin, rahatsız olan çalışanların fiziki olarak işyerinde bulunmalarının ortaya konulan ürün ya da hizmet çıktısına mutlak katkı sağladıkları düşüncesinden vazgeçmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde çalışan yalnızca fiziken orada bulunacak ve belki hasta olduğu halde işe geldiği gün hiçbir şey yapamayacaktır. Bu durumdaki çalışanların dinlenip sağlıklı bir şekilde işlerine dönmeleri çok daha verimli çalışmalarını sağlayacaktır.

Örgüt kültürü bu anlamda biimlendirilmeli ve alınan tüm kararlar beklemede kalmayıp uygulanmalıdır. Aksi takdirde üretimde meydana gelebilecek düşüşle karşi karşiya kalmaları kaçınılmazdır.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN TANIMI

Örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, örgütsel bağlılığın tanımı konusunda tam bir fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni konu ile ilgili, sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı bilim dallarından gelen araştırmacıların, konuyu kendi bakış açılarıyla ele almalarıdır.

1956'dan bu yana sürdürülen araştırmalar, işgörenlerin çalışmaya bağlılıkları ile ilgili 25'in üzerinde farklı kavramın olduğunu göstermektedir. Bunlardan en sık kullanılan bazıları şunlardır (Balay, 2000):

- Mesleğe önem verme (bir işin veya mesleğin kişinin hayatının bütününde önemli olması).
- İşe sarılma (bir işin, kişinin günlük yaşamını işgal etme derecesi).
- Merkezi yaşam ilgisi olarak iş (bireyin iş faaliyetlerini gerçekleştirmede tercih ettiği yer).
- Örgütsel bağlılık (bireyin örgütte kalma, onun için çaba gösterme ve örgütün amaç ve değerlerine inanması ve onları benimsemesi).

Bu kavramlar; gerçek anlamda, açıkça birbirine denk ve aynı anlama gelen kavramlar değildir (Balay, 2000).

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 koymasılığıdır (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 sevmeye 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.

Mowday, Steers ve Porter (1982); örgütsel bağlılığın, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade ettiğini belirtmektedir. Örgüt ve birey arasındaki bağ aktiftir, çünkü bireyler örgütün daha iyi olabilmesi için kendileriyle ilgili bir takım fedakarlıklar yapmaya razı olmaktadır (Pierce ve Dunham, 1987).

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımlamaların birbirinden farklı içeriklere sahip olduğu görülmektedir. Bunun yanında bütün tanımlamaların ortak noktası olarak; bağlılığın ele alınış şeklinin birey ve örgüt arasındaki ilişki olduğu görülmektedir.

Bu ilişkinin tanımlanmasında, örgüte karşı geliştirilen bağlılığın 'nasıl geliştiği' yönünde yapılan çalışmalar, tanımların birbirinden farklı olmasına neden olmuştur.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

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.

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgütsel davranış ve örgütsel psikolojinin en önemli konularından birisidir.

Çalışanların iş ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışları son zamanlarda pek çok araştırmanın konusu olmuştur. Özellikle araştırmacılar önemli örgütsel çıktılarla ilişkili olan tutum ve davranışları açıklamaya çalışmışlardır.

Örgütsel bağlılığın tarihçesine baktığımızda; pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen ölçek çalışmaları yürüttükleri görülmektedir. Bu çalışmalar, günümüzde insan kaynağına verilen değer artmasıyla birlikte giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun pek çok nedeni vardır. Bu nedenler şu şekilde

sıralanmaktadır (Özsoy, Ergül ve Bayık, 2004):

- Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Örgütsel bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Örgütsel bağlılığın, fedakarlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir.

İşletmeler, tüm bu nedenlerden dolayı çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar olması yönünde yoğun çaba sarf etmektedirler.

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA BENZER KAVRAMLAR

Örgütsel bağlılık kavramının tam olarak tanımlanamamış olmaması bazı kavramların örgütsel bağlılık ile aynı anlamda kullanılmasına neden olmaktadır. Bu kavramlar ve bu kavramların tanımları aşağıda açıklanmaktadır:

2.3.1. Mesleki Bağlılık

Mesleğe bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha net bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy, 1999).

Mesleğe bağlılıkla ilgili diğer bir değerlendirmeye göre ise mesleğe bağlılık, kişinin mesleğini çalıştığı örgütün ne derece üstünde tuttuğunun ölçüsüdür (Varoğlu, 1993).

Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Mesleki bağlılık, bireyin mesleki anlamda sahip olduğu amaçlara ve mensubu olduğu mesleğe bağlılığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ise, bireyin eğitimini aldığı ve ilgi alanını oluşturan mesleğini icra ettiği kuruma duyduğu bağlılığı ifade etmektedir.

Bireyin mesleğine duyduğu bağlılık ile örgütüne duyduğu bağlılık her zaman eşit olmamaktadır. Bireyler, mesleklerine ve amaçlarına fazlasıyla bağlı ise, zaman zaman örgütsel bağlılıkları düşük olabilmektedir.

Bu durumu önlemek için yöneticiler ya da işverenler, çalışanlarının meslekleriyle ilgili derneklere, odalara üye olmalarını desteklemeli, mesleki gelişmeleri takip etmelerine olanak tanımalı, mesleki gelişimine katkıda bulunacak eğitimlere ve toplantılara katılmalarına izin vermelidirler.

2.3.2. Çalışma Arkadaşlarına Bağlılık

Çalışanlar, her gün aynı ortamda çalıştığı iş arkadaşıyla ve meslektaşlarıyla özdeşleşmekte ve çalışma arkadaşlarına karşı bağlılık geliştirmektedir (Dosaliyeva, 2009).

Bağlılık duygusu yüksek olan çalışanlar samimi ilişkilere ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Geleceğe yönelik bir takım planlarla uğraşmak yerine insanlarla birlikte oldukları, onlarla bir şeyler paylaşabildikleri ve onlara yardım edebildikleri bir ortamda çalışmayı tercih ederler. Bu tür kişiliğe sahip çalışanlar için çalışma arkadaşlarına bağlılık bir amaçtır. Böyle durumlarda örgütten ayrılmak, bağlılık duyulan arkadaşlardan da ayrılmak anlamına geldiği için bireylerin örgütten kopması daha güç olmaktadır (Mercan, 2006).

2.3.3. Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık anlamında kullanılan ve örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırılan bir diğer kavram da örgütsel sadakattir.

Örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak amacıyla örgüt hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir (Gül ve İnce, 2005).

Her iki kavramda uzun süre örgütte kalma ile ilgilidir. Ancak sadakat daha çok kültürel değerlerle ilgiliyken, örgütsel bağlılık işe ve işte elde edilen başarılarla dayanan bir kavramdır.

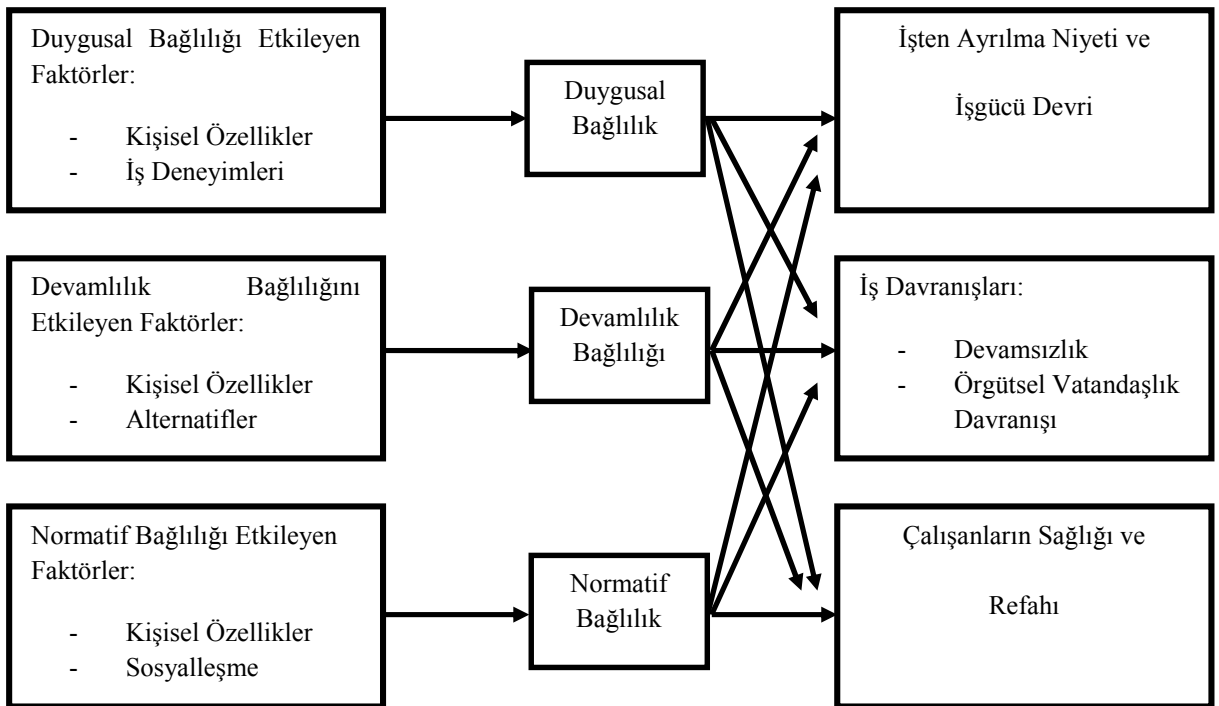
Örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık sonucunda oluşan ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan bir kavramdır. Ancak örgütsel sadakat duygusu, örgütsel bağlılığa göre daha güçlü bir duygudur (Balay, 2000).

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ

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 2.1. Örgütsel Bağlılık Türleri

Kaynak: İnce ve Gül, 2005:39

Duygusal bağlılıkta bireyler, istedikleri için, devam bağlılığında gereksinim duydukları için, normatif bağlılıkta ise yükümlülük hissettikleri için örgütte kalmaktadırlar.

Bu durumda; birey, bu psikolojik durumların her birini farklı derecelerde yaşamaktadır. Örneğin, bazı çalışanlar, örgütte kalma konusunda, hem güçlü gereksinim, hem de güçlü yükümlülük duyarken, bunu içten gelen bir istekle yapmamaktadırlar. Diğer bazıları ise ne gereksinim, ne de yükümlülük hissetmelerine karşın, kendi arzularıyla örgütte kalmaya devam etmektedirler. Bu nedenle, kişinin örgüte bağlılığı, bu psikolojik durumların her birinin topluma yansımadır (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Çalışanların, örgüte bağlılıkları uyum gösterme, özdeşleşme ile bunu tutum ve davranışlarına yansıtma şeklinde görülebilmektedir. Bunun yanı sıra bireyin belli amaçlara ulaşmak için örgütlerinin amaç ve hedeflerini benimsedikleri de görülebilmektedir. Kişilerin çalıştıkları yere olan bağlılığının; bu ve bunun gibi birçok sebebi olabileceği için, bağlılığın türleri incelendiğinde bireyin hangi tür bağlılığı benimsediği ve buna neden olan etkenler belirginleşmektedir.

2.4.1. 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 (Durna ve Eren, 2005).

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 (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Yapılan bazı araştırmalar zenginleştirilmiş işlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yarattığı; beceri çeşitliliğinin de örgütsel bağlılıkla orta düzeyde olumlu ilişki içinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Özerklik ve işin zorluğu da örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişki içinde bulunmaktadır. İşin zorluğu; özellikle, yüksek büyüme ve güçlenme gereksinimini

duyan bireylerde, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık yaratmaktadır. İş alanının daha yüksek düzeyde ve diğer iş faktörlerinden daha sürekli bir biçimde örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Balay, 2000).

Diğer yandan, Morris ve Steers (1980), örgütsel yerinden yönetim algısının, katılımcı karar alma ve daha geniş iş gören katılımı yoluyla, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık meydana getirdiğini ileri sürmektedirler.

Ayrıca görevle birbirine bağlanmanın örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu gözlenmektedir. Çünkü yüksek düzeyde görevsel bağlanma deneyimi yaşayan işgörenlerin, daha büyük oranda, örgütlerine ve iş gruplarına ilişkin katkılarının farkına vardıkları; bunun iş görenlerin özsaygılarını ve dolayısıyla onların duygusal bağlılığını güçlendirdiği düşünülmektedir (Çetin, 2001).

Liderliğin örgütsel bağlılıkla ilişkisi değerlendirildiğinde, liderin yapılandırıcı ve anlayış gösterici özelliklerinden her birinin örgütsel bağlılıkla orta düzeyde olumlu ilişkili olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, doğru ve zamanında iletişim kuran bir yöneticinin, iş çevresini güçlendirdiği ve böylece işgörenlerin bağlılığını yükselttiği göz önünde bulundurulduğunda, lider iletişiminin bağlılıkla olumlu ilişkisi, bu konudaki bazı araştırmalarla doğrulanmasına karşılık; çeşitli liderlik davranışları ile bağlılık arasındaki ilişkinin, iş çevresinin diğer faktörlerine bağlı olarak durumsal özellikler içerdiği görülmektedir (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Rol durumları çerçevesinden bağlılık ele alındığında; rol çatışması, rol belirsizliği ve rol fazlalığı ya da yükü ile örgütsel bağlılık ilişkisi araştırılmış; rol durumlarının, iş çevresi algısından etkilendiği ve bunların duygusal tepkileri belirlediği görüşüne yer verilmiştir. Rol durumları ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan veya dolaylı olduğu yönünde tam bir açıklık olmamasına karşın, yüksek rol gerilimi bildiren işgörenlerin aynı zamanda düşük örgütsel bağlılık gösterdiği sonucuna varılmaktadır (Steers, 1977).

Allen ve Meyer (1990) duygusal bağlılık faktörlerini şu şekilde sıralamaktadır:

İş güclüğü: İşgörenin çalıştığı örgütte yaptığı işin güç, mücadeleyi gerektiren ve heyecanlı bir iş olması.

Rol açıklığı: Örgütün işgörenden neler beklediğini açıkça ifade etmesi, işletmede görev tanımlarının yapılmış olması.

Amaç açıklığı: Çalışanın, hangi amaçla örgütte bulunduğunu bilmemesi ya da örgüt amaçlarını benimseyememiş olması.

Amaç gücü: Çalışanın, örgüt amaçlarını ulaşamaz görmesi ve amaçların çalışanın yeteneklerine ve eğitimine göre zor olması.

Yönetimin öneriye açıklığı: Üstlerin astlardan gelen düşünce ve önerilere kapalı olması, astlarının görüşlerini önemsememesi.

Arkadaş bağlılığı: İşletmede çalışan kişiler arasında arkadaş ilişkilerinin iyi olması, çalışanların birbirlerine bağlı kişiler olması.

Örgütsel bağlılık: Çalışanın, işletmeye girerken verilen sözlerin yerine getirileceğini düşünmesi.

Eşitlik: Çalışanların tamamına eşit hak ve özgürlüklerin verilmesi, çalışanlarda adaletsizlik hissini oluşturulmaması.

Kişisel önem: Çalışanların, yaptıkları işin işletme için önemli olduğunu bilmesi ve işletme amaçlarına ulaşmadaki katkısının farkında olması.

Dönüt: Performans değerlendirme yoluyla ya da toplantılar düzenlenerek çalışanlara yaptıkları işler ve performansları konusunda geribildirimde bulunulması.

Katılım: Çalışanların kendi yaptıkları iş, işletme uygulamaları ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımının sağlamasıdır (Balay, 2000).

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).

Duygusal bağıllıkta, 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.

Duygusal bağıllık incelenirken, ele alınması gereken konulardan biri devam bağıllığıdır. Duygusal bağın yapılanmasında, devam bağıllığının da etkisi görülmektedir.

2.4.2. Devam Bağıllığı

Devam bağıllığı, başlıca iki maddeye ayrılmaktadır. Bunlar, yapılan yatırımların sayısı veya miktarı ile bireylerin algıladığı seçenek yokluğudur (Balay, 2000).

Becker'ın da (1960) 'hesapçı bağıllık' olarak belirttiği bu bağıllık türünde işgörenler, örgütle kalmayı tercih etmektedirler.

Yaş, örgütsel hizmet süresi, yükselme olanakları ile alınan maaştan sağlanan doyum, örgütten ayrılma isteği ve iş devri duygusal bağıllıktan çok hesapçı bağıllıkla ilişkili bulunmaktadır. Bu değerlendirme, daha uzun süreyle çalışan, daha ileri yaştaki çalışanların daha çok yatırım yapacakları ve böylece örgüte daha çok bağıllık gösterecekleri görüşüne dayanmaktadır. Gerçekten çalışanlar, ilerleme olanakları ve aldıkları maaştan bir dereceye kadar doyum sağlamaktadır (Bayram, 2005).

Örgütsel bağıllık literatürü, yaşın, hesapçı bağıllıktan çok duygusal bağıllıkla ilişkili olduğunu göstermesine karşın, bu yapılan araştırmalarla ortaya konulan bulguların büyük bir bölümü, yaşın daha çok hesapçı bağıllıkla ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymaktadır. Bu ilişki sınırlı iş olanakları ve sonraki yıllarda meydana gelen daha büyük yatırımlara bağlanmaktadır. Meyer ve Allen (1984) ise daha ileri yaştaki çalışanların, işlerinde, daha iyi pozisyonlara gelebilmelerinden dolayı onları duygusal olarak örgüte bağıllık duyan bireyler yaptığını öne sürmektedirler (Çetin, 2001).

Bunun yanı sıra, cinsiyet faktörü çerçevesinde kadınların erkeklerden daha çok örgüte bağlı oldukları bilinmektedir. Çünkü kadınlar üyelik kazanabilmeleri için erkeklerden daha fazla engeli aşmak zorunda kalmaktadırlar. Eğitim ise, örgütsel bağlılıkla ters ilişkili bulunmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

Mowday ve diğerleri (1982), bu ters ilişkinin eğitim olarak daha yüksek düzeyde bulunan çalışanın, örgütün karşılayamayacağı yüksek düzeydeki beklentilerinin olması ve daha fazla iş seçeneğine sahip olması ile açıklamaktadır.

Devam bağlılığı konusunda, evlilik statüsünün daha çok hesapçı bağlılıkla ilişkili olduğu, çünkü evli işgörenlerin genel olarak daha fazla mali yük altında oldukları ileri sürülmektedir. Pozisyon ve örgütsel hizmet süresi faktörleri ayrı ayrı ele alındığında da, örgütsel hizmet süresinin pozisyon hizmet süresine göre bağlılıkla daha fazla ilişkili olduğu görülmektedir (Bayram, 2005).

Bunun yanında, pozisyon hizmet süresinin daha çok duygusal bağlılıkla; örgütsel hizmet süresinin ise, daha çok hesapçı bağlılıkla olumlu ilişki içinde olduğu düşünülmektedir. Araştırmacılar, belli bir pozisyonda geçirilen yıl sayısının çalışanın psikolojik olarak örgüte bağladığını; örgütte geçirilen yıl sayısının ise, emekli aylığını planlama gibi, daha çok yatırım yapmaya yönelttiği için çalışanın hesapçı bağlılığa yönelttiğini ileri sürmektedirler (Durna ve Eren, 2005).

Örgütsel büyüklük ve bağlılık ilişkisi söz konusu olduğunda, farklı sonuçlara ulaşılmaktadır. Daha büyük örgütler, genellikle daha az kişiselleştirilebilen ve daha zor bağlılık duyulabilen olarak görürler. Bu görüşe karşı, Stevens ve diğerleri (1978), geniş örgütlerin ilerleme ve benzeri yatırım olanaklarını arttıracığı ve böylece örgütsel bağlılık düzeyini yükselteceği görüşünü savunurlar (Allen ve Meyer, 1990).

Yeterlilik algısının da örgütsel bağlılıkla yüksek düzeyde olumlu ilişkili olduğu saptanmıştır. Başka bir ifadeyle, bireyler, büyüme ve başarıma gereksinimlerini karşıladığı için bir dereceye kadar örgüte bağlılık duymaktadırlar. Yetenek ya da becerinin bağlılıkla ilişkisine ilişkin bulgular henüz tam olgunlaşmamış olmasına karşın, bu konudaki sınırlı bulgular, yüksek beceriye sahip işgörenlerin örgüt için büyük değer taşıdığını; bunun işgörenin kazandığı ödülleri arttırdığını ve sonuçta hesapçı bağlılık yarattığını ortaya koymaktadırlar (Varoğlu, 1993).

Diğer taraftan ek ödeme ya da maaşın da işgörenin bir yatırımı olduğu göz önünde alındığında hesapçı bağıllığı geliştirdiği; bununla birlikte, ek ödeme veya maaş düzeyinin özsaygı duygusunu güçlendirmesi nedeniyle duygusal bağıllıkla da olumlu ilişkili olabileceği sonucuna varılmaktadır (Balay, 2000).

Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan araştırmada devam veya hesapçı bağıllık faktörleri özetle aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

Beceriler: Bireyin çalıştığı işletmede sahip olduğu beceri ve deneyimin ne kadarını bir başka örgüte transfer edebileceği veya yararlı kılabileceği düşüncesi.

Eğitim: Çalışanın sahip olduğu formal eğitimin, mevcut işletme ve benzerleri dışındakiler için çok yararlı olmayacağı düşüncesi.

Yeniden yerleşme: Çalışanın, örgütten ayrılması durumunda farklı bir şehre taşınmasının söz konusu olması nedeniyle mevcut kurulu düzenini bozma durumu.

Kendine yatırım: Çalışanın, zaman ve çabasının büyük bir bölümünü çalıştığı işletmeye harcamış olması nedeniyle bunu bir yatırım olarak görmesi ve yatırımı boşa harcamak istememesi.

Emeklilik primi: Çalışanın, mevcut kurumda kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, ayrılması halinde kaybedebileceği düşüncesi.

Topluluk: Çalışanın, yaşadığı yerleşim biriminde oturma süresi ve bu yerleşim biriminde edindiği sosyal çevre.

Seçenekler: Çalışanın, kurumdan ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bir başka yerde bulmada zorlanmayacak olması.

Başka bir görüşe göre; bireyin, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir zorunluluk olduğunu düşünmektedir. Diğer bir ifadeyle, kişiyi örgütte tutan olası maddi kayıplardır.

Bu açıdan değerlendirildiğinde, çalışan örgütten ayrılmasının kendine pahalıya mal olacağını düşünmektedir. Örgütten ayrılması halinde ise daha az seçeneği olacağı fikrine kapılmaktadır. Bu çalışanlar, seçeneksizlik nedeniyle işletmelerine bağıllık duyan çalışanlardır.

Bu bireylerden bazıları, başka iş bulamamak ya da başka bir iş bulabilecek niteliklere sahip olmadığı için örgütle kalmaktadırlar. Bazıları ise işi sevmekten çok, sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma gibi zorlayıcı sebepleri bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, örgütle çalışmaya devam eden bütün çalışanların aslında örgüte sadık olamayabileceği anlaşılmaktadır (Çetin, 2001).

Devam bağlılığında, bireyin örgüte bağlanma sebeplerinde yaş, evlilik, cinsiyet ve hizmet süresi gibi birçok faktör etkilidir. Bunların yanı sıra zorunluluklar, başka bir iş bulma kaygısı ve aileye karşı duyulan sorumluluklar da bağlılığı etkilemektedir. Bütün bu etkenlerin sonucunda, birey örgütte kalmaya devam etmektedir. Bireyin örgütte kalma kararının kendisini ne kadar mutlu edeceği, örgüte katkısı, verimliliği ve duygusal tatmini ise bilinmemektedir.

2.4.3. 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.

2.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK YAKLAŞIMLARI

Örgütsel bağlılık yaklaşımları;

- a) Tutumsal bağlılık yaklaşımı,
- b) Davranışsal bağlılık yaklaşımı,
- c) Çoklu bağlılıklar yaklaşımı

olmak üzere üç farklı başlık altında incelenmektedir.

Tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal bir tepkimedenden kaynaklandığını savunurken, davranışsal yaklaşım ise bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarından kaynaklandığını savunurken, çoklu bağlılıklar yaklaşımı bağlılığın çok boyutlu davranışlardan kaynaklandığını öne sürmektedir.

2.5.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumlar, kişileri belli davranışlara yönlendiren eğilimlerdir. Öğrenilerek kazanılırlar ve davranış gibi gözlemlenemezler; ama bir davranışa bakarak çoğu kez tutumlar tahmin edilebilmektedir (Şimşek vd., 2010).

Tutumların temel olarak bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç ögesi vardır. Bilişsel öge, bir nesne, olay ya da kişi hakkındaki bilgi ve inanışları içermektedir. Duygusal öge, tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Davranışsal öge ise, tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtmektedir (Şimşek vd., 2010).

Buna göre tutumsal bağlılık; kişi ile örgüt arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulması sonucunda oluşan örgütle ilgili bir bakış açısı ya da örgüte karşı geliştirilen duygusal yaklaşımdır (Balay, 2000).

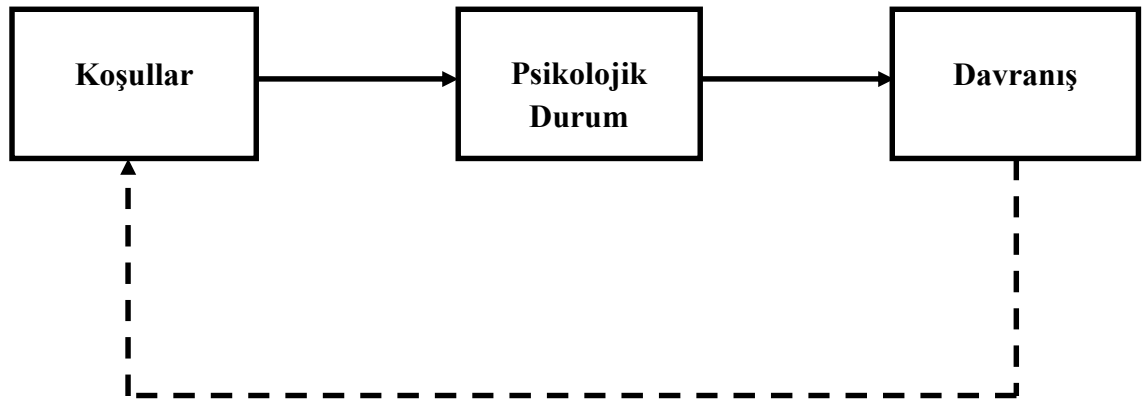
Bireyin çalıştığı kurumla özdeşleşme ve bütünleşme durumunu ifade etmekte, kişinin çalıştığı kurumun amaçları ile kendi amaçlarını uyumlaştırmasıdır.

Bunchanan'a göre tutumsal bağlılık üç bileşenden meydana gelmektedir. Bunlar;

- Örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme,
- İşle ilgili faaliyetlere yüksek katılım,
- Örgüte sadık bir bağlanma.

Bireylerde, örgütle arasındaki bağlılığa karşı oluşan tutumlar, kişinin belli davranışlarda bulunmasını ya da davranışlarda bulunmaya eğilimli olmasını sağlamaktadır. Bu davranışlar; örgütten ayrılma ya da ayrılmama, devam etme ya da etmeme, örgüt yararına çaba gösterme ya da göstermeme gibi davranışlar olarak açıklanmıştır (Doğan ve Kılıç, 2007).

Şekil 2’de örgütsel bağlılıkta tutumsal bakış açısı gösterilmektedir. Şekilde düz çizgiler bağlılığın neden-sonuç ilişkisini gösterirken; kesikli çizgiler, bağlılığı sürekli hale getiren tamamlayıcı nitelikteki değişkenleri göstermektedir. Bireyin içinde bulunduğu ortam (koşullar), psikolojik durumunu etkilemekte ve bu da çalışanın davranışına süreklilik kazandırarak örgütlerine bağlanmasını sağlamaktadır (Meyer ve Allen, 1991, aktaran Doğan ve Kılıç, 2007).



Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılıkta Tutumsal Bakış Açısı

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007:41

2.5.1.1.Allen ve Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer, tutumsal bağlılığı, çalışanların örgütle ilişkisini anlatan psikolojik bir bağ olarak değerlendirmektedir. Allen ve Meyer, üç bileşenli bir model ortaya koymuşlardır. Bunlar duygusal bağlanma, algılanan maliyet ve zorunluluktur (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Duygusal Bağlanma: Bu çerçevede bağlılık, bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması olarak düşünülmektedir. Güçlü bir bağlılık içinde olan bireyler örgütleriyle özdeşleşmekte, örgütün içine girmekte ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duymaktadırlar.

Algılanan Maliyet: Bu bağıllık türünde ise, bireyin örgütü terk etmesiyle kaybedeceklerini önceden düşünerek örgütteki üyeliğini sürdürmesi durumudur. Devam bağıllığı olarak da adlandırılan bu bağıllık yaklaşımında birey, örgütten ayrılmanın maliyetini göze alamadığı için örgütte kalmaya devam etmektedir. Bu da örgüte olan bağıllığın devamını sağlamaktadır. Bu tür bağıllıkta kişi istese de örgütten ayrılamamaktadır; çünkü ayrılmak kendisi için maliyetli olmakta ve zorluklarla karşılaşmaktadır.

Zorunluluk: Bu yaklaşımda, bağıllık bir kimsenin, örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancın bir sonucudur. Birey kendi örgütte kalmaya mecbur hissetmekte ve bu yönde inançlar taşımaktadır. Bu tür inançlara sahip bireyler, örgütsel uygulamalar, sosyalizasyon çabaları veya kendi kişisel hikayeleri nedeni ile sadakatlerini, örgütün hak ettiğini düşünmektedir. Böylece kişilerin yüksek normatif bağıllığı olduğu söylenebilmektedir.

Bu üç yaklaşımın ortak noktası işgörenlerin örgütte kalmaya devam etmesidir. Duygusal bağlanmada kalma güdüsü isteğe, algılanan maliyette gereksinime, zorunluluk faktöründe ise yükümlülüğe bağlıdır.

2.5.1.2. Penley ve Gould Yaklaşımı

Bu yaklaşım, hem araçsal hem de duygusal bağıllık türleri bireyin ilave davranışını açıklama konusunda bir olanak sağlamakta, hem de davranışın her iki biçimden de ortaya çıkabileceği olasılığına yer vermektedir (Gül ve İnce, 2005).

Araştırmacılar, bireyin örgütün normlarına ve beklentilerine uygun davranmalarını sağlayan üç tür güç olduğunu belirtmektedirler. Bunlar korkutma gücü, ödüllendirici güç ve sembolik güçtür (Balay, 2000).

Korkutma gücü; normlara ve beklentilere uyulmadığı zaman uygulanacak olan cezalar ile ilgilidir. Ödüllendirici güç; ücret, maaş, hizmet ve yan gelir gibi kaynak ve ödüllerin kontrolüne dayanmaktadır. Sembolik güç ise; saygınlık, kabul edilme gibi sembolik ödüllerin kontrolüne bağlıdır. Bu tür güçler uyum sistemini oluşturmaktadır.

Bireyin örgütteki uyum sistemine eğilimi, örgüte katılım olarak değerlendirilmektedir. Bu yönelimin derecesi yüksek ya da düşük, yönü ise olumlu ya

da olumsuz olmaktadır. Etzioni (1975), olumlu katılmayı bağlılık, olumsuz katılmayı ise yabancılaşma olarak tanımlamaktadır.

Bu katılım üç biçimde oluşmaktadır. Bunlar ahlaki katılım, yabancılaştırıcı katılım ve çıkarıcı katılımdır. Bunlardan ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım duygusal temellere dayanan, çıkarıcı katılım ise örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş tokuşa dayanan katılımdır.

Ahlaki katılım, örgüte karşı yüksek derecede olumlu bir yönelmeyi ifade etmektedir. Yabancılaştırıcı katılım, örgüte yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi ifade etmektedir. Çıkarıcı katılım ise, örgüte karşı düşük bir düzeyde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz yönelmedir.

Penley ve Gould, yaptıkları çalışmalar sonucu, bağlılığın hem araçsal hem de duygusal köklerin karışımından ortaya çıkabileceğini göstermişlerdir. Ortaya konan üç bağlılık tipinin, farklı değişkenlerle farklı ilişkilerinin olması nedeni ile bunların birbirinden farklı boyutları olduğu ile sürülmektedir.

2.5.1.3.O'reilly ve Chatman Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, birey ve örgütü birbirine bağlayan psikolojik bir bağlıdır. Araştırmacılar için bağlılık, bireyin örgüte bağlanmasını yansıtan çok boyutlu bir yapıdır. Psikolojik bağın gelişmesindeki unsurlardan en önemlisi özdeşleşmedir. Bir kimseye, gruba veya örgüte bağlanma, değer, amaç ve tutumlarla özdeşleşme sonucunu oluşturmaktadır. Bu noktada örgütsel bağlılık, bireyin örgüt özelliklerini ve fikirlerini kabul etme derecesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Balay, 2000).

Bu yaklaşımda tutum farklılığı ele alınarak, bireyin üç farklı şekilde etki altında kaldığı ortaya konmuştur. Bunlar, uyma, özdeşleşme ve benimsemedir.

Uyma, paylaşılan inançlardan ziyade, belli ödülleri kazanmak ve cezalardan kaçınmak için davranış ve tutumların kabulü sonucu oluşmaktadır. Bu durumda bireyin kendi tutumları ile dışarıya sergilediği tutumlar arasında farklılıklar göze çarpmaktadır (Dosaliyeva, 2009).

Özdeşleşme, bireyin içinde bulunduğu ortamda olumlu iletişim ve memnuniyet veren ilişkiler kurması, böyle bir ilişkiyi korumak amacıyla etki altında kalması sonucu oluşmaktadır. Birey örgütün üyesi olmaktan gurur duymakta ve bunun sonucu olarak,

grubun değerlerini kendi değerleriymiş gibi kabul ederek, bu değerlere saygı gösterme yolunu seçmektedir (Gül, 2002).

Benimseme, örgütün istediği davranış ve tutumlar ile bireyin değerleri arasında bir uyum olduğu zaman ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütün ve bireyin değerlerinin aynı olmasıdır. Bireyin ve örgütün amaçlarının aynı olması halinde benimseme davranışı ortaya çıkacaktır. Birey, benimsediği amaçlara ulaşma yönünde yoğun çaba harcayacak, örgütün başarısını kendi başarısı olarak görecektir (Varoğlu, 1993).

Bu üç model bağlılığın, birbirinden farklı ve bağımsız olan boyutlarını temel almaktadır. Örgütler, çalışanlarından bekledikleri bağlılık türü özdeşleşme ve benimsemedir. Çünkü birey, bu bağlılığı kendiliğinden geliştirmekte ve örgüte olan bağlılığı nedeniyle etkili ve verimli çalışmaktadır.

Burada üzerinde durulması gereken nokta, psikolojik bağın temellerinin ve boyutlarının kişiden kişiye değişebileceği gerçeğidir.

2.5.1.4.Kanter Yaklaşımı

Kanter'e (1968) göre bağlılık, bireylerin sadakat ve enerjilerini sosyal sistemlere vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir.

Bir tarafta sosyal sistemler, ihtiyaçlarını karşılamak için organize olurken, diğer tarafta ise bireyler içinde buldukları duruma olumlu veya olumsuz, duygusal veya zihinsel olarak kendilerini yönlendirmeye çalışmaktadırlar.

Bağlılık sürecinde, kişisel çıkarlar, sosyal açıdan organize olmuş davranış kalıplarını uygulamayı zorunlu hale getirmektedir. Bu davranış kalıpları, bireyin doğasını ve ihtiyaçlarını gösterdiğinden, kişisel çıkarlara cevap verebilmektedir.

Kanter'e (1968) göre bağlılık, kişilik sistemi ve sosyal sistem olmak üzere iki kısımdan meydana gelmektedir.

Kişilik sistemi; bilişsel, duygusal ve normatif bağlılık, sosyal sistem ise; kontrol, grup birliği ve devamlılık esaslarından oluşmaktadır. Buradan hareketle bağlılıktan üç esas şekilde söz edilir. Bunlar; devam eden bağlılık, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Devam eden bağıllık, genel anlamı ile sosyal sistem rolüne olan bağıllıktır. Bu yönde bağıllık, bireyin olumlu bilişsel eğiliminin bir sonucudur. Devam eden bağıllığın, özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi bulunmaktadır. Özveri, kişinin örgüte üye olabilmesi için, değerli ve haz verici şeylerden vazgeçebilmesidir. Yatırım ise, bireyin mevcut ve potansiyel kaynaklarını, örgüte bağlaması sonucunda örgütle bir çıkar ilişkisine girmesidir (Gül, 2002).

Birlik bağıllığı, bireyin gruba ve gruptaki ilişkilere olan duygusal bağıllığıdır. Bu bağıllık bireyin gruba katılımı ve grup üyeleri ile özdeşleşmesini ifade etmektedir. Bu yaklaşımda vazgeçme ve birlik bilinci olmak üzere iki öğeden bahsedilmektedir. İlk yaklaşımda; birey grup birliğine zarar verecek herhangi bir ilişkiden vazgececektir. Birlik bilinci ise, üyelerin bütünü bir parçası olması şeklinde açıklanmaktadır. Gruba katılmak, ayırım yapmadan tüm grup üyeleri ile birleşerek bir bilincinin gelişmesine neden olmaktadır (Gül, 2002).

Kontrol bağıllığı, sosyal kontrol ve normlara olan bağıllıktır; örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Sistemin istekleri, bireyin kişiliğine ters düşmez. Teslim olma ve incinme olmak üzere iki ögesi bulunmaktadır. İncinme, negatif bir süreçtir. Bireyin kimliğinin yerini, örgütün kimliğinin almasıdır. Örgüt bireyin özerk kimliğini kaybettirir, bu nedenle birey grup normlarına uymadığı sürece, kendine güveni olmaz. Teslim olma, bireyin karar verme yetkisini ve yargı hakkını, daha büyük bir güce vermesidir (Gül, 2002).

Bahsedilen bağıllık türlerinin, nedenleri farklı olduğu gibi sonuçları da birbirlerinden farklıdır. Devam eden bağıllığın görüldüğü örgütler, üyelerin örgütte kalmasını sağlamaktadır. Birlik bağıllığına sahip örgütler, varlıklarını tehdit eden güçlere karşı daha iyi mücadele etmektedirler. Kontrol bağıllığı yaklaşımının hakim olduğu örgütlerde ise, fikir ayrılıkları ve otoriteye karşı gelme, daha az yaşanmaktadır .

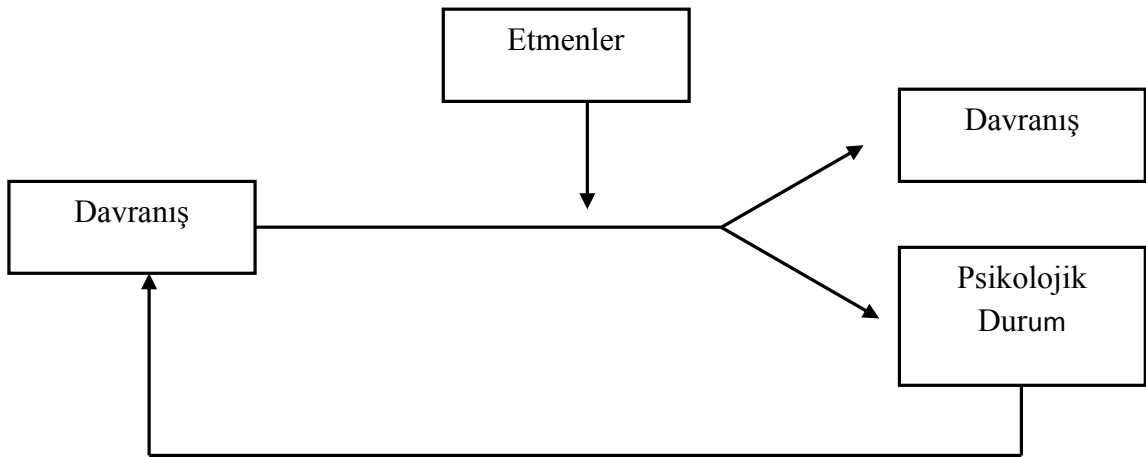
2.5.2. Davranışsal Bağıllık Yaklaşımı

Davranışsal bağıllık, bireyin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlanma sürecidir. Örgüte bağlı kalma, örgütte kalmaya niyetli olma ve örgütten ayrılmama gibi öğelerden oluşmaktadır (Bayram, 2005).

Bu yaklaşım türünde bağıllık, örgütün kendisinden çok, bireyin kendi davranışlarına karşı oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, kişi belli bir davranışta

bulunduktan sonra, bazı etmenler nedeniyle davranışlarını devam ettirmektedir. Kişi davranışına, bu şekilde bağlandıktan sonra kendisine uygun olan ve haklı çıkaran tutumlar geliştirmektedir. Bu tutumlarda davranışını tekrarlama olasılığını arttırmaktadır. Bireyin geçmiş deneyimleri ve örgütte uyum sağlama süreci ön plana çıkmaktadır.

Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı



Şekil 2.3. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Kaynak: Allen ve Meyer, 1991:63

Sonuç olarak birey, geçmişteki davranışlarının sonucu nedeniyle örgüte bağlanmaktadır.

2.5.2.1.Becker Yaklaşımı

Becker'e (1998) göre bağlılık, bireyin davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan, sadece o davranışı yapmakla elde edilebilecek çıkarlara ulaşmak için belli şekillerde davranış gösterilmesidir (Gül, 2002).

Becker bağlılığı, tutarlı davranışları açıklamak için kullanılmaktadır. Kişinin davranışlarına olan bağlılığının tutarlı davranışlarda bulunması ile ilgili olduğunu düşünmektedir.

Yan bahis (side-bet) kuramı olarak da adlandırılan Becker yaklaşımına göre bağlılık, bireyin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgisi olmayan çıkarlar ile belirtilmesidir (Gül ve İnce, 2005).

Tutarlı davranışların ilk özelliği, belli bir zaman dilimi içerisinde devamlılık göstermesidir. Burada bahsedilen devamlılık, farklı eylemler sergilendiğinde dahi belli bir tutarlılığın söz konusu olmasıdır. Başka bir ifadeyle, bağlılık içinde olan birey birbirinden çok farklı olan eylemleri bile yerine getirmek konusunda tereddüt etmez, çünkü bu eylemler amacına hizmet etmektedir.

Tutarlı davranışların ikinci özelliği ise, seçenekler arasından amacına en iyi hizmet edeni seçmesi ve diğerlerini reddetmesidir.

Becker'e göre yan bahislere girmekten kastedilen, bir davranışla ilgili kararın, o davranışla çok da ilgisi olmayan çıkarları etkilemesidir. Bu doğrultuda, bu bağlılık türü yan bahislerden kaynaklanmaktadır.

Bağlılığın en temel ilkesi şu şekilde açıklanabilir; birey, birçok eylemle ilgili kararlarının sonucu olarak bir konuma sahip olmaktadır. Bulunduğu konumla doğrudan ilişkisi olmasa da bireyin çok farklı eylem ve çıkarlara ulaşmasını sağlamaktadır.

Bağlılığın ikinci ögesi, bireyin önceki eylemleri neticesinde, bulunduğu pozisyonda kalmaya devam etmesidir. Son öge ise bireyin, yan bahis içinde olduğunun farkında olmasıdır. Bağlılığın önemli bir ögesi de, bireyin bir önceki eylem ile çıkarlarının bilincini taşımasıdır. Çünkü birey çıkarını önemsemediği zaman, onu elde etmesini sağlayacak davranışlar göstermemektedir.

Becker'e göre, her bağlılık bilinçli kararlar sonucunda ortaya çıkmaz. Bazı durumlarda, birey geliştirdiği bağlılığın farkında olmayabilir. Birey, bir takım davranışlar sergiler ve bu davranışlar bir araya getirildiğinde, kişi için kaybetmek istemeyeceği birçok yan bahis geliştirmiş olur.

Günlük olaylar ve devam eden davranışlar yüzünden, birey bu süreci ancak bir değişiklik olduğu zaman fark etmektedir. Kısaca birey, davranışlarını değiştirmesi gerektiği zaman, yan bahislerin farkına varmaktadır.

Bunların yanı sıra, bireyin geliştirdiği bağlılığı, tam olarak anlayabilmek için değerler sisteminin analizini, yani yan bahislere girebileceği değerleri göz önünde bulundurmamız gerekmektedir.

Becker'in yaklaşımına göre, ortaya çıkan yan bahisler, bireyin bir amaca ulaşmak için çaba göstermesinin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bağlılık kavramını tam

anlayabilmek için, yan bahisleri anlamak kadar, bunlara neden olan değerler sistemini de incelemek ve yorumlamak gerekmektedir.

2.5.2.2.Staw ve Salancik Yaklaşımı

Staw ve Salancik (1977) yaklaşımının diğer yaklaşımlardan farkı, örgütsel bağlılığın kendi arasında farklılık taşıdığı, bu nedenle de yaklaşımı iki ayrı başlık olarak incelenmesi gerektiğinin öne sürülmesidir.

Staw'a (1977) göre, bağlılığın tutumsal yaklaşım içinde incelemek, birçok probleme neden olmaktadır. Bağlılık, örgüt odaklı kavramsallaştırılmış ve bu nedenle de bireyin bağlılık anlayışını, yani psikolojik durumunu gözden kaçırabilme olasılığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, tutumsal bağlılığın birçok ögesi (amaçla özdeşleşme, üyeliği devam ettirme isteği) kendi aralarında yapılabilmekte ve onları tek bir kavram içinde incelemek, bilgi kaybına neden olabilmekte ve teorik bir yapı kurulamamaktadır. Sonuç olarak, tutumsal bağlılığın bazı unsurları (örgüt yararına emek vermek) önceden tahmin etmeye çalıştığımız sözel davranış göstergeleridir (Balay, 2000).

Salancik (1977), bağlılığı şöyle tanımlamıştır. Bağlılık, kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetleri ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançların bağlanması durumudur. Buna göre bağlılık, bireyin davranışlarına bağlanması sonucu ortaya çıkmaktadır. Burada söz konusu bağlılık, bireyin belli davranışlarla özdeşleşmesi şeklinde görülmektedir. Üç farklı karakter, bireyi davranışlarına bağlamaktadır. Bunlar, davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı olma özelliğidir. Üç karakteri kullanarak birey, davranışlarına daha çok ya da daha az bağlı olabilmektedir (Gül, 2002).

Tutum ile davranışlar arasındaki uyumsuzluk, bireyin tutumlarına aykırı davranışlarda bulunması sonucu ortaya çıkabilmektedir. Birey bir davranışta bulunmak için kendisini baskı altında hissediyorsa, bu davranışıyla ilgili kişisel bir sorumluluk hissetmeyecek, davranışlarının sonuçlarını önemsemeyecektir. Çünkü bu davranış, dışsal nedenlerden dolayı yapılmıştır. Dolayısıyla davranışını devam ettirme konusunda daha az istek duyacaktır.

Davranış, doğru tutumların gelişmesine neden olurken, tutumlar da davranışın devamını sağlamaktadır. Sonuçta, birey örgüte hem davranışsal hem de psikolojik olarak bağlılığını yavaş yavaş geliştirmektedir.

Tutumusal ve davranışsal yaklaşımları incelediğimizde, iki yaklaşım türü birbirinden farklı görünse de her iki sınıflandırma arasında bir ilişki söz konusudur. Tutumsal yaklaşımda, birey, örgüte duygusal olarak yaklaşırken, davranışsal yaklaşımda, birey yatırımlarını kaybetmek istemeyeceği için örgütte kalmak istemektedir. Yaklaşımlardan biri bağlılık kavramının davranışlar üzerindeki etkisini ele alırken, diğeri, bağlılık kavramının tutumlar üzerindeki etkisini ele almaktadır. Her ikisi arasında, dönüşümlü bir ilişki olduğu sonucunu çıkarabilmekteyiz.

Bahsedilen iki yaklaşım sınıflandırmasının farkına baktığımızda, davranışsal bağlılıkta kişisel faktörler ve dış etmenler etkiliyken, tutumsal yaklaşımda iç etmenler ve duygusal faktörler ön plana çıkmaktadır. Kısaca yaklaşımların kaynaklarının farklı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

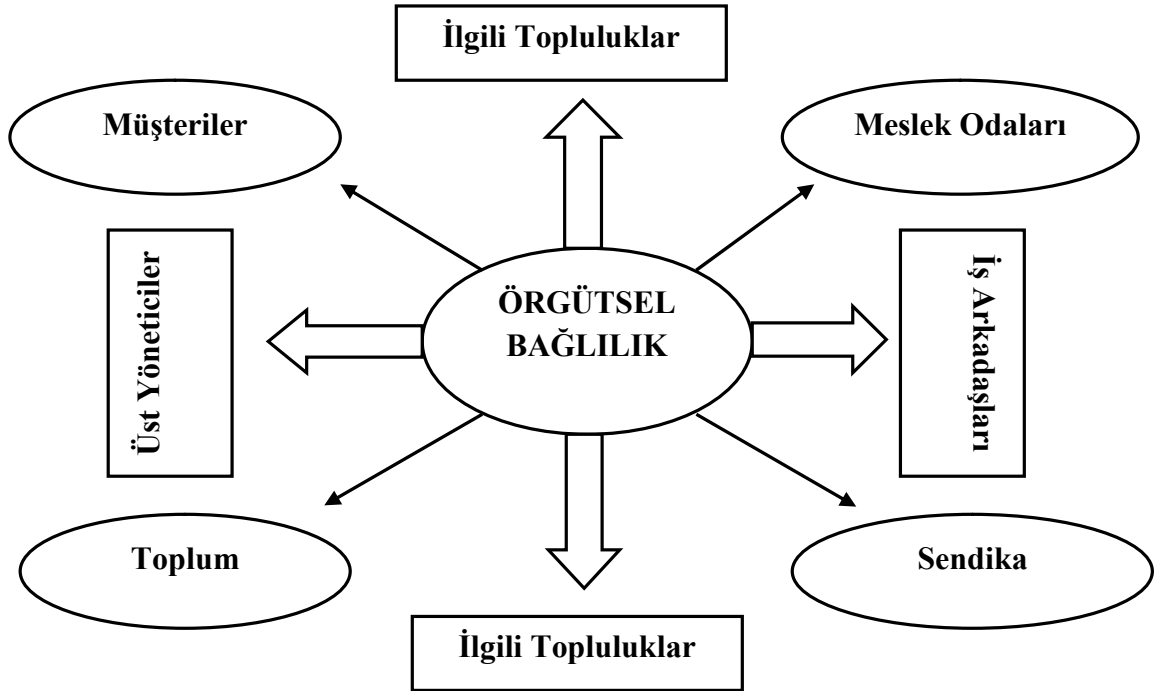
2.5.3. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı

Reichers (1985) tarafından geliştirilen çoklu bağlılıklar yaklaşımına göre bağlılık, örgütün çeşitli bileşenlerinin amaçlarıyla özdeşleşmesi sürecidir. Bu bileşenler arasında müşteriler, sendikalar, üst yönetim ve kamuoyu yer almaktadır. Bu yaklaşım türünde örgüt amaç ve değerleri ile ilgili olan bağlılıktan çok yeni bir düzenleme getirerek, kimin amaç ve değerlerinin örgütsel bağlılık için bir temel oluşturduğu üzerinde durulmaktadır (Dosaliyeva, 2009).

Çoklu bağlılıkların kaynaklarını belirlemek için örgüt ile ilgili olan çeşitli grupların veya rol çatışmalarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu kaynaklar üst yönetim, pay sahipleri, çalışanlar ve kamuoyu olabilir. Örgütlerin birleşim yapısı üzerinde duran bu yaklaşımda üst yönetimle birlikte çalışanlar da çoklu amaçlar ve değerler sisteminin bilincindedir (Gül, 2002).

Kişiler örgüt içinde iş arkadaşlarına, yöneticilere ve ilgili topluluklara karşı farklı bağlılıklar oluşturabileceği gibi örgüt dışında yer alan müşterilere, meslek odalarına, toplum ve sendikalara da bağlılık gösterilebilmektedir.

Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı



Şekil 2.4. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı

Örgüt içinde çalışanların örgüte bağlanmasının farklı sebepleri bulunmaktadır. Bu sebepler kişisel özelliklerden başlayıp grup yapısına kadar uzanan çok geniş bir çerçevede yer almaktadır.

Çoklu bağlılıklar yaklaşımının ortaya çıkış nedenleri ve gelişimini açıklayabilmek için referans grupları ve rol çatışmalarını da incelemek gerekmektedir.

Referans grupları, bireyin kendilerini özdeşleştirdikleri ve faaliyetleri konusunda karar verirken danıştıkları gruplardır. Gouldner, örgüt üyeleri için içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı sosyal rol tanımlamıştır. İçsel üyeler, kendilerine içeriden bir referans grubu seçmektedir. Dışsal üyeler ise, örgüt dışında bir referans grubu ile özdeşleşmekte ve performanslarını değerlendirebilmek için bu gruptan faydalanmaktadır.

Rol çatışması ise, farklı örgütlerde çalışan farklı bireylerin kişisel amaçları ile örgüt amaçlarının çatışması durumudur.

Örgütler farklı grupların çatışan amaçlarını izlemeye devam ettikçe bu gruplara bağlılık duyan bireyler de sadakat ve enerjilerini hangi tarafa doğru yönlendirecekleri konusunda kararsız kalmaktadırlar. Bir gruba duyulan bağlılık diğer gruplarla

özdeşleşmekten vazgeçmek anlamına gelmektedir. Bu tür çatışmalar bireyin örgütten ayrılması ile çözümlenebilmektedir. Çoklu bağlılıklar yaklaşımı, daha çok bireyin deneyimleriyle ilgili soruları yönelterek farklı bir bakış açısı getirmektedir.

Çoklu bağlılıklar yaklaşımı, özünde bireyin gerçekte bağlı olduğu öge ya da öğeleri bulmaya çalışmaktadır. Birey tek başına bağlılık hissini taşımaz. Örgütü oluşturan gruplar, kamuoyu, yönetim birimleri bağlılığın kaynakları olabilir. Bağlılığın sebepleri bulunmaya çalışılırken, tek bir nokta üzerinde odaklanmak yerine çalışmalarını her yönüyle değerlendirmek gerekmektedir.

2.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN 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 öge 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. Bu faktörlerin oluşumu, örgütsel bağlılığı nasıl etkilediği, sebep ve sonuçları bu bölümde incelenecektir.

2.6.1. 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.

2.6.1.1.Yaş

Örgütsel bağlılık ile çalışanın yaşı arasındaki ilişki incelendiğinde, bazı araştırmacılara göre olumsuz bir etkisi olduğu savunulsa da bu bağın olumlu olduğu yönündeki görüşler daha fazladır.

Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, yaş arttığı sürece bireylerin istihdam alternatifleri azalmaktadır. Bireylerin bu konuda, özgürlüklerinin azaldığını bilmeleri, var olan işlerin algılanan çekiciliğini arttırabilmektedir. Bu da, psikolojik bağlılıkta artış yaratmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Meyer ve Allen'in (1984) araştırmasında ise tam tersi bir sonuca ulaşılmıştır. Örgütte çalışan personelden, daha genç olanlar, iş tecrübeleri az olduğu için, iş imkanlarının da az olduğunu düşünmekte ve bu yüzden örgüte bağlılıklarının derecesi yüksek oranda olmaktadır. Tecrübe kazandıkça alternatif iş imkanları artacak; bu da bireyin bağlılık derecesini azaltacaktır. Meyer ve Allen'e (1984) göre duygusal bağlılık açısından incelendiğinde, örgütte çalışanlardan daha yaşlı olan kişiler, o zamana kadar örgütten aldıkları ödüller (ücret, statü ..) kendilerini seçilmiş grup olarak görmeleri ya da örgütte uzun süre çalışmaları, örgütü sevmeleri, bu kişilerin daha güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olmalarını sağlamaktadır. Özetle, duygusal bağlılık, iş görenin yaşı ile ilgili bir artış gösterirken, devamlılık bağlılığı işgörenin yaşından etkilenmemektedir.

Sonuç olarak; yaş değişkeni ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişkinin olup olmadığını inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda çelişkili sonuçlara varılmıştır. Bununla birlikte genel görüş yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulunduğu yönündedir.

2.6.1.2.Çalışma Süresi ve Kıdem

Örgütsel bağlılık ile örgütte çalışma süresi arasındaki ilişki ele alındığında, sürecin yaş ile de ilgisi olduğu görülmektedir.

Örgütte çalışma süresi arttıkça, örgütsel bağlılığın da arttığı görülmektedir. Herhangi bir unvanda ya da pozisyonda geçen çalışma süresi ile örgütte çalışılan toplam süre ele alındığında, örgütsel bağlılığın belirleyicileri ortaya çıkmaktadır.

Bununla ilgili olarak Cohen (1993)'in görüşleri ise şu yöndedir; çalışma süresi arttıkça, işgörenin örgütten elde ettiği kazançlar da artmaktadır. Bu kazanımlar, örgütsel bağlılığı etkilediği için işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artmaktadır.

Bazı araştırmalarda ise, devamlılık ve duygusal bağlılığın örgüt içinde var olan bir unvan ya da pozisyonda çalışılan süre ve örgütte çalışılan toplam süreden farklı etkilendiği gözlemlenmiştir (Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Çalışma süresi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde, Becker yaklaşımının bir uzantısı olarak çalışma süresinin bireyin örgüt içinde yaptığı yatırım miktarını arttırdığı ve böylelikle örgütten ayrılmayı daha maliyetli hale getirildiği iddia edilmektedir (Meyer, vd., 1993).

Kıdem faktöründeki farklılıklar, başka bir ifade ile bireyin farklı kıdemleri olan işgörenler arasında çalışması, onun daha üst düzeyde psikolojik bağlılığı daha düşük düzeyde bireysel devamsızlık ve örgütte daha fazla kalma isteği ile sonuçlanmaktadır. Kişi, kendisi ve ailesi için başka bir yerde daha iyi fırsatlara kavuşma olanağı varken bir örgütte kalmakta ısrar ediyorsa, bağlılık duyduğu anlaşılmaktadır. Ne var ki, bir örgütte çalışma süresinin uzun olması örgütsel bağlılığa işaret etmek için her zaman yeterli değildir. Ayrıca diğerleriyle karşılaştırıldığında, bireylerin farklı eğitim düzeyinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmaktadır (Balay, 2000).

İşte çalışma süresi ile iş değiştirme arasında da pozitif bir ilişki mevcuttur. Uzun süre aynı işte çalışan bireyin, daha az iş değiştirdiği görülmektedir. Özetle, işi bırakma ya da yeni işe geçme oranı azalmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Bunun yanı sıra, düzenli olarak yapılan çalışmalar geçmişteki davranışların, gelecekteki davranışların tahmin edilmesine ya da ortaya çıkmasında çok önemli olduğu belirtilmektedir. Başka bir deyişle, birey önceki işte ne şekilde davranıyorsa ya da ne derece uzun çalışmışsa, yeni işinde de benzer davranışlar sergileyecektir düşüncesi, daha çok benimsenen bir görüşü oluşturmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Çalışma süresi, bireyin örgütte geçirdiği zaman ve harcadığı emek ile değerlendirildiğinde kişinin, örgüte bağlanmasını olumlu yönde etkilemektedir.

2.6.1.3.Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi araştırdığımızda karşımıza iki farklı model çıkmaktadır. Bunlar cinsiyet modeli ve iş modelidir.

Cinsiyet modelinin temeli geleneksel düşünceye dayanmaktadır. Kadın ve erkeklerin, örgüte olan bağlılıklarında farklılıklar görülmektedir. Başka bir ifadeyle, kadının aile rolleri onun kimliğini oluşturmaktadır. Bu durum, en önem verilen şeyin iş olduğunu düşünen erkeklere göre, kadınların farklı tutumlar göstermesine neden olmaktadır (Aven, Parker ve Mc Evoy, 1993).

Bu model içerisinde yapılan araştırmalarda, birbirinden farklı sonuçlar elde edilmektedir. Grusky'e (1966) göre, kadınlar buldukları pozisyona gelmek için, kadın-erkek ayrımcılığından dolayı erkeklerden daha fazla çaba ve zaman harcamakta, bu yüzden örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmaktadır. Kadınlar, örgüt içerisindeki konumlarını elde edinceye kadar, çok çeşitli engelleri aşmak zorunda kalmaları, bağlılıklarının daha yüksek olmasına sebep olmaktadır. Bu kadar çok şey başarmak zorunda kalmaları, kadınların örgütsel üyeliğini daha önemli hale getirmektedir (Mowday vd., 1982).

İş modeli ise cinsiyet modelinin tersine kadın ve erkeğin örgüte bağlılık düzeyinde farklılık olmadığını savunmaktadır. Bireyin örgüt deneyimleri ve bu deneyimlerin bağlılık üzerindeki etkisine dikkat çekilmektedir. Kadın ve erkek, iş tutumlarını aynı şekilde geliştirmektedir. İş tutumlarında görülen farklılığın tek nedeni, kadın ve erkeğin içinde bulunduğu iş pozisyonudur. Kısacası, iş modeline göre, cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi bulunmamaktadır (Aven vd., 1993).

Cinsiyetin bağlılık ile tutarlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Kadınların çalıştıkları örgüte, erkeklerden daha fazla bağlılık duydukları görülmektedir. Bu nedenle; kadınların, örgütteki konumlarını elde edebilmek için erkeklere göre genelde daha çok engelle karşılaştıkları ve bunlarla başa çıkabilmek için sarf ettikleri çabaların, kadınların üyeliğini daha anlamlı hale getirdiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.6.1.4.Medeni Durum

Cinsiyet ve evlilik statüsü birbirleri ile ilgili ve örgüte bağlılık konusunu etkileyen iki önemli unsurdur. Cinsiyet ve evlilik, mesleğe bağlılık ve mesleki

davranışlarla ilişkisi bakımından birçok kez tartışılmıştır. Evli veya evlilik sonrası ayrılmış bireyler; özellikle de kadınlar, bağlılık gösterdikleri örgütten ayrılmayı, bağlılığı olmayan bekâr bireylerden daha maliyetli görmektedirler (Balay, 2000).

Erkekler için farklı cinsler arasında çalışma, daha düşük düzeyde psikolojik bağlılık, yüksek devamsızlık ve daha düşük düzeyde örgütte kalma isteğine yol açarken, kadınlar için grupta farklı cinsler arasında çalışma, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000).

Ayrıca kadınların erkeklerden daha az derecede iş kurumlarını değiştirme eğilimi taşıdıkları, tek başına yaşayan kişilerin evli olanlardan veya ayrı yaşayanlardan cazip iş seçeneklerine karşı daha olumlu eğilimde oldukları tespit edilmiştir (Balay, 2000).

Yapılan araştırmalar doğrultusunda, evli olan bireylerin bekarlara göre daha az devamsızlık yaptıkları, daha az işten ayrılma eğiliminde oldukları ve daha tatminkar oldukları saptanmıştır. Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı onun için önem taşımaya başlamaktadır. Bu nedenle evli kişilerin daha düzenli olduğu görülmektedir. Ancak boşanmış çiftler ile ilgili yeterince araştırma bulunmamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Evli çalışanların, bekar çalışanlara göre işe devam etme ya da iş değiştirme konusunda daha çekimser ve tedbirli davrandığı görülmektedir. Yeni bir iş konusunda, bekar kişilerin, sorumluluğunu taşıdığı insanların sayısının az olması nedeni ile daha girişken oldukları görülmektedir. İş değiştirme ya da iş bırakma gibi konularda, durumdan etkilenecek olan sadece kendisidir. Evli bireylerde ise bu durumdan kendisi ve ailesi etkilenmekte, bu yüzden riske girmemektedirler. Evli olan bireyler, örgütte bulunan bekar çalışanlara göre mevcut ve yeni durumlardan daha fazla etkilenmektedir.

2.6.1.5.Eğitim

Örgütsel bağlılıkla ilgili diğer bir madde eğitimidir. Eğitimin, daha önce incelenen faktörlerin aksine, örgütsel bağlılıkla ters yönlü bir ilişkisi bulunmaktadır.

Eğitim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ters yönlü olmasının sebepleri; yüksek eğitim seviyesine sahip kişilerin, beklentileri de yüksektir. Bu yüksek beklentilerin, örgüt tarafından karşılanması her zaman mümkün olmamaktadır. Eğitim

düzeyleri arttıkça bireylerin sahip olduğu bilgi ve beceri seviyeleri örgüt için daha değerli olmaktadır (Balay, 2000).

Genellikle bu durumun farkında olan birey, hak ettiği değer konusunda zihnindeki beklentilere uygun bir değer görmek istemektedir. Ancak, bazı durumlarda gerek örgüt politikaları, gerekse yönetici tutumları çalışanların beklentilerini karşılamakta yetersiz kalmaktadır. Böyle bir durumda, bireylerin örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilenmektedir. Yüksek eğitilmiş kimselerin, örgütleri ile karşılaştırıldıklarında mesleklerine daha sadık oldukları görülmektedir. Bunların sonucunda, bireylerin örgütlerine bağlılıklarını sağlamak oldukça zor olmaktadır (Mowday vd., 1982).

Eğitim seviyesinin yüksek olmasına bağlı olarak, bireyin de beklentilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, eğitim seviyesi düşük olduğu zaman, bireyin de beklentileri düşük olacaktır. Bunun sonucu olarak, örgüt bireyin isteklerini karşılarken zorlanmayacaktır. Eğitim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin güçlü olmadığı görülmektedir.

2.6.1.6.Çocuk Sayısı

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birisi de çocuk sayısıdır. Çocuk sahibi olan çalışanların örgüte bağlılığı cinsiyetlerine göre değişim göstermektedir.

Çocuk sahibi olmak, kadının örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü çalışan kadınlar, işlerine daha az zaman ayırmaktadır. Çocuk sahibi olmayan kadınlar ile çocuk sahibi olan kadınlar karşılaştırıldığında, çocuk sahibi olan kadınların haftalık çalışma saatleri oranı daha azdır. Ancak çocukları büyümüş ya da daha az bakıma ihtiyacı olan kadınların, genç annelere göre örgütsel bağlılıkları daha olumludur (Balay, 2000).

Çocuk sayısının artması, kadınları olumsuz yönde etkilerken, erkekleri olumlu yönde etkilemektedir. Bunun nedeni, çocuk sayısı arttıkça aile içindeki, ihtiyaçlar da artmakta ve neticesinde erkeğin aile içi sorumlulukları da çoğalmaktadır. Ailede sorumluluklar arttıkça, erkeğin örgüte bağlılığı daha güçlü olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre bireyin sahip olduğu çocuk sayısı arttıkça, özellikle kadın çalışanların devamsızlığı olumlu yönde etkilenmektedir. Aynı şekilde iş tatmini de çocuk sayısı ile olumlu bir ilişki sergilemektedir (Mowday vd., 1982).

Bağlılık faktöründe çocuk sayısı ve yaşı etkili olmaktadır. Küçük yaştaki çocuklar, kadının örgüte bağlılığını azaltmakta, çocuk sayısının fazlalığı ise erkekleri örgüte daha çok bağlamaktadır.

2.6.1.7.Diğer Faktörler

Kişisel faktörler içinde yer alan yaş, cinsiyet, çalışma süresi, kıdem, medeni durum ve çocuk sayısı dışında, etnik köken, kültür, kararlılık, kendini gerçekleştirme, iş güvenliği ve başarı gibi unsurlar da önemlidir.

Farklı kültürlerden gelen çalışanların iş tatminleri daha düşük çıktığı gibi, işe devamsızlık oranları da daha yüksek çıkmaktadır. Bu görüş üzerine yapılan bazı araştırmalar ise tam tersi sonuçlara ulaşılmıştır. Azınlık gruplarının örgüte bağlılığının yüksek çıkmasının nedeni, azınlık kimliğine sahip bireylerin iş bulabilmek için sarf ettiği çabalardır. Üstlere saygı, örgütsel amaçları tam olarak benimseme gibi tutumları sergileyen kültürlerden gelen çalışanların bağlılıkları daha az saygıyı önemseyen kültürlerden gelen çalışanlara göre daha güçlü görülebilmektedir (Zahra, 1989).

Bir diğer madde ise yetenektir. Bireyin örgüt içerisindeki hiyerarşide yükselmeler olduğu sürece, sahip olduğu genel zeka ve sözel yeteneklerin yüksek olması, kişiyi işinde daha başarılı bir konuma getirmektedir. Yine de yüksek zeka düzeyi her iş için gerekli olmayabilir. Özellikle yapılan işlerin rutin olduğu örgütlerde yüksek zeka ters bir etki yapmakta ve birey kısa zamanda işinden sıkılarak başarısız olmaktadır. Bunun yanı sıra işe alınan birey, istenen yeteneklere sahip değilse, işte başarısızlıklar ve performans kayıpları görülmektedir. Bunun tam tersi olarak yapılan iş yeteneklerin altında ise, yani hiç çaba göstermeden o iş yapılabiliriyorsa, o zaman da iş performansı normal bir düzeyde, fakat iş tatminsizliği yüksek olmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Örgüte bağlılık konusunda etkili olan kişisel özellikler, bağlanmayı olumlu yönde etkilediği gibi yapılan bazı araştırma sonuçları ise olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Bunun nedeni olarak bireysel farklılıkları gösterebiliriz. Örgütün kişiden beklentileri ve kişinin örgüte olan katkılarında kişisel özellikler ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmaların farklı sonuçlar vermesi, kesin yargılara varmamıza engel olmaktadır.

2.6.2. 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 oluşunca, 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).

2.6.2.1. İşin Kapsamı

İşin kapsamı ve örgütsel bağlılık arasında, olumlu yönde bir ilişki söz konusudur. İş kapsamı başlığı altında, işin özerklik, çeşitlilik, önem derecesi, başarılı olduğunda tatmin etme ve geri bildirim sağlaması gibi öğeler yer almaktadır. Böyle bir durumda, çalışanlardan yüksek düzeyde bir bağlılık beklenmektedir (Nauman, 1993).

Çalışandan çok karmaşık işler başarmasını istemek sakıncalıdır. Kişinin, zeka düzeyini aşan isteklerle kapasitesinin dışına çıkılırsa, aşırı zihinsel yorgunluk ve bezginlikler ortaya çıkabilmektedir. Başaramama korkusu da işgörenler üzerinde bunalım ve sinir hallerine neden olmaktadır (Budak, 1998).

Bireylerden beklenen performansın ve verimin elde edilebilmesi için, işin nitelikleri ve karmaşıklığı göz önünde bulundurulmalıdır. Özerklik, tatmin etme, geri bildirim ve önem derecesi gibi iş özellikleri, çalışanların ilgilerini artmasını sağlayabileceği gibi, sorumluluklarını da arttırabilmektedir. İşin kapsamı altında yer alan işin özellikleri, bağlılığın sağlanmasında etkili olmaktadır.

2.6.2.2.Denetim

Örgüte bağlılığın yüksek olmasında, yakın denetim ve yakın olmayan denetimin payı vardır. Bireylerin işlerini nasıl yapacakları konusunda serbestlik tanıyan yöneticiler, astlarının sorumluluk duygularını arttırmaktadır. Yapıyı belirleyen lider, çalışanlarına iş konusundaki beklentilerini anlatıp, yapacakları işlerin amaçlarını net bir şekilde ortaya koymalıdır. Bu tarz bir yaklaşım, bireyin duyduğu sorumluluğu arttırabilmektedir (Balay, 2000).

Üstler, çalışanlarının alınan kararlara aktif olarak katılımını sağladığında ve astlara verdiği yetkiyi arttırdığında, çalışanların duyduğu sorumluluğun ve bağlılığın da artması beklenmektedir (Boxx, Odom ve Dunn, 1991).

Örgütün içinde uyumsuzluk olmaması, çalışanlar arasındaki ilişkilerin istenilen düzeyde tutulabilmesi için denetim gereklidir. Örgüt yöneticileri çalışanların yaptıkları işleri kontrol etmeli, hatalı davranışlarını görürse uyarmalı ve onların çözümleyemediği sorunlarına destek olmalıdır. Bunların dışında, denetimi tek bir merkezde toplamak yerine, sorumluluğu paylaşmak, başarılı sonuçlar verecektir.

2.6.2.3.Çalışma Grubu

Bazı çalışanlar için sosyal etkileşim, bir ödül niteliği taşıyabilir ve çalışma arkadaşlarıyla olan sosyal etkileşim deneyimi iş tatmininin ana kaynağı olabilir. Bu yaklaşım ne tam olarak kabul edilmekte, ne de varlığı göz ardı edilmektedir (Vroom, 1964).

İşgörenin, örgüt içerisindeki sosyal katılımı, bağlılığı yaratan önemli faktörlerden biridir. Katılım arttıkça birey kendini örgütün bir parçası olarak hissetmektedir. Çalışma grubunun tutumları ve normlarını kendisine yakın hissedilen bireyde, bağlılık yüksek oranda görülmektedir. İnanç ve değerler yönünden, birbirine yakın olan grup elemanlarının aynı amaç doğrultusunda hizmet etmeleri daha kolay sağlanmaktadır. Çalışma grupları ile ilgili dikkate alınması gereken nokta ise iş arkadaşları ile yaşanan olumlu veya olumsuz ilişkilerin örgütsel bağlılığa yansıtılacak olmasıdır (Balay, 2000).

2.6.2.4. Ücret (Maaş)

Çalışanların örgütsel bağlılığa olumlu ya da olumsuz etki eden unsurlardan birisi de ücrettir. Ücrete ilişkin tutumlar, iki nedene dayanmaktadır.

Bunlardan birincisi, kazanç sağlama, ikincisi ise yapılan işin hakkını almanın ödülü olarak iş tatmini sağlama isteğidir. Kazanç sağlama, bireyi çalıştığı işte daha yaratıcı olmaya, tutarlı ve devamlı olmaya yönelten bir etken olarak kendini göstermektedir. Ücret ise çalışanlar için, örgütün üretimine yaptığı katkının hak edilmiş ödülü ve karşılığı olarak değerlendirilmektedir (Pehlivan, 2000).

Yöneticiler genellikle, ücret yetersizliği üzerinde durmakta, ancak ücret adaletsizliğinin bir sorun yaratabileceğini göz ardı etmemişlerdir. Yapılan bir araştırmada, çalışanların %90'ı ücret adaletsizliğinin ücret düşüklüğünden daha çok, huzursuzluk kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Ücret adil bir şekilde saptanıp, ödenmelidir. Bunun için yapılan işin miktarı ve niteliği uyumlu olmalıdır. Ayrıca, ücretin kişisel değerlere, unvanlara ve diplomalara uygun olması arzu edilmektedir. Bunun için işletmeler, ücret değerlemesi yöntemini kullanmaktadır. Ücretlerin yanı sıra, işlerin miktar ve niteliği ile ilgili olarak prim ve ikramiye tutarlarının hesaplanması da önemli maddi çıkar konularını oluşturmaktadır (İncir, 1986).

Çalışanın, sarf ettiği emeğin karşılığını alabileceğini bilmesi, onun örgüte olan bağlılığını arttırmaktadır. Başarısının ve yeteneklerinin takdir görmesi, terfi alabileceğini bilmesi de bireyin, motivasyonunun artmasını sağlamaktadır. Çalışanların ücretlerinin düşük olması ise işten soğumalarına ve çalışmalarını isteksiz yapmalarına neden olmaktadır.

Ücretin, çalışanların en önemli motivasyon kaynağı olduğu gerçeğine dayanarak çalışanların ücret tatminlerine önem verilmelidir.

2.6.2.5. Çalışma Koşulları

Örgüte ya da işe karşı geliştirilen olumlu tutumların, bireylerin hoşlandığı çalışma koşulları ile bağlantılı olduğu görülmektedir. Çalışma saatlerinin uzun olması durumunda, bireyin ailesi ve arkadaşları ile geçireceği iş dışındaki hayatı için az zaman kalması, rol çatışması ve iş tatminsizliğine neden olmaktadır.

Çalışma koşullarıyla ilgili olarak çalışanların makine ve teçhizatı kullanma açısından sahip olmaları gereken çevresel olanaklar ve kişisel yetenekleri ele almak gerekmektedir. Çalışanların iş ile ilgili olarak sahip olmaları gereken ısınma koşulları, havalandırma, aydınlanma vb. etkenlere işin maddi çevresi adı verilmektedir. Maddi çevre koşullarındaki bozukluklar, hem işin görülmesini önemli ölçüde aksatmakta, hem de bireyin bedensel özelliklerinin bozulmasına neden olmaktadır. Bütün bu olumsuz durumların sonucunda, işletme ile ilgili olarak üretimde bir düşme olmakta ve çalışanlar ruhsal bunalıma sürüklenmektedirler. Bu durumu önleyecek tedbirler alınmadığında, işte tatminsizlik ve şikayetler başlayacaktır. Bedensel, zihinsel ve moral durumları ile yetenekleri büyük ölçüde etkilenecektir (Budak, 1998).

Bireylerin çalıştığı ortam ile ilgili koşulların, örgütün yöneticileri tarafından özenle ele alınması gerekmektedir. Bireylerin bulunduğu ortamdaki fiziki şartların, bireylerin olumsuz yönde etkilemesine fırsat verilmemeli, gerekli koşulların sağlanması yönünde çalışılmalıdır.

2.6.2.6.Yönetim Biçimi

Yönetim biçiminin bağlılık konusu üzerindeki etkisini incelemek için üç tip yönetim tarzı ve bu tarzlara eğilimli yöneticiler ele alınmalıdır. Bu yöneticiler personel eğilimli yöneticiler, işe eğilimli yöneticiler ve katılımlı yönetim uygulayan yöneticilerdir.

İşe eğilimli yöneticiler, astlarının çalışmalarıyla yakından ilgilenmektedir. Yönetici, iş prosedürlerini açıklamakta ve temel olarak başarı kısmı ile ilgilenmektedirler. Ayrıca üretim artışında başarıyı esas almaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

Personel eğilimli yöneticiler, çalışma gruplarının etkinliği üzerinde durmakta, astlarının sorunlarını çözmekte ve onların isteklerini karşılamak için ellerinden geleni yapmaya çalışmaktadırlar. Bu tip bir yöneticinin yaklaşımı, görevin yapılan işten ziyade işletmede çalışan kişiler ile ilgili olduğunu düşünmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, astlarını yakından tanımaya ve onlara her konuda yardımcı olmaya çalışmaktadırlar. Amaca ulaşmakta, ayrıntılar yerine bütün ile ilgilenmektedirler.

Katılımlı yönetim biçiminde, kararların alınmasında çalışanlara da belli ölçüde katılım olanağı sağlanmaktadır. Çalışanları ilgilendiren kararların alınmasında, onların

da söz sahibi olduğu yönetim biçiminde tatmin düzeyi yükselmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001).

Her üç yönetim biçiminde, ortak nokta, yönetimin çalışanlara karşı tutumu ve davranış şeklidir. Örgüte katılımın ve bağlılığın yüksek oranda olması için, çalışanların yönetimde söz sahibi olması etkilidir.

2.6.2.7.Rol Yapısının Etkisi

Çalışan bireyler, örgütte buldukları grup içinde veya ilişkili olduğu kişilere karşı belirli talep ve beklentileri karşılamak zorundadır. Bireylerin, bulunduğu ortamda üstlendikleri ve karşılamak zorunda oldukları beklentiler, çalışma grubundaki rolleridir. İçinde buldukları grubun, çalışandan beklediği roller arasında, uyumsuzluk olursa rol çatışması ya da rol belirsizliği ortaya çıkarmaktadır.

Rol çatışması, çalışanların kişisel kapasitesi veya değerleri ile istenen iş talepleri arasında, eşitsizlik varsa ortaya çıkmaktadır. Kahn ve diğer araştırmacılar, rol çatışması ve rol belirsizliğinin büyük işletmelerde önemli bir stres kaynağı oluşturduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmasının iç çatışmalara yol açtığını, kişisel gerilimlerin yükselmesine neden olduğunu, iş tatminin düştüğünü, kişinin kendisine ve örgüte olan güvenin azaldığını tespit etmişlerdir (Özkalp ve Kırel, 2001).

Rol belirsizliği, en basit ifade ile bireyin ne yapacağını bilememesidir. Rol belirsizliği, görev belirsizliği ve sosyal duygusal belirsizlik olarak iki gruba ayrılmaktadır. Görev belirsizliği, kişinin, yapacağı iş hakkında bir belirsizliğin olmasıdır. Sosyal duygusal belirsizlik, kişinin, başkalarının kendisini nasıl değerlendirdiğinden emin olmamasıdır. Değerlendirme kriteri açık olmadığı veya diğer çalışanlardan geri bildirim alınmadığında ortaya çıkmaktadır. Rol çatışmasında olduğu gibi, rol belirsizliği de çalışanlarda duygusal tepkilere yol açmaktadır. Belirsizlik durumlarında da iş tatminsizliği, iş gerilimi, kendine güvensizlik ve yararlı olmama duygusu ortaya çıkmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001).

2.6.2.8.İletişim Yapısı

Örgütlerin büyük ya da küçük olması iletişimi etkilemektedir. Örgüt büyüdükçe, çalışma ortamına uyum, olumsuz yönde etkilenmektedir. Bunun nedeni, örgüt içinde iletişimin güçleşmesidir. Bireylerin, iş tatmini düzeyi iletişimin yapısından

etkilenmektedir. Örgütteki diğer çalışanlarla kurulan etkili iletişim, işi devam ettirmenin önemli bir parçası sayılmaktadır. Çünkü iş arkadaşlarıyla iyi bir iletişim kuramayan bireyler, gruplarından uzaklaşmakta, hatta işlerini kaybetmektedirler.

İletişim güçlükleri, örgüt işleyişinde düzensizliğe, yanlış anlaşılmalara, işverenlerin isteklerinin yanlış değerlendirilmesine yol açarak, örgütte tatminsizlik ya da hoşnutsuzluk yaratmaktadır. Çeşitli araştırmalar, iletişim sorunlarının, çalışma ortamına uyum ile yakından ilişkili olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Büyükerşen, Özalp, Seçim ve Bir, 1991).

Örgütlerde, iletişim yapısı, çalışana yaptıkları işler hakkında bilgi verilerek düzenlendiğinde, çalışanlar işlerine ve çalıştıkları kurumlara daha çok bağlanmaktadır.

Çalışanlar, çağdaş yaklaşımlardan amaçlara göre yönetimin uygulandığı işletmelerde olumlu iletişim ortamı kurabilmektedir. Ayrıca performans değerlendirme yapılan işletmelerde yani çalışanlarla belirli periyotlarla bir araya gelinip dönem değerlendirilmesi yapılan, çalışanlara yaptıkları işin sonucu hakkında bilgi verilen işletmelerde sağlıklı iletişim kurulmakta ve çalışanların örgüte karşı bağlılık hisleri güçlenmektedir.

Bireylerin etkin bir biçimde çalışmalara katıldığı ve iletişimin kısıtlanmadığı bu tür örgütlerde yapılan çalışmaların daha iyi sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

2.6.2.9. Diğer Faktörler

Örgütsel faktörlerde, açıklanan unsurların yanı sıra, örgütün özellikleri, kültürü, büyüklüğü, yükselme olanakları ve örgütsel politikalarında etkili olduğunu ifade edebiliriz. Bu öğelerden her biri, diğer bir öğeyi etkilemekte ve o öğelerden etkilenmektedir.

2.6.3. Örgüt Dışı Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörlerden en önemlisi alternatif iş olanaklarının bulunup bulunmamasıdır. İş olanaklarının azlığı bireyin çalıştığı yere tutunmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu paralelde çalışanın örgütüne karşı devam bağlılığının oluşması olası bir durumdur. Buna karşın alternatif iş olanaklarının bulunduğu durumda örgütsel

bağlılığın olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Algılanan iş olanakları faktörünün özellikle örgüte girişin ilk aşamalarında etkili olabileceği vurgulanmaktadır. Uzun süre aynı örgütte çalışan bireyler için alternatiflerin varlığı, geliştirilen bağlılığı çok etkilememektedir (Yılmaz, 2003).

Bunun nedeni zaman içerisinde bireyin yatırımlarının artması ve örgüte, arkadaşlarına, yönetimlerine karşı duygusal bağlılıklarının gelişip sağlamlaşmasıdır.

2.6.4. 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, örgütle ilk karşılaşmalarında ya da tanışmalarında asıl istekleri, arzulanan 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.

Benzeyiş 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.

Bunların yanı sıra çalışanların örgüt özelliklerine ilişkin algıları üzerinde durularak, onların örgütsel hakkaniyet eğilimleri tespit edilmeye çalışılır. Burada kaynakların adil dağıtımının, yani yönetsel kararların yükselme, ödeme ve buna benzer sonuçları ne kadar etkilediği, bu kararların nasıl alındığı çalışanların hakkaniyet algılarını belirlemektedir.

Bu konu üzerindeki araştırma sonuçları, kaynakların adil dağıtımının ve ödeme doyumu etkisinin, karar alma sürecindeki adaletin etkisinden daha büyük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kararların adaletle ele alınış biçiminin, çalışanların örgütlerine bağlılıklarına etkisinin yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen diğer sonuçlara göre performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin bireylerin hakkaniyet algılarını zayıflattığı, bunun sonucu olarak da bireylerin örgütlerini terk etme eğilimi gösterdikleri belirlenmiştir (Balay, 2000).

2.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Yöneticiler, yüksek bağlılık gösteren işgörenlere sahip olmak isterler. Bunun nedeni, işletmenin hedeflerine doğru ilerlemesi sırasında karşılaşılan zorlukların ancak örgütün amaçlarına inanmış personelle aşabileceği kanısındır. Örgütsel bağlılığı yüksek veya düşük işgörenin özellikleri, işletmenin başarısı için önemli bir yol gösterici niteliğindedir.

İşletmeleri asıl etkileyen çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının sonucu olduğu için örgütsel bağlılığın sonuçlarını incelemek son derece önemlidir.

Çalışmanın bu bölümünde, sırasıyla örgütsel bağlılığı yüksek ve düşük işgörenin özellikleri hakkında bilgi verilmektedir.

Örgütsel bağlılığın sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 2.1. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/düşük performansın engellenmesi, işgören 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, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmih 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 işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İşgörenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte 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 işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Kaynak: Doselieva, 2009:80

2.7.1. Olumlu Sonuçlar

İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça, örgütlerine yönelik davranışlarında farklılaşma olacaktır. Bir örgüte yüksek düzeyde bağlılık, bireylerde bir yere aidiyet, kendini güvende hissetme, etkili olma, yaşam için bazı hedeflere sahip olma ve kendini olumlu algılama gibi duygularla ilişkilendirilebilir.

Yüksek düzeyde bağlılık duygusu olan çalışanlardan oluşan örgütlerde güvenilir ve kalıcı bir insan gücü yapısı vardır. Bu nitelikteki örgütler, örgüt dışı bireyler için daha cazip hale gelebilirler, çünkü bağlılık duyan çalışanlar örgütü üye olmayanlara olumlu şekilde anlatma eğilimindedirler. Bu da şirketin örgüte kaliteli eleman bulabilmesine yardımcı olur (Varoğlu, 1993).

Odiorne (1987), örgütsel bağlılığı yüksek çalışanı aşağıdaki şekilde tarif etmektedir:

- Kendileri ve başkaları için yüksek kabul düzeyler vardır. Kim olduklarını bilirler ve kendilerini severler. Başkalarının hataya düşebileceğini korkuya kapılmadan kabul ederler ve kendi kendilerini cezalandırmadan iyi ve kötü özelliklere sahip olduklarını kabul ederler. Kendilerinde veya başkalarında aıkgözlülük, düzenbazlık, sahtekarlık, yapmacıklık, boşboğazlık ve göz boyama gibi kötü özellikleri kabul etmezler. Buna karşın kişilerin doğal özelliklerini endişelenmeden kabul ederler.
- Örgütsel bağlılığı yüksek olmayan kişilere göre daha anlık kararlar verebilirler. Risklerin değerlendirmesine bağlı olarak, yeni faaliyetlere girmeyi isterler.
- Olay merkezli olmaktan ziyade kişi merkezlidirler. Beyinleri, her durumda ağızlarından çıkan hararetli sözlerle dolu değildir.
- Sorunları, idealden bir sapma olarak görürler ve her şeyi doğru yapmak için meydan okumayı kabul ederler. Çeşitli problem çözme yöntemleriyle ideal sonuçlar üretirler. Olay yönlendirmeli veya aktivite bağımlı olmaktan çok hedef merkezlidirler. Örgütsel bağlılığı yüksek olmayan kişiler ise, etkinliğe kendilerini tatmin için katılırlar ve bunu yaparken etkinliğe gereksiz bürokrasiler ve mantıksız prosedürler eklemekten hoşlanırlar.

- Kendi kararlarını kendileri verirler ve dış etkenlerden (kötü propaganda, kötü amaçlı insanlar, gelenekçiler, sendikacılar) daha az etkilenirler.
- Kişisel gelişim için çabalarlar; Kolay uğraş peşinde değildirler. Şimdi olduklarından daha üst mevkilerde, tecrübeli ve yetenekli olmak için bedel ödemeye hazırdırlar ve bedeli, bu tür gelişimin ödülleri ile karşılaştırırken daha sıradan bulurlar. Kendini adanmış kişiler, eksiklikleri ile değil, daha iyi olma olasılıkları ile motive olurlar.

Örgütsel bağlılık olumlu yönde geliştiğinde işletmeler, yukarıdaki özellikleri taşıyan çalışanlara sahip olacak, etkinlik ve verimlilikleri artacaktır.

2.7.2. Olumsuz Sonuçlar

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığın bütün araştırmacılar tarafından tartışmasız kabul edilen en önemli olumsuz sonuçları ise şu şekilde sıralanabilmektedir:

- İş gücü kaybı,
- İşe geç gelme/Devamsızlık,
- Düşük çalışan performansı.

Aşağıda çalışanların düşük örgütsel bağlılığın neden olumsuz durumların açıklamalarına yer verilecektir.

2.7.2.1. İş Gücü Kaybı

İş gücü kaybı ile örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar, işten ayrılmanın düşük örgütsel bağlılık değeriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması sırasında da belirtildiği gibi, örgütsel bağlılık derecesinin yüksek ya da düşük olmasının çeşitli sebepleri olabilir. Bu sebeplerin bir kısmı tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Yadsınamaz gerçek ise, örgütsel bağlılık dereceleri yüksek olan işgörenlerin işten kolay ayrılmadıklarıdır (Bayram, 2005).

2.7.2.2.İşe Geç Gelme / Devamsızlık

Örgütsel bağlılık ile çalışanların devamlılık eylemi arasında çok güçlü olmamasına karşın bir ilişki mevcuttur, fakat bağlılık çalışanların işe devam etmelerini sağlayan tek etken değildir (Gül ve İnce, 2005).

Bazı araştırmacıların özetlediği bulgularda ise; örgütsel bağlılığın hem devamsızlık hem de gecikme ile ilişkili olduğu ve bu sonucun bağlılığı yüksek olanların, örgütün değerleriyle uyumlu davranışlar içerisinde (işe gelme, zamanında raporlama vb.) bulunacağı teorisini desteklediği belirtilmektedir.

2.7.2.3.Performans ve Verimlilik

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiye yönelik farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda değişkenler arasında güçlü ve olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra literatürde örgütsel bağlılık ve performans arasında zayıf ya da yeterince güçlü olmadığı yönünde sonuçlar elde edilmiş araştırmalar da yer almaktadır (Gül ve İnce, 2005).

Verimlilik ise; en az kaynakla (girdi) en fazla çıktıyı (ürün) elde etmektir. Genel bir tanımlama yapmak gerekirse, bir üretim ya da hizmet sürecinin sonunda ortaya çıkarılan ürünü en az miktarda kaynak kullanarak elde etmektir. Bu durumda verimlilik, üretim faktörlerinin (emek, sermaye, doğa) akılcı ve etkin bir biçimde kullanılmasını olarak tanımlanabilir (Tengilimoğlu ve Tutar, 2009).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Çalışmanın bu bölümünde, önceki bölümlerde teorik olarak açıklanan Presenteeism kavramı ile Örgütsel Bağlılık kavramı arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde yapılmış olan araştırma irdelenmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı; yönetim literatürüne yeni giren bir kavram olan “Presenteeism” ile yönetim literatüründe uzun zamandan beri üzerinde çalışmalar yapılan kavram olan “Örgütsel Bağlılık” arasındaki olası ilişkiyi ortaya koymak ve bu konu ile ilgili yapılacak olan daha sonraki çalışmalara ışık tutmaktır.

Presenteeism ile örgütsel bağlılık kavramları ilk bakışta birbirini etkileyebilecek kavramlar olarak görülse de konunun uygulamasında öngörülmeven sonuçlar ortaya çıkabilir.

Bu amaçla, Adnan Menderes Üniversitesi’nin farklı akademik birimlerinde görev yapan 207 akademik personel üzerinde uygulama yapılmış ve bu çalışma ortaya konulmuştur. Üniversite ortamında yapılan bu araştırmanın, yönetim alanı için faydalı bilgiler sağlayacağı umulmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın teorik kısmının oluşturulmasında literatür taraması yapılmış, konu ile ilgili kitap, makale, tez ve internet kaynaklarından yararlanılmıştır. Çalışmada presenteeism ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla üniversitenin farklı fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulunda görev yapan akademik personeli üzerinde bir uygulama yapılmıştır. Tanımlayıcı nitelik taşıyan bu çalışmada bu uygulamaya yönelik olarak birincil veriler kullanılmıştır. Birincil verilerin elde edilmesinde en yaygın yöntem olan anket yöntemi seçilmiş, yüz yüze ve mail yoluyla anket tekniği kullanılmıştır.

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 İngilizce’ye 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 (Ek 1’de yer almaktadır).

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 istatistikî analizleri için SPSS 15.0 analiz paket programı kullanılmıştır. SPSS programı yardımıyla verilere faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ ve ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın 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 sayılamamıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Yapılan bu çalışmaya ilişkin kısıtlar aşağıda sıralanmıştır:

- Araştırma bulguları, Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli ile sınırlıdır,
- Araştırma bulguları, araştırmaya katılan akademik personelin görüşleri ile sınırlıdır,
- Araştırmada örgütsel bağlılığı ve presenteeismi belirleme derecesi anketteki ifadeler ile sınırlıdır,
- Çalışma, anketteki sorular ve ankete katılanların kısa sürede ve iş yoğunluğunda vermiş oldukları cevaplar ile sınırlıdır.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

- Örgütsel bağlılık düzeyi presenteeism sorununu etkiler.
- Presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Cinsiyet, yaş, unvan ve görev süresi gibi değişkenler presenteeismi ve örgütsel bağlılığı etkiler.

Çalışmanın hipotezlerini araştırmak amacıyla anket yoluyla katılımcılara yöneltilen soruların analizlerine ve değerlendirilmesine aşağıda yer verilmiştir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiş, ikinci kısımda ise, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizine yer verilmiştir.

3.6.1. Ankete Katılan Akademik Personelin Demografik Yapıları

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyet Durumları

Cinsiyet	N	%
Bay	119	57,5
Bayan	88	42,5
Toplam	207	100,0

Araştırmaya katılan 207 katılımcıdan; 119'unun yani %57,5'inin bay, 88'inin de yani %42,5'inin de bayan olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Durumları

Yaş	N	%
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
Toplam	207	100,0

Araştırmaya katılan 207 katılımcıdan; 28'inin yani %13,5'inin 22-30 yaş aralığında, 66'sının yani %31,9'unun 31-39 yaş aralığında, 77'sinin yani %37,2'sinin 40-48 yaş aralığında, 26'sının yani %12,6'sının 49-57 yaş aralığında ve 10'unun da yani %4,8'inin de 57 ve üzeri yaş aralığında oldukları görülmüştür.

Tablo 3.3: Katılımcıların Unvan Durumları

Unvan	N	%
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
Toplam	207	100,0

Araştırmaya katılan 207 katılımcıdan; 19'unun yani %9,2'sinin Profesör unvanına, 32'sinin yani %15,5'inin Doçent unvanına, 72'sinin yani %34,8'inin Yardımcı Doçent unvanına, 47'sinin yani %22,7'sinin Öğretim Görevlisi unvanına, 23'ünün yani %11,1'inin Araştırma Görevlisi unvanına ve 14'ünün de yani %6,8'inin de Okutman unvanına sahip oldukları görülmüştür.

Tablo 3.4: Katılımcıların Görev Yaptığı Akademik Birim

Akademik Birim	N	%
Fakülte	145	70,0
Yüksekokul	13	6,3
Meslek Yüksekokulu	49	23,7
Toplam	207	100,0

Araştırmaya katılan 207 katılımcıdan; 145'inin yani %70'inin Fakültede, 13'ünün yani %6,3'ünün Yüksekokulda ve 49'unun da yani %23,7'sinin de Meslek Yüksekokulda görev yaptıkları görülmüştür.

Tablo 3.5: Katılımcıların Görev Süresi

Görev Süresi	N	%
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
Toplam	207	100,0

Araştırmaya katılan 207 katılımcıdan; 45'inin yani %21,7'sinin 0-5 yıldır bu üniversitede çalıştığı, 44'ünün yani %21,3'ünün 6-11 yıldır bu üniversitede çalıştığı, 54'ünün yani %26,1'inin 12-17 yıldır bu üniversitede çalıştığı, 37'sinin yani %17,9'unun 18-23 yıldır bu üniversitede çalıştığı ve 27'sinin de yani %13'ünün de 24 yıl ve daha üzeri süreden beri bu üniversitede çalıştıkları görülmüştür.

3.6.2. Örgütsel Bağlılık Sorularının İstatistiksel Analizleri

Tablo 3.6: Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Frekans Analizi Tablosu

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SORULARI	N	SEÇENEKLER (%)				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerimi bu üniversitede tamamlamaktan çok mutlu olurum.	206	6,8	11,6	20,0	42,7	18,9
Üniversitemin problemlerini, kendi problemimmiş gibi hissediyorum.	206	4,4	15,1	19,9	38,3	22,3
Bu üniversite benim için özel anlam ifade ediyor.	207	3,9	13,5	33,8	32,9	15,9
Şimdi gitmek istesem bile üniversitemi terk etmek benim için çok zor olacak.	206	5,8	20,9	28,1	27,6	17,6
Şimdi işimi terk etsem, yaşantımın büyük kısmı alt üst olur.	207	15,5	24,2	22,2	19,8	18,4
Şu an itibarıyla bu üniversitede kalmak bir tutkunun eseri olduğu kadar, benim için bir gerekliliktir.	207	11,6	26,1	28,5	27,1	6,8

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SORULARI	N	SEÇENEKLER (%)				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu üniversiteyi terk etmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.	207	16,9	33,8	25,6	18,4	5,3
Bu üniversitedeki görevimden ayrılmamın bana getireceği olumsuz sonuçlardan birisi de daha uygun alternatif bulamamaktır.	207	16,5	38,3	20,9	20,4	3,9
Eğer bu üniversiteye kendimden çok şey katmamış olsaydım, herhangi bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	206	12,7	23,3	30,5	24,3	9,2
Şu anki işverenim ile çalışmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.	206	7,3	24,7	25,2	33,0	9,8
Benim lehime olsa bile, üniversitemi terk etmemin doğru olacağına inanmıyorum.	206	9,3	22,8	23,3	30,0	14,6
Üniversitemi terk edersem, kendimi suçlu hissederim.	207	15,9	27,5	21,7	21,3	13,5
Bu üniversite, sadakatimi ve bağlılığımı hak ediyor.	207	11,1	19,3	29,5	22,7	17,4
İşimi terk edemem, çünkü bu üniversiteye karşı sorumluluklarım var.	207	10,1	15,5	26,1	32,4	15,9
Üniversiteme çok şey borçluyum.	207	16,4	15,0	33,3	22,7	12,6

Birinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 14'ü yani %6,8'i "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 24'ü yani %11,6'sı "Katılmıyorum" şeklinde, 41'i yani %20'si "Az Katılıyorum" şeklinde, 88'i yani %42,7'si "Katılıyorum" şeklinde ve 39'u da yani %18,9'u da "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

İkinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 9'u yani %4,4'ü "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde,

31'i yani %15,1'i "Katılmıyorum" şeklinde, 41'i yani %19,9'u "Az Katılıyorum" şeklinde, 79'u yani %38,3'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 46'sı da yani %22,3'ü de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Üçüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 8'i yani %3,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 28'i yani %13,5'i "Katılmıyorum" şeklinde, 70'i yani %33,8'i "Az Katılıyorum" şeklinde, 38'i yani %32,9'u "Katılıyorum" şeklinde ve 33'ü de yani %15,9'u da "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Dördüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 12'si yani %5,8'i "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 43'ü yani %20,9'u "Katılmıyorum" şeklinde, 58'i yani %28,1'i "Az Katılıyorum" şeklinde, 57'si yani %27,6'sı "Katılıyorum" şeklinde ve 36'sı da yani %17,6'sı da "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Beşinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 32'si yani %15,5'i "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 50'si yani %24,2'si "Katılmıyorum" şeklinde, 46'sı yani %22,2'si "Az Katılıyorum" şeklinde, 41'i yani %19,8'i "Katılıyorum" şeklinde ve 38'i de yani %18,4'ü de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Altıncı soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 24'ü yani %11,6'sı "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 54'ü yani %26,1'i "Katılmıyorum" şeklinde, 59'u yani %28,5'i "Az Katılıyorum" şeklinde, 59'sı yani %27,1'i "Katılıyorum" şeklinde ve 14'ü de yani %6,8'i de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Yedinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 35'i yani %16,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 70'i yani %33,8'i "Katılmıyorum" şeklinde, 53'ü yani %25,6'sı "Az Katılıyorum" şeklinde, 38'i yani %18,4'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 11'i de yani %5,3'ü de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Sekizinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 34'ü yani %16,5'i "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 79'u yani %38,3'ü "Katılmıyorum" şeklinde, 43'ü yani %20,9'u "Az Katılıyorum"

şeklinde, 42'si yani %20,4'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 8'i de yani %3,9'u da "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Dokuzuncu soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 26'sı yani %12,7'si "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 48'i yani %23,3'ü "Katılmıyorum" şeklinde, 63'ü yani %30,5'i "Az Katılıyorum" şeklinde, 50'si yani %24,3'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 19'u da yani %9,2'si de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Onuncu soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 15'i yani %7,3'ü "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 51'i yani %24,7'si "Katılmıyorum" şeklinde, 52'si yani %25,2'si "Az Katılıyorum" şeklinde, 68'i yani %33'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 20'si de yani %9,8'i de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Onbirinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 19'u yani %9,3'ü "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 47'si yani %22,8'i "Katılmıyorum" şeklinde, 48'i yani %23,3'ü "Az Katılıyorum" şeklinde, 62'si yani %30'u "Katılıyorum" şeklinde ve 30'u da yani %14,6'sı da "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Onikinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 33'ü yani %15,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 57'si yani %27,5'i "Katılmıyorum" şeklinde, 45'i yani %21,7'si "Az Katılıyorum" şeklinde, 44'ü yani %21,3'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 28'i de yani %13,5'i de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Onüçüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 35'i yani %16,9'u "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 70'i yani %33,8'i "Katılmıyorum" şeklinde, 53'ü yani %25,6'sı "Az Katılıyorum" şeklinde, 38'i yani %18,4'ü "Katılıyorum" şeklinde ve 11'i de yani %5,3'ü de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevap vermiştir.

Ondördüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 21'i yani %10,1'i "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde, 32'si yani %15,5'i "Katılmıyorum" şeklinde, 54'ü yani %26,1'i "Az

Katılıyorum” şeklinde, 67’si yani %32,4’ü “Katılıyorum” şeklinde ve 33’ü de yani %15,9’u da “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Onbeşinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 34’ü yani %16,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 31’i yani %15’i “Katılmıyorum” şeklinde, 69’u yani %33,3’ü “Az Katılıyorum” şeklinde, 47’si yani %22,7’si “Katılıyorum” şeklinde ve 26’sı da yani %12,6’sı da “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.7: Presenteeism Sorularına İlişkin Frekans Analizi Tablosu

PRESENTEEISM SORULARI	N	SEÇENEKLER (%)				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	205	12,7	33,1	17,6	24,9	11,7
Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	207	13,0	14,0	13,5	42,0	17,4
Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	207	10,1	24,6	24,6	30,0	10,6
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	207	12,1	32,4	24,2	23,2	8,2
Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	207	11,1	15,0	27,1	34,3	12,6
Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	206	10,7	18,9	26,8	32,5	11,1

Birinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 205’i cevap vermiştir. Cevap veren 205 katılımcıdan 26’sı yani %12,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 68’i yani %33,1’i “Katılmıyorum” şeklinde, 36’sı yani %17,6’sı “Az Katılıyorum” şeklinde, 51’i yani %24,9’u “Katılıyorum” şeklinde ve 24’ü de yani %11,7’si de “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

İkinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 27'si yani %13'ü “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 29'u yani %14'ü “Katılmıyorum” şeklinde, 28'i yani %13,5'i “Az Katılıyorum” şeklinde, 87'si yani %42'si “Katılıyorum” şeklinde ve 36'sı da yani %17,4'ü de “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Üçüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 21'i yani %10,1'i “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 51'i yani %24,6'sı “Katılmıyorum” şeklinde, 51'i yani %24,6'sı “Az Katılıyorum” şeklinde, 62'si yani %30'u “Katılıyorum” şeklinde ve 22'si de yani %10,6'sı da “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Dördüncü soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 25'i yani %12,1'i “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 67'si yani %32,4'ü “Katılmıyorum” şeklinde, 50'si yani %24,2'si “Az Katılıyorum” şeklinde, 48'i yani %23,2'si “Katılıyorum” şeklinde ve 17'si de yani %8,2'si de “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Beşinci soruya araştırmaya katılan 207 katılımcının tamamı cevap vermiştir. Cevap veren 207 katılımcıdan 23'ü yani %11,1'i “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 31'i yani %15'i “Katılmıyorum” şeklinde, 56'sı yani %27,1'i “Az Katılıyorum” şeklinde, 71'i yani %34,3'ü “Katılıyorum” şeklinde ve 26'sı da yani %12,6'sı da “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Altıncı soruya araştırmaya katılan 207 katılımcıdan 206'sı cevap vermiştir. Cevap veren 206 katılımcıdan 22'si yani %10,7'si “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde, 39'u yani %18,9'u “Katılmıyorum” şeklinde, 55'i yani %26,8'i “Az Katılıyorum” şeklinde, 67'si yani %32,5'i “Katılıyorum” şeklinde ve 23'ü de yani %11,1'i de “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 3.8: Örgütsel Bağlılık Sorularına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

İFADELER	Ortalama	Standart Sapma
Kariyerimi bu üniversitede tamamlamaktan çok mutlu olurum.	3,55	1,12
Üniversitemin problemlerini, kendi problemimmiş gibi hissediyorum.	3,59	1,12
Bu üniversite benim için özel anlam ifade ediyor.	3,43	1,03
Şimdi gitmek istesem bile üniversitemi terk etmek benim için çok zor olacak.	3,30	1,15
Şimdi işimi terk etsem, yaşantımın büyük kısmı alt üst olur.	3,01	1,34
Şu an itibariyle bu üniversitede kalmak bir tutkunun eseri olduğu kadar, benim için bir gerekliliktir.	2,91	1,12
Bu üniversiteyi terk etmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.	2,61	1,12
Bu üniversitedeki görevimden ayrılmamın bana getireceği olumsuz sonuçlardan birisi de daha uygun alternatif bulamamaktır.	2,56	1,10
Eğer bu üniversiteye kendimden çok şey katmamış olsaydım, herhangi bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,94	1,16
Şu anki işverenim ile çalışmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.	3,13	1,11
Benim lehime olsa bile, üniversitemi terk etmemin doğru olacağına inanmıyorum.	3,17	1,20
Üniversitemi terk edersem, kendimi suçlu hissederim.	2,88	1,28
Bu üniversite, sadakatimi ve bağlılığımı hak ediyor.	3,15	1,24
İşimi terk edemem, çünkü bu üniversiteye karşı sorumluluklarım var.	3,28	1,20
Üniversiteme çok şey borçluyum.	3,00	1,24
Genel Ortalama	3,10	,65

Tablo 3,8’de, en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,59 puan ile “Üniversitemin problemlerini, kendi problemimmiş gibi hissediyorum” ifadesi, en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise 2,56 puan ile “Bu üniversitedeki görevimden ayrılmamın bana getireceği olumsuz sonuçlardan birisi de daha uygun alternatif bulamamaktır” ifadesinin olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin genel ortalaması ise 3,10 olarak bulunmuştur. Bu verilerin ışığında, ankete katılan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamasının biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Yani akademik

personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin ne çok yüksek düzeyde ne de çok düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 3.9: Presenteeism Sorularına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Tablosu

İFADELER	Ortalama	Standart Sapma
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	2,89	1,24
Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	3,36	1,28
Sağlık sorunlarımdan dolayı, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	3,06	1,17
Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	2,83	1,15
Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	3,22	1,18
Sağlık sorunlarıma rağmen, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	3,14	1,17
Genel Ortalama	3,08	,48

Tablo 3,9’da, en yüksek ortalamaya sahip ifadenin 3,56 puan ile “Sağlık sorunlarım olmasına rağmen, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim” ifadesi, en düşük ortalamaya sahip ifadenin ise 2,83 puan ile “Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim” ifadesinin olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin genel ortalaması ise 3,08 olarak bulunmuştur. Bu verilerin ışığında, ankete katılan katılımcıların presenteeism sorunu yaşama düzeylerinin ortalamasının biraz üzerinde olduğu görülmektedir. Yani akademik personelin presenteeism sorunu yaşama oranı yüksek değildir.

3.6.3. Örgütsel Bağlılık ile Presenteeism Faktörlerinin Güvenilirlik Testi ve Faktör Analizi

Tablo 3.10: Örgütsel Bağlılık ile Presenteeism Faktörlerinin Güvenilirlik Testi Tablosu

FAKTÖRLER	CRONBACH’S ALPHA	
Örgütsel Bağlılık	0,91	Örnek Sayısı=207 Soru Sayısı= 18

Presenteeism	0,89	Örnek Sayısı=207 Soru Sayısı=6
--------------	------	-----------------------------------

Örgütsel bağlılık ve Presenteeism faktörlerine uygulanana güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen alpha değerleri, sosyal bilimler alanında kabul gören değerlere uygunluk göstermesi açısından değerlendirilmiş, uygulama çalışmamız açısından elde edilen değerler yeterli bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği 207 katılımcıya uygulanmıştır. Faktör analizi, ölçme aracının yapısını, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi, az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2002). Ancak faktör analizi, tüm veri setleri için uygun olmayabilir. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile bulunur. 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.

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 % 60,87'sini açıklayan ve öz değeri 1'in üzerinde olan 2 faktör belirlenmiştir. Ölçeğin analiz sonucunda elde edilen 2 faktörlü yapısına ilişkin sonuçlar Tablo 3.11'de gösterilmektedir.

Tablo 3.11: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

	FAKTÖRLER	
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı
m6	-0,822*	
m1	0,816	
m16	0,801	
m4	-0,798*	
m17	0,797	
m5	0,792	
m18	0,776	
m2	0,773	
m7	0,741	
m14	0,741	
m15	0,675	
m3	-0,673*	
m10		0,873
m11		0,839
m9		0,481

* Yapılan analiz sonucunda 3., 4. ve 6. sorular analize eklenmemiştir.

Tablo 3.12: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör Tablosu

FAKTÖRLER	Öz-Değer	Açıklanan Varyans	Açıklanan Toplam Varyans
DUYGUSAL BAĞLILIK	7,130	47,536	47,536
DEVAM BAĞLILIĞI	2,001	13,338	60,874

Sonuç olarak örgütsel bağlılık ölçeği toplam 2 faktörden ve 15 maddeden oluşmaktadır. Madde yük değerleri 0,48 ile 0,87 arasında değişmektedir.

Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirliğini incelemek için Cronbach alfa ile değerlendirilen iç tutarlılık kararlılığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığın yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, ölçeğinizin iç tutarlılığına sahip ve kararlı ölçüm yapan bir araç olduğu görülmüştür.

Tüm bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6) 207 katılımcıya uygulanmıştır. Verilerin, faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ile bulunur. 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 elde edilen tek faktörlü yapısına ilişkin sonuçlar Tablo 3.13'de gösterilmektedir.

Tablo 3.13: Standford Presenteeism Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları

FAKTÖRLER	
PRESENTEEISM	1
m6	0,867
m5	0,835
m1	-0,810
m4	-0,808
m2	0,797
m3	-0,753

Tablo 3.14: Presenteeism Ölçeği Faktör Tablosu

FAKTÖRLER	Öz-Değer	Açıklanan Varyans	Açıklanan Toplam Varyans
1	3,958	65,974	65,974

Sonuç olarak presenteeism ölçeği toplam 1 faktörden ve 6 maddeden oluşmaktadır. Madde yük değerleri 0,75 ile 0,87 arasında değişmektedir.

Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirliğini incelemek için Cronbach alfa ile değerlendirilen iç tutarlılık kararlılığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa

güvenirlilik katsayısı 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iç tutarlılığın yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak, presenteeism ölçeği iç tutarlılığa sahip ve kararlı ölçüm yapan bir araç olduğu görülmüştür.

Tüm bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

3.6.4. Demografik Değişkenler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi

Tablo 3.15: Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

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

Tablo 3.15’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.

Tablo 3.16: Yaş ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Yaş	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Yaş	Pearson Correlation	1	-,288(**)	,228(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,001
	N	207	206	201

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.16’da görüldüğü üzere, akademik personelin yaşı ile devam bağlılığı arasında negatif yönde, zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Akademik personelin yaşı ile duygusal bağlılık arasında ise; pozitif yönde, zayıf bir

ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Her iki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. ($r=-0,288$) ($r=0,228$)

Akademik personelin yaşı ilerledikçe, devam bağlılığı oranı düşmektedir. Bu durumu, ileri yaştaki akademik personelin farklı iş alternatiflerine ve farklı üniversitelere daha az yönelmesi, bulunduğu üniversitede kariyerini noktalamayı düşünmesi ile açıklamak mümkündür. Akademik personelin yaş oranı düştükçe, devam bağlılığı artmaktadır. Bu durumu ise, genç yaştaki personelin farklı alternatifleri daha kolay değerlendirmeye alması, akademik kariyerine yurtdışında devam etme isteği gibi seçeneklerin varlığı ile açıklamak mümkündür.

Akademik personelin yaşı ilerledikçe, duygusal bağlılık oranı da artmaktadır. Bu durumu, yukarıda da söylendiği gibi yaş ilerledikçe üniversitede kalma süresinin artması ve üniversitenin daha çok benimsenmesi ile açıklamak mümkündür. Akademik personelin yaş oranı düştükçe, duygusal bağlılık oranı da düşmektedir. Bu durumu ise, genç yaştaki akademik personelin üniversitede yeni çalışmaya başlaması nedeni henüz aradaki duygusal bağın ve üniversite ile özdeşleşme durumunun oluşmaması ile açıklamak mümkündür.

Tablo 3.17: Cinsiyet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Cinsiyet	Örgütsel Bağlılık
Cinsiyet	Pearson Correlation	1	-,026
	Sig. (2-tailed)		,715
	N	207	197

Tablo 3.17’de görüldüğü üzere, akademik personelin cinsiyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve oldukça zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=-0,026$)

Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında, örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında ilişki olduğu ve bayanların örgütlerine bağlılık düzeylerinin daha yüksek oranda olduğu görülmektedir. Ancak bu durumda, cinsiyet farklılığının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde herhangi bir etki oluşturmadığı söylenebilir.

Tablo 3.18: Cinsiyet ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Cinsiyet	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Cinsiyet	Pearson Correlation	1	,060	-,079
	Sig. (2-tailed)		,389	,265
	N	207	206	201

Tablo 3.18’de görüldüğü üzere, akademik personelin cinsiyeti ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Akademik personelin cinsiyeti ile duygusal bağlılık arasında ise; negatif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Her iki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,060$) ($r=-0,079$)

Bu durumu, cinsiyet faktörünün, literatürde belirtilenin aksine örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın farklı boyutları üzerinde büyük bir etkisinin olmaması ile açıklamak mümkündür.

Tablo 3.19: Unvan ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Unvan	Örgütsel Bağlılık
Unvan	Pearson Correlation	1	-,047
	Sig. (2-tailed)		,516
	N	207	197

Tablo 3.19’da görüldüğü üzere, akademik personelin unvanı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=-0,047$)

Akademik personelin unvanı yükseldikçe örgütsel bağlılığı da artmaktadır. Yine bu durumu, unvan yükseldikçe üniversitede görev yapma süresinin artmasıyla ilişkilendirmek mümkündür.

Tablo 3.20: Unvan ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Unvan	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Unvan	Pearson Correlation	1	,336(**)	-,212(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,003
	N	207	206	201

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.20’de görüldüğü üzere, akademik personelin unvanı ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve orta düzeyde güçlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Akademik personelin unvanı ile duygusal bağlılık arasında ise; negatif yönde, zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yani akademik personelin unvanı arttıkça devam bağlılığı azaltmakta, duygusal bağlılığı ise artmaktadır. Her iki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. ($r=0,336$) ($r=-0,212$)

Bu durumu, yüksek akademik unvan sahibi kişilerin üniversiteye kendilerinden daha fazla şey kattıklarını düşünmeleriyle, üniversiteleriyle daha çok özdeşleşmeleriyle ve üniversitelerine duygusal olarak daha fazla bağlılık geliştirmeleriyle açıklamak mümkündür.

Tablo 3.21: Görev Yapılan Akademik Birim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

		Akademik Birim	Örgütsel Bağlılık
Akademik Birim	Pearson Correlation	1	,095
	Sig. (2-tailed)		,185
	N	207	197

Tablo 3.21’de görüldüğü üzere, akademik personelin görev yaptığı akademik birim ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Görev yapılan akademik birim yükseldikçe örgütsel bağlılık artmaktadır. Yani fakültede görev yapan akademik personelin bağlılık düzeyi diğer birimlere (yüksek okul, meslek yüksekokulu) oranla daha yüksektir. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,095$)

Tablo 3.22: Görev Yapılan Akademik Birim ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Akademik Birim	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Akademik Birim	Pearson Correlation	1	,204(**)	,005
	Sig. (2-tailed)		,003	,944
	N	207	206	201

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.22’de görüldüğü üzere, akademik personelin görev yaptığı akademik birim ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde, zayıf bir ilişkinin varlığından söz

etmek mümkündür. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir ($r=0,204$). Akademik personelin görev yaptığı akademik birim ile duygusal bağlılık arasında ise; pozitif yönde ve oldukça zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu ilişkinin ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($r=0,005$).

Tablo 3.23: Akademik Personelin Görev Süresi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

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

Tablo 3.23’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.

Tablo 3.24: Akademik Personelin Görev Süresi ile Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Görev Süresi	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Görev Süresi	Pearson Correlation	1	-,312(**)	,165(*)
	Sig. (2-tailed)		,000	,019
	N	207	206	201

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

* Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.24’de görüldüğü üzere, akademik personelin görev süresi ile devam bağlılığı arasında negatif yönde ve orta düzeyde güçlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yani çalışanın üniversitedeki görev süresi arttıkça devam bağlılığı azalmaktadır. Akademik personelin görev süresi ile duygusal bağlılık arasında ise; pozitif yönde, zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yani akademik

personelin görev süresi arttıkça duygusal bağlılığı da artmaktadır. Her iki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir. ($r=-0,312$) ($r=0,165$)

Bu durumu, akademik personelin üniversitede çalışma süresi arttıkça üniversiteye duygusal açıdan daha çok bağlanması, üniversiteyi ve üniversitedeki uygulamaları daha çok benimsemesi, üniversite ile özdeşleşmesi ile açıklamak mümkündür. Üniversitede yeni çalışmaya başlayan akademik personelin devam bağlılığının daha fazla olması durumunu ise, üniversiteyi yeni tanımaya başlaması, üniversite ile henüz duygusal bir bağ kuramaması, farklı seçeneklere açık olması ile ilişkilendirmek mümkündür.

3.6.5. Demografik Değişkenler İle Presenteeism Arasındaki Korelasyon Analizi

Tablo 3.25: Yaş ile Presenteeism Arasındaki İlişki

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

Tablo 3.25’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.

Tablo 3.26: Cinsiyet ile Presenteeism Arasındaki İlişki

		Cinsiyet	Presenteeism
Cinsiyet	Pearson Correlation	1	,042
	Sig. (2-tailed)		,555
	N	207	204

Tablo 3.26’da görüldüğü üzere, akademik personelin cinsiyeti ile Presenteeism arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,042$)

Bu durumda, presenteeism sorunu yaşayanları cinsiyet açısından gruplamanın doğru olmayacağını söylemek mümkündür.

Tablo 3.27: Unvan ile Presenteeism Arasındaki İlişki

		Unvan	Presenteeism
Unvan	Pearson Correlation	1	,024
	Sig. (2-tailed)		,729
	N	207	204

Tablo 3.27’de görüldüğü üzere, akademik personelin unvanı ile Presenteeism arasında pozitif yönde ve çok zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Bu ilişkinin istatistiksel açıdan da anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,024$)

Akademik unvanın, presenteeism sorununu yaşama ile çok yakından ilgili olmadığını söylemek mümkündür. Bu durumu, her düzeydeki, her unvandaki kişinin sağlık sorunu yaşayabileceği ile açıklamak mümkündür.

Tablo 3.28: Görev Yapılan Akademik Birim ile Presenteeism Arasındaki İlişki

		Akademik Birim	Presenteeism
Akademik Birim	Pearson Correlation	1	,079
	Sig. (2-tailed)		,262
	N	207	204

Tablo 3.28’de görüldüğü üzere, akademik personelin görev yaptığı akademik birim ile Presenteeism arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Yani akademik personelin görev yaptığı akademik birimin statüsü yükseldikçe presenteeism sorunu yaşama oranı da yükselmektedir. Ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,079$)

Tablo 3.29: 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 3.29’da 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.

3.6.6. Verilerin Regresyon Analizleri

Katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, akademik birim ve görev süresi gibi bağımsız değişkenlerin, araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan “Örgütsel Bağlılığı” ne ölçüde yordadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.30’da gösterilmektedir.

*(Diğer değişkenler ne tek başlarına ne de başka değişkenlerle birleşerek Örgütsel Bağlılık üzerinde herhangi bir etki oluşturmadığı için etkisi olmayan değişkenler (akademik birim ve görev süresi) program tarafından modele işlenmemiştir.)

Tablo 3.30: 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

$$R = 0,195, R^2 = 0,038, F (3-203) = 2,670, p = 0,049$$

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.

Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ($r = -0,078$), yani cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında zayıf ve ters yönde bir etkileşim vardır. Bu durumda daha önce yapılan araştırmalarda ve literatürde belirtildiği gibi cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir. Yaş ile unvan değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,051$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Unvan ve Örgütsel Bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ($r = -0,163$), yani akademik unvanların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin az olduğu ve ters yönde olduğu anlaşılmıştır. Yaş ile cinsiyet değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,059$ 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.

Katılımcıların yaş, cinsiyet, unvan, akademik birim ve görev süresinin Presenteeismi ne ölçüde yordadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Sonuçlar Tablo 3.31’de gösterilmektedir.

Tablo 3.31: 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, araştırmanın 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.

Cinsiyet ve Presenteeism arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ($r = -0,023$), yani presenteeism sorunu ile cinsiyet arasında ters yönde ve zayıf bir etkileşim söz konusudur. Yaş, unvan, akademik birim ile görev süresi değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,030$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Unvan ve Presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu ($r = 0,013$), unvan arttıkça presenteeism sorunu yaşama durumu da artmaktadır. Bu durum yüksek unvana sahip kişilerin daha ileri yaştaki kişiler olduğu düşünülürse, bu kişilerin sağlık sorunları nedeniyle presenteeism sorunu yaşama oranını arttırdığı söylenebilir. Ancak bu ilişkinin çok kuvvetli olmadığını ve istatistiki açıdan çok anlamlı olmadığını da vurgulamak gerekir. Yaş, cinsiyet, akademik birim ile görev süresi değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = 0,057$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Akademik birim ve Presenteeism arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu ($r = -0,060$), yani görev yapılan akademik birim ile presenteeism arasında ters yönde ve zayıf bir ilişki vardır. Görev yapılan akademik birim (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu) değiştikçe presenteeism yaşama durumu da değişmektedir. Bu durumda meslek yüksekokullarında ve yüksekokullarda presenteeism sorunun fakültelere oranla daha çok yaşandığı söylenebilir. Yaş, cinsiyet, unvan ile görev süresi değişkenleri kontrol edildiğinde ise iki değişken arasındaki korelasyonun $r = -0,070$ 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. ($R = 0,090$, $R^2 = 0,008$, $p = 0,893 > 0,05$)

3.6.7. Presenteeism İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizleri

Tablo 3.32: 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.

Tablo 3.33: Presenteeism İle Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

		Presenteeism	Devam Bağlılığı	Duygusal Bağlılık
Presenteeism	Pearson Correlation	1	,056	,008
	Sig. (2-tailed)		,431	,912
	N	204	203	199

Tablo 3.33’de görüldüğü üzere, Presenteeism ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Presenteeism ile duygusal bağlılık arasında ise; pozitif yönde ve oldukça zayıf bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Her iki ilişkinin de istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. ($r=0,056$) ($r=0,008$)

SONUÇ ve ÖNERİLER

Çağdaş yönetim anlayışının gelişimi ile birlikte yönetimin odak noktası insan haline gelmiş ve örgütlerin temelini oluşturan insan unsuruna her örgüt türünde daha fazla önem verilmeye başlanmıştır.

Örgütlerin başarısı, örgütteki insan faktörünün, kendisini örgütle özdeşleştirilmesi, örgütün amaçlarını içselleştirmesi ve çalıştığı kurumda kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesine bağlıdır.

Presenteeism, çalışanların, işe devamsızlık (absenteeism) sorununun tam tersi bir durum olarak ortaya çıkmış bir kavramdır. Çalışanlar, görünürde işlerinin başındadır ancak psikolojik anlamda ve konsantrasyon bakımından çalışmaya elverişli durumda değildirler. Bu sorun aynı zamanda çalışanların, örgütte kendilerini huzursuz ve mutsuz hissetmelerine, işinin başında bulunmasına rağmen görevlerini yerine getirememelerine neden olan bir sorundur. Bu sorun, faaliyet konusu ne olursa olsun tüm örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Çünkü bu sorun bütün örgütlerde verim kaybına neden olan ve önemli maliyetlere yol açan bir sorundur.

Örgütsel bağlılık, çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmesi, örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimseyip bu amaçlara ulaşma yönünde yoğun çaba sarf etmesidir. Örgütsel bağlılık, çalışan davranışlarını olumlu yönde etkileyen bir kavramdır. Eğer çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek ise, çalışmalarını daha verimli olacak ve kurumsal amaçlara ulaşma konusunda daha fazla katkı sağlayacaklardır.

Bu açıdan bakıldığında, presenteeism kavramı da örgütsel bağlılık kavramı da kurumlar açısından üzerinde önemle durulması gereken iki kavramdır. Kurumlar, yönetim alanında gün geçtikçe önem kazanmaya başlayan presenteeism sorununa ve her dönem yönetim alanında araştırma konusu olmuş örgütsel bağlılık kavramına gereken önemi vermelidir. Bu iki kavramın, çalışanların verimi açısından oldukça önemli kavramlar olduğu unutulmamalıdır.

Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde görev yapan 207 akademik personel üzerinde uygulama yapılan bu araştırma çalışmasında, presenteeism ile örgütsel bağlılık kavramları arasındaki etkileşim incelenmiş, demografik değişkenlerin bu kavramları etkileme derecesi ve bu iki kavram arasındaki ilişki ve bu ilişkinin yönü üniversite

bünyesindeki akademik personele uygulanan anket çalışması ile irdelenmeye çalışılmıştır.

Adnan Menderes Üniversitesi akademik personelin görüşleri sosyal bilimler alanında güvenilirlik ve geçerlilikleri kanıtlanmış Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6) ve Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık ölçekleri ile, likert tipi cümlelere verilen yanıtlarla beş dereceli bir skalaya bağlı olarak ölçülmüştür. Bu çalışmadaki ölçeklerin Cronbach's Alpha değerleri; Standford Presenteeism Ölçeği (SP 6) için 0,89, Örgütsel Bağlılık Ölçeği için 0,91 olarak tespit edilmiştir.

Uygulanan anket ile çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler ve presenteeism sorunu yaşamalarını etkileyen faktörler ortaya konmaya çalışılmıştır. Presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki etkileşimi ve bu iki kavram üzerinde demografik değişkenlerin etkisini incelemek de bu çalışmanın amaçları arasındadır.

Araştırmada literatürde yer alan bilgilerin aksine yaş ve örgütsel bağlılık arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu yani yaşın örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu ancak bu etkinin çok güçlü bir etki olmadığı belirlenmiştir. Yani çalışanların yaşları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında bir ilişki bulunmamaktadır. Üniversitede görev yapan akademik personelin çalışma koşulları ve ilerleme olanakları göz önünde bulundurulduğunda her yaştaki personelin örgüte bağlılık geliştirebileceği ya da geliştiremeyeceği söylenebilmektedir.

Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık arasında, düşük düzeyde, negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Bu durumda, daha önce yapılan araştırmalarda ve literatürde belirtildiği gibi cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı söylenebilir. Daha önce yapılan araştırmalarda ve literatürde bayanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu bilgisi yer almaktaydı. Ancak bu araştırmada bayan ya da erkek olmanın, örgütsel bağlılık düzeyinin düşük ya da yüksek olmasında etkili bir faktör olmadığı belirlenmiştir. Bunu üniversitede bayanların ve erkeklerin eşit çalışma koşullarına ve eşit kariyer olanaklarına sahip olmasıyla açıklayabiliriz.

Unvan ve Örgütsel Bağlılık arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu yani akademik unvanların örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin az olduğu anlaşılmıştır. Yani üniversitede görev yapan Araştırma Görevlisi ile Profesör unvanına sahip akademik personel arasında örgütsel bağlılık açısından çok anlamlı bir farklılık

bulunmamaktadır. Literatüre bakıldığında unvan arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinin de artması beklenmektedir. Araştırmada bu durumun farklı olmasının nedenini, üniversitenin genç bir üniversite olmasıyla açıklayabiliriz. Bu araştırma önümüzdeki yıllarda tekrar yapıldığı takdirde bu açıdan daha farklı sonuçlar ortaya konulabileceği düşünülmektedir.

Yaş, cinsiyet ve unvan bağımsız değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri tek başlarına anlamlı değilken bu üç değişkenin ortak etkisinin anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu üç değişkenin örgütsel bağlılık üzerindeki ortak etkisinin %38 olduğu görülmektedir. Başka bir ifade ile bu üç bağımsız değişkenin birlikte örgütsel bağlılık bağımlı değişkeni 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. Üniversitede görev yapan akademik personelin yaşı, cinsiyeti ya da unvanı tek başına örgütsel bağlılığın düşük ya da yüksek olmasına etki etmezken, bu üç faktör bir araya geldiğinde örgütsel bağlılık düzeyini etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın eğitim sektörü dışındaki bir sektörde yapılması ya da kuruluş yılı daha eski olan üniversitelerde yapılması bu faktörlerin tek başlarına örgütsel bağlılık üzerinde oluşturduğu etkiyi daha net ortaya koyabilecektir.

Araştırmanın örgütsel bağlılık boyutu ele alındığında, literatürde yer alan birçok çalışmadan farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bunu, uygulama yapılan sektör seçimi ile, üniversitenin yeni sayılabilecek bir üniversite olması ile, çalışma koşullarının özel sektördeki işletmelerden farklı olması ile ve üniversitedeki kariyer olanakları, çalışma koşulları ve maddi olanakların aynı unvandaki kişiler için eş düzeyde olması ile açıklayabiliriz.

Araştırmanın diğer boyutu olan presenteeism sorunu ile bu soruna etki eden faktörlere ilişkin bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

Yaş ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu, yani yaş arttıkça presenteeism sorunu yaşama oranının da arttığı saptanmıştır. Bu durum, yaş ilerledikçe sağlık sorunlarının daha çok yaşanması ile açıklanabilir. Ancak presenteeism yalnızca sağlık sorunları nedeniyle yaşanan bir sorun olmadığı göz önünde bulundurulursa yaş ile ilişkisinin çok güçlü olmaması anlaşılabilir. Bu

ilişkinin zayıf olmasının nedeni bu araştırma açısından ele alınacak olursa, üniversitede görev yapan akademik personelin özel sektör çalışanlarına göre daha esnek çalışma koşullarına sahip olmalarını önemli bir etken olarak gösterebiliriz. Çünkü üniversitede görev yapan akademik personel, rahatsızlığı durumunda çalışma yerinden erken ayrılma ya da işe gitmeme konusunda daha esnek davranabilmektedir.

Oysa ki bankacılar gibi özel sektör çalışanları çok daha zorlu koşullarda görev yapmaktadırlar. Hasta olsalar dahi işlerinin başında olmaları gerekmekte ve geç saatlere kadar çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu uygulama bu sektörde yapılmış olsaydı bu iki değişken arasında daha güçlü bir ilişkinin varlığı tespit edilebilirdi.

Cinsiyet ve presenteeism arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin, yani presenteeism sorunu ile cinsiyet arasında ters yönde ve zayıf bir etkileşim olduğu saptanmıştır. Araştırmada presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yani bayan ya da erkek çalışan olmak presenteeism sorunu yaşama açısından bir etken değildir.

Unvan ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu, unvan arttıkça presenteeism sorunu yaşama durumunun da arttığı belirlenmiştir. Bu durum yüksek unvana sahip kişilerin daha ileri yaştaki kişiler olduğu düşünülürse, bu kişilerin sağlık sorunları nedeniyle presenteeism sorunu yaşama oranının arttığı söylenebilir. Ancak bu ilişkinin çok kuvvetli olmadığını ve istatistiki açıdan çok anlamlı olmadığını da vurgulamak gerekir. Araştırmada bu iki değişken arasında pozitif ancak zayıf bir ilişki bulunmasını, akademik personelin yaşı ilerledikçe sağlık sorunlarını daha çok yaşamasıyla açıklayabiliriz. Ancak özel sektöre kıyasla üniversitede daha esnek yönetim anlayışı ve çalışma koşullarının oluşu bu ilişkinin zayıf olmasını anlaşılır kılmaktadır.

Akademik birim ve presenteeism arasında düşük düzeyde negatif bir ilişkinin olduğu, yani görev yapılan akademik birim ile presenteeism arasında ters yönde ve zayıf bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Görev yapılan akademik birim (fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu) değiştikçe presenteeism yaşama durumu da değişmektedir. Bu durumda meslek yüksekokullarında ve yüksekokullarda presenteeism sorunun fakültelelere oranla daha çok yaşandığı söylenebilir. Ancak bu ilişkinin çok da anlamlı bir ilişki olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Görev süresi ve presenteeism arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu, görev süresi ile presenteeism sorununun düşük düzeyde ancak doğru orantılı bir ilişki içinde olduğu saptanmıştır. 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. Ancak bu ilişkinin zayıf bir ilişki olduğu ve anlamlı olmadığı da unutulmamalıdır. Bu uygulamanın özel sektörde faaliyet gösteren ve daha katı çalışma koşullarına sahip işletme çalışanlarına yapılmasıyla, bu ilişkinin daha güçlü olduğu sonucunu ortaya konulabileceği öngörülmektedir.

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.

Araştırma çalışması sonucunda; presenteeism ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. 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 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.

Bu iki kavram arasındaki etkileşimin daha doğru ve net şekilde ortaya konulabilmesi açısından bu uygulamanın eğitim sektörü yerine özel sektörde yapılması, eğitim sektöründe yapılmak istenirse de uzun yıllar önce kurulmuş bir üniversite seçilmesi ve farklı kollarında faaliyet gösteren işletmelerde yapılmasının daha uygun olacağı düşünülmekte ve farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletme çalışanlarına anket uygulanması önerilmektedir.

Bu uygulamanın daha net ve daha anlamlı sonuçlar vermesi açısından, özellikle bankacılık gibi yoğun çalışma koşulları bulunan sektörlerde ya da fabrika ortamında çalışan mavi yakalı personele yapılması önerilmektedir.

Gelecekte bu konuda çalışma yapacak araştırmacılar, öncelikle uygulama yapacakları sektör ve kurum seçiminde oldukça titiz davranmalıdırlar. Özellikle Presenteeism konusunda ölçek açısından daha farklı çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. 6 soruluk “Stanford Presenteeism Ölçeği”nin geliştirilmesinin ve soru sayısının artırılmasının daha doğru sonuçlara ulaşmayı kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Aktepe, E. (2009) *Genel İşletme*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Balay, R. (2000) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Biggart, N., W., Hamilton, G., G. (1984) *Governor Reagan, Governor Brown: A Sociology of Executive Power*, Columbia University Press: New York.
- Budak, G. (1998) *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*, Sistem Yayıncılık: İstanbul.
- Büyükerşen, Y., Özalp, Ş., Seçim, H., Bir, A. A. (1991) *Örgütlerde İletişim*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Büyüköztürk, Ş. (2002) *Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
- Çakır, Ö. (2001) *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Çetin, M. Ö. (2001) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Erdoğan, İ. (1997) *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları: İstanbul.
- Eren, E. (2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.: İstanbul.
- İnce, M., Gül, H. (2005) *Örgütsel Bağlılık Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Çizgi Kitabevi Yayınları: Konya.
- Keser, A. (2009) *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Yayınevi: Bursa.
- Kiesler, C. (1971) *The Psychology of Commitment*, Academic Press: Orlando.
- Koçel, T. (2010) *İşletme Yöneticiliği*, Beta Yayınları: İstanbul.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., Steers, R. M. (1982) *Employee-Organizational Linkage*, Academic Press: New York.
- Mucuk, İ. (2008) *Temel İşletme Bilgileri*, Türkmen Kitabevi: İstanbul.
- Odiome, G. S. (1987) *The Human Side of Management: By Integration and Self-Control*, Lexington Books: San Diego, California.
- Özkalp E., Kırel Ç. (2001) *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.

- Pehlivan, İ. (2000) *İş Yaşamında Stres*, Pegem Yayınları: Ankara.
- Staw, B., Salancik, G. (1977) *New Directions in Organizational Behaviour*, St Clair Press: Chicago.
- Steers, R. M. (1977) *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*, Goodyear Pub. Co.: Santa Monica, California.
- Sutherland, M., Slyvester, K.A., (2000) *Reklam ve Tüketici Zihni*, Mediacat Yayınları: Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2010) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Tengilimoğlu, D., Coşan, P. (2004) *Yönetici Asistanlığı*, Asil Yayın Dağıtım: Ankara.
- Tengilimoğlu, D., Tutar, H. (2009) *Çağdaş Büro Yönetimi*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.
- Tınaz, P. (2006) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım: İstanbul.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, M. A. (2010), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Tüz, V. M., Sabuncuoğlu, Z. (2008) *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Aktüel Yayınları: İstanbul.
- Uygur, A. (2009) *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Ünsalan, E., Şimşeker, B. (2009) *Temel İşletmecilik Bilgileri*, Detay Yayıncılık: Ankara.
- Ünsalan, E., Şimşeker, B. (2010) *Meslek Yüksekokulları için METEP'e göre Hazırlanmış İnsan Kaynakları Yönetimi*, Detay Yayıncılık: Ankara.
- Vroom, V. H. (1964) *Work and motivation*, Wiley: New York.
- Yalım, D. (2005) *Hastayız Yine de Ofisteyiz, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, Hayat Yayınları: İstanbul.

Makaleler

- Akbolat, M., Işık, O., Karadağ, M. (2010) "Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarına İlişkin Bir Araştırma", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, c. 2, s. 4, ss. 41-64.
- Aksoy, A., Kutluca, F. (2005) "Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Turan Yazgan'a Armağan)*, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, ss. 457-486.

- Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, s. 63.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2007) "İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 21, s. 1, ss. 137-154.
- Ardıç, K., Polatçı, S. (2008) "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 10, s. 2, ss. 69-96.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., Dallner, M. (2000) "Sick but Yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism", *J Epidemiol Community Health*, s. 54, ss. 502-509.
- Aven, F., Parker, B., McEvoy, G. (1993) "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Metaanalysis", *Journal of Business Research*, s. 26, ss. 49-61.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986) "The Moderator-Mediator Distinction in Social Psychology Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, c.6, s. 51, ss. 1173-1182.
- Barutçu, E., Serinkan, C. (2008) "Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli'de Yapılan Bir Araştırma", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, s. 2, ss. 8.
- Bayram, L. (2005) "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık" *Sayıştay Dergisi*, s. 59, ss. 125-139.
- Baysal, A. C., Paksoy, M. (1999) "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli", *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, c. 28, s. 1, ss. 7-15.
- Becker, T., Billings, R. (1993) "Profiles of Organizational Behaviour", *Journal of Organizational Behaviour*, s. 14, ss. 170-190.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., Josephson, M. (2009) "Does Sickness Presenteeism have an Impact on Future General Health?", *Int Arch Occup Environ Health*, c. 82, s. 10, ss. 1179-1190.
- Boxx, W.R., Odom, R.Y., Dunn, M.G. (1991) "Organizational Values and Value Congruency and Their Impact on Satisfaction, Commitment and Cohesion: An Empirical Examination Within the Public Sector", *Public Personnel Management*, c.20, s. 1, ss. 195-205.

- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007) “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans, Politika ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, c. 44, s. 511, ss. 55-74.
- Böckerman, P., Laukkanen, P. (2009) “Presenteeism In Finland: Determinants By Gender and the Sector Of Economy”, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review* c.9, s. 3, ss. 1007-1016.
- Caroline, P., D’Abate, C. P., Eddy, R. E. (2007) “Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct”, *Human Resource Development Quarterly*, c. 3, s. 18, ss. 361-383.
- Cohen, A. (1993) “Organizational Commitment and Turnover: A Meta Analysis”, *Academy of Management Journal*, s. 36, ss. 1140-1157.
- Çiftçi, B. (2010) “İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, c. 1, s.1, ss. 153-174.
- DeCotiis, T., Summers, T. (1987) “A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment”, *Human Relations*, c. 40 s. 7, ss. 445-70.
- Demirbilek, S. (2007) “Sanal Çalışma Ekseninde Sanal İşgören”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 7, ss. 13.
- Demerouti, E., Pascale, M. L. B., Baker, A. B., Schaufeli, W. B., Hox, J. (2008) “Present but Sick: a Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout”, *Career Development International*, c. 14, s. 1, ss. 50-68.
- Dew, K., Kefe, V., Small, K. (2005) “Choosing to Work When Sick: Workplace Presenteeism”, *Social Science & Medicine*, s. 60, ss. 2278.
- Dewa, C. S., McDeid, D., Ettner, L. S. (2007) *The Canadian Journal of Psychiatry*, c. 52, s. 6.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007) “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, s. 29, ss. 37-61.
- Durna, U., Eren, V. (2005) “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 6, s. 2, ss. 210-219.
- Edington, D., Alyssa, W., Schultz, B. (2008) “The Total Value of Health: A Review of Literature”, *International Journal of Workplace Health Management*, s.1, ss.1.
- Ekinci, H., Ekici S. (2003) “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 27, ss. 1

- Epstein, J. L. (2005) "Presenteeism and Paid Sick Days", *Center For Law and Social Policy (CLASP)*, February, 28.
- Gaertner, K.N., Nollen, S.D. (1989) "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization", *Human Relations*, s. 42, ss. 975-991.
- Gül, H. (2002) "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, c. 2, s. 1, ss. 37-55.
- Gül, H. (2007) "İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması", *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İİBF Dergisi*, s. 13, ss. 318-332.
- Günbeyi, M., Gündoğdu, T. (2010) "Polis Teşkilatının "İşkolik" Çalışanları", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 11, s. 1, ss. 56-63.
- Hemp, P. (2004) "Presenteeism: At Work-But Out of It", *Harvard Business Review*, ss. 1-10.
- Hrebiniak, L. G., Alutto, J. (1972) "Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, s. 17, ss. 555-572.
- İncir, G. (1986) "Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma", *M.P.M.*, Yayın No: 401, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968) "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, ss. 449-517.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M., Bendel, T. (2002) "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity", *Joeb*, c. 1, s. 44, ss. 14-20.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990) "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, c. 108, s. 2, ss. 171-94.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993) "Commitments To Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, s. 78, ss. 538-551.
- Monojit C., Tilley, C. J. (2002) "Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay", *Oxford Economic Papers*, s. 54, ss. 669-687.

- Naktiyok, A., Karabey, C. N. (2005) “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 19, s. 2, ss. 179-197.
- NASA (2005) “Presenteeism and the Value of Productivity Instruments”, *Mayo Clinic Health Management Resources*, ss. 1-26.
- Nauman, E. (1993) “Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitments Among Expariate Managers”, *Group Organization Managment*, c.18, s. 2, ss. 153-188.
- O’Reilly, C., Chatman, J. (1986) “Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance”, *Indentification an Internalication on Prosocial Behavior, Journal of Applied Psychology*, c. 71, s. 3, ss. 492-499.
- Özler, E. D., Atalay, G. C., Şahin, D. (2008) “Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 22, ss. 37-60.
- Özsoy, S. A., Ergül, Ş., Bayık, A. (2004) “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c. 6, s. 2.
- Pauly, M. V., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M. L., Sharda, C. (2008) “Valuing Reductions In On-The-Job Illness: ‘Presenteeism’ From Managerial and Economic Perspectives” *Health Economics*, s. 17, ss. 469–485.
- Pierce, J. L., Dunham, R. B. (1987) “Organizational Commitment: Pre-Employment Propensity and İnitial Work Experiences”, *Journal of Management*, s. 13, ss. 163-178.
- Polatcı, S., Ardıç K. (2007), “İşgören Refahı ve Örgütsel Etkinlik Kavramlarına Bütüncül Bir Bakış: Örgüt Sağlığı”, *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, c. 21, s. 1, ss. 137-154.
- Randall, D. M., Cote, J. A. (1991) “Interrelationships of Work Commitment Constructs”, *Work and Occupation*, s. 18, ss. 194-211.
- Reichers A. E. (1985) “ A Review and Reconceptualisation of Organizational Commitment”, *Academy of Management Review*, c. 10, s. 3, ss. 465-476.
- Rivas, J. G. (2009) “Presenteeism: A New Conceptual Proposal”, *Work and Health*, c. 7, ss. 1-21.
- Saarvala, E. (2006) “Presenteeism: The Latest Attack On Economic and Human Productivity”, *University of Toronto Human Resources Management*, ss. 1-10.
- Schwenk, C. R. (1988) “The Cognitive Perspective on Strategic Decision Making”, *Journal of Management Studies*, c. 1, s. 25, ss. 41-55.

- Sheldon, M. (1971) "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization", *Administrative Science Quarterly*, s. 16, ss. 143-150.
- Şahin, D., Turan, F. N., Alparslan, N., Şahin, İ., Faikoğlu, R., Görgülü, A. (2008) "Devlet Hastanesinde Çalışan Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Nöropsikiyatri Arşivi*, s. 45, ss. 116-121.
- Temel, A. (2006) "Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, c. 8, s. 2, ss. 104-127.
- Tutar, H. (2010) "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, c. 65, s. 1, ss. 175-204.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004) "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, c. 19, s. 1, ss. 91-99.
- Vandenberg, R. G., Scarpello, V. (1994) "A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitments to the Occupation and the Organization", *Journal of Organizational Behavior*, s. 15, ss. 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*, s. 21, ss. 201-223.
- Wiener, Y. (1982) "Commitment in organizations. A normative view", *Academy of Management Review*, c. 7, s.3, ss. 418-428.
- Willingham, J. G. (2008) "Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity", *Benefits & Compensation Digest*, c. 45, s. 12, ss. 11-14.
- Zahra, S.A. (1989) "Executive Values and Organizational Politics: Some Preliminary Findings", *Journal of Business Ethics*, c. 8, s. 1, ss.15-29.

Tezler

- 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.
- Cengiz, A. A. (2001) *Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Eskişehir.

- Dilek, H. (2005) *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kocaeli.
- Dosaliyeva, D. (2009) *İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Emhan, A. (2005) *Organizasyon Sağlığı ve İş Örgütlerinde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Koçoğlu, M. (2007) *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Mercan, M. (2006) *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Afyonkarahisar.
- Samadov, S. (2006) *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Tiryaki, T. (2005) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Varoğlu, D. (1993) *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, S.B.E: Ankara.
- Yılmaz, Ö. (2003) *Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Yokuş, İ. (2006) *Erkek Egemen İşlerde Çalışanların Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Zorel, F. İ. (2009) *Örgüt Sağlığını Tehdit Eden Bir Olgu Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Engellenmesinde Örgüt İçi İletişimin Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.

İnternet Kaynakları

<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/317006.asp>

<http://asosindex.com/article-search?command=search&keyword=Presenteeism>

<http://blogyorum.com/author/sarp/page/12/>

<http://www.capital.com.tr/sirketlerin-yeni-sendromu-haberler/16963.aspx>

<http://www.colmmccormack.com/documents/TheProblemOfPresenteeism.pdf>

<http://www.commissiononhealth.org>

http://www.enterprise-for-fileadmin/texte/EfH_Conference_2008/Presentations/Unilever_EfHConfLondon_2008_Presenteeism_Survey_20_11.pdf

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0911039s/index.htm>

http://www.insankaynaklari.com.tr/basinda_hrm_arsiv9.asp#hastayiz

<http://www.nwbetterhealth.com/privacy.html>

<http://ya2005.yeniasir.com.tr/06/02/index.php3?kat=ila&sayfa=ik1&bolum=ilanlar>

<http://www.yok.gov.tr>

EK I: ANKET FORMU

Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı'nda "**PRESENTEEISM (İŞTE VAROLMAMA SORUNU) İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ AKADEMİK PERSONELİ ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**" isimli yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Değerli zamanınızı ayırarak anket formundaki soruları cevaplamanız yapılmakta olan çalışmaya ışık tutacaktır.

Bu anketin amacı, akademisyenlerin işte varolmama sorunu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu araştırma sonucunda elde edilen bilginin tamamı, isim, ünvan ve okul adı belirtmeden sadece yüksek lisans tezine veri olarak kullanılacak olup, verdiğiniz bilgilerin araştırmanın sonucunda 3. kişilerle paylaşımı söz konusu değildir.

İstememiz ve iletişim bilgilerinizi eklemeniz durumunda, çalışmamız tamamlandığında elde edilen bulgular sizlerle memnuniyetle paylaşılacaktır.

Çalışmaya göstermiş olduğunuz ilgiye teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

İsmet ANIK BAYSAL
Adnan Menderes Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Yaşınız:

22 – 30 () 31 – 39 () 40 – 48 () 49 – 57 () 57 ve üzeri ()

Cinsiyetiniz:

Bay () Bayan ()

Unvanınız:

Profesör ()

Doçent ()

Yardımcı Doçent ()

Öğretim Görevlisi ()

Araştırma Görevlisi ()

Okutman ()

Görev Yaptığınız Akademik Birim:

Fakülte () Yüksekokul () Meslek Yüksekokulu ()

Görev Süreniz (Yıl)*:

0 – 5 () 6 – 11 () 12 – 17 () 18 – 23 () 24 ve üzeri ()

*Akademik çalışma yaşamındaki toplam görev süreniz

II. BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeleri size uygun olacak şekilde ve katılım durumunuza göre işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kariyerimi bu üniversitede tamamlamaktan çok mutlu olurum.					
Üniversitemin problemlerini, kendi problemimmiş gibi hissediyorum.					
Üniversitemde kendimi ailenin bir üyesiymiş gibi hissetmiyorum.					
Kendimi üniversiteme coşku ile bağlı hissetmiyorum.					
Bu üniversite benim için özel anlam ifade ediyor.					
Üniversiteme karşı güçlü bir bağlılık hissi taşımıyorum.					
Şimdi gitmek istesem bile üniversitemi terk etmek benim için çok zor olacak.					
Şimdi işimi terk etsem, yaşantımın büyük kısmı alt üst olur.					
Şu an itibarıyla bu üniversitede kalmak bir tutkunun eseri olduğu kadar, benim için bir gerekliliktir.					
Bu üniversiteyi terk etmek için çok az seçeneğim olduğuna inanıyorum.					
Bu üniversitedeki görevimden ayrılmamın bana getireceği olumsuz sonuçlardan birisi de daha uygun alternatif bulamamaktır.					
Eğer bu üniversiteye kendimden çok şey katmamış olsaydım, herhangi bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
Şu anki işverenim ile çalışmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.					
Benim lehime olsa bile, üniversitemi terk etmemin doğru olacağına inanmıyorum.					
Üniversitemi terk edersem, kendimi suçlu hissederim.					
Bu üniversite, sadakatimi ve bağlılığımı hak ediyor.					
İşimi terk edemem, çünkü bu üniversiteye karşı sorumluluklarım var.					
Üniversiteme çok şey borçluyum.					

III. BÖLÜM

Aşağıdaki ifadeleri, hasta olduğunuz halde işe geldiğiniz bir günü düşünerek, size uygun olacak şekilde ve katılım durumunuza göre işaretleyiniz.

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.					
Sağlık sorunlarım olmasına rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.					
Sağlık sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım.					
Sağlık sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.					
Sağlık sorunlarıma rağmen*, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.					
Sağlık sorunlarıma rağmen*, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.					

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

EK II: ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : İsmet ANIK BAYSAL
Doğum Yeri ve Tarihi : İzmir, 29.11.1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenim : Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim
Fakültesi – Büro Yönetimi Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi
: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı – İşletme

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri : -

İş Deneyimi

Stajlar : Davutlar Belediyesi (2004 - 2008 Her Yaz
Dönemi)
Yaşar Holding (2002 – 30 İş Günü)
Konak Belediyesi (2001 – 40 İş Günü)
Çimentaş T.A.Ş. (1999 – 2000 Eğitim-Öğretim
Dönemi 9 Ay)

Projeler : MEGEP – Avrupa Birliği Mesleki Eğitimi
Geliştirme Projesi – Yönetici Sekreterliği Alan
Uzmanı

Çalıştığı Kurumlar : Çamlı Yem Besicilik A.Ş. – Genel Müdür
Sekreterliği
Adnan Menderes Üniversitesi Atça Meslek
Yüksekokulu – Öğretim Elemanı
Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Meslek
Yüksekokulu – Öğretim Elemanı

İletişim

e-posta Adresi : ismetbaysal@adu.edu.tr

Tarih : 30.03.2012