

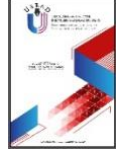
PAPER DETAILS

TITLE: Kamu ve Özel Sektörde Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Karsılaştırılması: Tokat İli
Örneğinde Ampirik Bir Çalışma

AUTHORS: Çetin KAPLAN

PAGES: 730-762

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2457047>



KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE PRESENTEEİSM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KARŞILAŞTIRILMASI: TOKAT İLİ ÖRNEĞİNDE AMPİRİK BİR ÇALIŞMA

COMPARISON OF PRESENTEEISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT
IN PUBLIC AND PRIVATE SECTORS: AN EMPIRICAL STUDY ON THE CASE
OF TOKAT

Çetin KAPLAN

Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü,
Tokat/Türkiye.

Asst. Prof. Dr., Tokat Gaziosmanpaşa University, Faculty of Economics and
Administrative Sciences, Department of Public Administration,
Tokat/Turkey.

cetin.kaplan@gop.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-6787-9684

Makale bilgisi | Article Information

DOI: 10.47994/usbad.1123659

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 31.05.2022

Kabul Tarihi / Date Accepted: 03.09.2022

Yayın Tarihi / Date Published: 20.08.2022

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Ağustos / August

Bu Makaleye Atıf İçin / To Cite This Article: Kaplan, Ç. (2022). Kamu ve Özel
Sektörde Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Karşılaştırılması: Tokat İli Örneğinde
Ampirik Bir Çalışma. *USBAD Uluslararası Sosyal Bilimler Akademi Dergisi* 4(9), 730-
762.

İntihal: Bu makale intihal.net yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by intihal.net. No plagiarism detected.



İletişim: Web: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usbad>

mail: usbaddergi@gmail.com

Öz: Örgütler ayakta kalabilmek için örgütüne bağlı, katılımcı, sağlıklı, verimli ve üretken iş görenlere ihtiyaç duyar. Çünkü örgütsel verimlilik, bireysel performansın bir ürünüdür. Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel bağlılık da bu bağlamda değerlendirilmesi gereken konulardır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerinin hedefleri ile kendi hedefleri arasında paralellik kurarak örgüt amaçları için yoğun çaba harcamasıdır. Fiziksel anlamda işte olmasına rağmen gerçek anlamda işte var olamama sorunu olarak tanımlanan presenteeism ise, bireysel ve örgütsel üretkenliği önemli oranda düşürür ve mali kayıplara neden olur. Bu çalışma, kamu ve özel sektör çalışanlarının presenteeism ve örgütsel bağlılık düzey ve algılarını anlamayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda Tokat ilinde bulunan bazı kamu ve özel sektör kuruluşlarında çalışan, 415 kişiyi kapsayan bir çalışma yapılmış, anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada; örgütsel bağlılık başta olmak üzere iş görenlerin hasta olduğu halde işe gitmesine neden olan etkenler ve bu etkenlerin demografik değişkenlerle ilişkisini ele almıştır. Elde edilen veriler ışığında presenteeism davranışı sergilenmesinde örgütsel bağlılık davranışının yanı sıra; işten atılma korkusu, verimi artırma isteği, vicdani olarak kötü hissetme, görev değişimi kaygısı, kariyer planını gerçekleştirme, ailevi sorunlardan kaçma gibi sebeplerin de etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, İşkoliklik, Örgütsel Bağlılık, Absenteeism, Kamu ve Özel Sektör

Abstract: Organizations need employees who are committed, participatory, healthy, efficient and productive in order to survive. This is due to the fact that organizational efficiency is a product of individual performance. Presenteeism and organizational commitment are also issues that need to be evaluated in this context. Organizational commitment is the intense effort of the employees for the goals of the organization by establishing parallelism between the goals of their organization and their own goals. Presenteeism, which is defined as the problem of not being able to be present at work despite being physically at work, significantly reduces individual and organizational productivity and causes financial losses. This study aims to understand the level and perceptions of presenteeism and organizational commitment of public and private sector employees. In this context, a survey covering 415 people working in some public and private sector organizations in the province of Tokat was conducted, and the data obtained by the survey method were analyzed with the SPSS program. In the research; The factors that cause employees to go to work even though they are sick, especially organizational commitment, and the relationship of these factors with demographic variables are discussed. In addition to organizational commitment behavior in displaying presenteeism behavior in the light of the data obtained; Fear of being fired, desire to increase productivity, feeling bad conscientiously, anxiety about job change, realizing a career plan, escaping from family problems were also found to be effective on presenteeism.

Key Words: Presenteeism, Workaholism, Organizational Commitment, Absenteeism, Public and Private Sector

GİRİŞ

Örgütler devamlılıklarını sağlamak için işine bağlı, üretken ve sadık iş görenlere ihtiyaç duyarlar. İş gören veriminde önemli konular arsında yer alan presenteeism ve örgütsel bağlılık bu bağlamda ele alınmalı, üretkenlik ve verimle ilişkisi dikkatle değerlendirilmelidir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütüyle ilişkisini açıklayan ve örgütte kalması/kalmamasında etkili, çok boyutlu psikolojik bir durumdur. Örgütsel

bağlılığı bütün olarak geliştirmek, işine güçlü şekilde bağlı çalışanların sayısını artıracaktır. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi çalışanların, örgütsel etkililiğe hizmet edecek iş davranışlarında bulunmalarına yardımcı olur. Sözü edilen olumlu iş davranışlarından başlıcaları; absenteeism (devamsızlık), işten ayrılma ve işe geç kalma davranışlarındaki düşüştür (Selamat vd., 2013: 567).

Farklı sebepleri olmakla birlikte örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak görülen presenteeism, çalışanların hastalık nedeniyle işe geldiklerinde yaşanan üretkenlik kaybı ve ortalamanın altında performans sergilemelerini ifade etmektedir. İş yerine devamsızlığın (absenteeism) maliyeti açıktır. Çalışanın işe gelmediği her gün üretkenlik kaybı, yüzde yüzdür. Fakat presenteeism maliyeti "gizli"dir; çünkü çalışan, işyerindedir ama üretkenliği düşüktür. Presenteeism yaygın bir iş davranışıdır. Birçok işçi; performanslarını ve üretkenliklerini bozabilecek durumlarla işe gelerek standardın altında performans gösterir. Ayrıca, bulaşıcı hastalığı olanlar hastalıklarını yayararak, absenteeism ve/veya presenteeisme katkıda bulunur (Epstein, 2005). Presenteeism önemli bir sorundur ancak, iş görenin çalışır görünmesi problemin anlaşılmasını engelleyebilmektedir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 239). İşin bu örgütsel boyutu yanında çalışan boyutu da önemlidir. Presenteeism çalışanın; moralini, motivasyonunu ve sağlığını olumsuz etkilemektedir. Sağlam bir örgüt yapısı için yöneticilerin presenteeismle mücadele etmesi, örgütsel bağlılığı ise tesis etmesi gereklidir.

Bazı yazarlar presenteeismi sanal kaytarma gibi, zihinsel olarak işte var olmama şeklinde açıklasa da çoğunlukla, hastalığa rağmen işe gelerek verimsiz çalışmayı anlattığı kabul edilmektedir. Bu çalışma, hastalık kaynaklı presenteeismi ele almaktadır.

Sayfa | 732

Örgütsel Bağlılık: Kavramsal Çerçeve

Örgütlerin başarı için, örgütsel uyumu ve iş birliğini yakalamaları gereklidir. İnsan gücünün öneminin bilincinde olan kurumlar; örgüte ve kurumun amaçlarına sadakatle bağlı, birey olarak kendini örgütün önemli bir parçası olarak gören, örgütünde mutlu, örgütten ayrılmayı düşünmeyen, örgütün kendisinden istediklerini bilen ve bu yönde davranan çalışanların varlığı için çaba gösterirler. Yüksek verim için örgütsel bağlılığı yüksek elemanlar yetiştirmek, modern örgütlerin önemli amaçlarından biridir. Hem çalışanı hem örgütü memnun edecek bu bağlılığı sağlamak için örgütlerin, akıllı politikaları hayata geçirmesi gerekmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 2). Başarılı örgüt için çalışanların örgüte bağlılığının güçlü olması gereklidir. Örgütsel bağlılığın yanında, örgütten ayrılma arzusunun bulunmaması da önemlidir. Örgütsel bağlılık, kişinin örgütünü benimseme ve örgütüyle bütünleşme derecesini ifade eder. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın göstergelerini; kişinin örgütün amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara güçlü bir şekilde inanması, örgütü için gayret göstermesi ve örgütte kalma isteğindeki kesinlik olarak sıralayabiliriz (Yıldırım ve Benlier, 2016: 878-879). Kuruma duyulan bağlılığı, mesleki ya da örgütsel bağlılık düzeylerine göre değerlendiren araştırmacılar vardır. Mesleki bağlılık, kişinin belirli bir alanda

uzmanlık kazanarak elde ettiği mesleğinin, hayatında yer alma derecesiyle alakalıdır (Cihangiroğlu vd., 2015: 367). Mesleki bağlılıkta mesleğe duyulan sadakat söz konusuysen örgütsel bağlılıkta, örgütsel değer ve ilkeleri inanıp kabullenme öne çıkar. Örgütsel bağlılıkta çalışan örgüte sadakat duyar ve bu bağlılık, örgütün hedeflerine ve değerlerine inanması ve bu yönde çaba sarf etmesiyle meydana gelir. Örgütsel bağlılık, çalışanın kişisel ilgileri ile örgüt yararına geliştirdiği davranışların uyumuyla ilişkilidir ve kişinin ruh halini ortaya koyan bir özellik gösterir (Kaygın vd., 2017: 183).

Örgütsel bağlılık, amaca yönelik davranışların bütünü ve özendirici bir tavır olarak çalışanın örgüte zarar vermesini önlemeden öte bir durumdur. Örgütsel bağlılık aynı zamanda; gönüllü çalışmayı teşvik eden, örgütün başarısı için çaba harcamayı önceleyen bir olgudur. Güvenilir ve kurallara uyan çalışan, her zaman örgütsel bağlılığa sahip olmayabilir. Hedef ve değerlerini çalışanına benimsetebilen örgüt başarılıdır ve sadık personelin yanı sıra kurumuyla gurur duyan çalışanlara sahip olur (Bayraktaroğlu ve Dosaliyeva, 2016: 14). Çeşitli kuruluşlar, çalışanlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini artırarak verimlilik sağlamak amacıyla, önemli fedakarlıklar yapmaktadır. Örgütsel bağlılık hem kurum hem çalışanlar için avantajlıdır. Örgütsel bağlılık; aidiyet duygusunu, iç huzurunu ve iş güvenliğini geliştirdiğinden daha yüksek içsel ödülleri ve kariyeri pekiştirebileceğinden çalışanları için faydalıdır. Organizasyonlar açısından; iyileştirilmiş çalışan görev süresi, minimum ciro oranı, daha düşük eğitim maliyeti, memnuniyet, kurumsal hedeflere ulaşma, optimum ürün ve hizmet kalitesi, daha yüksek çalışma gibi ana faydalar içerir. Bunlara ek olarak, yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip çalışanların diğer kişileri de kuruluşlarının bir parçası haline getirmek için teşvik etmesi muhtemeldir (Hanaysha, 2016: 299).

İçten duyulan yakınlık, sadakat gibi kelimelerle açıklanan bağlılık, bir varlık ya da nesneye duygusal yönelmeyi ifade eder. Örgüte bağlılık, çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak görmesi ve işten ayrılma düşüncesinden uzak olmasıdır. Bu duygu durumu çalışanın aktif olarak örgütün yararı için çalışmasını gerektirir. İş gören örgütün tüm hedeflerini, değer yargılarını ve inançlarını benimseyerek bu yönde emek ve çaba sarf eder (Güven ve Kaplan, 2017: 306). Bağlılık olgusunun davranışa dönüşmesi önemlidir. Bu şekilde eylem haline gelen bağlılık, bireyin sahip olduğu inançlara dayanır. Kişinin bu inançlar doğrultusunda hedefler belirlemesine ve bu eylemlere dair bir adanmışlık geliştirmesine yol açar (Cihangiroğlu vd., 2015: 368).

Örgütsel bağlılık; örgütsel psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış gibi değişik dalların ilgi alanına girer. Disiplinlerin konuya yaklaşımındaki farklılık, kavramın çok fazla tanımlanarak zor anlaşılmasına yol açar. Morrow, örgütsel bağlılık için literatürde yirmi beşin üzerinde tanım yapıldığını ifade etmektedir. 1966 yılında Grusky'in, "bireyin örgüte olan bağının gücü" tanımı, örgütsel bağlılığa dair ilk tanımlamalardandır. Meyer ve Allen, "iş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durum" olarak kavramı açıklar. Buchanan tarafından 1974 yılında yapılan tanıma göre

örgütsel bağlılık, kişinin çalıştığı örgüte yönelik geliştirdiği yakınlıktır. Buchanan'a göre çalışan tarafından geliştirilen; örgütü ile bir olmak, işini özümsemek ve sadakatle bağlılık unsurlarının bütünü örgütsel bağlılıktır. Buchanan; çalışanın çıkarlarından bağımsız, örgütün hedef ve değerlerine duygusal olarak adeta partizanca bağlılığını, bu kapsamda ele alır (Yüceler, 2009: 447-448). Aynı yıllarda Lee ise; örgütle kaynaşmak, bütünleşmek durumunu örgütsel bağlılık olarak izah eder. 1985 yılında McCaul ve arkadaşları; iş görenlerin örgütlerine duygusal olarak önem ve değer vermeyi içeren geniş bir kavram olarak görür. 2000'li yıllarda Guatam ve arkadaşları, iş görenlerin çalıştıkları kurumla olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir vaziyet olarak kabul ettikleri örgütsel bağlılığı, örgütün tümüne içten bağlılık olarak açıklar. Ayrıca yapılan çeşitli araştırmalar güçlü hissedilen örgütsel bağlılığın; iş gören performansını, örgütün verimliliğini ve iş tatminini yükselten bir etki yaparken işe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimini ise düşürdüğünü göstermiştir (Erdem, 2007: 67).

Yapılan çok sayıda tanım çerçevesinde kavramla ilgili ortak yaklaşım, iş gören ve kurum arasındaki direkt ilişkiyi ifade etmesidir. Tanımlarda ortaya çıkan farklılık ise, bu ilişkinin meydana geliş şekli ve yapısına yöneliktir. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan çok sayıda tanım ışığında kavramın üç ana özelliği ön plana çıkar. Bunlar; örgütün hedeflerini ve önem verdiği ilkeleri benimsemek, örgütün faydasına olacak eylemlerde bulunarak devamlı gelişim halinde olmaya istekli olmak ve örgütün sahip olduğu kültürde kalmaktır (Yüceler, 2009: 447-448). Örgütsel bağlılığa dair tüm eylemlerde esas olan gönüllülüktür. Çalışanın örgütün parçası olmaya, örgüt yararı için çalışmaya, örgütünü geliştirip devamlılığına katkıda bulunmaya istekli olması örgütsel bağlılık açısından bir gerekliliktir.

Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları ve Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde pek çok tanımı yapılan örgütsel bağlılık en genel tanımıyla, iş görenin örgütünün amaç ve hedeflerini benimsemesidir. Örgütsel bağlılığın çeşitli sınıflandırmaları mevcuttur. Literatürde genel kabul gören sınıflandırma ise, Allen ve Meyer'a aittir. Bu sınıflandırma örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Bu boyutlar çalışanın örgütte kalma kararının ve örgüte bağlılığının psikolojik nedenlerini ortaya koymaktadır. Duygusal bağlılık, çalışanın kendi tercihi ile örgütte kalma isteğini ifade eder. Devam bağlılığında ise, çalışan duygusal olarak değil örgütten ayrılmanın getireceği olumsuz maliyet nedeni ile örgüte bağlılığını sürdürür. Bu boyutta çalışan kişi, bir zorunluluk nedeni ile örgütte kalmaktadır. Normatif bağlılık boyutunda çalışan, ahlaki açıdan örgütten ayrılmanın doğru olmayacağını düşünerek örgüte bağlılık hisseder (Çelik vd., 2015: 161). Bu bağlılıklar irdelendiğinde, kişinin örgütten ayrılma ihtimalinin düşük olması, dikkat çekici bir odaktır. Asıl olan çalışanın işyerinde kalmasıdır ve bu bağlılıkların ortak noktasıdır. Bu bağlılıkların her birinde örgütte kalma farklı sebeplere dayanmaktadır. Örgütte kalma motivasyonu; birinci durumda istek, ikinci durumda ihtiyaç, üçüncüsünde ise sorumluluktur (Yüceler, 2009: 449).

Örgütsel bağlılık tanımlarında bağlılığın temelleri, iş görenlerin tutumsal ya da davranışsal nedenlerle geliştirdikleri bir ilişki üzerinedir. Bu açıdan tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki bağlılıktan bahsedilir. Tutumsal bağlılıkta çalışan, örgütte sahip olduğu çalışma ortamı ve koşullarını analiz eder ve duygu olarak kendini örgütüne bağlı hisseder. Çalışan kendini örgütün bir parçası olarak görür ve örgütü ile bütünleşerek örgütsel katılımını güçlendirir. Tutumsal bağlılıkta çalışan, örgütüyle kurduğu ilişki üzerinden bağlılık hisseder. Örgütün amaç ve hedefleriyle kendi amaç ve hedeflerini ne kadar paralel görürse o oranda tutumsal anlamda örgütsel bağlılık geliştirir. Tutumsal anlamda örgütsel bağlılık; örgütsel hedef ve değerlerle bütünleşme, işe dair aktivitelere güçlü bir katılım gösterme ve örgütsel sadakat gibi etmenlerden oluşur. Davranışsal bağlılık ise, çalışanın örgütte yaşadığı tecrübeler ve örgütle yakaladığı ahenk üzerinden geliştirdiği bağlanmayı ifade eder. Bu bağlılıkta, örgütte uzun yıllar kalma ve bu süreçte yaşanan sıkıntılarla nasıl mücadele edileceğine dair tecrübe etkilidir. Davranışsal bağlılıkta çalışan, örgütün bütününden ziyade kendisinin örgütte yaptığı bazı eylemlere bağlılık hisseder. Bağlılığın bu boyutunda, örgüt geri planda, çalışanın davranışları ön plandadır. Davranışsal bağlılık, yapmaya başladığı eylemleri çeşitli nedenlerle devam ettiren çalışanın, bu davranışlara bağlanmaya başlaması ile gelişir (Bayram, 2005: 129). Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışa yansıtılması, hareket ve tavırlarla ifade edilmesidir. Bu yansıtmada normatif beklentilerin üzerinde davranışları uygulama söz konusudur. Kişinin örgüt geçmişindeki; işe gelişte devamlılık, örgütten ayrılma isteğinde ve niyetinde olmama gibi davranışlarına bağlanması ile var olur. Tutumsal ve davranışsal bağlılık şeklinde örgütsel bağlılığın ele alınması, örgütsel davranış uzmanlarının ve sosyal psikologların yaklaşımındaki farklılıktan kaynaklanır. Örgütsel davranış ile ilgilenenler tutumsal, sosyal psikoloji ile ilgilenenler davranışsal bağlılığa konsantre olmuşlardır (Gül, 2003: 77).

Örgütsel bağlılığı, kişisel ve örgütsel unsurlar etkilemektedir. Kişisel olarak çalışanın; yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve konumu, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak sıralanabilir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel unsurlar arasında; örgütün uyguladığı ücret yöntemi, örgütün merkezileşme seviyesi, örgütün çalışanlara sağladığı yükselme ve katılım olanakları, örgütte ekip çalışmasına verilen önem ve ödül mekanizmaları sayılabilir. Yapılan çalışmalar merkezileşmenin yüksek olduğu ve çalışanın karar alma süreçlerinde söz sahibi olamadığı durumların, örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini göstermiştir. Ücretin adil ve yeterli olduğu, çalışanın yükselme imkânını bulduğu ve ödül mekanizmasının etkin ve doğru kullanıldığı örgütler, bağlılık konusunda çalışanı olumlu etkilemektedir (Ülker ve Özdemir, 2016: 336-338).

Örgütlerin öne çıkması için gerekli pek çok faktörden biri, sadakati yüksek, bağlılığı güçlü çalışanlara sahip olmaktır. Yüksek ücret, çalışanı örgütte tutmak için her zaman yeterli değildir. Çalışan, kendisini örgütün bir parçası olarak gördüğü, büyük ve güçlü bir bağ hissettiği ortamda tüm gücünü, yeteneğini ve emeğini örgütü için kullanır. Çalışan bu durumda yasal zorunluklarının da ötesinde, her durum ve koşulda – hasta dahi olsa- örgütünde olmayı tercih eder. Çalışan sağlığı,

verimi etkileyen önemli bir etkidir. Bu nedenle örgütsel davranış alanında araştırma yapan akademisyenler, hastayken işe gitme davranışının yaygınlaşmasını gözlemlemeye ve araştırmaya başlamıştır. Literatürde presenteeism olarak ele alınan bu durumun, örgüte ciddi olumsuz yansımaları söz konusudur.

Presenteeism: Kavramsal Çerçeve

İnsanlara iş yaptırma faaliyeti olarak yönetim, insana dair bilgileri öğrenmeyi gerektirir. Çalışanlarını daha iyi tanıyarak etkinliklerini artırmak için, insan psikolojisi ve davranışlarını bilmek bu bağlamda önemlidir. Bu konuları ele alan örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi, yönetimin alt disiplinlerindendir. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisinin konuları arasına giren; işkoliklik, mobbing, tükenmişlik sendromu gibi güncel örgütsel davranışlardan biri presenteeismdir. Presenteeism, fiilen işte olmasına rağmen iş görenin, performans açısından işte var olamamasını ifade eder (Demirgil ve Mücevher, 2017: 239). Yabancı literatürde çeşitli adlarla anılan presenteeism, Türkçe literatürde genellikle "işte var olma(ma)" ya da "işte sözde var olma olgusu" olarak ifade edilir.

Oxford online sözlüğü presentee kavramını, 1982 yılında ilk olarak Mark Twain'in kullandığını belirtir. Ancak presenteeism daha yeni bir kavramdır. 1990'lı yıllarda literatüre giren kavram gerek sosyal bilimlerde gerekse iş çevresinde tartışılır hale gelmiştir. Pek çok tanımı yapılan ve ortaya çıkma nedenleri için farklı görüşler ortaya konan kavram ağırlıklı olarak, çalışanın bedensel olarak iş yerinde olmasına karşın fiilen iş yerinde olmaması olarak açıklanır. Bierla, Huver ve Richard'a göre presenteeism, ruhsal ya da bedensel rahatsızlığı olan çalışanın, izin alma hakkı olmasına rağmen işe giderek çalışmaya devam etmesidir (Uygur ve Cankül, 2017: 80-81).

Presenteeismle alakalı çalışmalar kavramın çeşitli şekillerde açıklandığını göstermektedir. Presenteeismi, sanal kaytarma ya da sanal aylaklık veya işkoliklikle eş anlamlı kullanan yazarlar olsa da literatür daha çok, hastalıkla ilgili presenteeismi dikkate almaktadır. Örgütsel yönetim alanında çalışmaları bulunan Carry Cooper, 1996'da kavramı tanımlarken presenteeism'in işe devamsızlıktan farklı olarak işkoliklikle açıklamaya çalışmıştır. Ancak literatür genişledikçe aynı anlamda olmadıklarını belirten çalışmalar ağırlık kazanmıştır. İşkoliklik ve sanal kaytarma, çok çalışma sonucu işe olan ilgi ve dikkatte gerçekleşen kayıptır (Yıldız ve Yıldız, 2013:820). Amerikalı Profesör Wayne Oates tarafından alkoliklikten esinlenerek ortaya atılan işkoliklik (workaholism) kavramı, işe karşı duyulan aşırı düşkünlüğü anlatır. İşkoliklik, işyerinde kalma süresi uzun, işi ile sürekli bir faaliyet durumunda bulunan ve işine karşı güçlü bir duygu besleyen çalışanı tanımlar (Çelik ve Çiçeklioğlu, 2018: 210-211).

Absenteeism; yokluk, devamsızlık, bulunmama, eksiklik anlamına gelen "absence" kelimesinden türetilmiştir. Absenteeism, presenteeism'in zıddı olarak kabul edilir ve kişinin hasta olduğunda işe devam etmemesini, işyerinde var olmasını anlatır. Presenteeismde çalışan işinin başındadır ama işlevsel açıdan

tamamen var olamaz, absenteeismde ise, çalışan işte yoktur (Arslaner ve Boylu, 2015: 125-126). Presenteeism davranışı sergileyen çalışan, işte olmasının önemli olduğunu ve verime katkı sağladığını düşünür. Fakat işyerinde var olmanın üretken ve verimli olmakla direkt bağlantısı olmadığı görülmüştür.

Genellikle planlı olarak işe gelmemeyi ifade eden devamsızlık (absenteeism), kuruluşlarda maliyet kayıplarına neden olduğundan uzun bir araştırma geçmişine sahipken, presenteeism son zamanlarda araştırmalara konu olmuştur. Bazı tanımsal karışıklıklar olmakla birlikte en son bilimsel anlayışla presenteeism, hastayken işe gelmeyi anlattığı genel kabul görmüştür. Presenteeism absenteeismden çok daha fazla üretkenlik kaybına neden olduğu iddiaları heyecanı körükleyerek, konuyu cazip hale getirmiştir (Johns, 2010: 519). İş hayatında devamsızlık sorunundan daha çok "ne olursa olsun işte var olma" sorunu dikkat çekmeye başlamıştır. "Hastayım bugün işe gelemeyeceğim" yaklaşımı yerini "hastayım ama ofisteyim"e, bir başka ifade ile absenteeism yerini presenteeisme bırakmıştır. Hastayken bile işte olmak, iş yerlerinde sık görülen bir durum haline gelmiştir (Yalın, 2005: 380). Olumlu bir durum gibi algılanabilecek bu davranış değişikliğinin işleyiş ve sonuçları açısından sıkıntılara yol açtığı anlaşılmıştır. Verimi ve üretkenliği düşüren presenteeism, tüm örgütü etkileyebilen yönetsel ve örgütsel bir sorun olduğu daha kabul edilir olmuştur.

Hastalıktan kaynaklı sıkıntılara karşı istirahat etmek yerine işte bulunma anlamında presenteeism, literatürde "sickness presenteeism" adı ile ele alınır ve "sickness absenteeism" karşısı olarak kullanılır (Kaygın vd., 2017: 187). Kuruluşlar, absenteeism ötesinde çalışanların sağlık veya tıbbi sorunlar nedeniyle daha az verimli çalıştığı hastalıkta işte var olma (sickness presenteeism) konusundaki farkındalıklarını artırmaya başlıyor. Yaygın olarak sickness presenteeism ile ilişkili rahatsızlıklar arasında; gerilim baş ağrıları, migren, alerji, depresyon, mide-bağırsak sorunları ve astım/solunum güçlükleri yer alır. Bunlar genellikle kişiyi işten uzak durmaya zorlamayan, ancak kişinin üretkenliğini azaltan iyi huylu hastalıklar olarak kabul edilir. Hastalık kaynaklı presenteeism (sickness presenteeism) sağlık üzerinde uzun vadeli zararlı etkileri olabilir. Bu şekilde işe devam eden çalışanların hastalıklarında ilerlemenin olabileceğini gösteren çalışmalar mevcuttur. Kivimäki ve arkadaşlarının 2005 yılında yaptığı bir çalışma, hasta olmasına rağmen işte olma durumunun süreklilik kazanmasının uzun vadede daha ciddi sağlık sorunlarına ve daha fazla hastalığa yol açtığını gösteren sonuçlara ulaşmıştır (Caverley vd., 2007: 305-306). Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde presenteeism, büyük ölçekli işletmelerde ise absenteeism daha yaygın olduğu görülmektedir. Küçük işyerlerinde takım çalışmasına bağlı üretkenliğin arttığı inancı, önemli bir etken olarak düşünülmektedir (Çiftçi, Meriç ve Meriç, 2018:305). Ekip arkadaşlarını yalnız bırakmak istemeyen çalışan, bu güdü ile hastayken dahi onlarla olmayı tercih edebilmekte, yerinin doldurulamayacağını ve eksikliğini işleri yavaşlatıp verimsizliğe neden olacağını düşünerek işe gidebilmektedir.

Presenteeism, yeni ortaya çıkmış bir kavram değildir. Fakat örgüte verdiği zararın tam kavranamamasında, maliyetinin tam bilinmemesi gelmektedir. Bu

maliyet nedeni ile meydana gelen sorunlar net olarak ortaya konulamamıştır. Presenteeism; iktisatçılar, işletmeciler, sosyal politikacılar, sağlıkçılar tarafından analiz edilmesi gereken disiplinler arası bir sorundur. İnsan kaynakları bazında sorun daha çok, düşük verimlilikten kaynaklı sorunları önlemek açısından ele alınır. Fakat sorunun bir de insani yanı olduğu unutulmamalıdır (Çiftçi, 2010: 155). Bu nedenle presenteeism'in yol açtığı verimlilik kaybını ölçmek karmaşık ve zor bir süreçtir. Presenteeism'in yol açtığı verim kaybını değerlendirmek için öncelikle; hem birey açısından normal üretim çıktısı tahmini yapmak hem de üretim çıktısındaki eksikliğin miktarını ölçmek gerekir (Ulu vd., 2016: 169-170). Presenteeism üzerine araştırmalar hala nispeten yenidir. Presenteeism'in maliyetinin doğru ve güvenilir bir şekilde ölçülmesi önemlidir ve sağlık ile üretkenlik arasındaki bağlantıyı kurmak için gerekli olan ilk adımdır. Presenteeism'in maliyetini hesaplamak hala soyut bir konudur. Çünkü çalışanın ödemesi gereken bir mabuz veya fatura yoktur. Ancak presenteeismi ölçmek için genel olarak kabul edilmiş en iyi, tek bir yöntem yoktur. Bir veya iki ölçüm aracı yaygın olarak kullanılır hale gelmiştir. Ancak birçok araştırmacı ortak ölçüm araçları veya ölçütleri veya bunların güvenilirliği veya geçerliliği hakkında fikir birliğine sahip değildir. İşverenlerin çabalarını nereye hedefleyeceğini bilmeleri için riskleri öncelik sırasına koyabilmek önemlidir. Her şeyden önce çalışanları sağlıklı tutmak her zaman etkili bir stratejidir (Schultz ve Edington, 2007: 572-573). Çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen bu olgu örgütü birçok açıdan olumsuz etkiler. Örgütün sağlıklı çalışanlara, çalışanların da sağlıklarına önem veren işletmelere ihtiyacı vardır.

Presenteeism Tanımları

Cary Cooper presenteeismi, iş görenlerin çok uzun süreli çalışması ya da çalışıyormuş gibi yapması olarak tanımlar. Schultz ve Edington, yaşanan sağlık problemlerine rağmen işe gelmesi sonucu yaşanan performans düşüklüğünü presenteeism olarak ifade ederken, 2000'li yıllarda Koopman ve arkadaşları, bedenen iş yerinde olan çalışanın yaptığı işin kalitesinde ve veriminde olması gerekenin altında bir seviyede kalmasını presenteeism olarak açıklar. Yapılan ilk tanımlarda, garantili bir işleri olmamasına rağmen çalışanların çok fazla mesai harcaması presenteeism olarak adlandırılırken, yapılan pek çok çalışmaya göre bu durum, kavramın kendisi değil ortaya çıkmasının temel sebeplerinden biridir. Cooper presenteeism'in ortaya çıkmasını sağlayan etkenlerin başında ekonomik durgunluk sonucu yaygınlaşan işten çıkarılmaların olduğunu belirtmektedir. Bu ortamın etkisi ile insanlar işlerini kaybetmemek adına garantisi olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmıştır (Çoban ve Harman, 2012: 161).

Presenteeism, çalışanın iş yerinde olmasına rağmen performansını tam olarak sergileyememesi olarak tanımlanabildiği gibi beden ya da ruhsal problemi olan çalışanın işe gitmemesi gerekirken işte olması şeklinde de tanımlanır. Hasta olmasına rağmen; işini kaybetme korkusu, kariyer hedeflerinden uzaklaşma kaygısı gibi nedenlerle işyerine giden çalışan, düşük performansa bağlı olarak verim kaybına yol açarak presenteeism davranışı sergiler (Koçoğlu, 2007: 3). İş görenlerin hastalık nedeni ile performanslarında gözlenen düşüş anlamında

presenteeism, bazı araştırmacılara göre sadece iş görenin çalışmasını engelleyecek tam bir hastalığa rağmen işyerinde olması ile gerçekleşmektedir. Cooper, iş güvencesi endişesi ile örgüte bağlılık düzeyini kanıtlamak için uzun süre çalışmayı ya da çalışıyor görünmeyi presenteeism olarak açıklamıştır. Literatürde önceleri örgütsel bağlılık göstergesi olarak kabul gören kavram, ilerleyen zamanlarda verimlilik ve sağlık konuları ile ilişkili olarak ele alınmaya başlanmıştır (Çiftçi vd., 2018: 304 -305).

Türkçe yazında işte var ol(ama)ma sorunu anlamında 2010 yılında Çiftçi tarafından kullanılmaya başlayan kavram, bu şekliyle dünya literatürüne en yakın adlandırma olarak kabul görmektedir. İngilizce literatürde işte var ol(mama) olgusu presenteeism ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Novak presenteeismi; önce verim düşüren sonra ise çalışanı devamsızlığa sevk eden kronik bedensel ve ruhsal sorunların bir sonucu olarak açıklar. D'Abate'e göre presenteeism; hastalık, yaralı olmak ya da benzer nedenlerle verimli çalışmamadır. Yapılan tanımlar genellikle; çalışanın üretkenliğini etkileyen, performansını düşüren, tam kapasite olarak çalışmasına engelleyen bir duruma rağmen işyerinde olmasını anlatır. Hastalığına karşın işte olmakta ısrar eden çalışan, verimlilik ve üretkenliği düşürmenin yanı sıra sağlıkla ilgili sorunlara neden olur. Tüm bu tablo presenteeism'in karakteristik yapısını göz önüne serer (Yıldız ve Yıldız, 2013: 820-821).

Presenteeism için yapılan ulusal ve uluslararası tanımlar genel olarak iki farklı çerçevede odaklanır. Bunlardan birisi kavramı, aşırı derecede bağlılığın bir sonucu olarak değerlendirir. Burada söz konusu olan iş güvencesinin de eksikliği ile iş yerinde aşırı saatler geçirme yani fazla çalışma dürtüsüdür. Bu çerçevede presenteeism, fiziksel olarak iş yerinde olan fakat işlevsel açıdan iş yerinde olmayan çalışanları ifade eder. İkinci çerçeve ise, çalışanın yaşadığı sağlık sorunlarına rağmen dinlenmek yerine işte olmayı ve çalışmayı tercih etmesidir. Kaynaklarda genellikle "sickness presenteeism" olarak ele alınan bu ikinci çerçeve presenteeismi, absenteeism" (işe devamsızlık) ve özellikle de "sickness absenteeism" zıddı olarak değerlendirmiştir. Absenteeismde çalışan hasta olmamasına rağmen işe devamsızlık yaparken, presenteeismde çalışan hasta olmasına karşın işinin başındadır (Kaygın vd., 2017: 186-187). İşe gidilmesine rağmen performans ve verimlilikte düşüş yaşanması presenteeism, işe gidilmemesi sonucu yaşanan performans ve verimlilikte aşağı yönlü seyir ise absenteeism olarak açıklanmaktadır (Çelik ve Çiçeklioğlu, 2018: 212; Çiftçi, 2010: 155).

Presenteeism Nedenleri

C. Cooper, presenteeism'in bir kavram olarak ortaya çıkışında ve yayılmasında önemli bir etkiye sahiptir. Cooper, presenteeism'in temel nedeni olarak 1990'larda örgütlerin küçülme ve yeniden yapılanmaya gitmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkan aşırı iş yükü, fazla mesai ve iş güvencesinin olmaması gibi sebepleri gösterir (Kaygın vd., 2017: 187; Baysal vd., 2014: 136). Presenteeism'in ortaya çıkışında; iş yerindeki baskı ve fazla mesai ile çalışanların "ne olursa olsun işe gitme arzusu" gibi iki temel davranıştan söz edilir. Absenteeism'in zıddı olarak 1990'lı yıllardan

sonra gelişen bu davranışlar presenteeism'in ortaya çıkışında önemli etkenlerdir. Fakat çalışanı bu davranışa sürükleyen önemli etken Cooper'ın da belirttiği işyeri baskısı olarak kabul edilmektedir. Yapılan çeşitli araştırmalar, hasta olmasına rağmen çalışanın iş yerinde olma ve fiziksel olarak orada var olma zorunluluğunu hissetmesinde en önemli etkenin işyerinde yaşanan baskı olduğunu gösterir. Ayrıca erkek ve genç çalışanlarda bu eğilimin daha çok olduğu, inisiyatif kullanamayan, özerkliği ve iş güvencesi olmayan bireylerde sık görüldüğü belirtilmektedir. İş yükünün fazla olduğu, çalışanın desteklenmediği iş ortamları, rahatsızlık ve sıkıntılara rağmen çalışanların işe devamında önemli bir etkidir. Çalışanın plandan geri kalma kaygısı, işin gecikme riski ve sorumluk duygusunun tetiklediği bu ortam, presenteeismi ortaya çıkaran önemli bir neden olarak görülmektedir (Yalın, 2005: 381).

Bedenen ve ruhen rahatsızlık ve sağlık sorunu yaşayan çalışanın, iş görmeleri için zorlanması önemli bir presenteeism tetikleyicisidir. Çalışanın performansına göre ücrete tabi tutulduğu sistemler presenteeisme neden olmaktadır. Yönetici tutum ve davranışları, çalışan özerkliğinin olmaması, düşük ücret, örgüt kültürü ve örgütsel belirsizlikler de önemli ölçüde presenteeism ile alakalı unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019: 27). Absenteismi engellemek için yapılan sert yönetim politikaları, çalışanın üzerinde hissettiği güçlü baskı sonucu ortaya çıkan psikolojik zayıflıklar, hastalığının ifşa edilme riski, işyeri kariyerine zarar verebileceği korkusu, aşırı iş yükü, görev yerinin değiştirilmesi korkusu, örgütün modernizasyonu ya da küçülme eğiliminden kaynaklı işten atılma korkusu gibi nedenler de presenteeism gelişmesinde etkilidir (Yıldız ve Yıldız, 2013: 821).

Middaugh da tıpkı Cooper gibi, iş güvencesinin olmamasını presenteeism'in ortaya çıkışında önemli bir etken olarak görür. Middaugh, çalışanın hasta, stresli, endişeli ya da dikkatsiz olmasına karşın çalışıyor gibi görünmesini örgütüne duyduğu bağlılık ya da iş güvencesi eksikliğiyle alakalı görür. Karmaşık bir olgu olan presenteeism, genellikle stresle de ilişkilendirilir. Çalışma ortamı ve sağlık sorunları (grip, depresyon) gibi presenteeismle ilgili pek çok etkenden bahsedilir. Presenteeism'in oluşmasında sağlık ile ilgili nedenlerinin yanı sıra bireysel, örgütsel ve çevresel etmenler de söz konusudur. Presenteeism'in bireysel sebepleri olarak; kişilik, tükenmişlik, stres, işkoliklik ve demografik özellikler sıralanabilir. Sağlıkla ilgili olarak; grip, solunum sıkıntıları gibi kişiye dair hastalıkların yanı sıra bakımından sorumlu oldukları yaşlı ve çocuklar, iş yerinin koşulları gibi pek çok faktör presenteeism'in nedeni olarak görülmektedir. Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomik ve siyasi gelişmeler gibi çevresel etmenlerin yanı sıra örgütsel olarak ise; iş güvenliği, işveren desteği ve iş tatmini, örgüt kültürü, mobbing gibi etmenler işte var olamamaya neden olabilmektedir (Uygur ve Cankül, 2017: 80-87).

İşe alışılmamış bir şekilde odaklanmayı ifade eden işkoliklik (Naktiyok ve Karabey, 2005: 181), presenteeism'in nedenlerinden biridir. İşinden başka bir şey düşünmeyen, sürekli mesai yaparak tatil ve izinlerini kullanmayan çalışan, zamanla

rahatsızlıklar yaşamaktadır. Fazla çalışma, presenteeism'in bir başka nedenidir. İşveren yeni çalışan almak yerine mevcut çalışanlarını fazla çalıştırma yoluna gitmektedir. İş yoğunluğu nedeniyle çalışanın sürekli mesai yapması, çalışanın bedensel ve ruhsal açıdan yıpratmakta ve presenteeisme neden olmaktadır (Koçoğlu, 2007: 3-4).

Presenteeism, işte yükselmesinin tehlikede olduğunu hissetme, işe gidemeyecek kadar hasta olduğunu kabullenmeme, idareci ve diğer çalışanların baskısı, çalışma zeminini çalışan tarafından algılanma şekli ya da örgütün disiplini tatbik etme şekli ile ilgili kaygı gibi çeşitli nedenlere bağlı olarak gelişen bir kavramdır (Akdoğan vd., 2018: 198). İş görenin yaşadığı bedensel ya da ruhsal rahatsızlıklara rağmen çalışması ile ortaya çıkan presenteeisme, kronik ya da kronik olmayan hastalıklar neden olabilmektedir. Çalışanlar bedensel ya da ruhsal sıkıntılarının yanı sıra örgütlerinden dolayı da presenteeism sorunu yaşayabilir. Bu bağlamda çalışanın örgütüne duyduğu bağlılık düzeyi belirleyici olabilmektedir. Örgütüne bağlılık düzeyi düşük olan çalışanın tam kapasite çalışmama ihtimali daha yüksek olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda çalışan işine kendini veremez ve verimi düşer. İş görenin kendisinin yanı sıra aile ve yakınlarının rahatsızlığının da presenteeisme neden olabileceği düşünülmektedir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 240).

Hansen ve Andersen presenteeismi etkileyen faktörleri; işle ilgili faktörler, kişisel durum ve tutumlar olmak üzere üç grupta ele alır. İşle ilgili faktörleri; zaman baskısı, verilen görevle ilgili kontrol baskısı, diğer çalışanlarla ilişkiler ve istihdam koşulları olmak üzere dört başlıkta ele alırlar. "Kaynak eksikliği" "zaman baskısı" içerir. Yeterli sayıda elamanın olmadığı durumlarda çalışan zaman baskısını yoğun hisseder. Buna ek olarak, denetlenen ya da rutin olarak haftada ortalamadan daha fazla saat çalışanların, hastalık için zaman ayırırlarsa daha büyük bir zaman baskısı altında hissetmeleri muhtemeldir. Şarta bağlı olarak istihdam edilen çalışanlar, koşullu çalışma, süreli çalışma ya da iş güvencesinin olmaması nedeniyle presenteeism davranışı sergilerler. Tutumlar ise; çalışanın sahip olduğu iş etiği, bulunduğu toplumda var olan algılar, hastalık için izin almayı mantık olarak kabul etmemeleri gibi tutumlardır. Kişisel durumlar; ekonomik koşulları, aile yaşamı, hayır diyememe ya da aşırı bağlılık gibi çalışanın psikolojisiyle ilgilidir. (Yıldız ve Yıldız, 2013: 821). Bu durumda çalışan, bireysel sorunlarına odaklandığından konsantrasyon eksikliği yaşar ve verimli çalışamaz (Ulu vd., 2016: 170).

2006 yılında Biron ve arkadaşlarının yaptığı bir çalışma, presenteeism'in başlıca nedenlerini; işteki yoğunluk ve işin bitirilmesi için belirlenen tarihten kaynaklı zaman baskısı, işe profesyonel yaklaşma ve işe gitmediğinde suçluluk duyma, hastalığını önemsememe, işe gitmediğinde yerine çalışacak eleman bulma zorluğu, gelebilecek tepkilerden çekinme, işine duyduğu ilgi olarak sıralar. İş yerinde var olan devamsızlık algısının ve bundan kaynaklı geliştirilen sosyal normların etkin olduğu görülmektedir. Örgüte olan bağlılık da çalışanların hastayken işe gitmelerinde etkilidir (Arslaner ve Boylu, 2015: 127-128). Literatüre göre; bedensel hastalıklar yanında psikolojik ve örgütsel sebepler de presenteeism'in ortaya çıkmasına yol açar. Alerji, migren, solunum rahatsızlıkları, soğuk algınlığı,

kalp hastalıkları, depresyon gibi pek çok hastalık işte var olamamaya neden olabilen rahatsızlıklardır. Presenteeism hem kişisel etkenler hem de işyeri baskısı kaynaklı ortaya çıkabilir. Kişisel etmenler arasında; bireyin örgütüne duyduğu bağlılığın yanı sıra iş arkadaşları ve müşterilere bağlılık da sayılabilmektedir (Çiftçi vd., 2018: 305).

Çalışanların ruhsal ve fiziksel olarak karşılaştıkları rahatsızlıklar sonucu oluşan presenteeism; insanın olduğu her yerde ve sektörde görülebilmektedir. İsviçre'de yapılan bir araştırmaya göre presenteeism sağlık sektöründe özellikle hemşirelerde, eğitim sektöründe ise işi değiştirme imkânı olmayanlarda sık görülür. Tam zamanlı çalışanlar yarı zamanlı çalışanlara göre daha fazla presenteeism davranışı sergiler. İş yükü fazla olan, işyerinde sorumlulukları çok olan çalışanlar, stres ve strese bağlı ruhsal hastalıklar nedeni ile daha fazla presenteeism tehdidi altındadır (Koçoğlu, 2007: 13).

Presenteeism'in Yol Açtığı Sorunlar ve Sonuçları

Presenteeism'in; verim ve performansta düşüş, iş gören motivasyonunda azalma, iş görende memnuniyetsizlik, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçlar doğurduğu görülmektedir. Verim düşüklüğü, işyerinin çalışanından tam anlamıyla yararlanamadığını ifade eder. Performanstaki düşüş, çalışanın iş yerindeki görevlerini tam olarak yerine getirmediğinin bir göstergesidir. Çalışan motivasyonundaki düşüş, iş görenin yaptığı işten keyif almamasına ve moralinin bozulmasına yol açar. Bu durumun ilerlemesi çeşitli sağlık sorunlarına ve iş gören kaybına neden olabilir. Çalışanın memnuniyetsizliği de iş görenin etkin çalışmasına engel olan önemli bir durumdur. Yaşanan bu olumsuzluklar çalışanın işe gelmesini engelleyen bir hal alabilir. Bireye, örgüte ve çevreye bağlı olarak gelişen bazı etmenler aynı zamanda presenteeism'in de nedenlerini oluşturur. Bu problemlerin devamı iş görenin istese bile işe gelemeyecek kadar rahatsızlanmasına ve işe devamsızlığa neden olacaktır. Presenteeism'in absenteeisme dönmesi ile başlayan bu süreç, çalışanın işten ayrılmasına, iş gören devir hızında artışa yol açarak işyerine ciddi zarar verir. İşyerinin amaçlarına ulaşmasını engellemenin yanı sıra örgütün imajını da zedeler (Baysal vd., 2014: 136-137). Araştırmalar rahatsız olmasına rağmen işyerine gelen çalışanın performans düşüklüğünün yanı sıra diğer çalışanlara hastalık bulaştırabildiği gibi örgütte moral ve motivasyonu da olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir (Koçoğlu, 2007: 3).

Hem çalışan hem de örgüt için birçok soruna neden olan presenteeism, örgütsel açıdan bakıldığında çalışan veriminde azalmaya yol açarak örgüte gizli bir maliyete neden olur. İş görenin hasta olmasına rağmen çalışması, çalışanın kendisi kadar diğer çalışanların da performansını olumsuz etkiler. Presenteeism sonucunda çalışanın kendine vereceği zararların başında sağlık sorunlarının artması gelir. Ayrıca yaşadığı sıkıntının etkisiyle azalan dikkati hatalara ve kazalara neden olabilir. Ruhsal gerginlik, yorgunluk, motivasyon düşüklüğü, duygusal tükenmişlik de presenteeism'in sonuçlarındandır. Yapılan araştırmalar presenteeism sonucu artan çalışma saatlerinden dolayı önemli sağlık sıkıntıları ve ailevi sorunlar ile

hayattan zevk alamama ilişkisinin yüksek olduğunu göstermektedir (Ulu vd., 2016: 171). Yapılan çalışmalar presenteeism'in şirketlere getirdiği mali yükün ciddi olduğunu da ortaya koymaktadır. Harvard Business Review'da yapılan bir araştırmaya göre, presenteeism'in çalışan başına 2000 dolarlık bir zarara neden olduğu ve bu durumun Amerika ekonomisine yıllık 150 milyar dolar kayba yol açtığı belirlenmiştir (Yalın, 2005: 380).

Presenteeism birçok işveren tarafından bir problem olarak görülmektedir. 2004 yılında CCH (bir insan kaynakları ve iş hukuku bilgisi sağlayıcısı) tarafından yapılan bir ankette işverenlerin yaklaşık yüzde 40'ı presenteeism'in kuruluşlarında sorun olduğunu bildirmiştir. Bulaşıcı hastalığı olanlar açısından presenteeism bir halk sağlığı sorunudur. Presenteeism çeşitli stratejilerle ele alınabilir. Bu konuda; işe gelmeme maliyetlerini iyileştirmek veya azaltmak için alabileceği ücretli hastalık günleri, sağlık programları sağlamak, tıbbi ziyaretler ve ilaçlar için ek ödemeleri iyileştirmek ve ücretsiz ilaç sağlamak (örneğin grip aşısı) gibi stratejiler geliştirilebilir. Bu stratejilerin her biri, önleme ve tedavi yoluyla çalışanları daha sağlıklı tutmak için tasarlanmıştır (Epstein, 2005). Ülkemizde presenteeism konusundaki farkındalık henüz yeteri kadar gelişmemiştir. Sadece büyük ve uluslararası şirketler bu olguya karşı mücadele için; grip aşısı, motivasyonu artırıcı seminerler, esnek çalışma saatleri gibi bazı düzenlemelere gitmektedir (Yalın, 2005: 383).

Roe 2003 yılında yaptığı çalışmada presenteeism'in iki önemli sonucu olduğunu ifade eder. Bunlardan birincisi, birçok çalışmada da belirtildiği gibi verimde görülen düşüştür. Hasta olan çalışan bu durumdan dolayı yaptığı işe normale göre daha fazla zaman ve enerji harcar. Presenteeism'in bir diğer sonucu ise, ortak performansa vereceği zarardır. Kendi vazifesi ile ilgilenmesi gerekirken çalışanların hasta arkadaşlarına yardım etmeleri sadece çalışanın değil diğer çalışanları da olumsuz etkiler. Böylece sadece bir kişiyi değil birçok kişiyi etkileyen presenteeism, örgüt performansını düşüren bir unsur haline gelir (Akdoğan vd., 2018: 201-202).

İşlerin aksayarak yavaşlaması ve iş kazalarına da yol açabilen presenteeism hem mali hem de insani sonuçlar doğurabilecektir. Bu olumsuzlardan korunabilmek için çeşitli önlemler alınarak hem çalışanın hem de örgütün korunması gereklidir. Zaman yönetimi, planlama yeteneği, çalışmayı hayatın amacı değil aracı haline getirme gibi bilinçlendirme yöntemleri ile presenteeismle mücadele edilmelidir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 242-243). Hasta olarak işe gelen çalışan yaşadığı zorluk nedeni ile örgütünden soğuma ve tükenme gibi sonuçlar da yaşayabilmektedir. İş görene yönelik eğitim çalışmaları yapılması, çalışan ile örgüt arasında bağın güçlendirilmesi ve örgüte faydasının nasıl artırabileceğinin çalışanlara doğru anlatılması, hasta olan çalışana doğru davranışın sergilenmesi gibi adımlarla bu sorunu minimize etmeye çalışmak önemlidir.

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma, kamu ve özel sektör çalışanlarının presenteeism ve örgütsel bağlılık düzey ve algılarını anlamayı amaçlar. Ayrıca örgütsel bağlılık ile presenteeism

arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve demografik özellikler bağlamında ele alınması da çalışmanın amaçları arasındadır.

Kamu ve özel sektörün presenteeism ve örgütsel bağlılık düzey ve algılarını anlamayı amaçlayan bu çalışma, konuya dair farkındalık oluşturmak, sorunu tespit ederek önlemler almak yönünden faydalı olmayı hedeflemektedir. Literatürde konuya dair farklı şehir ya da kurumlarda yapılan anketli çalışmalara rastlanmakla birlikte (Kaygın vd., 2017; Baysal vd., 2014; Seçkin ve Çakmak, 2019; Demirbulat ve Bozok, 2015), Tokat kenti özelinde kamu ve özel sektöre dayalı yapılmış bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu açıdan yapılan çalışma ile literatüre katkı sağlanmak amaçlanmıştır.

Çalışmanın evreni Tokat merkezde bulunan kamu ve özel sektör çalışanlarıdır. Sağlık kuruluşları, oteller, belediye kuruluşları, bazı fabrikalar, valilik ve bağlı birimler, adli ve idari kuruluşlar olmak üzere toplam on dört kuruluş çalışmaya dahil edilmiştir. Bu kurumlarda çalışan tüm personele ulaşılması; zaman, maliyet ve iş yoğunluğu gibi kısıtlardan dolayı mümkün olamadığından kolayda örnekleme yöntemi ile 415 kişi ile çalışılmıştır. Yanlış ya da noksan olanlar elendikten sonra toplam 394 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Sonuç olarak analizlere dahil edilen 394 anket formu araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir (Altunışık vd., 2010: 135).

Bu araştırmada nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket soruları hazırlanırken konu ile ilgili teorik ve uygulamalı araştırmalar incelenmiş ve araştırmacı tarafından anket formu (ölçek) hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında çalışanlara hasta olmaları halinde işle ilgili davranışları, örgütlerine bağlılıkları, hastalıkta işle ilgili öncelikleri, işten ayrılmaya ilişkin düşünceleri gibi konularla alakalı sorular yöneltilmiştir. Anket iki bölümden oluşmuş, ilk olarak çoklu ölçek kapsamında 31 soru yöneltilmiştir. Bu bağlamda katılımcılara 5'li Likert Ölçeği kapsamında ifadeler verilmiştir. Rensis Likert tarafından geliştirilen bu ölçek, özellikle sosyal bilimlerde sık kullanılan bir ölçektir. Bu ölçek kapsamında katılımcılara çeşitli ifadeler ve yargılar yöneltilerek ifade ve yargılara katılma ya da katılmama derecesini belirtmesi talep edilir (Altunışık vd., 2010: 115). Verilen ifadelerin karşısına katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde katılma dereceleri yazılmış ve katılımcıların ifadeye yaklaşımı sorulmuştur. Anketin ikinci bölümü (cinsiyet, yaş, eğitim vb.) demografik bilgilere yönelik 8 soruyu içermektedir. SPSS veri analiz paket programından yararlanılan çalışmada öncelikle ölçeklere ilişkin güvenlik analizi yapılmıştır. Bu kapsamda Cronbach Alpha Katsayısı hesaplanmış, bu değer 0,868 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2019: 28-29). Araştırma verileri Frekans, Ki-Kare analizleriyle değerlendirilmiş ve hipotezler test edilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için uygunluğu, pratik ve anlaşılır olması gibi nedenlerle ki-kare testi tercih edilmiştir. Bu analizlerin sonucu elde edilen istatistiksel bulgular tablolarda sunulmuştur ve yorumlanmıştır.

Bu çalışmaya ilişkin anketin uygulanması için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 27.05.2022 tarihli, 08-31 nolu kararıyla, etik uygunluk izni alınmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Demografik Bulgular ve Frekans Tablolar

Araştırmaya katılan çalışanların demografik göstergeleri Tablo 1'deki gibidir. Demografik veriler incelendiğinde katılımcıların %35'i kadın, %65'i erkektir. 25-39 yaş aralığını oluşturanlar katılımcıların yarısını oluşturmaktadır.

Tablo 1: Demografik Göstergeler Tablosu

		Frekans	%			Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	138	35	Eğitim Durumunuz	İlköğretim	29	7,4
	Erkek	256	65		Lise	91	23,1
	Toplam	394	100		Yükseköğretim (2 yıllık)	108	27,4
Yaşınız	24'ten küçük	39	9,9		Yükseköğretim (4 yıllık)	142	36
	25-39	212	53,8	Çalışılan Sektör	Lisansüstü Eğitim (Master, doktora)	24	6,1
	40-55	116	29,4		Toplam	394	100
	55'ten yukarı	27	6,9		Kamu sektörü	197	50
	Toplam	394	100		Özel sektör	197	50
Medeni Durum	Evli	242	61,4		Toplam	394	100
	Bekar	152	38,6	Sektörde kaç yıl?	1-10 yıl	249	63,2
	Toplam	394	100,0		11-20 yıl	76	19,3
Çocuk Sayınız (Evli iseniz)	Yok	37	9,4		21 ve üzeri	69	17,5
	1	60	15,2		Toplam	394	100,0
	2	101	25,6	Aylık Geliriniz	1001-2000	111	28,2
	3 ve daha fazla	60	15,2		2001-3500	137	34,8
	Boş Bırakılmış	136	34,5		3501-5000	122	31,0
	Toplam	394	100,0		5001ve üzeri	24	6,1
					Toplam	394	100,0

%53,8'lik bu grubu %29,4 ile 40-55 yaş arası takip ederken, 24 yaşından küçük denekler katılımcıların %9,9'unu, 55 yaş üzeri ise %6,9'unu oluşturmaktadır. Medeni durum bakımından evliler %61,4 ile en kalabalık grubu oluştururken, bekârlar %38,6'lık bir orana sahiptir. Öğrenim düzeylerine bakıldığında katılımcıların; %7,4'ü ilköğretim, %23,1 lise, %27,4 iki yıllık ve %36 dört yıllık yükseköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların %6,1'i ise master ve doktora yapmış lisansüstü eğitim grubunu oluşturmaktadır. Bu veriler ışığında katılımın en yüksek olduğu grup, %36 ile dört yıllık lisans eğitimi alan

katılımcılardır. Sektörler açısından bakıldığında katılımcıların yarısı kamuda diğer yarısı ise özel sektörde çalışmaktadır. Çalışılan süre dikkate alındığında 63,2'lik yüzde ile 1 ile 10 yıl arası çalışanların çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 2: Likert Soruların Frekansları

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
İşten atılma korkusu hastalık halinde bile işe gitmem için önemli bir etkidir.	85	21,6	133	33,8	40	10,2	80	20,3	56	14,2
İşyerindeki verimi artırmak için hasta olsam bile işe giderim.	34	8,6	118	29,9	66	16,8	129	32,7	47	11,9
Örgütüme duyduğum bağlılık hasta olsam dahi işe gitmemde en büyük etkidir.	37	9,4	127	32,2	63	16,0	115	29,2	52	13,2
Ailevi sorunlarla uğraşmaktansa hasta bile olsam işe gitmek beni daha iyi hissettirir.	60	15,2	145	36,8	67	17,0	71	18,0	51	12,9
Hasta dahi olsam işe gelmemek beni vicdanen rahatsız eder.	38	9,6	102	25,9	54	13,7	137	34,8	63	16,0
Görev değişikliğine neden olacağı kaygısı ile hasta bile olsam işe giderim.	65	16,5	172	43,7	50	12,7	64	16,2	43	10,9
Hedeflediğim kariyere ulaşmak hastalığımın daha önemlidir.	73	18,5	162	41,1	54	13,7	67	17,0	38	9,6
İş hayatımı çalışmakta olduğum örgütte tamamlamak isterim.	27	6,9	72	18,3	84	21,3	140	35,5	71	18,0
Çalıştığım örgütün yaşadığı sorunları kendi problemlerim gibi hissedirim.	25	6,3	65	16,5	59	15,0	182	46,2	63	16,0
Çalıştığım örgüte güçlü bir aidiyet besliyorum.	23	5,8	45	11,4	72	18,3	181	45,9	73	18,5
Kendimi duygusal açıdan çalıştığım örgüte ait hissediyorum.	22	5,6	77	19,5	75	19,0	166	42,1	54	13,7
Çalıştığım örgütte bağlılıktan değil gereklilikten dolayı kalıyorum.	46	11,7	131	33,2	74	18,8	106	26,9	37	9,4
Örgütümden ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.	57	14,5	137	34,8	87	22,1	71	18,0	42	10,7
Çalıştığım örgütün gizlenmesi gerekli bilgilerini saklarım.	16	4,1	26	6,6	16	4,1	143	36,3	193	49,0
Çalıştığım örgütte kendimi ailenin bir parçası gibi görüyorum.	15	3,8	45	11,4	52	13,2	188	47,7	94	23,9
İşimden ayrılmak beni duygusal açıdan çok olumsuz etkiler.	34	8,6	56	14,2	70	17,8	155	39,3	79	20,1
İşverenim ile çalışmak için bir zorunluluk hissetmiyorum.	30	7,6	97	24,6	99	25,1	123	31,2	45	11,4
İşimden çıkmak benim lehime bile olsa örgütümden ayrılmak istemiyorum.	49	12,4	97	24,6	114	28,9	101	25,6	33	8,4
Çalıştığım örgüt ona duyduğum sadakat ve bağlılığı hak ediyor.	18	4,6	47	11,9	86	21,8	176	44,7	67	17,0

Hasta olsam dahi zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebilirim.	23	5,8	54	13,7	51	12,9	188	47,7	78	19,8
Hasta olsam dahi zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri yerine getirmeye odaklanabilirim.	21	5,3	59	15,0	56	14,2	190	48,2	68	17,3
Hasta olsam dahi zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek enerjiyi kendimde bulabilirim.	19	4,8	71	18,0	98	24,9	148	37,6	58	14,7
Eğer hastalanırsam, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanabilirim.	25	6,3	95	24,1	88	22,3	144	36,5	42	10,7
Hastalık halinde, işimi yapmak bana zevk vermeyebilir.	15	3,8	54	13,7	62	15,7	199	50,5	64	16,2
Hastalanırsam görevimi tamamlayamamak konusunda ümitsizliğe düşebilirim.	29	7,4	93	23,6	78	19,8	154	39,1	40	10,2
Hasta olsam dahi önemli olan işimin başımda bulunmaktır.	35	8,9	106	26,9	72	18,3	140	35,5	41	10,4
Hasta işe gitmenin iş arkadaşlarımı riske attığını düşünüyorum.	20	5,1	98	24,9	61	15,5	152	38,6	63	16,0
Hasta işe gitmenin iş arkadaşlarımı riske attığını düşünüyorum.	56	14,2	144	36,5	67	17,0	97	24,6	30	7,6
Hasta olarak işe gitmek çalıştığım örgütü zarara sokar.	36	9,1	134	34,0	79	20,1	96	24,4	49	12,4
Hasta olarak işe gitmek çalıştığım örgütü zarara sokmaz.	44	11,2	90	22,8	77	19,5	145	36,8	38	9,6
Hasta olsam dahi zor durumda olmama rağmen verimli bir çalışma ortaya koyabilirim.	31	7,9	73	18,5	107	27,2	135	34,3	48	12,2

Likert sorularına ait frekansları içeren Tablo 2'ye göre çalışanların %34,5'i hastayken işe gitme sebeplerinin işten atılma korkusu olduğunu belirtirken bu görüşe katılmayanlar ise %55,4'tür. Bu durum ankete katılan çalışanların presenteeism davranışı sergilemesinde, işten atılma korkusunun etkinliğini gösterir. Verime katkı sağlamak için hastayken işe gittiğini belirten çalışanların oranı %44,6'dır. "Örgütüme duyduğum bağlılık hasta olsam dahi işe gitmemde en büyük etkindir" yargısına katılım oranı %42,4 katılmama oranı ise %41,6'dır. Bu durumda örgütsel bağlılık ile presenteeism arasındaki ilişkiye katılım oranı ile katılmama oranı birbirine yakındır. Bu yargıya karşı kararsız kalma oranı ise, %16,0'dır. Çalışanların presenteeism davranışı sergileme nedenlerini anlamaya yönelik olarak sorulan "Ailevi sorunlarla uğraşmaktansa hasta bile olsam işe gitmek beni daha iyi hissettirir" yargısına katılım oranı %30,9 iken bu yargıya katılmama oranı ise, %52'dir. Bu durum çalışanların çoğunluğunun presenteeism davranışı nedenlerinin, ailevi sorunlardan kaçmak olmadığını gösterir. Çalışanların önemli bir kısmı "görevlerinde değişim olma korkusunun onları hastayken işe gitmeye yönlendirmediyi" yönünde cevap vermiştir. Oransal olarak bakıldığında 60,2'lik bir yüzde ile çalışanlar "Görev değişikliğine neden olacağı kaygısı ile hasta bile olsam işe giderim" yargısına katılmadıklarını belirtmiştir. Yargıya katılım ise %27,1'de kalmıştır. "Hasta bile olsa verimli çalışabileceğine inanma oranı" %46,5 iken, hasta işe gitmenin diğer çalışanları riske attığını kabul edenler %54,6'dır. "Hasta olsam dahi zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek enerjiyi

kendimde bulabilirim” yargısına katılım oranı %52,3’tür. Bu veriler çalışanların hasta bile olsalar verimli çalışabileceklerine inandıklarını göstermektedir. Örgütsel bağlılık açısından veriler değerlendirildiğinde çalışanlar, örgütlerine güçlü bir aidiyet hissettiklerini belirtmiştir. Oransal olarak bakıldığında 64,4’lük yüzdenin bu görüşü desteklediğini gösterir. Ancak “örgütten ayrılmanın kendilerini suçlu hissettireceğine” katılım daha düşüktür. Çalışanların %53,3’ü örgütten ayrıldıklarında kendilerini suçlu hissetmeyeceklerini belirtmiştir. “Duygusal açıdan işten ayrıldıklarında olumsuz etkileneceklerine” katılımları ise, %59,4’tür. Bu veriler çalışanların örgütlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Çalıştığım örgütte bağlılıktan değil gereklilikten dolayı kalıyorum” yargısına katılım oranı %36 iken bu görüşü desteklemeyen dolayısı ile “örgütünde gereklilikten değil bağlılıktan dolayı kaldığını” ifade eden çalışan oranı ise; %44,9’dur. Verilerin geneli çalışanların örgütlerine bağlılık duyduklarını ve presenteeism davranışı sergilemelerinin, örgütsel verim ile yakından ilgili olduğunu göstermiştir.

Tablo 3: Cinsiyet ile İşte Verimi Sağlamak İçin Presenteeism Davranışı Arasındaki İlişki

			İşyerindeki verimi artırmak için hasta olsam bile işe giderim					Toplam
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Cinsiyet	Erkek	Sayı	27	85	36	83	25	256
		Yüzde	10,5	33,2	14,1	32,4	9,8	100,0
	Kadın	Sayı	7	33	30	46	22	138
		Yüzde	5,1	23,9	21,7	33,3	15,9	100,0
	Toplam	Sayı	34	118	66	129	47	394
		Yüzde	8,6	29,9	16,8	32,7	11,9	100,0

(χ^2 : 11,742; P: 0,019)

H₀: Cinsiyet ile işte verimi sağlamak için presenteeism davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile işte verimi sağlamak için presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır.

Cinsiyet ile işte verimi sağlamak için presenteeism davranışı sergileme arasındaki ilişkiyi gösteren Tablo 3’e göre, P <0.05 olduğundan H₀ reddedilirken H₁ kabul edilmiş ve " Cinsiyet ile işte verimi sağlamak için presenteeism davranışı sergileme arasında bir ilişki vardır." ifadesi kabul edilmiştir. Erkeklerin %33,2’si bu ifadeye katılırken, %10,5’i ise kesinlikle bu görüşü desteklediklerini belirterek 43,7’lik bir yüzde ile “hasta bile olsalar verimi artırmak için işyerine gitme” eğiliminde olduklarını ifade etmişlerdir. Kadınların %29’u görüşe katılırken %49,2 ise ifadeye katılmadıklarını belirtmiştir. Bu değerler bize erkeklerde presenteeism davranışının daha yüksek olduğunu ve bunda örgütsel bağlılığın önemli bir etken

olduğunu göstermiştir. Kadınlar açısından ise bu yargıyı desteklemeyenlerin destekleyenlerden çok olduğu ve kararsız kadınların da yüzdesinin yüksek olduğu görülmektedir.

Literatürde de bu sonucu destekleyen çalışmaların (Ertürk vd., 2017) yanında, istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuç olamadığını belirten çalışmalara da (Kaygın vd., 2017; Seçkin ve Çakmak, 2019) rastlanmaktadır. Farklı olarak Demirgil ve Mücevher, kadınların presenteesmi davranışını daha yüksek bulmuş fakat bunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmiştir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 249).

Tablo 4: Sektör ile Örgütsel Bağlılık Nedeniyle Presenteeism Davranışı Arasındaki İlişki

			Örgütüme duyduğum bağlılık hasta olsam dahi işe gitmemde en büyük etkindir					
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Toplam
Hangi sektörde çalışıyorsunuz?	Kamu Sektör	Sayı	25	76	24	51	21	197
		Yüzde	12,7	38,6	12,2	25,9	10,7	100,0
	Özel Sektör	Sayı	12	51	39	64	31	197
		Yüzde	6,1	25,9	19,8	32,5	15,7	100,0
	Toplam	Sayı	37	127	63	115	52	394
		Yüzde	9,4	32,2	16,0	29,2	13,2	100,0

(χ^2 : 16,453; P: 0,002)

H₀: Sektör ile örgütsel bağlılık nedeniyle presenteeism davranışı arasında ilişki yoktur.

H₁: Sektör ile örgütsel bağlılık nedeniyle presenteeism davranışı arasında ilişki vardır.

P < 0.05 olduğundan H₀ reddedilirken H₁ kabul edilmiştir. "Sektörle örgütsel bağlılık nedeniyle presenteeism davranışı arasında ilişki" olduğu kabul edilmiştir. Kamu sektöründe çalışanların %51,3'ü, özel sektörde çalışanların ise %32'si hastayken işe gitmelerini örgütsel bağlılıkla açıklamaktadır. Fakat sektörel bazda bakıldığında kamu sektöründe çalışanların çoğu örgütsel bağlılık kaynaklı presenteeismi kabul ederken, özel sektörde katılım daha azdır. Özel sektörde çalışanların %48,2'si örgütsel bağlıktan kaynaklı presenteeism davranışını onaylamamaktadır.

Araştırma verilerimiz ışığında hastayken işe gitmedeki sebepleri sektör bazlı değerlendirdiğimizde; işyerinde verimi artıma kamu sektöründe %45,6, özel sektörde %31,5, vicdani olarak kötü hissetme kamu sektöründe %60,2, özel sektörde %39,8; kariyer planı kamu sektöründe %57,4, özel sektörde %42,6 oranında destek bulmuştur. Diğer nedenler tablolar halinde (Tablo 7 ve Tablo 9) değerlendirilecektir.

Tablo 5: Medeni Durumla Hedeflenen Kariyere Ulaşmak İçin Presenteeism Davranışı
Arasındaki İlişki

			Hedeflediğim kariyere ulaşmak hastalığımın daha önemlidir					Toplam
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Medeni durumumuz	Evli	Sayı	43	116	26	38	19	242
		Yüzde	17,8	47,9	10,7	15,7	7,9	100,0
	Bekâr	Sayı	30	46	28	29	19	152
		Yüzde	19,7	30,3	18,4	19,1	12,5	100,0
	Toplam	Sayı	73	162	54	67	38	394
		Yüzde	18,5	41,1	13,7	17,0	9,6	100,0

(χ^2 : 14,018; P: 0,007)

H₀: Medeni durumla hedeflenen kariyere ulaşmayı hastalıktan önemli görme arasındaki ilişki yoktur.

H₁: Medeni durumla hedeflenen kariyere ulaşmayı hastalıktan önemli görme arasındaki ilişki vardır.

H₀, P<0.05 olduğu için reddedilirken "Medeni durumla hedeflenen kariyere ulaşmayı hastalıktan önemli görme arasındaki ilişki vardır." ifadesi kabul edilmiştir. Bu bağlamda evli olanların %47,9'u, bekârların %30,3'ü bu görüşü kabul etmiştir. Bu görüşü destekleyenlere kesinlikle destekleyenleri de eklediğimizde evli çalışanların %65,7'si kariyer kaynaklı presenteeisme eğilimli olduklarını ifade ederken bekârlarda bu oran %50'dir. Bu durum bize evli çalışanların kariyerlerine engel olma kaygısı ile işe hastayken bile işe gitme eğiliminin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Literatürde buna benzer bir sonuca Ertürk ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada rastlıyoruz (Ertürk vd., 2017: 200). Fakat literatürde bunu desteklemeyen sonuçlar da vardır. Örneğin Kaygın ve arkadaşlarının çalışması örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla, presenteeism arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır (Kaygın vd., 2017: 193).

Tablo 6: Eğitim Durumu ile İşten Atılma Korkusu Nedeniyle Presenteeism Davranışı Arasındaki İlişki

			İşten atılma korkusu hastalık halinde bile işe gitmem için önemli bir etkidir					Toplam
			Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
En son mezun olduğunuz okul ya da öğrenim düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?	İlkokul ve Ortaokul	Sayı	3	13	8	3	2	29
		Yüzde	10,3	44,8	27,6	10,3	6,9	100,0
	Lise	Sayı	13	25	12	22	19	91
		Yüzde	14,3	27,5	13,2	24,2	20,9	100,0
	Yük.öğretim (2 yıllık)	Sayı	24	42	10	18	14	108
		Yüzde	22,2	38,9	9,3	16,7	13,0	100,0
	Yük.öğretim (4 yıllık)	Sayı	40	44	8	31	19	142
		Yüzde	28,2	31,0	5,6	21,8	13,4	100,0
	Lisansüstü eğitim (master, doktora)	Sayı	5	9	2	6	2	24
		Yüzde	20,8	37,5	8,3	25,0	8,3	100,0
	Toplam	Sayı	85	133	40	80	56	394
		Yüzde	21,6	33,8	10,2	20,3	14,2	100,0

(χ^2 : 30,660; P: 0,015)

H₀: Eğitim durumu ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Eğitim durumu ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır.

Sayfa | 751

P < 0.05 ile H₁ kabul edilmiştir. "Eğitim durumu ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır" yargısı desteklenmiştir. İşten atılma korkusundan dolayı hastayken işe gitmeyi destekleyenlerin oranı; ilk ve ortaokul mezunu çalışanlarda %55,1, lise mezunlarında %41,8, önlisans mezunlarında %61,1, lisans mezunlarında %59,2, lisansüstü yapan çalışanlarda ise %58,3'tür. İki yıllık yükseköğretim mezunları bu davranışı diğer eğitim seviyelerine göre daha yüksek düzeyde onaylarken lise mezunlarının %45,1 ile bu davranışı onaylamadıkları görülmektedir.

Çalışmamızda, eğitim seviyesindeki artışla presenteeism davranışının da arttığına yönelik bir veri elde edilmemiştir. Literatürde eğitim seviyesi arttıkça presenteeism davranışının da arttığını gösteren çalışmalar mevcuttur (Seçkin ve Çakmak, 2019). Kaygın ve arkadaşları ise eğitim ile örgütsel bağlılık ile alt boyutları ve presenteeism arasında anlamlı bir fark bulamamıştır (Kaygın vd., 2017: 196).

Tablo 7: Sektör ile İşten Atılma Korkusu Nedeniyle Presenteeism Davranışı Arasındaki İlişki

			İşten atılma korkusu hastalık halinde bile işe gitmem için önemli bir etkidir.					
			Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	Toplam
Hangi Sektörde çalışıyorsunuz?	Kamu Sektörü	Sayı	59	75	17	33	13	197
		Yüzde	29,9	38,1	8,6	16,8	6,6	100,0
	Özel Sektör	Sayı	26	58	23	47	43	197
		Yüzde	13,2	29,4	11,7	23,9	21,8	100,0
	Toplam	Sayı	85	133	40	80	56	394
		Yüzde	21,6	33,8	10,2	20,3	14,2	100,0

(χ^2 : 34,406; P: 0,00)

H₀: Sektör ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Sektör ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır.

P < 0.05 değeri bize H₁'in yani "Sektör ile işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır." yargısının kabul gördüğünü göstermektedir. Yapılan analiz incelendiğinde "İşten atılma korkusu hastalık halinde bile işe gitmem için önemli bir etkidir" görüşünü destekleyen kamu sektörü çalışanlarının oranı %68, desteklemeyen kamu sektör çalışanlarının oranı ise, %23,4'tür. Özel sektörde ise destek oranı %42,6 iken desteklemeyenler %45,7'dir. Bu durum kamu çalışanlarında işten atılma korkusunun özel sektör çalışanlarına kıyasla daha ciddi bir presenteeism kaynağı olduğunu gösterir.

Bu veriler literatürden farklılık göstermektedir. Baysal ve arkadaşları çalışmalarında, özel sektörde presenteeism davranışının daha yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur. Özel sektörde, örgütsel bağlılık kaynaklı presenteeismden çok, işini kaybetme korkusundan kaynaklı presenteeism davranışının olduğuna dikkat çeken araştırma, özel sektörde yaşanan yoğun rekabet ve iş stresinin kamu sektöründe daha az olduğu da ifade edilmiştir (Baysal vd., 2014: 150).

Tablo 8: Yaş ile Presenteeism'in Örgüte Zararlı Olabileceği Düşüncesi Arasındaki İlişki

			Hasta olarak işe gitmek çalıştığım örgütü zarara sokar.					Toplam
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Yaşınız	24	Sayı	10	8	7	12	2	39
		Yüzde	25,6	20,5	17,9	30,8	5,1	100,0
	25-39	Sayı	12	71	44	53	32	212
		Yüzde	5,7	33,5	20,8	25,0	15,1	100,0
	40-55	Sayı	12	48	23	22	11	116
		Yüzde	10,3	41,4	19,8	19,0	9,5	100,0
	55'ten yukarı	Sayı	2	7	5	9	4	27
		Yüzde	7,4	25,9	18,5	33,3	14,8	100,0
	Toplam	Sayı	36	134	79	96	49	394
		Yüzde	9,1	34,0	20,1	24,4	12,4	100,0

(χ^2 : 26,141; P: 0,010)

H₀: Yaş ile presenteeism'in örgüte zararlı olabileceği düşüncesi arasında bir ilişki yoktur.

Sayfa | 753

H₁: Yaş ile presenteeism'in örgüte zararlı olabileceği düşüncesi arasında bir ilişki vardır.

P < 0.05 değeri ile H₀ reddedilmiş ve yaş ile presenteeism'in örgüte zararlı olabileceği düşüncesi arasında bir ilişki olduğu hipotezi kabul edilmiştir. Hastayken işe gitmenin örgüte zarar verdiğini düşünen en büyük grup 40-55 yaş arasındaki gruptur ve 51,7'lik bir yüzde ile bu görüşü desteklemektedir. Bunu 24 yaş %46,1, 25-39 yaş %39,2 ve 55 yaş üstü %33,3 ile takip eder. Presenteeism'in örgüte zarar vermeyeceğini düşünen en büyük grup ise 48,1'lik yüzde ile 55 yaş üstüdür. Bu sonuç çalışanların emekliliğe yaklaşmalarından dolayı örgüte karşı kayıtsızlığın başlaması olarak değerlendirilebilir.

Tablo 9: Sektör ile Görev Değişimi Kaygısıyla Presenteeism Davranışı Arasındaki İlişki

			Görev değişikliğine neden olacağı kaygısı ile hasta bile olsam işe giderim.					Toplam
			Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
Hangi sektörde çalışıyorsunuz?	Kamu Sektör	Sayı	44	110	13	15	15	197
		Yüzde	22,3	55,8	6,6	7,6	7,6	100,0
	Özel Sektör	Sayı	21	62	37	49	28	197

		Yüzde	10,7	31,5	18,8	24,9	14,2	100,0
	Toplam	Sayı	65	172	50	64	43	394
		Yüzde	16,5	43,7	12,7	16,2	10,9	100,0

(χ^2 : 55,047; P: 0,00)

H₀: Sektör ile görev değişimi kaygısıyla presenteeism davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H₁: Sektör ile görev değişimi kaygısıyla presenteeism davranışı arasında bir ilişki vardır.

P < 0.05 değeri ile 0 hipotezi reddedilmiş ve H₁ kabul edilmiştir. Buna göre çalışılan sektör ile presenteeism davranışı sergileme arasında bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. "Görev değişikliğine neden olacağı kaygısı ile hasta bile olsam işe giderim" fikrine katılanların oranı; özel sektörde %42,2, kamu sektöründe %78,1'dir. Özel sektörde "görev değişikliği kaygısı ile hastayken işe giderim görüşünü" desteklemeyenlerin oranı %43,6 iken kamu sektörü çalışanlarında bu oran %15,2'dir. Bu durum kamu sektöründe işten atılma korkusu gibi görev değişikliği kaygısının da yüksek olduğunu ve bu durumların kamu sektöründe presenteeism önemli bir nedeni olduğunu göstermektedir. Özel sektörde de aynı sebeple presenteeism davranışı olmakla birlikte, kamu sektörü oransal olarak bu kaygıyı daha fazla taşımaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Örgütsel bir sorun olan presenteeism örgütsel bağlılıkla ilişkisini anlamaya yönelik bu çalışma Tokat ilinde bulunan bazı kamu ve özel sektörde çalışan sınırlı sayıda kişi ile yapılmıştır. Bu bağlamda çalışma, kamu ve özel sektör çalışanlarının presenteeism ve örgütsel bağlılık düzey ve algılarını anlamayı amaçlar.

Araştırmada erkeklerin kadınlara göre daha fazla örgütsel bağlılık kaynaklı presenteeism davranışı sergilediği görülmektedir (Tablo 3). Bu durum cinsiyetle presenteeism arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiş ve konuya dair hipotez kabul edilmiştir. Literatüre baktığımızda Ertürk ve arkadaşlarının yaptığı araştırma çalışmamızla paralel bir şekilde erkek akademisyenlerin kadın akademisyenlere göre işte var olamama (presenteeism) seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna varmıştır (Ertürk vd., 2017: 199). Karşıt bir sonuç, Kaygın ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada ortaya konmuştur. Bu çalışmada, cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile presenteeism arasında cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Kaygın vd., 2017: 192). Seçkin ve Çakmak da benzer şekilde cinsiyet ile presenteeism düzeylerini karşılaştırmış ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farka ulaşamamıştır (Seçkin ve Çakmak, 2019: 1299). Farklı olarak Demirgil ve Mücevher, kadınların presenteeism davranışını daha fazla sergilediklerini fakat bunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığını belirtmiştir (Demirgil ve Mücevher, 2017: 249).

Medeni durum açısından yapılan analizlere göre (Tablo 5) evli çalışanların %65,7'si kariyer kaynaklı presenteeisme eğilimli olduklarını ifade ederken bekârlarda bu oran %50'dir. Bu durum evli çalışanların presenteeism davranışı

sergilemelerinin istatistiki açıdan anlamlı oranda yüksek olduğunu göstermektedir. Literatürde buna benzer bir sonuca Ertürk ve arkadaşlarının yaptığı araştırmada rastlıyoruz. Çalışmada, evli akademisyenlerde bekar akademisyenlere göre daha fazla presenteeism davranışının sergilendiği gösterilmiştir (Ertürk vd., 2017: 200). Fakat literatürde bunu desteklemeyen sonuçlar da vardır. Örneğin Kaygın ve arkadaşlarının yaptıkları ankette, medeni durumla örgütsel bağlılık ve alt boyutlarıyla, presenteeism arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır (Kaygın vd., 2017: 193).

Araştırmada, eğitim durumunun presenteeism davranışı sergileme ile ilişkisi de anlamlı düzeyde bulunmuştur. Bulgularımıza göre eğitim seviyeleri presenteeism davranışını etkilemektedir. Eğitim seviyesindeki artışla presenteeism davranışı arasında doğrudan bir bağlantı görülmemiştir. Ancak literatürde eğitim seviyesi arttıkça presenteeismin arttığını gösteren çalışmalar vardır. Bu bağlamda Seçkin ve Çakmak; lisansüstü eğitimi alan kişilerin, ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunlarından daha yüksek seviyede presenteeism davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur (Seçkin ve Çakmak, 2019: 1300). Kaygın ve arkadaşları ise eğitim ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları ve presenteeism arasında anlamlı bir fark bulamadıklarını belirtmişlerdir (Kaygın vd., 2017: 196). Erbaş ve Yeşiltaş, presenteeismin duygusal bağlılık ile istatistiksel açıdan pozitif fakat zayıf bir ilişki bulmuş, duygusal bağlılığın aratması ile presenteeismin de aratacağı sonucuna varmışlardır (Erbaş ve Yeşiltaş, 2017: 133).

Sayfa | 755

Yaş grupları ile presenteeismin örgüte zararlı olacağı düşüncesi arasındaki ilişki ele alınmış (Tablo 8) ve hastayken işe gitmenin örgüte zarar verdiği düşüncesinin yaş ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ortaya konmuştur. Araştırma verilerine göre hastayken işe gitmenin örgüte zarar verdiğini düşünen en büyük grup 40-55 yaş arasındaki gruptur ve 51,7'lik bir yüzde ile bu görüşü desteklemektedir. Bu sonuç bu grubun iş deneyimlerinin yüksek oluşu ile açıklanabilir. Presenteeismin örgüte zarar vermeyeceğini düşünen en büyük grup ise 48,1'lik yüzde ile 55 yaş üstüdür. Nispeten emekliliğe yakın bu grubun ise örgütten ayrılmaya yaklaşımdan kaynaklı olarak bu görüşü destekledikleri değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılık kaynaklı presenteeism davranışı sergilemede, kamu sektörünün özel sektörden istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 4). Sektörel açıdan işten atılma korkusu nedeniyle presenteeism davranışı sergileme düzeylerine bakıldığında ise veriler (Tablo 7), kamu çalışanlarının presenteeism sergileme eğiliminin yüksek olduğunu göstermektedir. Bu verilerin daha önce yapılan çalışma ve araştırmalarla paralel olmadığı görülmektedir. Örneğin Baysal ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, özel sektörde presenteeism davranışının çalışma sonuçlarımıza zıt olarak daha yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir (Baysal vd., 2014: 150). Çalışmamızın bu sıra dışı sonuçları Tokat özelinde özel sektörün çalışma şartları ve yöneticilerin çalışanların hastalıklarında esnek yaklaşımlarıyla ilişkilendirilebilir.

Çalışanların presenteeism davranışı sergilemesindeki başlıca etkenler ve bu etkenlerin sektörel dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

		Çalışanların hastayken işe gitme sebepleri						
		İşten Atılma Korkusu	Vicdani Olarak Kötü Hissetme	Verimi Artırma İsteği	Örgütsel Bağlılık	Görev Değişimi Kaygısı	Kariyer Planını Gerçekleştirme Amacı	Ailevi Sorunlardan Kaçma
Katılım Oranı (Kesinlikle Katılıyor/Katılıyor)	Kamu Sektörü	%68	%60,2	%45,6	% 51,3	%78,1	%57,4	% 61,9
	Özel Sektör	%42,6	%39,8	%31,5	%32,0	%42,2	%42,6	% 42,2

Bu tablo bize presenteeism davranışında kamu sektörünün oransal olarak özel sektörden önde olduğunu göstermektedir. Presenteeism davranışı açısından özel sektörde de bu sebepler geçerlidir. Fakat oransal olarak kamu sektörü verilerinin altındadır. Bu verilere göre; özel sektör çalışanlarını hastayken işe gitmelerinde en büyük etken “işten atılma korkusu” ve “kariyer planlarını gerçekleştirme amacı” iken kamu çalışanlarında “görev değişikliği kaygısı”dır. Örgütsel bağlılık kaynaklı presenteeism davranışının kamu sektöründe daha etkili olduğu görülürken, özel sektörde bu oran daha düşüktür. Bu durum Tokat ve Tokat benzeri illerde sektörel bazda presenteeism ile ilgili çalışmaların daha fazla sayıda yapılmasının gerekliliğini de ortaya koymaktadır.

Sayfa | 756

Araştırmamızın odağında yer alan presenteeism davranışında örgütsel bağlılığın etkisi pozitif yönde olmakla birlikte orta düzeydedir. Çalışmamızı destekler nitelikte araştırmalar olmakla birlikte literatürde presenteeism ve örgütsel bağlılığı ele alan çalışmalar kısıtlıdır. Seçkin ve Çakmak tarafından Spor Genel Müdürlüğü çalışanları ile yapılmış presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma bu bağlamdadır. Bu araştırma bizim araştırma sonucumuz ile paralel bir şekilde, presenteeism ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Seçkin ve Çakmak, 2019: 1307). Literatürde bu konuyu ele alan bir diğer çalışma Kaygın ve arkadaşlarının Kars ilinde PTT çalışanları ile yaptığı çalışmadır. Araştırma analizlerine göre; örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında orta düzeyde pozitif yönü bulunan anlamlı bir ilişkinin varlığının tespit edildiği ifade edilmiştir (Kaygın vd., 2017: 197). Bu verilerin aksini söyleyen bir çalışma 2014 yılında, Baysal ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Presenteeism ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele alan bu çalışma, Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli ile yapılmıştır. Araştırmada presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir (Baysal vd., 2014: 150). Özmen’in 2011 yılında tekstil çalışanlarıyla yaptığı çalışma ise, örgütsel bağlılığın bazı alt unsurları ile (duygusal ve normatif bağlılık) presenteeism ilişkili olduğu, bazı unsurların (devamlılık bağlılığı) ilişkisinin bulunamadığı ifade edilmiştir (Özmen, 2011: 51).

Örgütsel bağlılık açısından veriler değerlendirildiğinde çalışanlar, örgütlerine güçlü bir aidiyet hissettiklerini belirtmiştir (%64,4). Katılımcıların hasta bile olsa verimli olarak çalışabileceğine büyük oranda inandığı görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası bu görüşü desteklemektedir. Bu durum ciddi bir presenteeism kaynağı olarak görülmelidir.

Bu veriler bize presenteeism'in çeşitli sebeplerle örgütlerde var olduğunu göstermektedir. Presenteeismi önlemeye yönelik eğitimler verilmesi ve çalışan ve yöneticilerin bilinçlendirilmesi gereklidir. Özellikle kronik rahatsızlıklar presenteeism'in önemli sebeplerindendir. Bu konuda yöneticilerin anlayışlı ve çözüm odaklı olması, çalışanla iş birliği yaparak çözüm bulmaya çalışması örgüt açısından daha yararlıdır. Örgütsel bağlılığın presenteeismi teşvik etmemesi adına çalışanlar bilgilendirilmeli, presenteeism'in yol açtığı mali kayıplar başta olmak üzere devamsızlık, zaman ve üretkenlik kaybı gibi sorunlara neden olduğu çalışanlara ve yöneticilere net olarak anlatılmalıdır. Değişik zamanlarda yapılacak yeni çalışmalarla örgütsel bağlılık ve presenteeism algısındaki değişim ve dönüşüm tespit edilebilir. Bu çalışmalar çözüm için aktif ve güncel çözümler konusunda yöneticilere ışık tutacak, yaşanan kayıpları engellemek adına bir yol haritası çıkarılmasına destek olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, A. A., Kaya Harmancı, Y. & Bayram, A. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü. *Manas Journal of Social Studies* 7(2), 197-211.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. 7. Baskı. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Arslaner, E. & Boylu, Y. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 7(4), 123-136.
- Bayraktaroğlu, S. & Dosaliyeva, D. (2016). İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6(11), 9-28.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 59, 125-139.
- Baysal Anik, İ., Baysal, G., Aksu, G. & Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges* 4(3), 134-152.
- Caverley, N., Cunningham, J. B. & Macgregor, J. N. (2007). Sicknes Presenteeism, Sicknes Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies* 44(2), 304-319.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. & Çelen, Ö. (2015). Mesleki Bağlılık ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi* 57(4), 367-372.
- Çelik, A., Çakıcı, A. B. & Fındık, M. (2015). Çalışma İlişkilerinde Algılanan Adaletsizlik ile Örgütsel Bağlılık, İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Kurumları Örneği. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 4(2), 159-170.

Çelik, R. & Çiçeklioğlu, H. (2018), İşkoliklik İle Presenteeism İlişkili Midir?. III. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi, (21-22 Haziran 2018), Gaziantep. (Ed.). Emek, M. & Alımgereyev, Z., 209-224.

Çiçeklioğlu, H. & Taşlıyan, M. (2019). Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 14(20), 22-53.

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

Çiftçi, D. Ö., Meriç, A. & Meriç, E. (2018), Presenteeism (İşte Var Olamama) ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi / The Journal of Social Science* 5(24), 303-320.

Çoban, Ö. & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (23), 157-178.

Demirbulat, Ö. G. & Bozok, D. (2015). Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 1, 7-13.

Demirgil, Z. & Mücevher, M. H. (2017). Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 237-253. doi: 10.20875/Makusobed.307519.

Erbaş, K., ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteeizm ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 21(1), 121-135.

Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2(2), 63-79.

Ertürk, E., Erdirencelebi, M. & Gökce, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 193-203.

Gül, H. (2003). Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 10(1), 73-83.

Güven, A. & Kaplan, Ç. (2017). Belediye Çalışanlarının Mobbing Algısının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi. *The Journal of Academic Social Science Studies* 64, 303-315.

Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 229, 298-306.

Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences* 20(4), 1-4.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Journal of Organizational Behavior* 31(4), 519-542.

Karagöz, Y. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. 2 Baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaygın, E., Kerse, G. & Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İl Örneği. *Ombudsman Akademik* 3(6), 182-204.

- Koçoğlu, M. (2007). İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 219313.
- Levin-Epstein, J. (2005). Presenteeism and Paid Sick Days. Erişim Adresi: <https://clasp.org/sites/default/files/public/resources-and-publications/files/0212.pdf>
- Naktiyok, A. & Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 19(2), 179-198.
- Özmen, G. (2011). Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). *YÖK Ulusal Tez Merkezi*. 289426.
- Schultz, A. B. & Edington, D. W. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 17(3), 547-579.
- Seçkin, A. İ. & Çakmak, Y. Y. (2019). Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *BMIJ* 7(4), 1291-1310, doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1158.v7i4.1158>.
- Selamat, N., Nordin, N. & Adnan, A. A. (2013). Rekindle Teacher's Organizational Commitment: The Effect of Transformational Leadership Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 90, 566-574.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. & Ardic, K. (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 47, 167-181.
- Uygur, A. ve Cankül, I. (2017). Presenteeisme Kavramsal Bakış. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 5(46), 78-96.
- Ülker, F. E. & Özdemir, G. (2016). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 14(27), 331-352.
- Yalın, D. (2005). Hastayız Yine De Ofisteyiz. *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*. (Ed.). Deniz Yalın. İstanbul: Hayat Yay.
- Yıldırım, N. & Benlier, O. C. (2016). Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Tunceli İli Kamu Kurumu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespiti, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 9(46), 878-883.
- Yıldız, H. & Yıldız, B. (2013), İş Yaşamında Presenteeism–Sözde Var Olma–Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi, 7. *Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi Bildiri Kitabı*, 27-29 Eylül, 819-830.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22, 445-458.

GENİŞLETİLMİŞ ÖZET: Problemin Tanımı: İnsanların ortak bir amaç için bir araya geldikleri yapılar olan örgütler, sahip olduğu insan gücünü iyi kullandıklarında her türlü rekabet ortamında varlığını devam ettirebilir. Günlerinin büyük bir bölümünü işyerinde geçiren çalışanların; dikkat eksikliği yaşamaları, hasta ve yorgun hissetmesi, örgütsel ve kişisel verimin düşmesine neden olur. Presenteeism ve örgütsel bağlılık örgüt performansını etkileyen faktörlerdendir. Örgütsel bağlılık, çalışanların iş verimlerini yükselten üretkenliklerini artıran önemli bir unsurdur. Hastalık ya da diğer tıbbi sorunlar sonucu çalışanın işlevlerindeki aksaklık ve azalma olarak kabul edilen presenteeism, verim ve üretkenlikte düşüşten kaynaklı maliyet kayıpları yanında çalışanın moralini, motivasyonunu ve sağlığını da olumsuz etkileyen bir sorundur. Farklı tanımları olan kavramı bazı yazarlar sanal kaytarma gibi zihinsel olarak işte var olmama davranışları ile

açıklasa da ağırlık olarak hastalığa rağmen işe gelerek verimsiz çalışmayı anlattığı kabul edilir. Bu çalışma, hastalık kaynaklı presenteeism davranışını ele almaktadır. Devamsızlıktan daha zararlı olduğu kavrandığından beri presenteeism ilgiyi üzerine çekmiş ve örgütsel maliyetinin boyutları, sebep, sonuç ve azaltılmasına yönelik çalışma ve araştırmalar artmıştır. Araştırmanın Amacı: Bu çalışma, kamu ve özel sektör çalışanlarının presenteeism ve örgütsel bağlılık düzey ve algıları ile ilgilenmenin yanı sıra örgütsel bağlılık ile presenteeism arasındaki ilişkinin belirlenmesini kapsar. Örgütsel bağlılık ile presenteeism demografik özellikler bağlamında ele alınması da çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırmanın Yöntemi: Kamu ve özel sektör çalışanlarına yapılan bu çalışmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışma literatür taraması ve Tokat ili örneğinde ampirik bir çalışmayı içermektedir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk olarak çoklu ölçek kapsamında 31 soru yöneltilmiştir. Bu bağlamda katılımcılara 5'li Likert Ölçeği bağlamında ifadeler verilmiştir. Anket kamu ve özel sektör çalışanları ile yüz yüze yapılmış ve sonuçlar bilgisayar ortamında analiz edilerek tablolar halinde yorumlanmıştır. Çalışmanın ana kütlesi Tokat ilinde bulunan kamu ve özel sektör kuruluşlarıdır. 415 denekle anket yapılmış, eksik ve hatalı anketler elendikten sonra toplam 394 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. SPSS programı ile analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin demografik durumlarına göre sorulara verdikleri cevapların ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için frekans, ki-kare (Pearson Chi square Test) analizi yapılmıştır. Bu analizlerin sonucu elde edilen istatistiksel bulgu ve yorumlar tablolar eşliğinde sunulmuştur. Araştırma sonucu elde edilen verilerin güvenilirliğini tespit etmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizinin sonucu, Cronbach Alpha değeri 0,868'dir. Çalışmanın literatür taraması internet ortamındaki makalelerin yanı sıra basılı kitap ve dergi gibi kaynakları kapsamaktadır. Hem İngilizce hem de Türkçe literatür taranmış ve konuya dair yapılan çalışma ve araştırmalardan yararlanılarak gerek örgütsel bağlılık gerekse presenteeism kavramları anlatılmaya çalışılmıştır. Tartışma, Sonuç ve Öneriler: Araştırmanın evreni, kamu ve özel sektör çalışanları ile sınırlıdır. Bu çalışma daha önce yapılan çalışmalardan yararlanmakla birlikte konunun kavranması için güncel veriler sunmaya çalışmış, araştırmaya konu olan kavramlara dair güncel bir durum tespiti yapmayı amaçlamıştır. Sektörler açısından katılımcıların yarısı kamuda diğer yarısı ise özel sektörde çalışmaktadır. Erkeklerin katılım oranı kadınlardan yüksektir. Veriler doğrultusunda şu sonuçlara varılmıştır:

- Çalışanların örgütlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu görülmektedir.
- Çalışma analizleri, çalışanların genel olarak presenteeism davranışı sergilediklerini göstermiştir.
- Örgütsel bağlılık açısından veriler değerlendirildiğinde çalışanlar, örgütlerine güçlü bir aidiyet hissettiklerini belirtmiştir.
- Verilerin geneli çalışanların örgütlerine bağlılık duyduklarını ve presenteeism davranışı sergilemelerinin, örgütsel bağlılık ile yakından ilgili olduğunu göstermiştir.

Tokat ili kapsamındaki sınırlı sayıdaki kamu ve özel sektör çalışanları ile yapılan bu araştırma, presenteeism örgütsel bağlılık kaynaklı davranışlar nedeni ile gerçekleştiğini göstermiştir. Çalışma gerek örgütler gerekse işletmelerde örgütsel bağlılık ve presenteeism davranışının nasıl algılandığını ortaya koymuştur. Çalışanların çoğu örgütlerine bağlılıklarını ifade eden yargı cümlelerini desteklemiştir. Çalışanlar genelde presenteeism örgüte zarar vermediğini düşündüklerini belirtmiştir. Örgütünde kendini evinde gibi hissedenler yüksek bir orana sahiptir. Katılımcıların hasta bile olsa verimli olarak çalışabileceğine büyük oranda

inandığı görülmektedir. Çalışanların yarısından fazlası bu görüşü destekleyen cümleleri onayladıklarını belirten cevaplar vermişlerdir. Presenteeism'in bir sorun olarak kabul edilmeli, tespiti ve önlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır. Performansı zayıflatan hastalık ve tıbbi sorunların yaygınlık düzeyinin belirlenmesi, presenteeism kaynaklı üretkenlik kaybının hesaplanmasını sağlayabilir. Presenteeismi önlemeye yönelik eğitimler verilerek çalışan ve yöneticilerin bilinçlendirilmesi de gereklidir. İşten çıkarılma korkusu, yaşanabilecek ücret kesintileri, yönetici ya da iş arkadaşlarından çekinme, örgüte duyulan bağlılık gibi etkenler presenteeisme neden olabilmektedir. Hata oranındaki artış, hizmet kalitesinin düşmesi, müşteri memnuniyetinde azalma ve yeni fikir üretememe ise, presenteeism'in sebep olduğu negatif sonuçlardır. Değişik zamanlarda yapılacak yeni çalışmalarla örgütsel bağlılık ve presenteeism algısındaki değişim ve dönüşüm tespit edilebilir. Bu çalışmalar çözüm için aktif ve güncel çözümler konusunda yöneticilere ışık tutacak, yaşanan kayıpları engellemek adına bir yol haritası çıkarılmasına destek olacaktır.

EXTENDED ABSTRACT: Definition of the Problem: Organizations, which are structures where people come together for a common purpose, can continue existing in any competitive environment when they use their manpower well. When employees, who spend most of their days at work, experience lack of attention, feeling sick and tired will cause a decrease in organizational and personal efficiency. Presenteeism and organizational commitment are among the factors affecting organizational performance. Organizational commitment is an important element that increases the productivity of employees and increases their work efficiency. Presenteeism, which is accepted as the disruption and decrease in the functions of the employee as a result of illness or other medical problems, is a problem that negatively affects the morale, motivation and health of the employee, as well as the financial losses due to the decrease in efficiency and productivity. Although some authors explain this concept, which has different definitions, with behaviors such as cyberloafing, not being present at work mentally, it is accepted that it mainly refers to unproductive work by coming to work despite illness. This study deals with the behavior of disease-induced presenteeism. Ever since it was perceived to be more harmful than absenteeism, presenteeism has attracted attention; while studies and researches on extension of it on organizational cost, its cause, effect and ways of reducing it have increased. Purpose of the Study: This study covers the determination of the relationship between organizational commitment and presenteeism, as well as dealing with the level and perceptions of presenteeism and organizational commitment of public and private sector employees. Addressing organizational commitment and presenteeism in the context of demographic characteristics is also among the aims of the study. Method of the Study: In this study conducted with public and private sector employees, the face-to-face survey method was used by the researcher themselves. The study includes literature review and an empirical study in the case of Tokat province. The survey consists of two parts. First, 31 questions were asked within the scope of the multiple scale. In this context, statements were given to the participants within the scope of the 5-point Likert Scale. The survey was conducted face to face with public and private sector employees and the results were analyzed in the computer environment and interpreted in form of tables. The main body of the study is the public and private sector organizations in the province of Tokat. Surveys were conducted with 415 subjects, and after eliminating the missing and incorrect surveys, a total of 394 surveys were evaluated. Analyses with SPSS were made. Frequency, chi-square (Pearson Chi-square Test) analysis was performed to determine whether there was a significant difference between the averages of the answers given to the questions according to the demographic status of the participants. Statistical findings and comments

obtained as a result of these analyzes are presented with tables. The validity and reliability analysis was conducted to determine the reliability of the data obtained as a result of the research. As a result of the reliability analysis, the Cronbach Alpha value is found to be 0.868. The literature review of the study includes resources such as printed books and magazines as well as articles on the internet. Both English and Turkish literature were searched and the concepts of both organizational commitment and presenteeism were tried to be explained by making use of the studies and researches on the subject. Discussion, Conclusion and Suggestions: The universe of the research is limited to public and private sector employees. This study, while benefiting from previous studies, tried to present up-to-date data for the comprehension of the subject, and aimed to make a current situation determination about the concepts that are the subject of the research. In terms of sectors, half of the participants work in the public sector and the other half in the private sector. The participation rate of men is higher than that of women. According to the data, the following conclusions were reached:

- It is seen that the level of commitment of the employees to their organizations is high.
- Study analyzes have shown that employees generally exhibit presenteeism behavior.
- When the data was evaluated in terms of organizational commitment, the employees stated that they felt a strong sense of belonging to their organization.
- Overall, the data showed that employees are committed to their organizations and presenteeism behavior is closely related to organizational commitment.

This research, which was conducted with a limited number of public and private sector employees in the province of Tokat, showed that presenteeism occurred largely due to organizational commitment-based behaviors. The study revealed how organizational commitment and presenteeism behavior are perceived in both organizations and businesses. Majority of the employees supported the judgment sentences expressing their commitment to their organization. Employees generally stated that they think that presenteeism does not harm the organization. Those who feel at home in their organization have a high rate. It is seen that the participants believe that they can work efficiently even if they are sick. More than half of the employees gave answers stating that they approved the sentences supporting this view. Presenteeism should be accepted as a problem, and studies should be carried out to detect and prevent it. Determining the prevalence of diseases and medical problems that impair performance can provide an estimate of productivity loss due to presenteeism. It is also necessary to raise awareness of employees and managers with trainings to prevent presenteeism. Factors such as fear of being fired, possible wage cuts, fear of managers or colleagues, and commitment to the organization can cause presenteeism. The increase in error rate, decrease in service quality, decrease in customer satisfaction and inability to generate new ideas are also negative results caused by presenteeism. The change and transformation in the perception of organizational commitment and presenteeism can be determined with further studies. These studies will shed light on the managers about active and up-to-date solutions for the solution and will support the preparation of a road map in order to prevent the losses experienced.