

**PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
TEKSTİL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Gaye ÖZMEN

**T.C.
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eskişehir
2011**

**PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
TEKSTİL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Gaye ÖZMEN

T.C.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Bilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir

2011

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Gaye ÖZMEN tarafından hazırlanan “Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma ” başlıklı bu çalışma 16 / 06 / 2011 tarihinde Eskişehir Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalı / İşletme Bilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan:

Prof. Dr. Ömer TORLAK

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Umut KOÇ (Danışman)

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Özlem UZUN

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Nuray TOKGÖZ

Üye:

Yrd. Doç. Dr. Müjdat ÖZMEN

ONAY

.../ .../ 2011

Prof. Dr. Münevver YILANCI
Enstitü Müdürü

ÖZET**PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ:
TEKSTİL ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

ÖZMEN, Gaye
Yüksek Lisans-2011
İşletme Anabilim Dalı
İşletme Bilim Dalı

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Umut KOÇ

Giderek artan rekabet ortamında çalışanların sağlıkları örgütsel verimlilik açısından çok önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların sağlıklarını koruyabilmeleri işlerinden memnun olmalarıyla da ilişkilidir. Bu çalışmanın amacı çalışanların presentizm davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu araştırma Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde hizmet veren bir tekstil işletmesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma için "Standford Presentizm Ölçeği (SPS 6)" ve Allen ve Meyer'in "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın üç boyutu ile presentizm arasında korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yapılan korelasyon analizine göre presentizmin duygusal ve normatif bağlılıkla olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Presentizm, Örgütsel Bağlılık, Tekstil Endüstrisi.

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESENTEEISM AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE TEXTILE
WORKERS**

ÖZMEN, Gaye
Master Thesis, 2011
Business Administration

Advisor: Assistant Professor Dr. Umut KOÇ

In an increasingly competitive environment, the employees' health forms as a crucial term in the way of organizational productivity. Being able to care the employees' their own health is related to be satisfied with their job as well. The purpose of this study is to establish the association between presenteeism behavior patterns and organizational commitment of the employees. The study has been accomplished in a textile industry which is run in Eskişehir Organized Industrial Zone . "Standford Presenteeism Scale (SPS 6)" and Allen and Meyer's "Three Component Conceptualization of Organizational Commitment" has been used in order to search of the study. Correlation analysis has been carried out amongst the three dimensional of organizational commitment and presenteeism. According to correlation analysis which has been applied at the end of the study, a significant relatedness of presenteeism with the emotional and normative commitment occurred in terms of positive and statistical.

Key Words: Presenteeism, Organizational Commitment, Textile Industry.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
EKLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ	xii
Giriş.....	1

1.BÖLÜM

PRESENTEİZM KAVRAMI

1.1. PRESENTEİZM KAVRAMININ DOĞUŞU.....	3
1.2. PRESENTEİZMİN TANIMI.....	4
1.3. PRESENTEİZMİN İŞYERİNDE ORTAYA ÇIKIŞI.....	5
1.4. PRESENTEİZMİN ÖRGÜT AÇISINDAN ZARARLARI.....	10
1.5. PRESENTEİZMİN SEBEP OLDUĞU HASTALIKLAR.....	10
1.6. PRESENTEİZMLE İLGİLİ KAVRAMLAR	13
1.6.1. Presenteizm ve Stres	13
1.6.2. Presenteizm ve İşe Devamsızlık (Absenteeism)	14
1.6.3. Presenteizm ve Tükenmişlik	15
1.7. PRESENTEİZM VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	15
1.7.1. Presenteizm ve Cinsiyet	15
1.7.2. Presenteizm ve Yaş	17
1.7.3. Presenteizm ve Meslek İlişkisi.....	17
1.8. PRESENTEİZM VE ÖRGÜT.....	18
1.8.1. Presenteizm ve Yönetim Tarzı.....	19
1.8.2. Presenteizm ve Örgüt Kültürü.....	19
1.9. PRESENTEİZME KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER.....	20

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ.....	22
2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	22
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Tanımı	23
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi	25
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	26
2.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	27
2.2.2. Davranışsal Bağlılık	28
2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	29
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KONUSUNDAKİ KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	29
2.3.1. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar	29
2.3.1.1. Kanter'in Yaklaşımı	29
2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı	31
2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	31
2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	32
2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı.....	32
2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları	35
2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis (Yatırım) Yaklaşımı.....	35
2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	36
2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımları	36
2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK'LA İLGİLİ ÜLKEMİZDE YAPILMIŞ BAZI	
ARAŞTIRMALAR	36

3.BÖLÜM

PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN

ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	43
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	44

3.2.1. Araştırmanın Modeli	44
3.2.1.1. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler.....	44
3.2.1.2. Hipotezler	44
3.2.2. Araştırmanın Kapsamı	45
3.2.2.1. Analiz Düzeyi, Evren ve Örneklem	45
3.2.2.2. Verilerin Derlenmesi	45
3.2.3. Araştırmanın Bulguları.....	46
3.2.3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları	46
3.2.3.2. Ölçümün Güvenilirliği	47
3.2.3.3. H_1 Hipotezinin Test Edilmesi.....	50
SONUÇ VE ÖNERİLER	52
KAYNAKÇA	56
EKLER	69

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1 : Presenteizmin Neden Olduğu Hastalıklarla İlgili Bazı Araştırmalar.....	12
Tablo 1.2 : Presenteizm-Meslek İlişkisiyle İlgili Araştırmalar	18
Tablo 2.1 : Örgütsel Bağlılıkla İlgili Ülkemizde Yapılmış Bazı Araştırmalar	37
Tablo 3.1 : Çalışanların Cinsiyet, Yaş, Eğitim ve Çalışma Sürelerinin Dağılımları	47
Tablo 3.2 : Presenteizmle İlgili İfadelere İlişkin Betimsel Bulgular.....	48
Tablo 3.3 : Örgütsel Bağlılıkla İlgili İfadelere İlişkin Betimsel Bulgular	49
Tablo 3.4 : Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Üç Boyut ile Presenteizm Arasındaki İlişki	50

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Hansen ve Andersen'e Göre Presenteizm'i Etkileyen Faktörler.....	6
Şekil 1.2: Presenteizmi Etkileyen Faktörler: Yayımlanmış Çalışmalardan Özet Model	8
Şekil 2.1: Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	27
Şekil 2.2: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	28
Şekil 2.3: Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli.....	33

EKLER LİSTESİ

EK 1: Pilot Araştırmada Kullanılan Anket Formu	69
EK 2: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	71

KISALTMALAR LİSTESİ

AR: Alerjik Rinit

SPS: Stanford Presenteeism Scale

SPSS: Statistical Package For The Social Sciences

ÖNSÖZ

Çalışanın işyerinde hasta olarak işini yapması ve örgütüne olan bağlılığına yönelik gerçekleştirilen bu çalışma “Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, presenteizm ile örgütsel bağlılık ilişkisinin açıklanmasına yöneliktir. Bu çalışmanın her aşamasında emeği geçen, yanımda olan, bilgi ve tecrübeleri katkı sağlayan her bir değere ayrı ayrı teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Tez sürecimin her aşamasında değerli bilgi, fikir ve tecrübelerini benimle paylaşmaktan çekinmeyen, süreci en az stresle atlatmamda destek olan, emeklerini asla ödeyemeyeceğim değerli danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Umut KOÇ’ a;

Tez sürecimin başından itibaren desteğini hiç kesmeyen, fikir ve tecrübelerini benimle paylaşan, kıymetli yorumlarıyla bu süreçte emek veren değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan ERDEMİR’ e;

Tez savunması sırasında değerli yorum ve önerileri ile katkıda bulunan Sayın Prof. Dr. Ömer TORLAK, Sayın Yrd. Doç. Dr. Özlem UZUN, Sayın Yrd. Dr. Nuray TOKGÖZ ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Müjdat ÖZMEN’ e;

Yüksek Lisans eğitimim süresince fikir ve önerilerini sunan Sayın Yrd. Doç. Dr. İlyas ÇELİKTAŞ’ a;

Yüksek Lisans eğitimim boyunca emeği geçen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ nde görevli tüm öğretim görevlisi Hocalarıma;

Ayrıca emeklerinin karşılığını kelimelerle tarif edemeyeceğim, tüm hayatım boyunca varlıklarıyla daima yanımda olan, bana yol gösteren, güç veren canım annem, babam ve ablama teşekkürlerimi sunarım.

Gaye ÖZMEN

GİRİŞ

Bilginin paylaşımındaki hız, teknolojik yenilikler ve bu yeniliklerin sürekliliği işletmeler arası rekabetin artmasına sebep olmaktadır. Bu rekabete uyum sağlamak için örgütler kalifiye, dinamik ve sağlıklı işgücüne ihtiyaç duymaktadırlar. Çalışanların hem bedenen hem de ruhen sağlıklı olması performanslarını olumlu yönde etkileyecektir. Bu bakımdan sağlıklı işgücünün işletmeler açısından büyük önemi vardır. Çalışanların örgütlerine bağlı olması ve örgütlerini benimsemeleri de performanslarına olumlu bir katkı sağlamaktadır. Örgütlerin temel amacı olan karlılığa hizmet eden verimlilik amacına yüksek performans gösteren çalışanlar katkı sağlayacaktır. Beklenen bu performans ancak fiziken ve ruhsal açıdan sağlıklı ve kendisini örgüt amaçları doğrultusunda örgütüne hizmet eden çalışanlarla ulaşılabilecektir.

Çalışmada “Standford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)” ve Allen ve Meyer’in “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. SPS, tek boyuttan oluşmakta, işyerinde işinin başında olan çalışanın hasta olması halinde işi ve işvereni hakkında tutumuna yönelik ifadeleri içermektedir. Örgütsel bağlılık ölçeği ise duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıklara ait üç boyuttan oluşan ifadeler içermektedir. Çalışma bir tekstil işletmesinin 260 mavi yakalı çalışanını evren ve örneklem olarak ele alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Çoklu işaretleme, sayfa atlama, eksik işaretleme gibi sebeplerle anket formlarının 178 tanesi analiz için uygun görülmüştür. Araştırma analizleri bu 178 anket üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde presenteizm kavramı üzerinde durulmuştur. Burada presenteizm kavramı, tanımı, doğuşu, örgüt içinde ortaya çıkışı ve zararları, sebep olduğu hastalıklar, demografik özelliklerle ilişkisi, presenteizme karşı alınabilecek önlemler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, önemi, sınıflandırılması, örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar ve ülkemizde gerçekleştirilmiş bazı araştırmalar yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise, presenteizm ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik gerçekleştirilmiş araştırma yer almaktadır. Araştırmanın amaç ve önemi, araştırmanın yöntemi ana başlıkları altında, araştırmanın modeli, bağımlı ve bağımsız değişkenleri, kapsamı, araştırmanın bulguları alt başlıkları yer almaktadır.

Araştırmada leklerin güvenilirlik analizleri yapılmış, korelasyon analizi gerçekleştirilerek hipotezler test edilmiştir. Çalışma sonuç ve öneriler kısmıyla sona ermiştir.

1. BÖLÜM

PRESENTEİZM KAVRAMI

1.1. PRESENTEİZM KAVRAMININ DOĞUŞU

Örgütler açısından özellikle son çeyrek yüzyılda önemli bir sorun olarak kabul edilen presenteizm, daha eskiye dayanan bir geçmişe sahiptir. “presenteizm” kavramı ilk olarak 1892 yılında Oxford Online İngilizce Sözlüğü’nde yer aldığını “The Amerikan Claimant” adlı kitapta Mark Twain öne sürmüştür (Johns, 2010: 520). Presenteizm daha sonra “Everybody’s Business” (1931), “The National Liquor Review” (1943), “Contemporary Unionism” (1948)’ de zaman zaman yer bulmuştur (Pauly vd., 2008: 470). 1970’li yıllarda presenteizm devamsızlık kavramıyla hemen hemen aynı anlamda kullanıldıysa da 1980’lerden itibaren kavramlar arası farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır (Johns, 2010: 520). Örgütsel yönetim konusunda önemli bir isim olan Cary Cooper 1996 yılında “presenteizm” kavramını net olarak tanımlamıştır. Bu tarihe kadar kavram araştırılmışsa da devamsızlıkla birlikte incelemeye tabi tutulmuştur. Oysaki Cooper ve daha sonraki araştırmalar ve görüşler presenteizmin devamsızlıktan farklı bir yapısı olduğunu ortaya koymuşlardır (Cser, 2010: 1).

Üretim, doğrudan (iş çevresi ya da işin gerçekleştirilmesi) ve dolaylı (sağlığın etkilenmesi ya da iyi olması) olarak birçok faktörden etkilenmektedir (Berger vd., 2001: 18). Bazı araştırmacılar, sağlık nedeniyle yapılması gereken işlerin yapılamaması üzerinde yoğunlaşırken, bazı araştırmacılar ise presenteizmi işin kalitesi ve güvenilirliğinin etkilenmesiyle ilişkilendirmişlerdir (Biron vd. 2006: 26). Sağlık problemleri nedeniyle üretimde azalma görülüyorsa bu, devamsızlık ya da düşük seviyedeki üretime yol açan presenteizmi gösterebilmektedir (Koopman vd., 2002: 14). Presenteizm nedeniyle yaşanan üretim azalması, devamsızlık nedeniyle azalan üretimle benzerlikler göstermektedir. Presenteizm üzerine gerçekleştirilen birçok araştırmanın ortak görüşü bu nedenlerin azaltılması ve sağlık problemlerinin yönetilmesinin, üretim verimliliği açısından sadece devamsızlık için değil presenteizm için de öneminin büyük olduğu yönündedir (Burton vd., 1999: 89).

İşe hastayken katılmanın yerine, işe devam etmemek örgütler için daha anlamlıdır. Çünkü işe devam etmeyen çalışanın dışında, kalan çalışanların yaptığı üretim daha sağlıklı ölçülebilecektir. Aynı şekilde bu çalışanın üretime normal zamanlarda yaptığı katkıyı ölçmek de kolaylaşacaktır. Presenteizm kavramı, devamsızlığa göre daha belirsiz bir yapıya sahiptir. Presenteizm davranışında bulunan kişiyi, hasta olduğu halde işe gitmemeyi kabul etmeyen, işine devam eden çalışan olarak tanımlayan araştırmacılar ve aynı çalışan için sağlık problemleri nedeniyle üretimi olumsuz etkilemesinden bahseden araştırmacılar vardır. Bu da presenteizmin çok yönlü bir kavram olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Baker-McClearn vd., 2010: 311-312).

İşe devam etmemenin sosyal ve hukuksal birtakım yaptırımlarının olması, işe gelmeyen çalışanın çeşitli hukuki haklarından ve sosyal güvencesinden yararlanmayacak olması, maaşa bu devamsızlığın yansiyacak olması, işe döndüğündeki olası görev değişikliği, özellikle beyaz yakalılardaki profesyonel bilginin ikame edilemeyecek olması gibi nedenlerle çalışanlar için hasta olarak işe gelmemenin yerini, hasta olarak iş yerinde bulunmak durumu olan presenteizm almıştır.

1.2. PRESENTEİZMİN TANIMI

Presenteizm, işyerinde var olup, hastalık, isteksizlik, işyerindeki yönetim sorunları ya da diğer bir takım sebeplerden ötürü işini tam anlamıyla yapamayan çalışanın bulunduğu durumdur (Hemp, 2004; Zengerle, 2004). Cooper (1996: 15) presenteizmi; “çalışanın iş yerinde var olmasına rağmen hastalığa ya da kendisini çalışamayacak halde hissetmesine rağmen uzun saatler çalışması” şeklinde tanımlar. Bir diğer tanıma göre presenteizm, “şikâyetler ve hastalıklara rağmen işi hemen terk etme ya da devamsızlık yapmak yerine, çalışanın işe devam etme davranışı şeklinde” tanımlanmıştır. (Biron vd., 2006: 26).

Bazı presenteizm tanımları aşağıdaki gibidir:

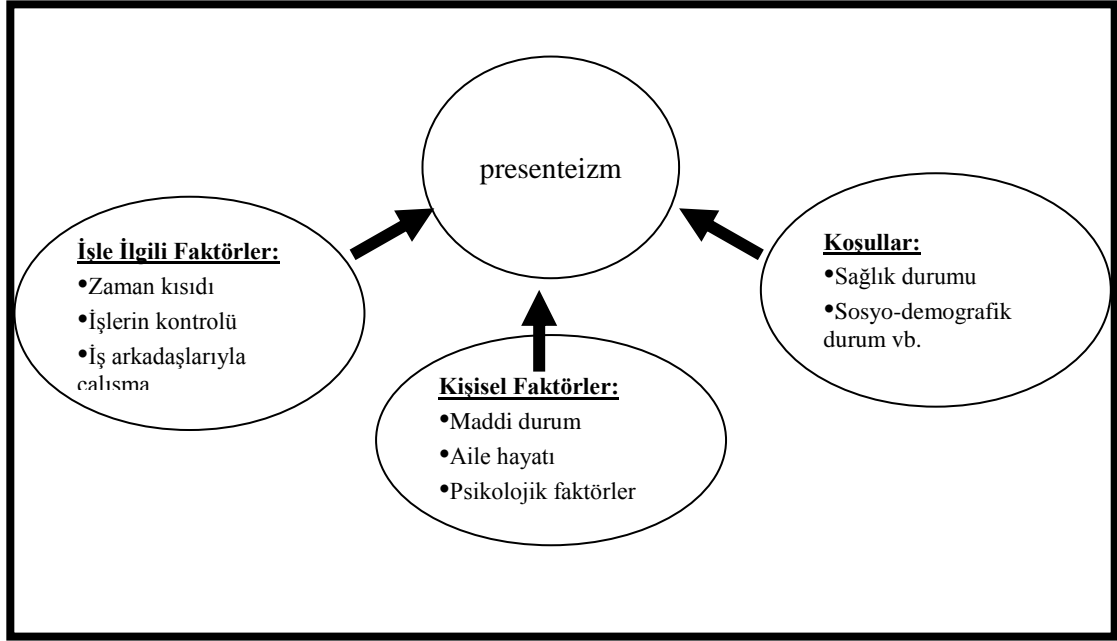
- a) Çalışanın devamsızlığın tam tersi, işe katılması (Smith, 1970: 671).
- b) Çalışanın işe hastayken yüksek katılım göstermesi (Canfield ve Soash, 1955'ten aktaran Johns, 2010: 521, Stolz, 1993: 79).

- c) Çalışanın çalışma saatlerini yükseltmesi böylece kendini yorgun hissettiğinde dinleme zamanı kullanmasını sağlaması (Simpson, 1998: 37, Worrall vd., 2000: 648).
- d) Çalışanın tam zamanlı çalışmaya göre yarı zamanlı çalışmaya gönülsüz olması (Sheridan, 2004: 208).
- e) Çalışanın sağlıklı olmamasına rağmen, devamsızlık yapmaması (Kivimaki vd., 2005: 710).
- f) Çalışanın kendisini hasta hissetmesine rağmen işe gitmesi (Aronsson vd., 2000: 958, Dew vd., 2005: 2273).
- g) Çalışanın hasta hissetmesine rağmen işe gitmesi ya da devamsızlık yapması gereken diğer sorunları zorlayarak iş yerinde bulunması (Örneğin, çocukların bakımı problemi) (Evans, 2004: 4, Johansson ve Lundberg, 2004: 1857).
- h) Çalışanın sağlık problemleri nedeniyle işyerinde verimliliği azaltması (Turpin vd., 2004: 1123).
- i) Çalışanın sağlık problemleri nedeniyle iş yerinde verimliliği azaltması ya da diğer verimliliği etkileyici olaylar (Örneğin, işyeri kuralları) (Hummer, Sherman ve Quinn, 2002: 40, Whitehouse, 2005: 32).

1.3. PRESENTEİZMİN İŞYERİNDE ORTAYA ÇIKIŞI

Çalışanlar geçirdikleri ya da geçiriyor oldukları gerek bedensel gerekse ruhsal rahatsızlıklar nedeniyle presenteizmle karşı karşıya kalırlar (Koçoğlu 2007: 4). Presenteizmin üç temel nedeni vardır. Bunlar; ruhsal rahatsızlıklar, işkoliklik ve fazla çalışmaktır. Yine çalışanların bunun dışında evdeki aile fertlerinin rahatsızlıklarından etkilenmeleri de söz konusudur. Bu nedenle işe gitmek istememektedirler ya da gitse bile zihinleri hasta yakınlarının bakımındadır. Her iki durum da performansı olumsuz yönde etkiler (Koçoğlu 2007: 5). Presenteizm açıkça “hasta çalışan”dan bahseder. Çalışan işine gitmesine rağmen iş gününü kişisel işleriyle geçirir (D’Abate ve Eddy, 2007: 362).

Bir başka ayırım presenteizmi üç faktörün etkilediği yönündedir. İşle ilgili faktörler, kişisel faktörler ve koşullar şeklinde yapılan ayırım aşağıdaki şekildedir (Hansen ve Andersen, 2008: 957).



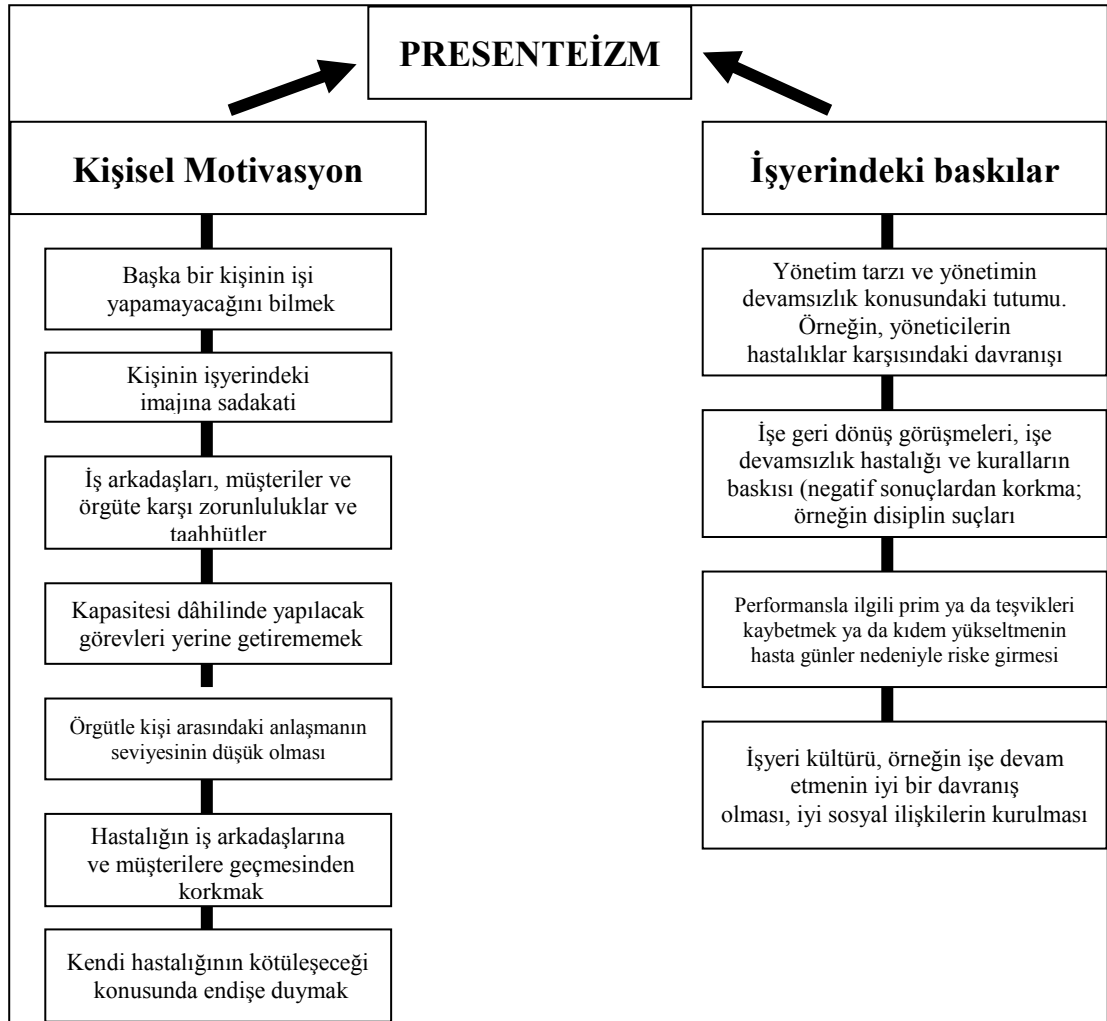
Şekil 1.1. Hansen ve Andersen'e Göre Presenteeizm'i Etkileyen Faktörler (2008: 957)

Hansen ve Andersen (2008: 958)'e göre birçok çalışma presenteeizmi tam anlamıyla açıklayamamıştır. Onlara göre iki temel açıklamayla presenteeizm tam anlamıyla açıklanabilir. İlki, presenteeizmin koroner sorunlar yarattığı yönündedir, yani presenteeizm ciddi sağlık sorunları ortaya çıkarır. İkincisi ise, presenteeizm üretime zarar vermektedir (Hemp, 2004: 2).

Hansen ve Andersen'in (2008: 957-958) yaptığı bu ayrıma göre, işle ilgili faktörler çalışanın yapmakla yükümlü olduğu işi belirli bir zaman içinde yetiştirmesi gerektiği ve hastalık nedeniyle işe gelmediğinde işlerin tamamlanamayacağı görüşü, işlerin sürekli ve çalışanı rahatsız edecek şekilde kontrolünün olması ve iş arkadaşlarıyla ortak çalışmanın zaman zaman çalışana zorluklar çıkarabileceği görüşüdür (işe gelmeyen çalışana iş arkadaşlarının olumsuz tavrı, ortak iş yaparken hasta çalışanın performansının düşük olması vb.). Ayrıma neden olan bir diğer faktör çalışanın kendine ait olan bu faktörler maddi durumunun zayıf olması, aile hayatında yaşadığı zorluklar, çocuk sahibi olma, ailedeki kimselerin hastalıkları ya da başka sıkıntıları ve de çalışanın psikolojik durumundan oluşmaktadır. Aynı ayrımındaki son faktör ise genel koşullardır. Bu faktörler sağlık durumu ve sosyo-demografik durum şeklinde ayrılmaktadır. Çalışanın sağlık durumu presenteeizm davranışını muhakkak etkilemektedir. Hatta bu

durum presentizm davranışının temelidir. Hasta olmasına rağmen işyerinde bulunan çalışan presentizm davranışının oluşmasına yol açar. Sosyo-demografik durum ise yaş, cinsiyet, etnik grup, din, meslek, eğitim, medeni hal gibi özellikleri içermektedir. Presentizm davranışının oluşmasında sosyo-demografik faktörler içerisinde her bir alt faktör başlı başına bir etkiye sahipken, bu alt faktörler hastalık, aile yaşantısı, maddi durum gibi faktörleri de etkileyen bir yapıya sahiptir (Hansen ve Andersen, 2008: 963). Örneğin, kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha yoğun stres yaşarlar ve bu doğrultuda oluşacak stres kökenli presentizme yakalanma durumları daha yüksek olacaktır. Yine, kadın çalışanların iş-aile hayatı dengesi konusunda sorumlulukları erkek çalışanlara göre daha fazladır. Bu dengenin kurulması için çaba sarf eden kadın çalışanın presentizm davranışını daha çok sergilediği görülmektedir.

Baker-Mc Cleary vd.'nin (2010: 313) presentizmle ilgili geliştirdiği model aşağıdaki gibidir. Bu model presentizm ile ilgili yayımlanmış araştırmalardan yararlanılarak geliştirilmiştir. Daha önceki çalışmalar sadece örgütün iç yapısından kaynaklanan ya da sadece kişisel kaynaklı presentizme yönelikken, bu model her iki kaynağı da içeren bir yapıya sahiptir (Baker-Mc Cleary vd., 2010: 318). Dokuz ayrı örgütte yapılan araştırmaya göre modelin, presentizmle ilgili yazını oldukça basite indirgeyen bir yapısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baker-Mc Cleary vd., 2010: 325).



Şekil 1.2. Presenteizmi Etkileyen Faktörler: Yayımlanmış Çalışmalardan Özet Model (Baker-Mc Clearn, vd., 2010: 313)

Modele göre, daha önceki yazını da destekleyici bir şekilde presenteizm davranışı sadece örgüt temelli ya da sadece kişi temelli etkilerden dolayı oluşmamaktadır. Çalışanın işine devam edememesi birçok faktör tarafından engellenmekte, bu nedenle çalışan iş yerine hasta olarak gelmektedir. İşyerinde hasta olarak bulunan çalışan ise üretime yeterince katkı sağlayamayacaktır (Baker-Mc Clearn, vd., 2010: 327). Bu katkıyı sağlamasını beklenen çalışanın presenteizm davranışını neden sergilediğine ilişkin sonuçların bulunması üretime de pozitif yönlü yansıtacaktır.

Presenteizm tanımsal olarak çalışanın hasta halde işyerinde bulunması olarak bahsedilse de işyerinde çalışanın presenteizm davranışında bulunduğunu bazı davranışlarından görebilmek mümkün olabilmektedir. Çalışanın iş yerindeki görevleri dışında yapması gereken bir takım işlerini mesai saatleri dâhilinde yapması presenteizm davranışının sinyallerini vermektedir.

Presenteizmle ilgili bazı örnek davranışlar şöyledir:

- Arkadaşlar veya aile fertleriyle mailleşmek
- İnternette iş dışında zaman geçirmek (surf)
- Kişisel ödemelerde bulunmak (online işlemler)
- Doktor, kuaför vb. randevuların bu saatlerde ayarlanması
- Televizyon izlemek
- Bilgisayar oyunu oynamak
- Müzik dinlemek
- Online alışveriş gerçekleştirmek vb.

Bu faaliyetler işyerinde bulunan çalışan tarafından gerçekleştirilmekte ve örgütsel performansı etkilemektedir (D'Abate ve Eddy, 2007: 363). İşine kendisini adayarak çalışmayan çalışanın kendisini işyerinde istemeyerek de olsa bulunma gerekçeleri söz konusudur. Yapısal bir sorun olarak en önemli gerekçe çalışanın çalışmadığı günlerde maaş ve sigorta hakkından yararlanamayacak olmasıdır. Çünkü presenteizm hastalıkları devamsızlık yaratacak hastalıklar kadar ağır seyretmemektedir. Bu doğrultuda çalışan işe gelmektedir.

Biron vd.'nin (2006: 34) araştırmasına göre hasta olmasına rağmen işe gelen çalışanın gerekçeleri aşağıdaki gibidir:

- % 9,4; Olumsuz tepkiden korkma,
- % 2,8; İşyerinde olmak ve işte olmaktan sonuç çıkarmakla ilgilenme,
- % 27,7; Profesyonellik ve suçluluk duygusu,
- % 31,6; İş yükü ve son şanslar,
- % 15,1; Keyifsizliği önemsememe,
- %13,4; İşe gelmediğinde dönüşte görev değişikliği olacağı endişesi.

Biron vd.'nin (2006: 31) araştırmasında çalışanların %51,5'inin hasta olarak işe geldiğini, bunun hem üretimle hem de çalışanın sağlığı ile ilgili kayıpla alakalı olduğunu; bu doğrultuda yapılan harcamaların gün geçtikçe arttığını vurgulanmıştır. Burton vd. (2005: 87) ve Goetzel vd. (2004), hasta çalışanın işe gelmek yerine devamsızlık yapmasının maliyetler açısından örgüt için daha yararlı olduğunu vurgulamışlardır.

1.4. PRESENTEİZMİN ÖRGÜT AÇISINDAN ZARARLARI

Presenteizm, rgtler için çözümü oldukça güç bir durum olarak görülmektedir. retime hasta olduğu halde katılan çalışanın yarattığı kaybın ölçülmesi özellikle hizmet sektörü gibi sektörlerde oldukça zordur. Sorunun çözülmesine verilen zararın ne olduğunun tespiti ile başlanmalıdır. Presenteizmin örgütlere verdiği zararlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Hasta olmasına rağmen işinin başında bulunmak ve diğer çalışanları olumsuz etkilemek,
- İşin zarar görmesi,
- Üretim sayısının azalması,
- İletişimin zarar görmesi,
- Tüm üretim ve performansın olumsuz etkilenmesi,
- İşin yapılışının yavaşlaması,
- İşin tekrar edilmesi ve zaman kaybı,
- Hiçbir Şey yapamamak ya da verilen görevleri yerine getirememek,
- Aktif alışanı kaybetmek vb. zararları doğurmaktadır (Goetzel vd., 2004; Koopman vd., 2002; Wang vd., 2003).

ABD'de 2004 yılında presenteizmle ilgili yapılan bir araştırmada kayıp üretimden doğan zarar 800 milyon dolarken, sadece çalışanların gereksiz internet kullanımından doğan yıllık zarar milyarlarca dolardır (D'Abate ve Eddy, 2007: 363).

1.5. PRESENTEİZMİN SEBEP OLDUĞU HASTALIKLAR

Presenteizmin örgütlere verdiği kayıp çalışanın işyerinde hasta olarak gelmesinden kaynaklanmaktadır. Çeşitli sebeplerle işyerlerine hasta olarak gelen

çalışanlar yine çeşitli hastalıklar yaşayarak presentizm davranışını sergilemektedirler. 2003 yılında ABD’de sağlık harcamalarının ortalama % 60’ının presentizm için harcandığını, diğer % 40’lık kısmının ise yetersizlik, devamsızlık ve ilaç masraflarına ayrıldığı tespit edilmiştir (Edington ve Burton, 2003: 144). Presentizm kısa dönemde üretim kaybıyla ilgili zarara neden olurken, uzun dönemde çalışanın sağlığı ile ilgili yapılan harcamalara neden olmaktadır (Burton vd., 1999: 869). Kanada’da yapılan bir araştırmada, çok yüksek oranda presentizmin çalışanları etkilediği görülmüştür. Hasta olarak işe gelen çalışanlar %50’ lik bir paya sahiptir (Biron, vd., 2006: 28). Presentizmin neden olduğu en önemli durum olan hastalıklar, üretimin en önemli etkileyicisidir (Turpin vd., 2004: 1123). Günümüzde işyerlerinde çalışanların ortalama %7’si presentizm nedeniyle sağlık problemleri yaşamaktadırlar (Brouwer vd., 1999: 48). Genel olarak yazın presentizm hastalıklarını iki ayrımda incelemeye almaktadır. İlki soğuk algınlığı, nezle gibi akut hastalıklar, ikincisi ise eklem rahatsızlıkları gibi kronik hastalıklardır. Her iki durumdan birini yaşayan çalışan işe katılmak ya da katılamamak konusunda karar vermek durumundadır. Öğretmenlik, hemşirelik gibi bazı meslek gruplarında bu karar üzerinde önemle durulmalıdır (Shultz vd., 2009: 374). Özellikle hizmet sektörüne yönelik mesleklerde üretim kaybının ölçülmesi hem zor hem de bu kaybın telafisi neredeyse imkânsızdır.

Presentizmin neden olduğu bazı hastalıklar şunlardır:

- Alerjiler,
- Eklem iltihapları ya da tutukluklar,
- Astım,
- Sırt ve boyun ağrıları,
- Solunum yolu hastalıkları,
- Depresyon, bunalım (ankisiyete) ya da duygusal tahribatlar,
- Diyabet,
- Kalp ya da dolaşım problemleri (atardamar tahirbatı, yüksek tansiyon, anjin vb),
- Migren ve kronik baş ağrısı,
- Karın ya da bağırsak tahribatları vb. (Turpin vd., 2004:1124),

Aşağıdaki tabloda presenteizmin neden olduğu hastalıklarla ilgili yapılan araştırmalar ve sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1.1. Presenteizmin Neden Olduğu Hastalıklarla İlgili Bazı Araştırmalar

Çalışma	Konu	Bulgular
Valovirtaa vd. (2008)	Alerjik Rinit (AR)'in dolaylı harcamalar* içindeki payı	Finlandiya'da AR hastalarının %36'sının işyerinde hastalandığı sonucu elde edilmiştir.
Jansson vd. (2007)	AR'in dolaylı harcamalar* içindeki payı	İsveç'te her bir hasta için ortalama 1643 Euro harcanmakta olduğunu ortaya koymuştur. Bunun % 69'u olan 1134 Euro dolaylı harcamadır.
Moussavi vd. (2007)	Depresyonun 60 ülkede çalışanlar üzerine incelenmesi	Hasta çalışanların içinde depresyonun payı %3,2 dir. Aynı çalışmadaki diğer oranlar; %4,5 göğüs ağrısı,%4,1 eklem ağrısı, %3,3 astım, % 2 diyabettir.
Hemp (2004)	Alerjilerin üretim kaybındaki oranı	Alerjiler yıllık ortalama 1.8 Milyon Dolarlık üretim kaybına neden olmaktadır
Kivimaki vd. (2004)	Presenteizm ile koroner sorunların 35-55 yaş arası memurlar üzerinde incelenmesi	Çalışanların % 17' si sağlıksız olarak bulunmuş ve bu oranın son 3 yılda hiç izin almayan çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir.
Amerikan Sağlık Örgütü'nün araştırması (Schramm vd., 2003)	63 AR hastasının kişi başına yıllık hastalık harcaması	Kişi başı yıllık harcamasının 1543 Euro (2003) olduğu sonucuna ulaşılmıştır
Burton vd. (2003)	Depresyonun kayıp üretimdeki payı	Depresyon yüzünden örgütler yılda ortalama 44 milyar dolar üretim kaybı yaşamaktadırlar.
Stewart vd. (2003)	Diyabetin presenteizm kökenli hastalıkların içindeki payı	Presenteizm kökenli hastalıkların içinde diyabetin payı %18'dir.
Stewart vd. (2003)	Depresyon ve zaman kaybı	Yılda ortalama 32 Milyar Dolar verimlilik kaybı depresyon nedeniyle işe gitmemek ve işteki zaman kaybı ile gerçekleşmektedir
Steward, vd. (2003)	Kayıp üretim ve işyeri hastalıkları ilişkisi	Sırt ağrısı kayıp üretim zamanının % 3,2'sini oluşturmaktadır
Steward, vd. (2003)	Kayıp üretim ve işyeri hastalıkları ilişkisi	Amerika'da kayıp üretim zamanının %5,4'ünün migren ve baş ağrısı nedeniyle gerçekleştiği
Burton vd. (2001)	Presenteizm kaynaklı hastalıklar içinde alerjilerin payı	Presenteizm kaynaklı hastalıklar içinde alerjilerin % 10'luk bir paya sahiptir.
Crystal-Peters vd. (2000)	Alerjilerin üretim kaybına etkisi	Alerjiler yıllık 2.4 – 4.6 Milyar Dolarlık bir üretim kaybına neden olmaktadır.
Burton vd. (1999)	Obez çalışanların üretime katkıları (Work Limitations Questionnaire)	Obez çalışanların obez olmayan çalışanlara göre daha düşük üretimde bulduklarını ortaya koymuşlardır

* Dolaylı harcamalar içinde en büyük pay presenteizm gibi iş yerinde var olan çalışanların yarattığı üretim kayıpları yer almaktadır.

1.6. PRESENTEİZM'LE İLGİLİ KAVRAMLAR

Araştırmacılar devamsızlık hastalıklarından daha hafif atlatılan presenteizm hastalıkları için çalışanın işe karşı isteği ve iş güvencesizliği nedeniyle iş yerinde bulduklarını belirtmektedir (Bergström vd., 2009: 1179). Bu açıdan bakıldığında çalışan tam anlamıyla hasta olarak nitelendirilmediği için işine gelecek fakat kendisini iyi hissetmediği için yeterli verimi sağlayamayacak ve örgüt içi bir takım sorunlar yaşayacaktır. Çok yönlü bir etkisi olan bu durum birçok kavramla ilişkilendirilebilir. Kişisel sınırın olmaması, isteklerin söylenmesinin zor olması (içine kapanıklık), çalışanın maddi problemleri, diğer kişilerle iletişim presenteizmle ilgili olan diğer kavramlardır (Bergström vd., 2009: 1180). Sağlık kaybı, yüksek iş yükü, güvensiz iş statüleri ve görevlerin yapılışındaki zorluklar presenteizmi artıran etmenlerdir (Biron vd., 2006: 26). Yine zayıf iş özellikleri, aktif olmayan liderlik gibi kavramlar presenteizm'le yakından ilişkili kavramlardır. Hayatla ilgili genel memnuniyetsizlikler ve yüksek stres iş yerinde bulunan çalışan için önemli birer presenteizm sorunudur (Edington ve Shultz, 2008: 13). Bu sorunların dışında stres, devamsızlık, tükenmişlik gibi bazı temel kavramlar da presenteizmle yakından ilişkilidir.

1.6.1. Presenteizm ve Stres:

Stres sadece devamsızlık sonucunu ortaya koymaz, aynı zamanda presenteizm sonucunu da yaratır (Biron vd., 2006:26). Stres içindeki çalışanın hasta olmasına rağmen işe gitmesinin bir sebebi işten ayrılması durumunda işin gerçekleşmeyecek olmasıdır. İş arkadaşlarıyla işe gelmemesi durumunda sorunlar yaşayabilecek olması da bir başka sebeptir (Aronsson vd., 2000: 503). Bir diğer sebep de işten ayrıldığı günlerde o günler için ücret alamayacak olmasıdır (Leineweber, 2011: 5). Mc Kevitt vd., (1997: 299), devamsızlığın yüksek düzeyde stresten kaynaklandığını, ekonomik belirsizlik ve iş koşullarının değişmesinin de presenteizmi işaret ettiğini belirtmiştir. Yine bu ekonomik belirsizlik ve iş

koşullarının değişmesi sırasında çalışanın desteklenmemesi de stres kökenli presenteeizmin en büyük sebeplerinden biridir (Biron vd., 2006: 27).

Stres presenteeizmi doğuran faktörlerin en önemlisidir. Hem hastalıkların birçoğunun yüksek stresten kaynaklandığını hem de hasta olduğu halde işyerinde çeşitli sebeplerle bulunan çalışanın yaşadığı stresi düşünürsek stres – presenteeizm ilişkisi üzerinde önemle durulması gereken bir ilişkidir. Stresin neden kaynaklandığını örgütlerin araştırması ve ilgili tedbirlerin alınması presenteeizm davranışının azaltılması adına önemli bir katkı sağlayacaktır.

1.6.2. Presenteeizm ve Devamsızlık

Uzun yıllar devamsızlık kavramı ile presenteeizm kavramı birbiriyle benzer kavramlar gibi nitelendirildiyse de önemli farklılıklara sahiptir. En önemli fark devamsızlık iş yerine gelmeyen çalışandan bahseden açık bir kavramken, presenteeizm işyerinde var olup yeterli performans gösteremeyen çalışanla ilgili bir kavramdır. 2004 yılında yapılan bir araştırmaya göre presenteeizmle ilgili olan hastalıkların çalışanlar arasında bulaşıcı bir etki göstermekte olduğunu ortaya çıkmıştır (örneğin, düşük sayıda çıktı, yavaş çalışma, tekrarlanan görevler, düşük kaliteli işler, işi yaparken yapılan hatalar örgütün tümünde benzerlik göstermektedir.) (Hemp 2004: 55). Bu doğrultuda işverenler çalışanların bu bulaşıcı etkiye maruz kalmasını istemezler. Hasta olan çalışanın işinin başında olup bu etkiye diğer arkadaşlarını maruz bırakmaması en mantıklı yol gözükmemektedir. Fakat çalışanı “hasta” olarak nitelendirmek bazı kriterlere göre çok güç olacağından bu her zaman mümkün gözükmemektedir. Berger vd. (2003), Hemp (2004), Stewart vd. (2003), Wang vd. (2003) gibi araştırmacılar işe hasta olarak gelmenin, işe gelmemekten (devamsızlık) daha maliyetli olduğunu ve verimliliği düşürdüğünü, hasta çalışanın işe gelmemesinin örgütsel açıdan yararlı olacağı görüşündedirler.

Presenteeizme göre devamsızlık yapan çalışanların yarattığı potansiyel kaybı azaltmak daha kolaydır (Biron vd., 2006: 26). Bazı araştırmacılar hasta olmasına rağmen çalışanın işe neden geldiğini araştırmaktadır. Gerçekten birçok araştırmada düşük seviyede gerçekleşen devamsızlık oranı şaşırtıcı bir şekilde presenteeizme göre daha düşük hastalık ve daha sağlıklı iş gücünü göstermektedir (Biron vd., 2006: 27). Bu açıdan bakıldığında işverenler hasta olan çalışanın iyileşene kadar örgütte var

olmamasını üretim açısından daha olumlu bulabilmektedirler. Fakat işin yapılmasındaki bazı gereklilikler (çalışanın işinin başkası tarafından yapılamaması, diğer iş arkadaşlarının işe gelmeyen çalışana olumsuz tutumu, işlerin yetiştirilmesi için çalışanın varlığının gerekmesi v.b.) çalışan ve de işverenleri çalışanların örgütte bulunması konusunda zorlamaktadırlar.

1.6.3. Presenteizm ve Tükenmişlik:

“Ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi” olarak tanımlanabilen tükenmişlik, “çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olduğu” varsayımına yönelik hem örgüt hem de birey açısından olumsuz etkilerini ortaya konulması ve gerekli olumsuzluğu giderici çalışmalar adına önemli bir araştırma konusudur (Budak ve Sürgevil, 2005).

Shirom ve Melamed (2005: 600)’e göre tükenmişlik stresi artırıcı etki yapmaktadır. Bu etki kronik sağlık bozuklukları oluşturur. Presenteizmle ilgili ampirik bir çalışma yapılmamasına rağmen, presenteizm ve stres tükenmişlik sendromuna öncülük eder (Demerouti ve Le Blanc vd., 2008: 53).

1.7. PRESENTEİZM VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Presenteizm durumu örgüt içerisinde birçok çalışanda görülmekle birlikte demografik özelliklere göre yoğunluğu değişiklik göstermektedir. Kişisel düzeyde, kadınlar, çocuklu çalışanlar, düşük maaşla çalışanlar, sağlığı yerinde olmayan çalışanlar ve bunların yaşadıkları zorlukların etkileri yüksek presenteizm belirtileri göstermektedir (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 959, Aronsson vd., 2000, Burton vd., 2005).

1.7.1. Presenteizm ve Cinsiyet:

İş saatlerindeki ve iş koşullarındaki düzensizlikler çalışanların kariyer safhalarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemek açısından bakıldığında kadınlara kıyasla erkek çalışanlarda daha olumlu bir kariyer süreci gerçekleşmektedir (Goffee ve Nicholson, 1994: 83). Erkek çalışan işverenine ailesi ya da kişisel isteklerini ön plana çıkarıcı taahhütler vermemektedir (Simpson, 1998: 38). Erkek çalışan çalıştığı örgüte uzun süreli bakmaz, öncelikli olarak kariyerini düşünür. Bu nedenle de iş

güvencesizliğini önemsemez, risk alır. Bu doğrultuda erkek ve kadın çalışanların kariyerleri belli bir noktada kesişmesine rağmen aynı seviyede iş güvencesizliği ve işe hazır olmak açısından erkekler daha ileri düzeyde görülmektedir. Kadın çalışan geleneksel görüşe sahiptir (Goffee ve Nicholson, 1994: 82).

Aronsson (2000), Aronsson ve Gustafsson (2005) vb. araştırmalarda kadınların erkeklere oranla presentizm davranışını yoğun bir şekilde gerçekleştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadın çalışanların kariyerleri her zaman daha az programlı olmuştur. Kadınlar için kişisel ve örgütsel anlamda bir takım kariyer engelleyiciler söz konusu olmaktadır (Burke ve Mckeen,1994: 73). Kadın çalışanın erkek çalışana oranla riski göze alamaması, iş-aile hayatı dengesinde kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha önemli bir görevi olması (annelik, ev hanımlığı gibi roller), erkek çalışanlara oranla kadın çalışanların daha duygusal ve strese müsait yapılarının olması ve bu doğrultuda birçok kronik ve akut hastalığın daha çok kadınları etkilemesi sebebiyle kariyer evrelerini bu gibi engellerle yaşamaları kadın çalışanlar için birer kariyer engelleyicidir. Kişisel sebeplerin dışında kadın çalışanın geleneksel görüşlü işverenlerin yanında astlarının yoğun bir şekilde erkek olacağı örgütlerde kariyer şansları daha zordur (Simpson 1998: 38–42).

İşyerinde kişisel hayat işle aileyi dengelemek değildir. İşten kalan müsait zamanla işi dengelemektir (Warren, 2004: 102). Hellgren'in 2010 (:781) yılında gerçekleştirdiği araştırmada sınıflandırılmış tüm yaş grupları içerisinde çok değişkenli regresyon analizi modeli kullanarak yaptığı analizinde daha yüksek oranda devamsızlık ve presentizm davranışını kadın çalışanlar sergilemiştir. Yine erkek çalışan daha fazla sigara kullanmakta, alkol tüketmekte, kalp hastalıkları yaşamaktadır. Yüksek tansiyon ve yüksek kolesterole sahip olmasına rağmen, kadın çalışanların daha duygusal olması, depresyon, bunalıma girme, migren, baş ağrıları, gastrointestinal (sindirim sistemi) hastalıklarına daha yoğun bir şekilde maruz kalmaları presentizm davranışını daha çok kadın çalışanların sergilemesine neden olmaktadır (Koopman vd., 2002: 15).

1.7.2. Presenteizm ve Yaş:

Presenteizmle yaş ilişkisine iki açıdan bakmak mümkündür. İlki presenteizm davranış olarak genç çalışanlarda isteksizlik şeklinde daha yoğunlukla görülmektedir. Genç çalışanlar iş değiştirme riskini alabilecek durumda olduğu için bu isteksizlik durumunu sürdürebilirler. Bu doğrultuda genç çalışanlar daha yoğun presenteizm davranışı gösterir. Hellgren vd. (2010: 780)'nin gerçekleştirdiği araştırmaya göre 18-29 yaş aralığındaki çalışanlarda daha üst yaş gruplarına göre daha yüksek seviyede presenteizm davranışında bulunulduğunu ortaya çıkmıştır.

Yaşla ilgili bir diğer durum presenteizmin yaşlı çalışanlarda kronik bir takım hastalıkların baş göstermesiyle ortaya çıkmasıdır. Genç çalışanlarda sıklıkla görülmeyen kronik hastalıklar, yaş ilerledikçe artmaktadır. Bu doğrultuda işe kronik rahatsızlığıyla gelen çalışanın presenteizm davranışı göstermesi beklenmektedir. Bu doğrultuda yapılacak yorum presenteizmin yaşlı (orta yaş ve üzeri) çalışanlarda daha yoğunlukla gerçekleşeceği şeklindedir. Lerner, vd. (2001: 82)'nin araştırması da bu görüşü desteklemektedir. Araştırmaya göre, kronik hastalıkların 18-44 yaş (%35,1) ve 45-64 yaş (%67,7) şeklinde yaşandığını ortaya koymuşlardır.

1.7.3. Presenteizm ve Meslek İlişkisi:

Presenteizm birebir insan ilişkilerinin yoğunlukla yaşandığı hizmet sektörü ağırlıklı stresi bol, faaliyet yoğunluğu çok az ya da çok fazla olan meslek gruplarında yüksek derecede görülmektedir. Yine demografik özelliklerin etkili olabileceği meslek gruplarında presenteizmin şiddeti farklılık arz edebilecektir. Örneğin, hemşirelik mesleği kadınlara özgü bir meslektir, stresi yoğun olan bir meslek olmasıyla birlikte kadınların stresi erkeklere göre daha yoğun yaşaması, yaşam kaygıları içinde ev-iş dengesi kurmanın kadınlar için daha büyük sorumluluk doğurduğu düşünülürse araştırmaları destekleyen bir şekilde hemşirelik presenteizm davranışının sergilendiği meslek gruplarının başında gelmektedir. Birçok mesleğin de kendine özgü yapısı doğrultusunda presenteizm şiddeti ölçülebilir.

Aşağıdaki tabloda yazında presenteizm-meslek ilişkisiyle ilgili gerçekleştirilmiş araştırmalar ve bulgular yer almaktadır.

Tablo 1.2. Presenteizm-Meslek İlişkisiyle İlgili Araştırmalar

Çalışma	Konu	Bulgular
Leineweber vd., (2011)	Meslek-presenteizm ilişkisinin araştırılması	Çalışanın iş yerinde olup da kariyer değiştirmesi zor olan (ilkokul öğretmenleri, çocuk danışmanları, okul öncesi öğretmenleri ve sağlık çalışanları) mesleklerde yüksek oranda presenteizm görülmektedir
Leineweber vd. (2011)	Polislik mesleği için iş çevresi, ergonomi, üstler, iş arkadaşları, liderlik ve kontrolün presenteizmle ilişkileri.	Polislik mesleği için rutin görevlerde presenteizme sık rastlanırken, diğer görevlerde daha az bu davranış sergilenmiştir.
Aronsson vd. (2000)	Presenteizm ve çalışma saatleri	Tam zamanlı çalışanlarla yarı zamanlı çalışanlar arasında presenteizm açısından bir fark görülmezken, sürekli çalışanlar sezonluk çalışanlara göre daha yüksek presenteizm sergilemiştir.
Aronsson vd. (2000)	Presenteizm ve meslek grubu ilişkisi	Araştırmaya göre, presenteizm en çok hemşirelerde görülmektedir. Sebebi olarak insan ilişkilerinin yoğun olması ve kadın çalışan yoğun bir meslek grubu olmasıdır. Ayrıca bankacılık, eğitim, sağlık sektörleri yüksek presenteizme sahiptir.

1.8. PRESENTEİZM VE ÖRGÜT

Sağlık durumu presenteizm için önemli belirleyici olsa da işle ilgili faktörler; görev değişikliğinin düşük olması, zaman baskısı, kontrolün az olması, isteklerin önemsizliği, memnuniyetsizlik presenteizm için risk olgularıdır (Bergström vd., 2009: 1180). Aronsson ve Gustafsson (2000: 506)'a göre presenteizm için iki önemli faktör söz konusudur; işle ilgili bulunma isteği ve kişinin kendisiyle ilgili bulunma isteği. Sorumluluklar, normlar ve kurallar sektörden sektöre farklılık arz eder, bu da görevleri etkiler. Normlar tek başlarına işin yerine getirilmesi için gerekli olmasa da işin otomatik olarak yürümeyeceği varsayılırsa, işin devamı toplum ve örgüt için gereklidir (Hansen ve Andersen, 2008: 957).

Presenteizm örgüt açısından üzerinde önemle durulması gereken bir kavramdır. Açık bir sistem olan örgüt dışarıdan gelen her türlü etkiden etkilenebileceği gibi kendi içindeki her türlü etki örgütü etkilemektedir. Presenteizm açık bir sistem olan örgüt içinde birçok faktörle desteklenebilir ya da yok edilebilir.

Bu doğrultuda yönetim tarzı ve örgütün kendi kültürü presenteizmin ortadan kaldırılması adına incelenmesi gerekli olan kavramlardır.

1.8.1. Presenteizm ve Yönetim Tarzı:

Çalışanın hastayken işine devam etmesi işyeri yönetiminin tutumuyla yakından ilgilidir. Birçok yönetici hasta olmadığına inandığı ve işin başka çalışanlarca yerine getirilemeyeceği görüşünde olduğu zaman çalışanın işine devam etmesini istemektedir (Baker-Mc Cleary vd., 2010: 314). İngiltere’de erkek memurlar üzerinde yapılan bir ankete göre kendisini hasta ve stresli olarak hisseden çalışanın işten ayrılmasını riskli bulup çalışmaya devam ettiği, yine bu çalışanların uzun dönemde sağlıklarının etkilendiği ve koroner sorunlar yaşadıkları sonucu çıkmıştır (Baker-Mc Cleary vd., 2010: 314). Her iki görüşe göre de çalışanın işyerinde işverenlerce hasta olmasına rağmen işinin başında bulunmasının istenmesinden dolayı kaldığı, bu doğrultuda isteksiz, hasta, verimsiz bir şekilde çalışması durumunun ortaya çıktığı görülmektedir. Bu durum açık bir presenteizm durumudur. İşverenlerce aslında istenmeyen verimlilik kaybı ve mali zarar, temelde çalışana karşı güvensiz olma ve iş kaybı görüşü nedeniyle olmaması gereken bir durum meydana gelmektedir.

1.8.2. Presenteizm ve Örgüt Kültürü:

Örgütler birbirlerine benzer yapılarda kurulabilirler fakat hiçbir örgüt bir diğeriyle tamamen aynı örgüt kültürüne sahip değildir. Bu doğrultuda hiçbir örgütte yaşanan presenteizm davranışı diğeri ile aynı olmayacaktır. Örgütler için genel bir presenteizm davranışı tanımı yapıldığında, çalışanın presenteizm davranışı sergilemesinin iki nedeni vardır. Birincisi, işine karşı kendisini sorumlu hissetmesi ve işyerinde istemese de bulunması, ikincisi ise işyerlerindeki kontrol mekanizmasının işyerinde bulunmayan çalışana işinden çıkarmakla ilgili tehdidi ve bu sebeple işyerinde bulunmasıdır (Aronsson, 2005: 959). Her iki görüş de işyerlerindeki örgüt kültürüne bağlı olarak çalışanın işyerinde bulunmaya sevk eder.

Hasta olmasına rağmen işe devam eden çalışan için genel anlamda en geçerli açıklama iş arkadaşlarının ve yöneticilerin devamsızlıklarına olumlu bakmaması ve hastalığın uzun sürmesidir (Aronsson ve Gustaffson, 2005: 960). Mc Kevitt ve

Morgan (1997: 494)'a göre doktorların çalışan adına sağlıklı olmadığını belirtmesine rağmen yüksek dereceli presenteizm davranışında bulunan çalışan, devamlılığın işverence sağlıktan önemli olması, diğer çalışanların işe gelmeyen çalışanlara olumsuz bakışı, yöneticilerin devamsızlık yapan çalışanlara daha sonra ağır görevler vermesi gibi birtakım engelleyiciler nedeniyle işe gelmektedir. Norveçli doktorlar da benzer araştırmalarda örgüt kültürünün ağır kurallar içermesinin presenteizme neden olduğunu öne sürmektedirler (Rosvold ve Bjertness, 2001: 71).

1.9. PRESENTEİZME KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER

Presenteizm örgütler açısından yeni bir kavram olmasına rağmen, üzerinde önemle durulması gereken bir durumdur. Çalışan açısından bakarsak, presenteizm sağlık sorunlarının ortaya çıkmasını şiddetlendirmektedir. İş hayatının kalitesine zarar verir ve üretimin verimliliğine etki eden temel faktörlerdendir. Dahası bazı örgütsel kural ve çalışmalar işe devamsızlığa yönelik hastalıklara göre düzenlenmiştir. Bu durumda presenteizme karşı nasıl davranılacağını örgütsel kimlik, bilgi birikimi ve deneyim gösterir (Johns, 2010: 521). Örgütler presenteizmle mücadelede benzer çözümleri uygulamaya çalışsalar da her bir örgüt kendine özgü önlemlerle presenteizme karşı bu mücadeleyi verecektir.

Kişilerin ruh ve beden sağlıklarında sürekli dalgalanmalar mevcuttur. Bu nedenle presenteizmin tam anlamıyla sonlandırılması imkânsızdır. Fakat presenteizmde yaşanan artışı çeşitli sinyallerden anlamak mümkündür (Koçoğlu 2007: 6). Bu belirtilere karşı işverenler aşağıdaki önlemleri alarak presenteizmle mücadele edebilirler.

- Sağlık üzerindeki riski değerlendirmek konusunda çalışanın sağlığını ölçen esaslı düzenlemeler getirmek,
- İş performansı ve devamsızlık, üretimde oluşan kayıp, sağlık harcamaları gibi diğer ilgili sonuçların sağlık üzerindeki etkilerini analiz etmek,
- Kurallar ve hakları iş/hayat dengesi doğrultusunda destekleyecek düzenlemelere gitmek,
- Üretimi artırma konusunda başarı sağlayan çalışanın örgüte bağlılığını artırmak,

- Hayat tarzının değiştirilmesi ve bozuk yönetim programlarının düzeltilmesiyle, risk faktörlerinin azaltılması ve sağlık koşullarının düzeltilmesi,
- Spor, aerobik ve jimnastik salonları gibi hasta çalışanın rehabilite olabileceği yerler ve programlar oluşturulması,
- İş çevresi ve iş yeri ergonomisini değerlendirmek,
- Çalışana yardımcı programlar düzenlenerek, yeniden örgütlenmek ve çalışanların problemlerden korkmamasını sağlanmak, bu doğrultuda üretime katkı sağlamak,
- Hem yönetime yardımcı olmak hem de sağlık ve ilaç sorunlarını çözme amaçlı planlar oluşturmak,
- Çalışanların ruhsal sorunlarını yeterli kaynaklarla çözücü kapsamlı programların oluşturulması,
- Çalışanı hastayken çalışmaktan vazgeçirici bir iş ortamı sağlamak,
- Tüm çalışanların üretken kalması için; yetersizlik yönetimi, davranışsal sağlık yönetimi, hastalık yönetimi, devamsızlık yönetimi, sağlık ve koruyucu servislerini bütünleştirmek (Shultz vd., 2009: 374).

Tabii ki yukarıda sayılan önemler gerek iş kolu, gerek demografik özellikler, gerekse de örgüt kültürü farklı olan örgütler açısından farklılık arz edecektir. İşverenler kendi örgütlerine özgü önlemleri kendi iç çevrelerine göre karar vererek yerine getireceklerdir.

2. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ

Doğru işe doğru çalışmanı yerleştirmek ve doğru çalışanın örgütte kalmasını sağlamak örgütler için zorlu bir görevdir. İş tatmini, iş deneyimi, ekonomik beklentiler, sosyal güvence, kişisel beklentiler vb. birçok faktör çalışanlar açısından önem arz etmektedir ve bireyler çalıştıkları örgütlerinden faktörlerin sağlanmasını arzulamaktadırlar. Bu beklentilerin karşılanması çalışanların örgüte uzun yıllar hizmet vermesini sağlayacaktır. Çalışanların uzun yıllar örgütte hizmet vermeleri onların örgüte bağlılığı ile gerçekleşmektedir.

2.1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütlerine güçlü duygular besleyen çalışanlar, örgütlerinin güçlenerek büyümesini sağlarlar. Bu güçlü duyguların sağlanması için işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. Örgütün güçlenmesi çalışanların o örgüte güçlü duygular beslemesi ve örgüte bağlanması ile gerçekleşir. Bu açıdan örgütsel bağlılık örgütler için oldukça önemli bir kavramdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Protestan iş etiği¹, kariyer, iş, örgüt ve sendika kavramları ile ilişkilendirilen bağlılık ile işe katılım, mesleki katılım, örgütsel katılım gibi kavramların örgütsel bağlılık başlığı altında yer aldığını ortaya koymuştur. Protestan iş etiği odaklı yaklaşımlarda, bireyin bağlılığının dayanağı içsel ve değer odaklıdır. Kariyer temelli yaklaşımda, kişinin işi ve kariyerinin tüm yaşamındaki değeri söz konusu olmaktadır. İş odak alan yaklaşımda merkez iş iken; sendikaya bağlılıkta sendika, bağlılığın

¹Protestan iş ahlakı; mesleğe değer ve önem verme, örgütsel bağlılık ve işe sarılma kavramlarını içermektedir. Rasyonel ve akılcı davranma, bireyciliğe önem verme, çok çalışmak, tasarruf ederek teşebbüste bulunmak hem protestanlığın hem de iş ahlakının temelidir (Gelici, 2007: 21). Protestan iş etiği, “her türlü koşul altında dünyevi ödevin yerine getirilmesinin tanrıyı hoşnut kılan tek yaşam biçimi olduğu ve tanrının dileğinin de ancak bu olduğu ve bu yüzden de onaylanmış her mesleğin tanrı katında aynı değere sahip olduğu görüşüdür.” (Weber, 1999’dan aktaran Kurtuluş, 2005: 745). Protestanlığın Kalvanizm mezhebine ait bir ahlak düzeni olan Protestan iş ahlakı, modern kapitalizmin gelmesinden önce var olmuş ve kapitalizmi hazırlamıştır (Kurtuluş, 2005: 746).

merkezine yerleştirilmektedir. Bağlılığın odak noktasının, görev yapılan örgüt olması durumunda söz edilen bağlılık örgütsel bağlılık olarak nitelendirilmektedir (Ergeneli ve Arı, 2005: 124).

Çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanması onun amaç ve değerlerini içselleştirmesi ile gerçekleşmektedir (Balay, 2000: 5). Bu aşamada çalışan örgütle kendi yaptığı iş arasında ilişki aramaya başlar. Bu durumda çalışanın örgüt ile kimlik birliğine gitmesi söz konusudur ki buna güç birliği denir. Bu güç birliği çalışanda üç önemli davranışın ortaya çıkmasını sağlar: örgütün değer ve amaçlarına bağlılık, örgüt için çalışmaya istekli olma ve örgütün üyesi olarak kalmaya özen gösterme (Northcraft ve Neale, 1990'dan aktaran Izgar, 2008: 319).

Örgütsel bağlılık, çalışanın, örgütle birçok açıdan özdeşleşme derecesini yansıtmaktadır. Bu doğrultuda, örgütsel bağlılığın üç önemli ögesi bulunmaktadır

Bunlar:

- Çalışanın, işletmenin bir üyesi olabilmek için güçlü istek duyması,
- Çalışanın, işletmenin yararı için yüksek düzeyde çaba sarf etmek istemesi,
- Çalışanın, işletmenin değerlerini ve hedeflerini benimseyip kabullenmesi (Aktay, 2010: 30).

Yaş, cinsiyet, kıdem, yapılan iş gibi değişkenler ve kararlara katılabilme, sorumluluk üstlenme gibi unsurlar altında örgütsel bağlılık örgütten örgüte değişen bir kavram olarak ele alınmaktadır.

2.1.2. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve bu örgütsel amaç ve değerlere dayalı olan gerekli rol merkezlerinin iki boyutlu bir yapıya dayanmasıdır. Örgütsel bağlılık; uluslararasılaşması ve örgütün amaçları ile bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır (Karahana, 2008: 148).

Porter vd.'nin (1974: 3) örgütsel bağlılık tanımında üç temel unsur söz konudur:

1. Örgütsel amaç ve değerlere olan inanç ve bu amaç değerlerin kabulü,
2. Örgütsel amaçların başarılması yönünde güç sarf etmeye istekli olma,
3. Örgütsel üyeliği devam ettirme konusunda güçlü bir arzunun varlığı.

Bu tanımlamaya göre, Porter v.d. (1974: 15-16) bireylerin örgüte bağlılık düzeyleri yükseldikçe, iş doyumlarının artacağı, tükenmişlik seviyelerinin azalacağı ve örgütün performansını artırmak için çabaların artacağı görüşündedir.

Bazı örgütsel bağlılık tanımları aşağıdaki gibidir:

- Örgüt üyeliğine ilişkin ödül ve maliyetlerin bir fonksiyonudur (Becker, 1960: 32).
- Bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığının temelidir (O'reilly ve Chatman, 1990: 246).
- Örgüt amaçları ile özdeşleşme ve bu amaçları kabullenmedir (Hall,1977: 2).
- Biraz daha çekici alternatifler ulaşılabilir olduğunda örgüt üyeliğinde kalma veya çekinme niyetidir (Kidron, 1978: 240) .
- Bağlılık davranışı, bireyin kendisinin sadece görünümüdür (Werkmeister, 1967'den aktaran Kidron, 1978: 241).
- Bağlılık, çalışanların duygusal ve ekonomik ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanacağına olan inançlarıdır (Eisenberg ve Sowa, 1986: 501).
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (Sheldon 1971: 143).
- Bireyin bağlılıklarıyla tutarlılık gösteren tutumlar geliştirerek mevcut durumu anlaşılır kılmasıdır (Salancik ve Pfeffer, 1974: 65'ten aktaran Cengiz, 2001: 6).
- Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm Çetin, 2004: 90).
- Bir örgütün çoklu öğelerinin (üst yönetimi, müşterileri, sendikaları ve genel anlamda toplumu içine alabilir) amaçlarıyla özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985: 465).
- Örgütsel bağlılık personelin örgütle ilişkisini şekillendiren ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranıştır (Meyer ve Allen, 1991: 64).

- Bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000: 1).
- Personelin örgütte kalmak istemesi, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimikleşme, personelin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir (Bayram, 2005: 128).
- Örgütsel bağlılık personelin örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, kendi amaç ve hedefleri ile özdeşleştirilmesi, örgüte sağladığı faydalar ile aldığı ödüller arasındaki eşitliği hissetmesi, örgütün başarısı ve etkinliği için tüm gücüyle çalışması ve örgütü kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerlerini göz önüne alarak bırakmamasını ifade etmektedir (Şahin, 2007: 15).

2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel başarıya ulaşmak için çalışanların bağlılığının en kritik faktör olduğunu unutmamak gerekmektedir. Her örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını arttırmak istemektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek işyerlerinde çalışanlar problem üreten değil, problem çözen bireyler haline gelmişlerdir. Örgütler eğer refah içerisinde olmak veya varlıklarını idame ettirmek istiyorlarsa mutlaka üyelerinin bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13-14).

Örgüte sadakat gösteren, verimlilik sağlayan, üreten çalışanların örgütsel bağlılığı yüksek bireyler olduğu öne sürülmektedir. Çalışanların örgütleri hakkındaki görüşleri, tutumları ve davranışları, örgütlerini bağlılık konusunda politikalar belirlemeye yöneltilmektedir (Samadov, 2006: 65). Örgütsel bağlılık; işbirlikçi davranış geliştirme, zamanı ve enerjiyi örgütün başarısı için harcamada istekli davranış sergileme ve sorumlukları yerine getirme gibi konularda çalışanları yönlendirmesi açısından önem arz etmektedir (Somuncu, 2008: 3). Yine yüksek örgütsel bağlılık hisseden çalışanın örgütsel vatandaşlık davranışından yüksek performans göstermeye kadar örgüte faydalı olduğu düşünülen birçok olumlu davranışı sergilediği gözlenmiştir (Özyer, 2010: 64).

1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacının, örgütsel bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen çalışmalar yürüttüğünü görmekteyiz (Bayram, 2005: 126). Bu çalışmalar günümüzde, giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- 1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- 5- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir (Özmen v.d., 1997).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak iş bırakma, devamsızlık, geri çekilme (işini sevmeyerek düşük performansla gerçekleştirme) ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal bilişsel yapılara; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini (örgütsel ve içinde bulunulan durumla ilgili faktörler) bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000:11).

Bahsedilen her bir görüşün ortak noktası; örgütlerine bağlı olan çalışanların işyerlerine karşı memnuniyetlerinin yüksek olduğu ve bu memnuniyetin performanslarına olumlu olarak yansıdığıdır. Kısacası örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, örgütlerine katkıları yüksek bireyler olduğu söylenebilir.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Yazında örgütsel bağlılık sınıflandırılması ortak bir noktada gerçekleşmemiştir. Mowday tarafından örgütsel bağlılık, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayrılmıştır. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bu amaçlara yönelik çalışma istekliliğini içerirken davranışsal bağlılık, çalışanın davranışsal faaliyetlere bağlılığından yola çıkar (Balay 2000: 24-

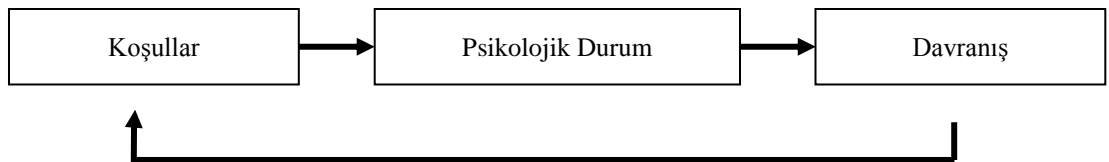
25). Allen ve Meyer (1991)'in yaklaşımı ise, duygusal, devamlılık (zorunlu, rasyonel, kronik) ve normatif (biçimsel) bağlılığın tutumsal yaklaşımın bileşenleri olduğuna yönelik sınıflandırmadır. Birey çalıştığı örgüte duygusal bağlılık duyar çünkü örgütte kalmak istemektedir; devamlılık bağlılığı duyar çünkü buna ihtiyacı vardır; normatif bağlılık duyar çünkü böyle yapmak zorunda hissetmektedir (Hüseyniklioğlu, 2010: 68).

Örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere üçe ayırarak incelenmek mümkündür.

2.2.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, bir kimsenin herhangi bir olaya ya da insan grubuna karşı olumlu ya da olumsuz davranış gösterme eğilimidir (Turgut, 1992). Tutumlar duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç öğeden oluşmaktadır. Duygusal öge; tutumun kişide oluşturduğu duygusal tepkilerdir. Bilişsel öge; bireyin bir nesne, olay ya da diğer kişiler hakkındaki inançlarıdır. Davranışsal öge ise tutum doğrultusunda harekete geçmeyi belirtir (Can, 1997: 51).

Tutumsal bağlılık; bireyin, kurumun değer yargıları ve amaçları ile özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için, örgüt üyeliğini devam ettirme isteği olarak tanımlanmaktadır (Samadov, 2006: 72). Tutumsal bağlılık bireyin örgütle ve örgütün hedef, değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek üzere örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları karşılıklı bir ilişkidir (Mowday v.d., 1979: 225).



Şekil 2.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

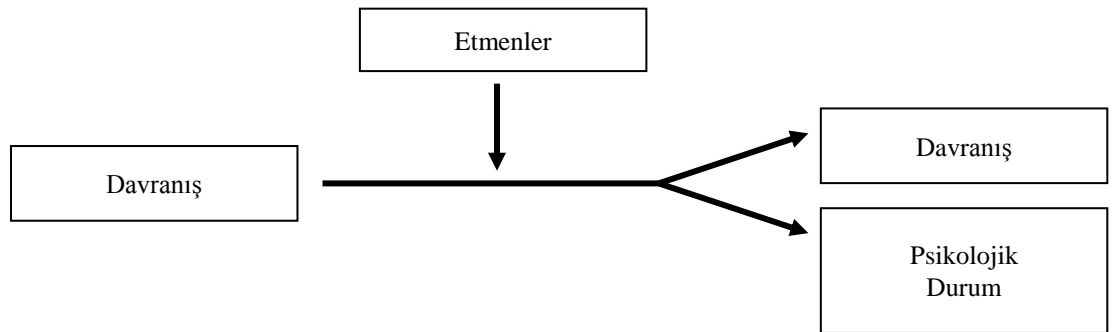
(Meyer ve Allen, 1991: 63)

Bu bağıllık türü, çalışanın örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücü olarak açıklanmaktadır. Örgütle özdeşleşme, örgüt ile çalışanın amaç ve değerlerinin zaman içinde uyuşması ve bütünleşmesi sürecidir. Çalışanın örgütle özdeşleşmeye başlaması, örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri ile karşılaştırıp, birbirleriyle uyduğunu görüp, bunları kabul etmesi ve kendine uyarlaması yani benimsemesi ile olmaktadır (Lam ve Zhang, 2003: 216).

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağıllık, kişinin geçmişteki davranışları nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Örgütte kalma olarak bahsedilen durum; örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardır. (Mowday,1982).

Davranışsal bağıllık, örgütün kendisinden çok çalışanın kendi davranışları ile ilgili olarak oluşmaktadır. Çalışan belli bir davranışta bulunduktan sonra bazı sebeplerden dolayı davranışını sürdürür. Çalışan, davranışına bu şekilde bağlandıktan sonra ona uyumlu veya onu haklı çıkaran tutumlar geliştirir. Bu tutumlar da davranışın tekrarlanma olasılığını artırır (Meyer ve Allen, 1991: 62).



Şekil 2.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı
(Meyer ve Allen, 1991: 63)

Davranışsal bağlılık şekildeki gibi özetlenmektedir. Davranışlarına şekildeki gibi bağlılık gösteren çalışan, bu davranışlara uygun veya davranışlarını kabul ettirici ve haklı çıkarıcı tutumlar sergiler. Geliştirmiş olduğu tutumlar da davranışın tekrarlanmasını sağlar (Meyer ve Allen, 1991: 62).

2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık ilk olarak psikolojik bağlılık olarak algılanmıştır. Psikolojik bağlılık da devamlılık bağlılığının ilk görünüşü olarak ele alınmış ancak, daha sonra bireylerin örgütlere bağlılıklarının yatırım, aylık, kıdem, ödemelerdeki artış ve alternatif fırsatların olmayışı gibi yapısal faktörlerdeki değişikliklerden ortaya çıkabileceği belirtilmiştir (Reichers, 1986'dan aktaran Hüseyinklioğlu, 2010: 72). Reichers (1986: 465) tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu üzerinedir. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içinde bulunan farklı unsurlara karşı, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin oluşabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğü için diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Balay, 2000: 24-25).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KONUSUNDAKİ KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.3.1. Tutumsal Bağlılıkla İlgili Yaklaşımlar

Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyi örgüte bağlayan çalışma ortamının değerlendirilmesinden doğan duygusal tepkidir (Cengiz, 2001: 19). Yazında tutumsal bağlılıkla ilgili pek çok araştırma gerçekleştirilmiştir. Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen yaklaşımlar en önemli araştırmalardır.

2.3.1.1. Kanter'in Yaklaşımı

Kanter (1968: 499) örgütsel bağlılığı, "bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir" şeklinde tanımlamıştır. Örgüt istek ve

ihtiyaçlarını çalışanların kendilerini örgüte adayarak yerine getirebileceği ve bağlığın sosyal sistem ve kişilik sistemi olarak ikiye ayrılacağı görüşü bu sistemin temelidir (Kanter, 1968: 500). Kanter'e göre sosyal sistemlerde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden meydana gelmektedir. Kanter, örgüt tarafından üyelere dayatılan davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu talepler üç değişik bağlılık oluşturmaktadır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, kenetlenme (birlik) bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Kanter, 1968: 500).

- *Devam bağlılığı*, çalışanın kendini örgütün yaşamını devam ettirmesine adanmasını ifade etmektedir. İşgörenlerin işten ayrılmalarının maliyetinin fazla olması ve birtakım zorluklar yaratacak olması çalışanın kişisel fedakârlıklarda bulunacağı ve bunun sonucunda da örgütten ayrılmayarak örgütte çalışacağı görüşü kabul edilir (Güçlü, 2006: 11).
- *Kenetlenme bağlılığı*, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlanmaktadır. Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır. Kenetlenme bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır (Özbek, 2008: 46).
- *Kontrol bağlılığı*, çalışanların davranışlarının arzu edilen biçimde şekillendirilerek çalışanın örgüt normlarına bağlanmasıdır. İşgörenlerin örgütteki faaliyetlerinde örgüt normlarına ve değerlerine uygun davranışlarda bulunmaları ile örgüt normlarını ve değerlerini temsil ettiklerine inandıkları zaman kontrol bağlılığı oluşur (Güçlü, 2006: 12).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hâkim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü

daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağıllığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır. Bağıllık türlerinin böyle farklı sonuçları bulunmasına rağmen Kanter, bu üç bağıllık türünün birbiriyle ilişkili olduğunu ileri sürmektedir (Hüseyinklioğlu, 2010: 75).

2.3.1.2. Etzioni'nin Yaklaşımı

Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağıllığı, üyelerin örgüte yaklaşmaları açısından ahlaki, çıkara dayalı (hesapçı) ve yabancılaştırıcı katılım şeklinde üçe ayırarak incelemiştir (Balay, 2000: 15-16).

Ahlaki ve yabancılaştırıcı katılım, duygusal temellere; çıkarıcı katılım ise, örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş tokuşa dayanan katılımdır. Ahlaki katılım; örgüte yüksek derecede olumlu bir yönelmedir. Yabancılaştırıcı katılım ise örgüte karşı yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi ifade etmektedir. Çıkarıcı katılım ise; örgüte karşı, düşük bir düzeyde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz bir yönelmedir (Samadov,2006: 80).

2.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986: 492-493) örgütsel bağıllığı, kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması şeklinde ele almışlardır. Bu bağıllık; işe sarılma duygusunu, sadakati ve örgütün değerlerine inancı kapsamaktadır. O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağıllık üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; uyum, özdeşleştirme, içselleştirme.

- *Uyum bağıllığı*, örgüt içerisinde paylaşılmış değerlerden önce belirli ödülleri elde etmek için oluşmaktadır. Bu bağıllıkta, ödüller çekici, cezalar itici olarak nitelendirilir.
- *Özdeşleşme bağıllığı*, diğer çalışanlarla uzun süreli ve güçlü bir ilişki kurmaya yönelik bir bağıllıktan bahsetmektedir. Bu bağıllığın kurulması ile çalışan, grubun üyesi olmaktan gurur duyacaktır.

- *İçselleştirme bağlılığı*, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; çalışanların iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise bireyi örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönlentmektedir (Balay, 2000: 22-23).

2.3.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

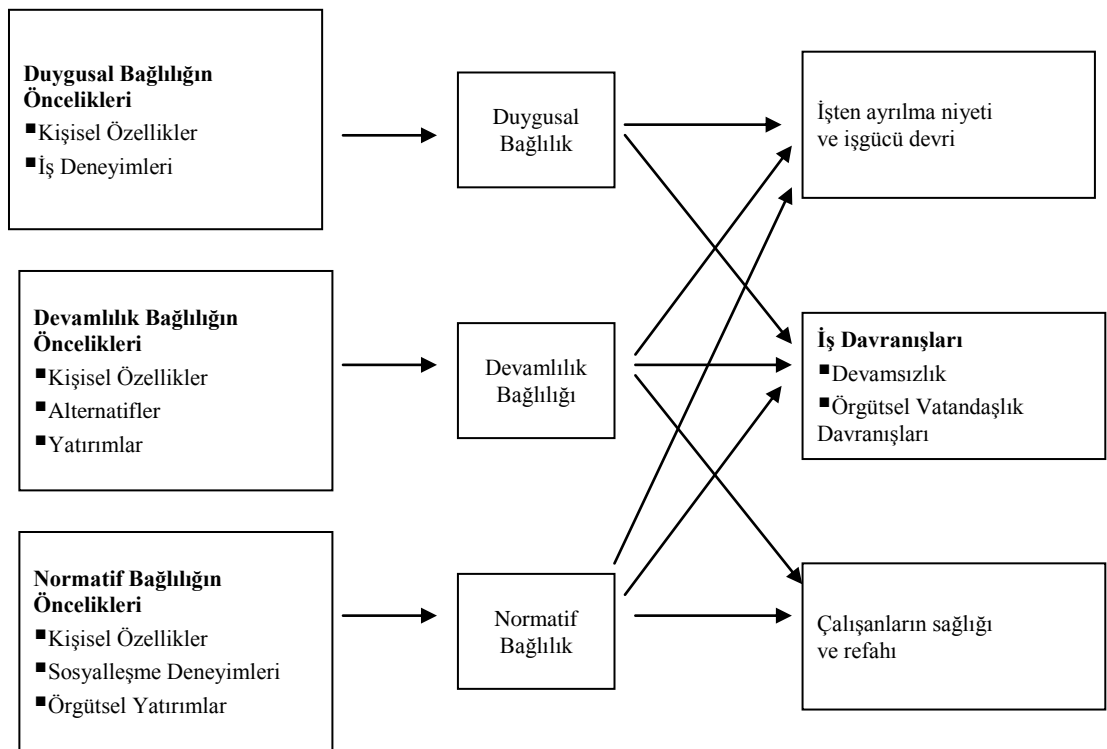
Penley ve Gould'un yaklaşımı Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanmaktadır. Etzioni geliştirdiği modelde örgütlerde bulunan uyum sistemlerini ve kişilerin bu sistemlere yönelme şekillerini ele almıştır (Hüseyinklioğlu, 2010: 77). Etzioni'nin geliştirdiği modelde duygusal içerikli bağlılıkların (ahlaki ve yabancılaştırıcı) yer alması örgütsel bağlılık kavramını yeterince açıklamasına rağmen ilgi görmemiştir. Penley ve Gould kavramların birbirleriyle bağımsız veya zıtlık olarak belirgin olmaması nedeniyle ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılıkları ayrı ele alan; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktan oluşan yeni bir model geliştirmişlerdir. Yazarlar, bu üç bağlılık şeklinin örgütlerde bir arada bulunabileceğini savunmaktadır (Penley ve Gould, 1988: 45-47).

- *Ahlaki bağlılık*, örgütün amaçlarını kabul ederek ve bu amaçlarla özdeşleşmeye dayanan bağlılıktır. Bu bağlılık şeklinde kişi, kendini örgüte adanmakta, örgütün başarısı için kendini sorumlu hissetmekte ve örgütü desteklemektedir. (Samadov, 2006: 82-83).
- *Çıkarıcı bağlılık*, alış-veriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklemelerini esas almaktadır (Hüseyinklioğlu, 2010: 78). Bu bağlılık türünde örgüt, belli ödüllere ulaşmak için bir araç olarak görülür (Samadov, 2006: 83).
- *Yabancılaştırıcı bağlılık* ise kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır. Dolayısıyla örgütüne karşı yabancılaştırıcı bir bağlılık hissi ile bağlı olan bir birey, örgüt tarafından sunulan ödül ve cezaların

performansı ile orantılı olarak değil, rasgele verildiğini düşünmektedir. Bütün bu duygular kişide, örgütte kapana kısıldığı hissini yerleşmesine sebep olmaktadır (Hüseyinlioğlu, 2010: 78).

2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer (1990)'e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana ögeye dayandığını ileri sürmektedirler. Bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır (Meyer v.d., 1998).



Şekil 2.3. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli

(Meyer, J.P. ve Allen, N.J., 1991: 68)

“*Duygusal Bağlılık*, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta çalışanların örgütte kalma nedeni, duygusal bağlılık ve örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Güçlü duygusal bağlılıkla örgütte kalanlar, buna gereksinim duyduklarından değil fakat bunu istedikleri için

örgütte kalmaya devam ederler.” (Balay, 2000: 21). Duygusal bağlılık gelişimine göz atarsak, örgütlerin çalışanlara destek olması, fikir ve katkılarına değer vermesi ve herkese adil davranılması yoluyla, örgütlerin bağlılığı sağlayacağı söylenebilir (Berber, 2008: 33). Sabuncuoğlu (2000: 614), duygusal bağlılığı “bireyin kendisini örgütüyle özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu” şeklinde tanımlamaktadır.

Bu tanımlamalardan çıkarılacak ortak görüş örgütler tarafından en çok faydalı görülen bağlılık türü sayılan duygusal bağlılığın, çalışanın örgütle psikolojik bağ kurarak kendisini örgütle özdeşleştirmesi olduğudur. Bu doğrultuda çalışan kendisini örgütün bir parçası gibi görerek, örgütün amaç ve hedeflerini benimseyecek ve istenilen performansı yerine getirecek davranışlarda bulunacaktır.

“*Devamlılık Bağlılığı*, örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatır. Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki yatırımları, örneğin kıdemi ve yararlanmaları, oradan ayrılmanın maliyetini çok yüksek tutuyorsa çalışan kişi o örgüte bağlanır. Bu yaklaşım aynı zamanda örgütsel bağlılığı, ödül-maliyet bakış açısından irdelemektedir.” (Balay, 2000: 22). Sabuncuoğlu (2000: 614), devamlılık bağlılığını “çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olması nedeniyle o örgütte çalışmaya devam etmeleri” şeklinde tanımlamıştır.

Devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki emeklilik maaşına hak kazanma, kıdem, kariyer gibi yatırımları çok önemli olduğunda ortaya çıkmakta ve bu doğrultuda çalışan örgütte kalmaya devam etmek istemektedir (Lamsa ve Savolainen, 2000: 306).

Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmak istediklerinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000: 22).

Meyer ve Allen (1991)’in geliştirdikleri bu modellere göre, duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır. Bunlar;

- Psikolojik durumu yansıtması,

- Çalışan ile örgüt arasındaki ilişkileri göstermesi,
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgili olması,
- İşgücü devrini azaltıcı yönde etkilerinin olmasıdır (Karasu, 2009: 41).

2.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları:

Davranışsal yaklaşımda, personel geçmişte elde ettiği ücret dışı faydalar, gelirler (sosyal sigorta, yas ve kıdemin gerektirdiği maaş artışları vb.) gibi geçmiş eylemler nedeniyle örgüte bağlılık duymaktadır. Personel, isten ayrılmanın aşırı maliyetli olacağını düşündüğü için bağlılık duymaktadır (Şahin, 2007: 86).

2.3.2.1. Becker'in Birikmiş Yatırım Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık, üyenin bazı birikmiş yatırıma girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir (Becker, 1960). Çalışan, kendisini çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlı hissetmese de çalıştığı örgüte bağlanmadığında kaybedeceklerini düşünerek örgüte bağlanır ve çalışmaya devam eder (Becker, 1960: 34).

Becker, çalışanın bağlılığının nedenini tutarlı davranışlar sergilemesine bağlamıştır. Becker (1960)'a göre, tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süregelen ve farklı faaliyetler içerseler dahi aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Becker'a göre tutarlı davranış sergilemek birikmiş yatırımla açıklanmaktadır. Burada bahsedilen birikmiş yatırım, bir duruma yönelik alınan bir kararın o durumla ilgisi olmayan durumları etkilemesidir. Bu kavrama göre çalışan onun için değerli bir takım şeyleri ortaya koyarak örgütüne yatırım yapmaktadır (Becker, 1960: 35). Çalışanların bağlılık göstermesine neden olan birikmiş yatırım kaynakları; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller olmak üzere dörde ayrılmaktadır (Becker, 1960: 37).

Becker'e göre çalışanın yaptığı yatırımlar ve yan faydalar zaman içerisinde artar. Çalışanın yaşı ve kıdemi arttıkça kişinin örgütten ayrılması zor bir hal almaktadır (İnce ve Gül, 2005; 52).

2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı:

Salancik için örgütsel bağlılık; kişinin davranışlarına aracılığı ile faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Salancik'e göre bağlılık, davranışlarına bağlı olan bireyin bu davranışla kendisini özdeşleştirmesinden doğmaktadır. Üç farklı karakter, bireyi davranışa bağlı kılar. Bunlar, davranışın görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı oluş özelliğidir. Üç karakteri kullanarak birey, davranışlarına daha çok veya daha az bağımlı olabilir (Cengiz, 2001: 40).

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bireyin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Bireyin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly ve Caldwell,1981'den aktaran Hüseyinliklioğlu, 2010: 83).

2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımları:

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, bağlılık örgüt içindeki farklı çalışanlarca farklı şekilde algılanır şeklindedir. Çoklu bağlılıklar modelinde örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Bireyler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına farklı bağlılıklar geliştirebilmektedirler. Aynı zamanda örgüt dış çevresini oluşturan müşterilere, tedarikçilere, meslek odalarına, sendikalara ve topluma da farklı bağlılıklar gösterebilmektedirler (Balay, 2000: 26).

2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK'LA İLGİLİ ÜLKEMİZDE YAPILMIŞ BAZI ARAŞTIRMALAR

Örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanın örgütünü benimseyip kendisini örgütle özdeşleştirmesi ve bu yönde tutum ve eğilimler sergilemesi (Sheldon, 1971: 143) şeklinde tanımlanan örgütsel bağlılık kavramının gerek ulusal gerekse uluslar arası yazında iş tatmini, örgütsel güven, rol davranışları, örgütsel adalet, örgüt iklimi, örgütsel iletişim, örgütsel vatandaşlık, örgütsel kültür, performans, kişisel özellikler vb. birçok kavramla ilişkisi aranmıştır. Bir çok

kavramla ilişkisinin olduğunu sergileyen ülkemizde gerçekleştirilmiş olan bazı araştırmalar Tablo 2.1.'de yer almaktadır.

TABLO 2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ ÜLKEMİZDE YAPILMIŞ BAZI ARAŞTIRMALAR

Çalışma	Konu	Bulgular
Uzun ve Yiğit (2011)	Örgütsel bağlılık ile örgütsel stres ilişkisi.	Örgütsel stres ile normatif bağlılık arasında anlamlı negatif bir ilişki söz konusudur.
Tokoğlu vd. (2011)	Bedensel engelli olan personelle olmayan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş tatminlerinin karşılaştırılması.	Bedensel engeli olmayan ve evli çalışanlarda duygusal bağlılık anlamlı yüksekliğe sahiptir, yine devam ve normatif bağlılık da aynı ölçüde düşük gözlenmiştir. Bedensel engelli çalışanların iş tatminlerinin kurumsal yapıya göre az olduğu bu doğrultuda örgüte bağlanmalarının da güç olduğu görüşü ortaya atılmıştır.
Kılıç ve Öztürk (2010)	Çalışanların kariyer yönetimi sistemi uygulamalarına ilişkin görüşleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki	Çalışanların tutumsal bağlılık düzeyinin davranışsal bağlılık düzeyine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yine örgütsel bağlılık ile kariyer yönetim sistemi arasında güçlü bir ilişki vardır.
Tayfun vd. (2010)	Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasındaki farklılık	Eğitim seviyesi düştükçe örgütsel bağlılığın artmaktadır.
Taşkın ve Dilek (2010)	Yüksek lisans ve doktora mezunu çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerine görüşleri	Araştırma sonucunda erkek çalışanların kadınlara oranla örgütsel güvenlerinin daha yüksek olduğu, doktora yapanların yüksek lisans yapanlara göre daha yüksek duygusal bağlılığa daha düşük devam bağlılığına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Genel olarak örgütsel güvenle duygusal bağlılık arasında kuvvetli, normatif bağlılıkla kuvvetli olmayan bir ilişki varken, devamlılık bağlılığıyla bir ilişkiden söz edilememektedir.
Yılmaz (2010)	Örgütsel bağlılık ve rol davranışları ilişkisi	Çalışanların örgütsel bağlılıkları ve tanımlanmış rol davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır
Acar (2009)	Teknoloji kullanım yoğunluğunun çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ve lojistik hizmet performansı üzerindeki etkileri	İşletme çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılık seviyesindeki artışın işletmelerin lojistik performansı üzerinde doğrudan ve pozitif yönlü etkisi ortaya çıkmıştır.

Aytemiz vd. (2009)	Çalışanların etkileşim adaleti algılarının, örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri	Bilgi verme adaletinin, çalışanların normatif bağlılığını artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Yine kişilerarası adalet boyutunun, çalışanların normatif bağlılıklarını artırdığı sonucu ortaya çıkmıştır. Bilgi verme adaletinin çalışanların devamlılık bağlılığını olumsuz yönde etkilediği ve yine kişilerarası adaletin devamlılık bağlılığını olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.
Bayraktaroğlu vd. (2009)	İşkoliklik ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine araştırma	İşten zevk alma ve işe güdülenme hissi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşe güdülenme hissi ile devamlılık bağlılığı arasında da anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sadece işkoliklikle ilgili boyutlardaki yükselişin örgütsel bağlılığı da olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.
Candan ve Çekmecelioğlu (2009)	İçsel pazarlamanın örgütsel bağlılığa etkisi	İçsel pazarlama ile duygusal bağlılık devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık arasında pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır.
Doğan ve Demiral (2009)	Personel güçlendirmenin anlam, yetenek, seçim ve etki boyutlarının örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına etkisi	Duygusal bağlılık üzerinde personel güçlendirmenin pozitif yönlü bir etkisi çıkmıştır. Normatif bağlılık üzerinde psikolojik sözleşme pozitif yönlü etki yaparken, personel güçlendirme negatif yönlü etkiye sahiptir. Devamlılık bağlılığında ise gerek psikolojik sözleşme, gerekse de personel güçlendirme pozitif yönlü etki sağlamıştır.
Öncül vd. (2009)	Örgütsel bağlılık ile bireysel ve örgütsel kariyer yönetimi arasındaki ilişki	Örgütsel kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Yine bireysel kariyer yönetiminin de örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.
Yaylı ve Çöp (2009)	Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığının karşılaştırılması	0,05 önem seviyesinde örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık ile ülkeler arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, (2009)	Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılığının araştırılması.	Örgütsel adalet duygusu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.
Yeniçeri ve Yücel (2009)	Satış performansı, örgütsel bağlılık, müşteri ilişkileri, plânlama, öğrenme yönelimli olma ve uyum sağlayıcı davranış arasındaki ilişkiler	Örgütsel bağlılık ile plânlama, örgütsel öğrenme, uyum sağlayıcı davranış ve satış temsilcilerinin performansı arasında pozitif ve istatistikî yönden anlamlı bir ilişki vardır. Bunlara

		ilaveten müşteri ilişkileri, örgütsel öğrenme, uyum sağlayıcı davranış ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
Yıldırım ve Demirel (2009)	Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi	Örgütsel güven ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.
Yılmaz (2009)	Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel yaratıcılık ilişkisi	Yaratıcılık ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılığın uyum boyutu arasında ters yönlü, içselleşme ve özdeşleşme boyutu ile de pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur.
Yüceler (2009)	Örgüt kültürüyle ve daha spesifik olarak örgüt iklimiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki.	Araştırmaya göre, örgütsel bağlılık düzeylerini yansıtan tabloda, 440'ından 222'sinin bağlılıklarının düşük, 218'inin ise yüksek olduğu görülmektedir. Bağlılık düzeyi yüksek olanların, verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde kuruma duygusal olarak bağlı olan bireyler oldukları görülmektedir.
Ada vd. (2008)	Örgütsel bağlılık ve örgütsel iletişim arasındaki ilişki	Duygusal bağlılıkla örgütsel iletişim arasında orta derecede, devamlılık bağlılığı ile örgütsel iletişim arasında zayıf, normatif bağlılıkla örgütsel iletişim arasında güçlü pozitif yönlü ilişkiler ortaya çıkmıştır.
Aslan (2008)	Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişki	Mesleğe bağlılık ve örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Bolat ve Bolat (2008)	Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki	Örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki vardır.
Çavuş ve Gürdoğan (2008)	Çalışanların örgüt kültürü ve örgütsel bağlılıkları algıları	Örgütsel bağlılık ile örgüt kültürünün sosyalleşme, örgütsel yapı, semboller, katılım, ödül, hoşgörü, adalet, çalışan seçimi arasında ilişki vardır.
Çöl ve Ardiç (2008)	Sosyal yapısal özelliklerle örgütsel bağlılık ilişkisi	Sosyo politik destek ve katılımcı iş birliği ile duygusal ve normatif bağlılıklarla pozitif, devamlılık bağlılığı ile negatif yönlü ilişki söz konusudur Rol belirsizliği ile duygusal ve normatif bağlılıklar arasında negatif, devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
Demirel (2008)	Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi	Örgüt ve yöneticiye olan güven çalışanların duygusal bağlılıklarını olumlu yönde etkilemektedir.

		Çalışanların örgüt ve yöneticiye olan güvenleri ile devamlılık bağlılıkları arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki olduğu da saptanmıştır.
Duygulu ve Korkmaz (2008)	Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işten ayrılma niyetlerinin birbirleriyle ilişkisi	İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Izgar (2008)	İş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkisi	İş doyumu ve örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.
Karahan (2008)	Liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılık ilişkisi	Liderlik ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.
Kaya ve Özdevecioğlu (2008)	Mağduriyet algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi	Örgütsel bağlılık ve mağduriyet arasında kuvvetli olmayan bir ilişki söz konusudur.
Tayfun vd. (2008)	Bağlılık düzeyleri ve bu bağlılık düzeylerinin cinsiyet, pozisyon, eğitim durumu ve işletmede çalışma süresi ile ilişkisi	Erkek çalışanların kadınlara oranla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe örgüte olan bağlılığında arttığı ortaya çıkmıştır.
Atlas ve Çekmecelioğlu (2007)	İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri	Duygusal ve normatif bağlılıkla örgütsel vatandaşlık arasında pozitif, devamlılık bağlılığı ile negatif yönlü ilişki söz konusudur. İş performansı ile örgütsel bağlılığın arasında pozitif yönlü ilişki olduğu ortaya konulmaktadır.
Boylu vd. (2007)	Demografik özellikler ve örgütsel bağlılık ilişkisi	Evli çalışanların duygusal bağlılığı bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeydedir. Kıdem arttıkça duygusal bağlılık azalmaktadır.
Erdem (2007)	Örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık ilişkisi	Çalışanların işyerlerine orta düzeyde bağlı oldukları bulunmuştur. Klan ve adhokrasi kültürlerinin örgütsel bağlılığı pozitif yönlü, hiyerarşi ve pazar kültürlerinin ise negatif yönlü etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Kaya ve Selçuk (2007)	Bireysel başarı güdüsü ile örgütsel bağlılık ilişkisi	Başarı güdüsü ile devamlılık ve normatif bağlılıklar arasında pozitif, duygusal bağlılıkla negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)	Üç bağlılık türünün yaşam tatmini ile ilişkisi	Bireylerin bağlılıkları arttıkça iş- aile çatışmaları azalmaktadır.
Pelit vd. (2007)	Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması	Araştırmaya katılan akademisyenlerin yüksek duygusal bağlılık, ardından normatif ve en az katılımı devamlılık bağlılığına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kıdemin artması örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koymaktadır.

Sabuncuoğlu (2007)	Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin araştırılması.	Çalışanların eğitim faaliyetlerine ilişkin algıların yüksek olduğu, duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek, devamlılık bağlılıklarının düşük olduğu ve de katılımcıların işte ayrılma niyetinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır.
Uygur (2007)	Örgütsel bağlılık ile performans ilişkisi araştırması.	Örgütsel bağlılıkları ile performansları arasında kuvvetli olmayan pozitif yönlü bir ilişki vardır.
Sığırı (2007)	Örgütsel bağlılığın kamu ve özel sektörde mukayeseli olarak incelenmesi	Kamu sektörü çalışanlarında devamlılık bağlılığı daha yüksek görünürken, duygusal ve normatif bağlılık açısından özel sektör çalışanların daha yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir.
Yağcı (2007)	Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin araştırılması	Örgütsel bağlılık düzeyleri duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıkları açısından yüksek bulunmuştur.
Ceylan ve Bayram (2006)	Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma üzerindeki etkileri.	Farklı bağlılık çeşitlerinin işten ayrılma niyeti ile ilişkilerinin demografik ve kültürel birçok faktörden etkilendiğini ve bu doğrultuda yeni doğrulayıcı çalışmalara gidilmesine gerek duyulduğu ortaya çıkmaktadır.
Gürbüz (2006)	Örgütsel vatandaşlık ve duygusal bağlılık ilişkisi	Duygusal bağlılıkla örgütsel vatandaşlık arasında anlamlı pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve duygusal bağlılığın çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine yol açan faktörlerden biri olduğu ortaya konulmuştur.
Onay vd. (2006)	Örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişki	Örgütsel bağlılık yaş arttıkça artmaktadır. Medeni durum bekârdan evliye doğru değiştikçe duygusal ve normatif bağlılıkta artış gözlenmektedir.
Sığırı ve Basım (2006)	İş doyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisi	İş doyumu ve örgütsel bağlılık kavramları birbirleri ile “tutarlı pozitif yönlü korelasyon” göstermiştir. Araştırmada özel sektör çalışanlarının, kamu sektörü çalışanlarına göre daha yüksek düzeyde iş doyumu ve örgütsel bağlılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır.
Çöl ve Gül (2005)	Örgütsel bağlılık ile kişisel özellikler arasındaki ilişki	Eğitim düzeyi arttıkça, duygusal ve normatif bağlılık azalmaktadır. Kariyerin artması da devamlılık bağlılığını azaltmaktadır. Ücretin artması da duygusal bağlılığı artırırken, devamlılık bağlılığını azaltmaktadır.

Durna ve Eren (2005)	Örgütsel bağlılık ve demografik özellikler arasındaki ilişki	Duygusal ve normatif bağlılıkla yaş ve kıdem arasında pozitif, devamlılık bağlılığı ile negatif yönlü ilişki söz konusudur. Eğitim kurumlarında sağlık kurumlarına göre duygusal ve normatif bağlılık oranları daha yüksek çıkmıştır. Evli çalışanın bekâr çalışana göre her iki kurumda da daha yüksek bağlılık sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Sarıdede ve Doyuran (2004)	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi	Duygusal ve devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetlerini azalttığı bulunmuştur. Normatif bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulunmuştur.
Uyguç ve Çımrın (2004)	Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler	Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur. Duygusal ve normatif bağlılıkla işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki söz konusuken devamlılık bağlılığı ile pozitif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır.
Gül ve Çöl (2003)	Liderlik özellikleriyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişki	Karizmatik liderlik ile normatif bağlılık arasında duygusal ve devamlılık bağlılığına göre daha kuvvetli bir ilişki ortaya çıkmıştır.
Özdevecioğlu, (2003)	Algılanan örgütsel destekle örgütsel bağlılık ilişkisi	Duygusal ve normatif bağlılıkla örgütsel destek arasında pozitif yönlü ilişki ortaya çıkmıştır. Devamlılık bağlılığı ile de kuvvetli olmayan pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.
Karatepe ve Sökmen (2001)	Örgütsel bağlılıkla iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi	İş tatmini orta düzeyde, işten ayrılamaya niyetli olma da düşük düzeyde örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

3.BÖLÜM

PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı, presentizm ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi, Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde yer alan bir tekstil işletmesi evreninde incelemektir. Çalışanların örgütleriyle kendilerini özdeşleştirmeleri ve kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri şeklinde açıklanan örgütsel bağlılık ile çalışanların iş yerlerinde sağlık problemleri yaşamasıyla birlikte başlayan ve verimliliğe olumsuz etkisi olan iş yerinde çalışanın çalışırken işini tam anlamıyla gerçekleştiremediği durumu anlatan presentizm arasında ilişki kurulabileceği gözlenmiştir. Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedenidir (Izgar 2008: 319). Örgüte bağlılık hissetmeyen çalışanın işini severek gerçekleştirmeyecek olması, bu doğrultuda strese girmesi, performansının düşmesi, iş yerindeki görevleri dışında işlerle uğraşması ve bu sebepten sağlığını kaybetmesi gibi bir takım etkiler yaratabilmektedir. Çalışanın örgüte bağlılık hissetmemesine rağmen işyerinde bir takım kurallar nedeniyle var olması gerekir ki bu durumda ortaya çıkacak durum presentizm olacaktır. Ulusal ölçekte ve örgüt düzeyinde gerçekleştirilen yazın taraması kapsamında, Türkiye bağlamında presentizm ile örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik herhangi bir bildiri, makale, yüksek lisans ve doktora tezine rastlanmamış olması² araştırmayı önemli kılmaktadır.

² Araştırma teklifine temel olan yazın taraması Kasım 2010 sonunda tamamlanmıştır. Söz konusu tarihe kadar, ilgili ilişkiye dair çalışmanın yapıldığı gözlenmemiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma “presenteizm ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında nasıl bir ilişki vardır?” sorusu etrafında modellenmiştir. Araştırmadaki bağımsız ve bağımlı değişkenler ile hipotezler aşağıdaki gibidir.

3.2.1.1. Bağımsız ve Bağımlı Değişkenler

Araştırmada örgütsel bağlılık bağımsız, presenteizm bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Örgütlerine bağlı olarak çalışan çalışanın verimliliğinin daha yüksek olması beklenmektedir. Örgütüne kendisini bağlı hisseden çalışan, işini gerçekleştirmek için daha yüksek çaba harcayacak yaptığı işte verimliliğini artıracaktır. Bu görüşün aksine örgütüne bağlılık hissetmeyen çalışanın da bu çabayı göstermeyeceği görüşüne dayanılarak bu çalışanın verimliliğe katkısının düşük olması, örgüte karşı memnuniyetsiz olması, iş yerinde mutsuz olması, beklenen performansı verememesi ve nihayetinde bazı hastalıklarla örgütte çalışmaya devam etmesi durumu oluşması beklenmektedir. Örgütüne bağlılık hissetmeyen çalışanın presenteizm davranışı sergilemesi beklenmektedir.

3.2.1.2. Hipotezler

Presenteizm, çalışanların işyerinde bulunmasına rağmen kapasitelerinin altında üretimde bulunmaları, bunun da hastalık ya da diğer sağlık sorunları ile açıklanması durumudur (Turpin vd., 2004: 1123). Örgütsel bağlılık ise bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerleri sistemiyle özdeşleşmesidir (Balay, 2000: 18). Kendisini örgütle özdeşleşmiş hisseden çalışan kendisini örgütün bir parçası gibi görecektir ve bu yüzden örgüt için çalışmayı önemli bulacak ve elinden gelen çabanın fazlasını sergileyecektir. Bu açıdan bakıldığında örgüte bağlılık hisseden çalışanın örgüte sağladığı verimliliğinin yüksek olması beklenmektedir.

İstatistikler çalışanların verimliliğinin, çalışanların sağlığından etkilendiğini ortaya koymuştur (Turpin vd., 2004: 1123). Zor iş yükleri, verilen görevlerin çalışanın kapasitesinin üzerinde olması, rol çatışması, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin kötü olması gibi sebepler presenteizmi artıran sebeplerdir (Biron vd., 2006: 26). Bu

ve benzeri sebeplerden çalışanın etkilenmesi, çalışanın örgüte bağlı olup olmamasıyla ilişkilendirilebilir. Bu ilişkiye yönelik kurulacak hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1 : Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık arasında olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a} : Presenteizm ile Duygusal Bağlılık arasında olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b} : Presenteizm ile Devamlılık Bağlılığı arasında olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c} : Presenteizm ile Normatif Bağlılık arasında olumlu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

3.2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı bağlamında analiz düzeyi, evren ve örneklem belirlenmesi ile verilerin derlenmesi süreçleri açıklanmıştır.

3.2.2.1. Analiz Düzeyi, Evren ve Örneklem

Araştırma örgüt düzeyinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni Eskişehir Organize Sanayi Bölgesi'nde hizmet veren bir tekstil işletmesinin mavi yakalı personelidir. Araştırmaya işletmenin beyaz yakalı personel sayısının yetersizliği nedeniyle sadece mavi yakalı personeli dahil edilmiştir. Araştırmada, evrende tam sayım yapma hedeflenmiş ve bu sebeple, ayrıca bir örneklem belirleme yoluna gidilmemiştir.

3.2.2.2. Verilerin Derlenmesi

Araştırmada veri derlemesi, *tarama* tekniklerinden anket kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ankette presenteizmi Koopman vd. (2002)'nin geliştirmiş olduğu "Standford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)" tek boyut altında altı ifadeyle, örgütsel bağlılığın ise Meyer ve Allen (1990)'in geliştirdikleri "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile üç boyut altında on sekiz ifadeden oluşan ölçekle ölçülmesi hedeflenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık,

devamlılık bağılılığı ve normatif bağılıktan oluşan üç boyutunun her biri altışar ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılanların tüm ifadeleri değerlendirmesinde “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Fikrim Yok, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde beşli *Likert ölçeği*nden yararlanılmıştır. Presenteizm ve örgütsel bağılılıkla ilgili ifadelerin araştırmaya katılanlar tarafından anlaşılabilirliğinin belirlenmesi amacıyla 28 kişilik bir pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot araştırma ile araştırmaya katılanların hangi soruları cevaplandırmaktan kaçındıkları hakkında bilgi edinilmiş ve örgütsel ağırlık ile ilgili iki ifade elenerek araştırma için yirmi iki ifadeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Pilot araştırmada kullanılan anket formu EK 1’de sunulmuştur.

Ankette araştırmaya katılanların cinsiyetleri, yaş aralığı; “18 yaş ve altı, 19-25 yaş arası, 26-45 yaş arası, 45-65 yaş arası ve 65 yaş ve üzeri”, eğitim düzeyleri; “okuryazar, ilköğretim, orta öğretim, yükseköğretim, üniversite, lisansüstü”, fabrikada çalışma süreleri “1 yıldan daha az, 1-3 yıl arası, 4-10 yıl arası, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri” şeklinde kapalı uçlu demografik sorular sorulmuştur.

Araştırma 2011 yılı Mart ayı içerisinde bir tekstil işletmesinde 1 hafta sürede gerçekleştirilmiştir. Soru kâğıdı ile ilgili açıklamalar çalışanlara aktarılmıştır. Cevapların gizliliği ve çalışanlardan isim alınmayacağı konusunda çalışanlar bilgilendirilmiştir. İşletmede çalışan 260 personelin tamamına ulaşıp gerçekleştirilen anketlerden 193 adedi geri dönmüştür. Geri dönüş oranı % 74,23 olan anketlerin 178 adedi (% 68, 46) analiz edilmeye uygun görülmüştür. Araştırmada kullanılan anket formu EK 2’de sunulmuştur.

3.2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulguları 178 adet anket üzerinden SPSS 16 programı kullanılarak gerçekleştirilen analizlerin sonucunda elde edilmiştir.

3.2.3.1. Araştırmaya Katılan Çalışanların Özelliklerine İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetleri, yaş aralıkları, eğitim düzeyleri ve örgütte çalıştıkları yıllara göre dağılımlarına ait tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.1. Çalışanların Cinsiyet, Yaş, Eğitim ve Çalışma Sürelerinin Dağılımları

	<i>Sıklık</i>	<i>Oran (%)</i>
<i>CİNSİYET</i>		
Kadın	127	71.3
Erkek	51	28.7
<i>YAŞ</i>		
18 yaş ve altı	6	3.4
19-25 arası	42	23.6
26-45 yaş arası	114	64.0
46-65 yaş arası	16	9.0
<i>EĞİTİM</i>		
Okuryazar	3	1.7
İlköğretim	77	43.3
Ortaöğretim	88	49.4
Yüksekokul	7	3.9
Üniversite	3	1.7
<i>ÇALIŞMA SÜRESİ</i>		
1 yıldan daha az	64	36.0
1-3 yıl arası	101	56.7
4-10 yıl arası	13	7.3

Araştırmaya katılan çalışanların % 71.3 gibi büyük bir çoğunluğu kadındır. %64.0'ünün yaşları 26-45 aralığındadır. Çalışanların % 92.7'si ilk ve ortaöğretim mezunudur ve % 56.7' si 1-3 yıldan beri işletmede çalışmaktadır.

3.2.3.2. Ölçümün Güvenilirliği

Güvenilirlik, “bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir biçimde ölçme derecesidir” (Peter, 1979'dan aktaran Altunışık vd., 2007: 115). Bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Bunlardan biri de iç tutarlılık analizidir. İç tutarlılık analizine göre, kavramı ölçerken

çok sayıda maddeden oluşan, Likert, bir ölçek kullanılarak kavramı oluşturan ifadeler arasındaki korelasyona değerine bakılarak analiz yapılır (Altunışık vd., 2007). Presenteizmle ilgili ifadelere ait betimsel bulgular Tablo 3.2' de gösterilmiştir.

Tablo 3.2. Presenteizmle İlgili İfadelere İlişkin Betimsel Bulgular

<i>İfadeler</i>	<i>Alfa katsayısı</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
	0.781		
1. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.		2.34	1.38
2. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.		2.53	1.35
3. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.		2.15	1.26
4. Eğer hastalanırsam, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım		2.52	1.23
5. Eğer hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.		2.24	1.28
6. Eğer hastalanırsam, görevimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.		2.49	1.31

Alfa katsayısı, presenteizme ait iç tutarlılığın kabul edilebilir düzeylerde olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılığa ait ifadelere ilişkin betimsel bulgular Tablo 3.3' te gösterilmiştir.

Tablo 3.3. Örgütsel Bağlılıkla İlgili İfadelere İlişkin Betimsel Bulgular

<i>İfadeler</i>	<i>Alfa katsayısı</i>	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
<i>Duygusal Bağlılık</i>	0.718		
1. Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu fabrikada geçirmek beni mutlu eder.		2.58	1.37
2. Bu fabrikanın problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim		3.05	1.39
3. Bu fabrikaya güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.		2.85	1.22
4. Bu fabrikaya kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.		2.68	1.38
5. Bu fabrikada kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.		2.69	1.39
6. Bu fabrikanın benim için özel bir anlamı vardır.		2.98	1.38
<i>Devamlılık Bağlılığı</i>	0.694		
7. Şu anda, bu fabrikada kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.		3.72	1.98
8. Şu anda, istesem bile bu fabrikadan ayrılmam benim için çok zordur.		3.56	1.23
9. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu		3.27	1.41
10. Bu fabrikadan ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.		3.12	1.31
11. Bu fabrikadan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün seçeneklerin azlığıdır.		3.25	1.25
<i>Normatif Bağlılık</i>	0.760		
12. Menfaatime olsa bile, bu fabrikadan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.		2.77	1.33
13. Bu fabrikadan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim		2.69	1.35
14. Bu fabrika benim bağlılığımı hak ediyor.		2.91	1.31

15. Bu fabrikadan hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.		3.21	1.45
16. Bu fabrikaya çok şey borçluyum.		2.93	1.35

Örgütsel bağlılığın üç boyutuna ait alfa katsayıları iç tutarlılığın kabul edilebilir düzeylerde olduğunu göstermektedir. Düzeltilmiş madde-toplam puan korelasyonu, tek tek ifadelerin toplam puanla olan korelasyonlarını gösterir.

3.2.3.3. H_1 Hipotezinin Test Edilmesi

Araştırmanın H_1 hipotezini test edebilmek için presenteizmi oluşturan tek ortalama ile örgütsel bağlılığı oluşturan üç bileşenin ortalamaları arasındaki korelasyonlara bakılmıştır.

Korelasyon analizi, aralık ve rasyo seviyesinde ölçülmüş iki değişken arasındaki ilişkinin bağımlılığının şiddetinin belirlemeye yönelik bir analizdir (Altunışık vd., 2007: 199).³ Korelasyon analizinin sonuçları aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3.4. Örgütsel Bağlılığı Oluşturan Üç Boyut ile Presenteizm Arasındaki İlişki

		Presenteizm	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Presenteizm	r (korelasyon katsayısı)	1	0.429	-0.085	0.478
	Anlamlılık		0.000.	257	0.000

Tüm değerler, $p < 0.01$ düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon analizine göre, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile presenteizm arasında anlamlı ve orta derecede bir ilişki söz konusudur.⁴

³Korelasyon analizi ile hesaplanan korelasyon katsayısı r harfi ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değer alır. Korelasyonun +1 olması değişkenler arasında mükemmel bir pozitif ilişkinin olduğunu, -1 olması değişkenler arasında mükemmel ters yönlü bir ilişkinin olduğunu, sıfır olması da değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir (Altunışık vd., 2007).

⁴ Değişkenler arasında korelasyon katsayısının değeri, 0.80'nin üzerinde ise yüksek, 0.60-0.80 arasında güçlü, 0.40-0.59 arasında orta, 0.20-0.39 arasında düşük ve 0.20'nin altında zayıf ilişki söz konusudur.

Sonuç olarak, ana kütledeki çalışanların presentizm davranışları ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında istatistiksel açıdan olumlu ve anlamlı orta şiddette bir ilişki varken devamlılık bağlılıkları ile presentizm arasında bir ilişki söz konusu değildir. Bu durumda H_{1a} ve H_{1c} hipotezleri kabul edilirken, H_{1b} hipotezi reddedilmiştir. Genel olarak H_1 hipotezinin kabul edildiği söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, presenteizm ile örgütsel bağlılık ilişkisine yöneliktir. Küreselleşen ekonomik düzen içerisinde rekabetin öneminin giderek artması işverenleri verimliliği en yüksek derecede gerçekleştirme amaçlı bir oluşuma yöneltmektedir. Verimliliği sağlamak modern sistemleri ve teknolojiyi işyerlerinde uygulamakla birlikte rekabete uyum gösterebilecek, bu teknolojik düzenle başa çıkabilecek personeli istihdam etmekle de gerçekleşecektir. İyi eğitilmiş ve tecrübe sahibi çalışanı istihdam etmek işverenler için çok önemlidir. Artan rekabete daha çabuk uyum sağlayacağı ve daha verimli olabileceği düşünülen bu çalışan için örgütlerin bir diğer isteği de çalışanın sağlıklı olmasıdır. İşverenler hem iyi eğitilmiş hem de sağlıklı çalışanla çalışmak isterlerken, çalışanlar da sağlıklarının koruma altında olmasını istemektedirler. Sağlık ve sosyal güvenceleri sağlanan çalışanlar daha verimli çalışabilmektedirler. Bu durumdan yola çıkarak çalışmanın 1. Bölümü'nde bu haklara sahip olmayan çalışanı da içermekte olan, çalışan açısından performans düşüklüğüne, dolayısıyla örgütsel verimlilik kaybına neden olan, karlılığı azaltan bir kavram olan presenteizm yer almaktadır. Uluslararası yazında önemli bir örgütsel problem olan presenteizm ulusal yazında da önem kazanmaya başlamıştır.

Çalışmanın 2. Bölümü'nde ise çalışanın kendi değerleri ile çalıştığı örgütün değerlerini düşünerek, örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda kendisini örgütle özdeşleştirmesi ve bu doğrultuda başarı sağlamayı hedeflemesi olarak tanımlayabileceğimiz örgütsel bağlılık yer almaktadır. Kendisini örgütüne bağlı olarak hisseden çalışan örgütünü ailesi gibi görecektir ve daha yüksek performans sergileyip örgütün verimliliğini artıracaktır. Bu doğrultuda çalışanlarının örgüte bağlı olması örgütler açısından önemlidir.

Çalışmanın 3. Bölümü'nde ise presenteizm ile örgütsel bağlılığın ilişkisi araştırılmaktadır. Örgütsel verimlilik açısından örgüte bağlılık hisseden çalışan kendisini örgütün önemli bir parçası gibi hissedecek ve yaptığı işten zevk alarak çalışacaktır. Yaptığı işten zevk alan çalışan fiziksel ve duygusal açıdan olumlu yönde etkilenecektir. Bu görüşün tersi görüş ise, yaptığı işten zevk almayan çalışanın strese gireceği ve fiziksel ve ruhsal anlamda olumsuz yönde etkileneceği şeklindedir. Pek çok hastalık da bu etki sonucu oluşmaktadır. Araştırmada “Standford Presenteeism Ölçeği (SPS 6)” ve Allen ve Meyer'in “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği”

kullanılarak gerçekleştirilen analizler sonucunda presentizm ile örgütsel bağlılık ilişkisinin var olduğu görüşü desteklenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutlarına bakıldığında ise presentizm ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki söz konusuyken, devamlılık bağlılığı ile ilişki kurulamamıştır. Araştırmaya göre çalışanın örgüte yüksek derecede bağlılığının da sağlığı üzerinde olumsuz etki yaratabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütten örgüte farklılık göstermekle birlikte bazı araştırmalar presentizm ile örgütsel bağlılığın bazı unsurlarla ortak ilişkisi gözlenmektedir. Cohen (1993: 152)' in araştırmasında örgütsel bağlılık ile yaş arasında ilişki olduğu gözlenmiştir. Araştırmada genç yaştaki çalışanların örgütlerine daha yüksek bağlılık sergilediği ortaya konulmuştur. Svallfors vd. (2001: 132), genç yaştaki çalışanların daha yaşlı çalışanlara oranla daha yüksek performans sergilediğini ortaya koymaktadır. Presentizm de demografik faktörlerle ilişki kurularak incelendiğinde yüksek korelasyonla bir çok faktörle ilişki içinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Hellgren vd. (2010: 780), daha üst yaş gruplarına oranla genç yaştaki çalışanların yüksek presentizm sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Her iki kavram için de daha yüksek yaş gruplarında daha yüksek presentizm ve örgütsel bağlılık sergilendiğine yönelik görüşler bulunmaktadır.

Presentizm yazınına göre presentizm davranışı daha çok kadın çalışanlar tarafından sergilenmektedir. Koopman vd. (2002: 15), kadınların strese karşı gelme ve depresyon riskinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu bunun da işyerinde presentizm davranışını artırdığını öne sürmüşlerdir. Örgütsel bağlılık yazınına göre, 1970 ve 1980'li yıllardan sonra kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla örgütlerine bağlılıklarının giderek arttığı gözlenmektedir (Hult, 2004: 8). Bu doğrultuda bakıldığında gerek örgütsel bağlılığın gerekse presentizmin kadınlarda daha yüksek sergilendiğini söylemek mümkün olmaktadır.

Bazı örgütsel kurallar, sistemler ve zayıf yönetim tarzı çalışanların örgütlerine yüksek bağlılık gösterip bunu da performanslarına olumlu olarak yansıtmasına engel olmaktadır (Swales, 2002: 165). Örgütsel kurallar ve prosedürlere önem veren, çalışanlara adaletli davranan örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksektir (Howell ve Dorfman, 1986'dan aktaran Swales, 2002: 165). Presentizm davranışı da örgüt ortamından tamamen etkilenmektedir.

Baker-Mc Clearn vd., 2010: 314 'ne göre çalışanın hastayken işine devam etmesi örgütsel kurallarla yakından ilgilidir. Katı örgüt kuralları çalışanı işyerinde bulunmaya zorlayacaktır. Bu doğrultuda örgüt ve bağlılık, örgüt ve presentizm ilişkileri çalışanların örgütlerine bağlanmaları ve presentizm davranışı sergilemelerinde öneme sahiptir.

Presentizm davranışı daha çok beyaz yakalı personel üzerinde görülen bir davranıştır. Beyaz yakalı personelin bilgisinin ikame edilmesinin güç olması ve görevindeki zorluklar bu personeli işyerinde mavi yakalı personele oranla daha çok bulunmaya zorlar. Beyaz yakalı personele örgütsel bağlılık açısından bakarsak, kişisel yeteneklere önem verilen, eğitim düzeyinin yüksek ve beyaz yakalı çalışanların daha yoğun olarak çalıştığı örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksektir (Allen ve Meyer, 1990: 13).

Özellikle birçok demografik faktörle yakından ilişkili olan presentizm ile yazında birçok kavramla birlikte demografik faktörlerle de ilişkisi ortaya konulmuş olan örgütsel bağlılık benzer kavramlarla aynı yönlü ilişkilere sahip olarak gözlenmiştir. Yine örgüt yapısı ve yönetimi gibi faktörlerle de her iki kavram yakından ilişkilidir. Her iki kavramın da araştırılmasında örgütsel verimlilik adına çalışanların yüksek performans göstermeleri temel amaçtır.

Sonuç olarak presentizm yazın için yeni bir kavram olmasında rağmen örgütler açısından önemli sonuçları olan bir sorundur. Araştırma temel olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın presentizm davranışı sergileyemeyeceği görüşüne karşın örgütsel bağlılığın artması durumunda presentizmin de artacağı sonucunu ortaya koymuştur. Bu durumda örgüte fazlasıyla bağlanmanın da bir örgütsel bir sorun olarak presentizmi ortaya çıkaracağı söylenilebilir.

Araştırma sonucunda gelecekteki araştırmalar için öneriler aşağıdaki gibidir.

- Araştırma bir tekstil işletmesi üzerinde gerçekleştirilmiş olduğu için örneklemin büyütülerek sektörle ilgili daha gerçekçi sonuçlara ulaşılabilmesi mümkün olabilecektir.
- Araştırma başka sektörlerde tekrar denenebilir ve ilişki araştırılabilir.
- Araştırma mavi yakalı personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Beyaz yakalı personel üzerinde de çalışma gerçekleştirilebilir. Karşılaştırma yapılabilir.

- Araştırma özel sektörde bir şletmede gerçekleştirilmiştir. Kamu ve özel olmak üzere aynı sektörde farklı şletmeler üzerinde tekrarlanarak karşılaştırmalı ilişkilere bakılabilir.

Sonuç olarak presenteizm yazın için yeni bir kavram olmasında rağmen örgütler açısından önemli sonuçları olan bir sorundur. Araştırma temel olarak örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın presenteizm davranışı sergileyemeyeceği görüşüne karşın örgütsel bağlılığın artması durumunda presenteizmin de artacağı sonucunu ortaya koymuştur. Bu durumda örgüte fazlasıyla bağlanmanın da bir örgütsel bir sorun olarak presenteizmi ortaya çıkaracağını söyleyebiliriz.

KAYNAKÇA

Acar, A.Z. (2009). “Lojistik İşletmelerinde Teknoloji Kullanımının Örgütsel Bağlılığa Etkileri”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü-Eskişehir, s.1.

Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesi’nde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış*, No: 8, s.487-518.

Aktay, D.D. (2010). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir Uygulama”, T. C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2010.

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, No: 63, s.1-18.

Altaş, S.S. ve Çekmecelioğlu, H.G. (2007). “İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”, *Öneri.*, C.7, s.47-57.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. Sakarya Yayıncılık.

Aronsson, G., Gustafsson, K. (2005). “Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 47, s.958-966.

Aronsson,G., Gustafsson,K. ve Dallner, M. (2000). “Sick but yet at Work: An Empirical Study of Sickness Presenteeism”, *Journal of Epidemiology and Community Health*, No: 54, s.502-509.

Aslan, Ş. (2008). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim ve Ekonomi*, C:15, No:2, Celal Bayar Üniversitesi İİBF –Manisa.

Aytemiz Seymen, O., Girgin, G.K., Giritlioğlu İ. ve Aksu, M. (2009). “İşgörenlerin Etkileşim Adaleti Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü-Eskişehir, s.171.

Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. ve Griffith, F. (2010). “Absence Management and Presenteeism: the Pressures on Employees to Attend Work and the Impact of Attendance on Performance”, *Human Resource Management Journal*, C: 20, No: 3, s.311-328.

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

Bayraktaroğlu, S., Özen Kutanis, R. ve Dosaliyeva, D. (2009). “İşkoliklik ve Örgütsel Bağlılık: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü- Eskişehir.

Bayram, L. (2005), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59.

Becker, H. S. (1960). *Notes on The Concept of Commitment*, *American Journal of Sociology*, No: 66, s.32-40.

Berber, A. (2008). “Kurumsal Adalet ve Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Davranış Bilimleri Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2008.

Berger, M. L., Howell, R., Nicholson, S. ve Sharda, C. (2003). “Investing in Healthy Human Capital”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 45(12), s.1213-1225.

Berger, M.L., Murray, J.F., Xu J. ve Pauly, M. (2001). “Alternative Valuations of Work Loss and Productivity”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 43, s.18-24.

Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G. ve Josephson, M. (2009). “Does Sickness Presenteeism Have an Impact on Future General Health?”, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, No: 82, s.1179-1190.

Biron, C., Brun, J.P., Ivers, H. ve Cooper, C.L. (2006). “At Work but Ill: Psychosocial Work Environment and Well-Being Determinants of Presenteeism Propensity”, *Journal of Public Mental Health* s.5-4; Health and Medical Complete, s. 26.

Bolat, O.İ. ve Bolat, T. (2008). “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:11, Sayı: 19, Haziran 2008 s.75-94.

Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, C: 44, No:511.

Brouwer, W.B.F., Koopmanschap, M.A. ve Rutten F.F.H. (1999). “Productivity Loses without Absence: Measurement Validation and Empirical Evidence”. *Health Policy*, No 48, s.13-27.

Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, C: 20, Sayı:2, s.95-108.

Burke, R. ve McKeen, C. (1994). “*Career Development Among Managerial and Professional Women*”, Dereyeni: M. Davidson and R. Burke (eds), *Women in Management Current Research Issues*, Paul Chapman, London.

Burton W.N., Conti D. J., Chen C. Y., Schultz A. B. Edington, D.W. (2001). “The Impact of Allergies and Allergy Treatment on Worker Productivity”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 43 (3), s.218-225.

Burton, W.N., Conti D.J., Chen C., Schultz A.B. ve Edington D.W. (1999). “The Role of Health Risk Factors and Disease on Worker Productivity.”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 41, s.863-877.

Burton, W.N., Chen, C.-Y., Conti, D.J., Schultz, A.B., Pransky, G. ve Edington, D.W. (2005), “The Association of Health Risks with on-the-Job Productivity”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 47, s.769-777.

Burton,W.N., Morrison, A., ve Wertheimer, A.I. (2003). “Pharmaceuticals and Worker Productivity Loss: A Critical Review of the Literature”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.45, s.610-621.

Can, H. (1997). *Organizasyon ve Yönetim*, 4.Basım, Ankara: Siyasal Kitabevi, s.51.

Candan, B. ve Çekmecelioğlu, H.G. (2009). “İçsel Pazarlama Faaliyetlerinin Örgütsel Bağlılık Unsurları Açısından Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *Yönetim*, Yıl:20 Sayı: 63.

Cengiz, A.A. (2001). “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama” Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir-2001.

Ceylan, C. ve Bayram, N. (2006). “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon ile Analizi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan 2006, Sayı: 1.

Cohen, A. (1993). “Age and tenure in relation to organizational commitment: a meta-analysis”, *Basic and Applied Social psychology*, Vol. 14, s.143-159.

Crystal-Peters, J., Crown, W.H., Goetzel, R.Z. ve Schutt, D.C. (2000). “The Cost of Productivity Losses Associated with Allergic Rhinitis”, *American Journal of Managed Care*, Vol.6, s.373-378.

Cser, J.R., (2010). "Impact of Participation in a Worksite Wellness Program on Presenteeism: A Quantitative Study of Pennsylvania Workers", Capella University, Doktora tezi, Minneapolis-2010.

Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A. (2008). "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma", *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2008, No: 1.

Çöl, G. ve Ardiç, K. (2008). "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22 Temmuz 2008, Sayı: 2.

Çöl, G. ve Gül, H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19 Nisan 2005, Sayı: 1.

D'Abate, C.P. ve Eddy, E. (2007), "Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct", *Human Resource Development Quarterly*, C: 18, No: 3, Fall; Wiley Periodicals, Inc. Published online in *Wiley InterScience* s.361-383.

Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. ve Hox, J. (2008). "Present but Sick: a Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout", *Career Development International*, C: 14, No: 1, s.50-68.

Demirel, Y. (2008). "Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2008, C:15, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İİBF - Manisa.

Dew, K., Keefe, V., ve Small, K. (2005). "Choosing' to Work When Sick: Workplace Presenteeism", *Social Science and Medicine*, Vol.60, s.2273-2282.

Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, s.47-80.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, No: 6 (2) 2005, s.210-219.

Duygulu, S. ve Korkmaz F. (2008). "Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri", *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, No: 2008, 12(2).

Edington, D.W. ve Burton, W.N. (2003). "Health and Productivity", in McCunney, R.J. (Ed.), *A Practical Approach to Occupational and Environmental Medicine*, 3rd ed., Chapter 11, Williams, & Wilkins, Lippincott, s.140-152.

Edington, D.W. ve Schultz A.B. (2008). "The Total Value of Health: A Review of Literature", *International Journal of Workplace Health Management*, C: 1, No: 1, s.8-19.

Eisenberger, R., R., Huntington, S. Hutchison ve Sowa,D. (1986), "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, No:71, s.500-507.

Erdem, R. (2007). "Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma", *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 2007, Sayı:2(2), s.63-79.

Ergeneli, A. ve Sağlam Arı, G. (2005). "Krizde İşten Çıkarmaların Banka Yöneticileri Üzerine Etkileri: Örgütsel Bağlılık, Güven ve Güçlendirme Algıları", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Sayı:60-1, s.121-148.

Evans, C. J. (2004). "Health and Work Productivity Assessment: State of the Art or Atate of flux?", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.46, s.3-11.

Gelici, M. (2007). "Protestan İş Ahlakı ve Ahilik İş Ahlakının Karşılaştırılması", T.C. Marmara Üniversitesi, İlahiyat Anabilim Dalı, Din Sosyolojisi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2007.

Goetzel, R.Z., Long, S.R., Ozminkowski,R.J., Hawkins, K., Wang, S. ve Lynch, W. (2004). "Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, No: 46(4), s.398-412.

Goffee, R. ve Nicholson N. (1994). "Career Development in Male and Female Managers" *Convergence or Collapse?*, M.Davidson and R.Burke (eds)*Women in Management: Current Research Issues*, Paul Chapman, Londra.

Güçlü, H. (2006). "Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Eskişehir-2006.

Gül, H. ve Çöl G. (2003). "Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 17, Ekim 2003 Sayı: 3-4.

Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C:3, Yıl:2, Sayı:1, s. 48-75.

Hall, D. (1977). "Canflict and Congruence Among Multiple Career Commitments as the Career Unfolds", *Paper Presented at Annual Meeting of Academy of Management*, Orlando, Florida, August.

Hansen C.D., Andersen J.H., (2008). "Going Ill to Work – What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism?", *Social Science & Medicine*, Vol. 67, s.956-964.

Hellgren, J., Cevrin A., Nordling S., Bergman A. ve Cardell L.O. (2010). "Allergic Rhinitis and the Common Cold – High Cost to Society Allergy", *John Wiley & Sons*, Vol. 65 s.776-783.

Hemp, P. (2004). "Presenteeism: At work-But out of It", *Harvard Business Review*, No: 82(10), s.49-58.

Hult, C. (2004). "The way we conform to paid labour: Commitment to employment and organization from a comparative perspective", Doctoral Theses at the Department of Sociology, Umeå University, No.36, Umeå, Sweden-2004.

Hummer, J., Sherman, B. ve Quinn, N. (2002). "Present and Unaccounted for", *Occupational Health and Safety*, Vol.71, s.40-44.

Hüseyinliklioğlu, B. (2010). "Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme", T.C.Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora tezi, Adana-2010.

Izgar, H. (2008). "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık" , *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 25, s.317 -334.

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi.

Jansson, S.A., Rönmark, E, Forsberg, B., Löfgren C, Lindberg A ve Lundback, B. (2007). "The Economic Consequences of Asthma Among Adults in Sweden", *Respiratory Medicine*, Vol.10, s.2263-2270.

Johansson, G., ve Lundberg, I. (2004). "Adjustment Latitude and Attendance Requirements as Determinants of Sickness Absence or Attendance: Empirical Tests of the Illness Flexibility Model", *Social Science and Medicine*, Vol.58, s.1857-1868.

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

Kanter, R.M. (1968), "Commitment and Social Organizations", *American Sociological Review*, s.449-517.

Karahan, A. (2008). "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi* / Sayı: 1, Haziran 2008.

Karasu, Y. (2009). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Etik Açından Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkinine Yönelik Bir

Araştırma”, T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2009.

Karatepe, O.M. ve Sökmen, A. (2001). “İşletmenin Sınır Birimlerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığı: Ampirik Bir Değerlendirme”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 4 Aralık 2001, s.157-181.

Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). “Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8 (2) 2007, s.175-190.

Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2008). “Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C:X, Sayı: I, 2008)*.

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2010). “ Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Sayı: 10 (3) 2010 s.981-1011*.

Kidron, A. (1978). “Work Values and Organizational Commitment”, *Academy of Management Journal*, Vol:21, No: 2, s.239-247.

Kivimaki, M., Forma, P., Wikstrom, J., Halmeenmaki, T., Pentti, J., Elovainio, M., Vahtera, J. (2004). “Sickness Absence as a Marker of Future Disability Pension: the 10-town Study”, *Journal of Epidemiology Community Health*, Vol.58, s.710-711.

Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., ve diğerleri (2005).”Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II study”. *American Journal of Public Health*, Vol.95, s.98-102.

Koçoğlu, M., (2007) “İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri”, T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü - İşletme Anabilim Dalı – İnsan Kaynakları Yönetimi Programı- Yüksek Lisans Tezi, İstanbul-2007.

Koopman C., Pelletier K.R., Murray J.F., Sharda C.E., Berger M.L, Turpin R.S., Hackleman P., Gibson P., Holmes D.M. ve Bendel T. (2002), “Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity”, *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol. 44, s.14-20.

Kurtuluş, B.. (2005). “İş Ahlakı: Geçmişte ve Günümüzde”, *İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Sosyal ve Siyaset Konferansları Dergisi - Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş’a Armağan Özel Sayısı*, 50. Kitap, s.737-759.

Lam, T. ve Zhang, H.Q. (2003). “Job Satisfaction and Organizational Commitment in the Hong Kong Fast Food Industry”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.15/4, s.214-220.

Lamsa, A.M. ve Savolanien, T. (2000), "The Nature of Managerial Commitment to Strategic Change", *Leadership and Organization Development Journal*, Vol: 21, No: 6, s.297-306.

Leineweber, C.,Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., Luokkala, M. ve Alexanderson, K. (2011). "Sickness Presenteeism Among Swedish Police Officers" *Journal of Occupational Rehabilitation*. DOI 10.1007/s10926-010-9249-1.

Lerner, D., Amick, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., ve Cynn, D. (2001). "The work limitations questionnaire", *Medical Care*, Vol.39, s.72-85.

Mckevitt,C. ve Morgan, M.(1997). "Illness Doesn't Belong to Us", *Journal of The Royal Society of Medicine*, Vol. 90, s.491-495.

Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol: 1, No: 1, s.61-89.

Meyer, J.P., Irwing, P.G. ve Allen, N.J. (1998), "Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, s.29-52.

Moussavi, S., Chatterji, S., Verdes, E., Tandon, A., Patel, V. ve Ustun, B. (2007). "Depression, Chronic Diseases, and Decrements in Health: Results from the World Health Surveys", *The Lancet*, No: 370, s.851-859.

Mowday, R., Porter, L. ve Steers, R. (1982). *Employee- Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York: Academic Press.

Mowday, R.T., Steers, R.M. ,Porter, L.W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, s.224-247.

O'Reilly, C., Chatman, J. ve Caldwell, D., (1990). "Building Organizational Commitment: A Multifirm Study", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63: s.245-261.

O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: the Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior", *Journal of Applied Psychology [JAP]*, No: 71, s.492-499.

Onay Özkaya, M., Deveci Karakoç ve İ., Karaa, E. (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl:2006, C:13, Sayı:2, Celal Bayar Üniversitesi İİBF.-Manisa.

Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1.Basım, Ağustos.

Öncül, M.S., Akın, A. ve Yüksel, İ. (2009). “Kariyer Yönetimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizine Yönelik Bir Görgül Çalışma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü-Eskişehir.

Özbek, A. (2008). “İşgören Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İşletme İçi Birimler ve Demografik Faktörler Açısından Analizi”, T.C. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara-2008.

Özdevecioğlu, M. (2003). “Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi* Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003, s.113 -130

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 28, Ocak-Haziran 2007, s.1-20.

Özmen, T.Ö., Arbak, Y. ve Saatçioğlu, Ö. (1997). “Örgütsel Bağlılığın Neden ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi”, *Verimlilik Kongresi Bildirileri*, 14-16 Mayıs, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları; 599, Ankara, s.490-503.

Özyer, K. (2010). “Etik İklim ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Düzenleyici Rolü”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara-2010.

Pauly, M.V., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M.L. ve Sharda, C. (2008). “Valuing Reductions in on-the-Job Illness: Presenteeism’ From Managerial and Economic Perspectives”, *Health Economics*, Vol. 17, s.469-485.

Pelit, E., Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). “Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2007 Sayı: 1.

Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). “Etzioni's Model of Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations”, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 9, s.43-59.

Porter, L.W., Steers, R.M., Boulian, P. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians”, *Journal of Applied Psychology [JAP]*, Vol.59, s.603 - 609.

Reichers, A. E. (1985). “A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment”, *Academy of Journal Review*, Vol.10, s.465-476.

Rosvold, E.O ve Bjertness, E. (2001). “Physicians Who Do not Take Sick Leave: Hazardous Heroes?”, *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol.29, s.71-75.

Sabuncuoğlu, E.T. (2007). “Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Ege Akademik Bakış*, No: 7(2) 2007, s.613-628.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ezgi Kitapevi, Bursa,2000.

Samadov, S. (2006). “İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama” T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir-2006.

Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004). “Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz 2004 İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

Schramm, B.,Ehlken B., Smala A. , Quednau K., Berger K. ve Nowak D., (2003). “Cost of Illness of Atopic Asthma and Seasonal Allergic Rhinitis in Germany: 1-yr Retrospective Study.”, *European Respiratory Journal*, Vol.21, s.116-122.

Sheldon, M.E. (1971). “Investments and Involments as Mechanism Producing Commitment to Organization”, *Administrative Science Quarterly*, Vol.16-2, s.143-150.

Sheridan, A. (2004). “Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men’s Absence from Part-time Work”, *Gender, Work and Organization*, Vol.11, s.207-225.

Shirom, A. ve Melamed, S. (2005). “Does Burnout Affect Physical Health? A Review of the Evidence”, in Anthoniou, A.S. and Cooper, C.L. (Eds), *Research Companion to Organizational Health Psychology*, Edward Elgar Publishing Co. and Greek Universities Publishing House, Cheltenham ve Athens, s.599-623.

Shultz, A.B., Chen, C. ve Edington, D.W.,(2009). “The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers”, *Pharmacoconomics*, Vol. 27(5), s.365-378.

Sığırı, Ü. (2007). “İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt/Vol.:7- Sayı/No: 2, s.261-278 .

Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). “İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*.

Simpson, R., (1998). “Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the working Lives of Women Managers”, *British Journal of Management*, Vol.9, s.37-50.

Smith, D.J. (1970). "Absenteeism and Presenteeism in Industry", *Archives of Environmental Health*, Vol.21, s.670-677.

Somuncu, F. (2008). "Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Araçları: Özel Bir Hizmet İşletmesinde Araştırma", T.C. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir-2008.

Stewart, W., Matousek, D. ve Verdon, C. (2003), *The American Productivity Audit and the Campaign for Work and Health*, Hunt Valley, MD: *The Center for Work and Health, Advanced PCS*.

Stolz, R.L. (1993). Reducing Turnover Through Incentive Programs, *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, Vol.34, s.79.

Svallfors, S. (1996). "National Differences in National Identities: An introduction to the International Social Survey Program", *New Community*, Vol. 22, s. 127-134.

Swales, S. (2002). "Organizational commitment: a critique of the construct and measures", *International Journal of Management Reviews*, Vol.4, Issue 2, s.155-178.

Şahin, N. (2007). "Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı, Doktora Tezi, İzmir-2007.

Taşkın, F., Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C: 2, Sayı: 1, 2010.

Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp,S. (2010). "İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 2/4, s.3-18.

Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Kamu-İş*; C:9, s.4.

Tokoğlu, M.E., Aydınlan, B., Polat, M. ve Burmaoğlu, S. (2011). "Bedensel Engelliler İle Bedensel Engelli Olmayanlarda Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Kamuda Bir Araştırma", *Akademik Bakış Dergisi Sayı 23 Ocak – Şubat – Mart – 2011 Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*. ISSN:1694-528X İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Celalabat – Kırgızistan.

Turgut, M.F. (1992). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metodları*. Ankara: Soydan Matbaacılık.

Turpin R., Ozminkowski R.J., Sharda C.E., Collins J.J., Berger M.L., Billotti G.M., Baase C.M., Olson M.J. ve Nicholson S. (2004). “Reliability and Validity of the Stanford Presenteeism Scale”, *Journal of Occupational Environmental Medicine*, C: 46, Vol. 11, s.1123-1133.

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). “Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, *Dokuz Eylül Üniversitesi. İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:19 Sayı:1, Yıl:2004, s.91-99.

Uygur, A., (2007). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl: 2007, Sayı: 1.

Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). “Örgütsel Stres ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Orta Kademe Otel Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Nisan 2011, 6(1), s.181-213.

Valovirtaa, vd. (2008). “Finnish Allergy Programme 2008 -2018 – time to Act and Change the Course”, *Allergy 2008*, Vol.63, s.634-645.

Wang, P. S., Beck, A., Berglund, P., Leutzinger, J. A., Pronk, N. ve Richling, D. (2003). “Chronic Medical Conditions and Work Performance in the Health and Work Performance Questionnaire Calibration Surveys”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 45(12), s.1303-1311.

Warren, T. (2004). “Working Part-time: Achieving a Successful “Work-life” Balance?”, *British Journal of Sociology*, Vol. 55(1), s.99-122.

Whitehouse, D. (2005). “Workplace Presenteeism: How Behavioral Professionals Can Make A Difference”, *Behavioral Healthcare Tomorrow*, Vol.14, s.32.

Worrall, L., Cooper, C., & Campbell, F. (2000). “The New Reality for UK Managers: Perpetual Change and Employment Instability”, *Work, Employment and Society*, Vol.14, s.647-668.

Yağcı, K. (2007). “Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 9, Sayı: 3.

Yaylı, A. ve Çöp, S. (2009). “Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması”, 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü-Eskişehir.

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G. (2009). “Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1/1 (2009) s.3-16.

Yeniçeri, T. ve Yücel, İ. (2009). “Müşteri İlişkileri, Örgütsel Bağlılık, Plânlama, Öğrenme Yönlülük, Uyum Sağlayıcı Davranış İle Satış Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1.

Yıldırım, M.H. ve Demirel, Y. (2009). “Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Otomotiv Yan Sanayi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü-Eskişehir.

Yılmaz, E. (2009). “İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi”, *İlköğretim Online*, 8(2), s.476-484, 2009. [Online]: <http://ilkogretim-online.org.tr>.

Yılmazer, A. (2010) “Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler: İmalat Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, Ekim 2010, 5(2), s.236-250.

Yüceler, A. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi – No:22 / 2009*.

Zengerle, J. (2004). “The Fourth Annual Year in Ideas.” *New York Times Magazine*, Vol.: Dec. 12, s.49-103.

EK 1. PİLOT ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE HASTALIK DURUMUNDAKİ DAVRANIŞLARA YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yapılan tez araştırması kapsamında kurumunuzda çalışanların örgütsel bağlılıkları ve hastalık durumundaki davranışları açısından işyerlerini değerlendirmeleri amaçlı yapılmaktadır. Çalışmada işveren, yönetici ve çalışan isimi istenmeyecek; sadece yönetici ve çalışanın işyerleriyle ilgili düşünceleri dikkate alınacaktır.

Katkınız için teşekkür ediyoruz.

Yrd. Doç. Dr. Umut KOÇ
Tez Danışmanı
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü

Gaye ÖZMEN
Yüksek Lisans Öğrencisi
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutuya düşüncenizi işaretleyiniz.

KATILMA

- ① = Kesinlikle Katılmıyorum
- ② = Katılmıyorum
- ③ = Fikrim Yok
- ④ = Katılıyorum
- ⑤ = Kesinlikle Katılıyorum

PRESENTEEİSM

	Önem Derecesi				
	①	②	③	④	⑤
1. Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.	①	②	③	④	⑤
2. Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.	①	②	③	④	⑤
3. Hastalanırsam zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.	①	②	③	④	⑤
4. Hastalanırsam, iş stresimle başa çıkmakta zorlanırım.	①	②	③	④	⑤
5. Hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	①	②	③	④	⑤
6. Hastalanırsam işimi bitirmek konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	①	②	③	④	⑤

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

	Önem Derecesi				
	①	②	③	④	⑤
1. Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni mutlu eder.	①	②	③	④	⑤
2. Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	①	②	③	④	⑤
3. Bu kuruma güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	①	②	③	④	⑤
4. Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
5. Bu kurumda kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Bu kurumun benim için özel bir anlamı vardır.	①	②	③	④	⑤
7. Şu anda, bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	①	②	③	④	⑤
8. Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmam benim için çok zordur.	①	②	③	④	⑤
9. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	①	②	③	④	⑤
10. Bu kurumdan ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
11. Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	①	②	③	④	⑤
12. Bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün seçeneklerin azlığıdır.	①	②	③	④	⑤
13. Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
14. Menfaatime olsa bile, bu kurumdan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
15. Bu kurumdan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	①	②	③	④	⑤
16. Bu kurum benim bağlılığımı hak ediyor.	①	②	③	④	⑤
17. Bu kurumdan hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	①	②	③	④	⑤
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	①	②	③	④	⑤

Cinsiyet:

- Kadın
 Erkek

Yaş:

- 18 yaş ve altı
 19-25 yaş arası
 26-45 yaş arası
 46-65 yaş arası
 65 yaş ve üzeri

Eğitim Durumu:

- Okuryazar
 İlköğretim
 Orta öğretim
 Yüksekokul
 Üniversite
 Lisansüstü

Kurumunuzda ne kadar süredir çalışıyorsunuz:

- 1 yıldan daha az
 1-3 yıl arası
 4-10 yıl arası
 11-20 yıl arası
 21 yıl ve üzeri

EK 2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA VE
HASTALIK DURUMUNDAKİ DAVRANIŞLARA
YÖNELİK ANKET FORMU**

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yapılan tez araştırması kapsamında, fabrikanızdaki çalışanların örgütsel bağlılıkları ve hastalık durumundaki davranışları açısından işyerlerini değerlendirmeleri amaçlı yapılmaktadır. Çalışmada işveren, yönetici ve çalışan isimi istenmeyecek; sadece yönetici ve çalışanın işyerleriyle ilgili düşünceleri dikkate alınacaktır.

Katkınız için teşekkür ediyoruz.

Yrd. Doç. Dr. Umut KOÇ
Tez Danışmanı
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
İİBF İşletme Bölümü

Gaye ÖZMEN
Yüksek Lisans Öğrencisi
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutuya düşüncenizi işaretleyiniz.

KATILMA

- ① = Kesinlikle Katılmıyorum
② = Katılmıyorum
③ = Fikrim Yok
④ = Katılıyorum
⑤ = Kesinlikle Katılıyorum

PRESENTEEİSM

	Önem Derecesi				
1. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim.	①	②	③	④	⑤
2. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.	①	②	③	④	⑤
3. Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim.	①	②	③	④	⑤
4. Eğer hastalanırsam, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım.	①	②	③	④	⑤
5. Eğer hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	①	②	③	④	⑤
6. Eğer hastalanırsam, görevimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	①	②	③	④	⑤

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

	Önem Derecesi				
	①	②	③	④	⑤
1. Çalışma hayatımın geri kalan kısmını bu fabrikada geçirmek beni mutlu eder.	①	②	③	④	⑤
2. Bu fabrikanın problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	①	②	③	④	⑤
3. Bu fabrikaya güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	①	②	③	④	⑤
4. Bu fabrikaya kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
5. Bu fabrikada kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.	①	②	③	④	⑤
6. Bu fabrikanın benim için özel bir anlamı vardır.	①	②	③	④	⑤
7. Şu anda, bu fabrikada kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	①	②	③	④	⑤
8. Şu anda, istesem bile bu fabrikadan ayrılmam benim için çok zordur.	①	②	③	④	⑤
9. Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	①	②	③	④	⑤
10. Bu fabrikadan ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	①	②	③	④	⑤
11. Bu fabrikadan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün seçeneklerin azlığıdır.	①	②	③	④	⑤
12. Menfaatime olsa bile, bu fabrikadan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	①	②	③	④	⑤
13. Bu fabrikadan şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	①	②	③	④	⑤
14. Bu fabrika benim bağlılığımı hak ediyor.	①	②	③	④	⑤
15. Bu fabrikadan hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	①	②	③	④	⑤
16. Bu fabrikaya çok şey borçluyum.	①	②	③	④	⑤

Cinsiyet:

- Kadın
 Erkek

Yaş:

- 18 yaş ve altı
 19-25 yaş arası
 26-45 yaş arası
 46-65 yaş arası
 65 yaş ve üzeri

Mezuniyet Durumu:

- Okuryazar
 İlköğretim
 Orta öğretim
 Yüksekokul
 Üniversite
 Lisansüstü

Bu fabrikada ne kadar süredir çalışıyorsunuz:

- 1 yıldan daha az
 1-3 yıl arası
 4-10 yıl arası
 11-20 yıl arası
 21 yıl ve üzeri

