

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İŞTE
İSTEMEDEN VAR OLMALARINA (PRESENTEEİSM) ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEVİL MÜRTEZAOĞLU

DANIŞMAN
DOÇ. DR. MUSTAFA BAYRAKCI

HAZİRAN 2021

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İŞTE
İSTEMEDEN VAR OLMALARINA (PRESENTEEİSM) ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SEVİL MÜRTEZAOĞLU

DANIŞMAN

DOÇ. DR. MUSTAFA BAYRAKCI

HAZİRAN 2021

BİLDİRİM

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tez-Proje Yazım Kılavuzu'na uygun olarak hazırladığım bu çalışmada:

- Tezde yer verilen tüm bilgi ve belgeleri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve sunduğumu,
- Yararlandığım eserlere atıfta bulunduğumu ve kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değiştirmede bulunmadığımı,
- Bu tezin tamamını ya da herhangi bir bölümünü başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

Sevil MÜRTEZAOĞLU

İTHAF

Rahmetli babam "*Kemal GÖKDERE*" ye...

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İŞTE İSTEMEDEN VAR OLMALARINA (PRESENTEEISM) ETKİSİ

Sevil Mürtezaoğlu, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Bayrakcı

Sakarya Üniversitesi, 2021

Günümüz modern iş hayatında iş verimliliği işverenlerin en önemli örgütsel hedeflerinden biri haline gelmiştir. İşverenler tarafından çalışanların iş yerinde varolmalarından çok iş yerinde buldukları süre zarfında ürettikleri hizmet veya ürünlerin miktarı ve kalitesi daha fazla değer taşımaktadır. 1960'lı yıllardan sonra ortaya atılan "presenteeism- işte istemeden var olma" davranışları nedeniyle yaşanan iş verimliliği kayıpları ve bu kayıpları telafi etmek için gerekli bütçe maliyetleri hesaplandığında, çalışanların işte istemeden varolma davranışlarının örgütlere daha fazla maliyet yarattığı anlaşılmıştır. Bu araştırmada İstanbul ili Ataşehir ilçe sınırlarında kamu eğitim kurumlarında görev alan farklı cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, yaş ve meslek yılında 417 öğretmen; örneklem grubu olarak seçilmiştir. Katılımcılar ilişkisel tarama modeliyle, Stanford Üniversitesi tarafından hazırlanmış işte istemeden var olma ölçeğinin kısaltılmış revizyonu ile Meyer ve Allen tarafından hazırlanan örgütsel bağlılık ölçeği doldurmuştur. Elde edilen sonuçlar paket bir istatistiksel veri programında analiz edilmiştir. Analizler sonucunda örgütsel bağlılığın işte istemeden varolma üzerine etkisi değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin işte istemeden bulunma davranışı sergileme seviyeleri orta düzeyde bulunurken, demografik farklılıkların belirgin bir etkisi tespit edilmemiştir. Örgütsel bağlılığın işte istemeden bulunma davranışına etkisi incelendiğinde iki kavram arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Kıdem yılı yüksek öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olması nedeniyle diğer gruplara göre daha fazla işte istemeden bulunma davranışı sergiledikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, örgütsel bağlılık, iş verimliliği, absenteeism.

ABSTRACT
THE EFFECT OF TEACHERS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS
ON PRESENTEEISM

Sevil Mürtezaoğlu, Thesis of Master's Degree

Supervisor: Assist. Prof. Dr. Mustafa Bayrakcı

Sakarya University, 2021

Current modern business life requires employers to value job efficiency as key performance indicator of organizational targets. The quantity and quality of the products and services produced during working hours by employees has greater value for employers than to be present at work. It is determined that cost of presenteeism raised after 1960s and consequences of these behaviours is more than absence of employee for the organization. In this study 417 teachers posted in İstanbul Ataşehir province state schools with various gender, age, experience, marital status has been chosen as sampling group. Participants are asked to fill out an abridged edition of presenteeism survey drafted by Stanford University and organizational commitment survey by Meyer and Allen. The results are processed and analysed through a statistical analysis package program. Through the analysis the effect of organizational commitment on presenteeism is examined. The level of presenteeism of teachers is determined as intermediate level independent of demographic characteristics of participants. Positive correlation is determined between organizational commitment and presenteeism behaviours. It is also determined that experienced teachers have more tendency to show presenteeism behaviours than other participants.

Keywords: Presenteeism, organizational commitment, job efficiency, absenteeism.

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	i
İTHAF	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	x
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi.....	3
1.4. Problem Cümlesi.....	5
1.5. Alt Problemler	5
1.6. Sınırlılıklar.....	6
1.7. Tanımlar	6
BÖLÜM II.....	7
ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Presenteeism	7
2.1.1. Presenteeism'in Örgüte Etkileri	10
2.1.2. Presenteesim ve İşe Bağlılık – İş Tatmini	13
2.1.3. Presenteeism ve İş Gören Performansı	14
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	16
2.2.1. Örgütsel Bağlılık Teorileri.....	19

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ile İlgili Yaklaşımlar.....	21
2.2.3. Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılmama Nedenleri	22
2.3. İlgili Araştırmalar.....	25
2.3.1. Presenteeism Konusundaki Yurt İçi Araştırmalar	25
2.3.2. Presenteeism Konusundaki Yurt Dışı Araştırmalar	30
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yurt İçi Araştırmalar	32
2.3.4. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yurt Dışı Araştırmalar	35
BÖLÜM III.....	37
YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırma Modeli	37
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	38
3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreçleri.....	39
3.4. Verilerin Analizi	41
3.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri	41
3.4.2. Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları	46
BÖLÜM IV	47
BULGULAR	47
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	47
4.1.1. Öğretmenlerin İşte İstemedenden Var Olma Düzeyleri.....	47
4.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi.....	47
4.1.3. Öğretmenlerin İşte İstemedenden Var Olma Düzeyleri ile Demografik Özelliklerin İlişkisi	
48	
4.1.4. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Demografik Özelliklerin İlişkisi.....	51
4.1.5. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Etkisi	55
4.2. Problem Cümlesine İlişkin Bulgular.....	58

BÖLÜM V	60
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	60
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	60
5.1.1. Öğretmenlerin İşte İstemedен Var Olma Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar	60
5.1.2. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar	61
5.1.3. Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşte İstemedен Var Olmalarına Etkisi le İlgili Sonuçlar	63
5.2. Öneriler.....	63
KAYNAKLAR	66
EKLER	74

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1 Demografik Verilerin Analizi.....	38
Tablo 2 İş Yerinde İstemeyerek Bulunma Ölçeğine Ait DFA Bulguları.....	42
Tablo 3 Uyum İndeksi Kriterleri	43
Tablo 4 İşte İstemedenden Var Olma Ölçeği Uyum Kriterleri	44
Tablo 5 Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri.....	44
Tablo 6 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri	45
Tablo 7 İş Yerinde İstemedenden Var Olma Normallik Testi.....	46
Tablo 8 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik Testi	46
Tablo 9 İş Yerinde İstemeyerek Bulunma Ölçeği Betimsel Bulgular	47
Tablo 10 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel Bulgular.....	47
Tablo 11 Cinsiyet Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi.....	48
Tablo 12 Medeni Durum Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi	48
Tablo 13 Eğitim Durumu Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi	49
Tablo 14 Yaş Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi.....	49
Tablo 15 Çalışılan Eğitim Kademesi Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var olma Düzeyi	50
Tablo 16 Meslek Kıdem Yılı Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi	50
Tablo 17 Cinsiyet Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi.....	51
Tablo 18 Eğitim Durumu Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi	51
Tablo 19 Medeni Durum Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi	52
Tablo 20 Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi.....	52
Tablo 21 Çalışılan Eğitim Kademesi Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi	53
Tablo 22 Meslek Kıdem Yılı Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi	54
Tablo 23 Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İşte İstemedenden Varolma Düzeyi Çoklu Regresyon	55
Tablo 24 Duygusal Bağlılığın İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi..	56
Tablo 25 Devam Bağlılığının İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi ..	56
Tablo 26 Normatif Bağlılığın İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi ..	57
Tablo 27 İşte İstemedenden Var Olma ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Sonuçları	58

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1</i> İşte istemeden var olma path diyagramı	43
<i>Şekil 2</i> Örgütsel bağlılık ölçeği path diyagramı.....	45

SİMGELER VE KISALTMALAR

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

SP 6: Standford Presenteeism Ölçeği

RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü

RMR: Hata kareleri ortalamasının karekökü

SRMR: Standartlaştırılmış hata kareleri ortalamasının karekökü

NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi

NNFI: Normlaştırılmamış uyum indeksi

CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi

GFI: Uyum iyiliği indeksi

AGFI: Düzeltilmiş Uyum iyiliği indeksi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Kendini işe verememe ya da işte istemeden var olma; iş gücü kaynağında verim düşüklüğüne neden olmaktadır. Bunun yanı sıra Türkiye’de olduğu gibi dünya genelinde de işte istenmeden var olma oldukça yaygın bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorun, günümüzde geçmişte olduğundan daha fazla dikkat çeker hale gelmektedir (Johns 2009). Eğitim kurumlarında öğretmenlerin de işte istemeden var olma hali sıklıkla karşılaşılan bir durum olarak karşımıza çıkabilir. İşte istemeden var olmanın ise farklı nedenleri bulunabileceği gibi işte istemeden var olma davranışlarına yol açan sebepler, zamanlama, tekrar sıklığı ve meydana geldiği ortama bağlı olarak değişiklikler gösterebilir.

Çalışanların sağlık sorunları sonucunda ortaya çıkan verimlilik düşüşü “kendini işe verememe” olgusunu gündeme getirmiştir. Kendini işe verememe kısaca tanımlamak gerekirse, iş görenlerin fiziki olarak işyerinde bulunmalarına rağmen gerçek anlamda yeterli performans sergileyememeleridir. Kendini işe verememe iş görenlerin fiziki ya da mental sorunları sebebiyle işe gitmemeleri gereken zamanlarda iş yerlerinde olmalarıdır. İş görenlerin, çalıştıkları örgütde pozisyonlarını kaybetme, gelecekte hedefledikleri kariyer planlarını gerçekleştirememeye korkusu ile işyerinde olamayacak nedenlere sahip olsalar dahi işe gelmeleri ve bu davranışları sonucunda ortaya çıkan performans düşümü nedeniyle örgütün genel verimi üzerinde olumsuz etkiye neden olmalarıdır (Lowe, 2011; Johns, 2009). Çalışanların hasta oldukları halde istemeden işte var olmalarını tanımlayan presenteeism davranışlarına yol açan medikal sorunlar genellikle az zararlı hastalıklardır. Neticede ciddi rahatsızlıklar insanları evde kalmaya zorlamakta ve işe gitmelerine engel olmaktadır. Presenteeism davranışlarına yol açan hastalıklar olarak genellikle mevsimsel alerjik hastalıklar, astım, migren ve benzeri baş ağrısı hastalıkları, bel ağrıları, mide rahatsızlıkları ve depresyon olarak sıralanabilir. Kalp ile ilgili hastalıklar veya kanser gibi insanların ilerideki hayatlarını zorlaştırabilecek ciddi rahatsızlıkların tedavi masrafları çok fazla olduğundan özellikle çalışanları için sağlık sigorta paketi sunan örgütler için yüklü bir masraf kalemi oluşturmaktadır. Bu tür hastalıkların tedavisi için tedavi ve ilaç masrafları için sigorta şirketleri ile paketler hazırlanmaktadır. Fakat çalışanların iş yerlerine

beraberlerinde götürebildikleri hastalıklar, her ne kadar daha az doğrudan maliyet ortaya çıkarsalar da, çok yaygın olmaları, genellikle tedavi edilmiyor olmaları ve insanların çalışma hayatları süresince en üst seviyede görülmeleri nedenleri ile üretkenlik açısından daha fazla kayıplara neden olmaktadır. Bu dolaylı maliyetler işverenler için görünür olmadığından yıllık bütçelerde yer alamazlar. Bu hastalıklar nedeniyle çalışanların daha yavaş çalışması veya bazı görevleri tekrar etmek zorunda kalması gibi nedenlerle üretim veya hizmet alanında sayısal düşüş görülür. Örneğin alerjik bir hastalık veya sindirim sistemi hastalıkları çalışanlarda konsantrasyon bozukluğu ve sürekli dikkat azlığına neden olurken, depresyon nedeniyle sınırlı bir ruh haline giren bir çalışan takım arkadaşları ile birlikte uyum içinde çalışmakta zorlanabilir. Bu konuda ABD’de yapılan araştırmalarda depresyon nedeniyle meydana gelen işgücü performans kaybının işverenlere yıllık maliyetinin 35 milyar dolar olduğu, baş ve sırt ağrısı gibi nedenlerle oluşan performans kaybının ise yıllık 47 milyar dolara ulaştığı tespit edilmiştir. Buna benzer araştırmalar sonucunda araştırmacılar hasta olduğu halde işe gelenler nedeniyle oluşan işgücü kaybının bu çalışanların evde kalıp işe gelmemeleri durumunda oluşan kayıptan daha fazla olduğunu belirtmektedirler (Hemp, 2004).

İşte istenmeden var olma olgusuna işverenlerin penceresinden bakılırsa, işte istenmeden var olma; iş görenlerin sebep olduğu çalışma verimliliği kaybı olarak görülebilir. İşverenlerin günlük faaliyetler esnasında pek farkına varamadıkları oranda iş görenler rahatsızlık, aile bireylerinin hastalığı, bireysel sorunlar, randevular gibi mazeretlerle tam gün veya kısmi zamanlarda işe devamsızlık yaparak çalışma kaybına neden olmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010). Bir tür işletme örgütü olarak tanımlayabileceğimiz eğitim kurumlarında istenmeden var olma hali ciddi performans kayıplarına neden olabilir. Bu performans kayıpları eğitim faaliyetleri ile amaçlanan hedeflerin gerçekleşmemesine sebebiyet verebilir.

Günümüz koşullarında eğitim faaliyetlerinin sürekli ve kesintisiz olarak devam etmesi gerektiği bir gerçek olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. Zira eğitim bir süreçtir ve bu süreç planlandığı gibi aksamadan yürütülmek durumundadır. Aksi halde sıklıkla karşılaşılan eğitim faaliyetleri aksamaları hedeflenen eğitimsel amaca ulaşmayı da engelleyecektir. Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin düzenli olarak işbaşı yapmaları önem arz etmektedir. Ancak öğretmenlerin de birer insan olduğu ve çeşitli nedenlerden dolayı işe gitmekte zorluk yaşadıkları bilinmektedir. Bu araştırmada; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istenmeden var olmalarına etkisi konu edilmiştir.

Bu çalışmada işte istenmeden var olma kavramı ile birlikte ele alınmış olan diğer bir olgu ise örgütsel bağlılık kavramıdır. Örgütsel bağlılık ile çalışanların davranışlarında; iş tatmini,

Çalışanların devir sayısında azalma, performans ve motivasyon alanlarında artış, devamsızlık ve işe geç gelme veya gelmeme davranışlarında azalış gerçekleşir. Örgüt ile iş gören ilişkisi nedeniyle meydana gelen örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağlılığın düzeyini ifade eder (Aydoğan Eskiköy, 2010). Örgütsel bağlılık; işgörenler ile örgütün özdeşleşmesi, işgörenlerin örgütsel amaç ve değere inancı ve kabullenişi, örgütsel amaçlar için çaba gösterilmesi, örgüt içinde kalma arzusu, örgütü sahiplenerek kişisel çıkarlarından çok örgütsel çıkarların öne çıkması, kısaca örgüt ve işgören arasındaki bağ, işgörenin örgüte olan duyguları olarak ifade edebilir. Fakat örgüt ve çalışan arasındaki bağ otoriteye bağlı pasif bağ değildir. Çalışanın örgütün gelişip güçlenmesi, daha iyiye gitmesi adına aktif bir bağdır (Bakan, 2011). Bu aktif bağın işte istemeden var olma üzerine etkisi bu araştırmaya konu edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin işte istemeden var olma davranış seviyelerini örnek uzay olarak seçilen grup üzerinde yapılacışte istemeden var olma üzerine bir etkisinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bu araştırmada öğretmenlerin işte istemeden var olma davranışlarının demografik özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediği incelenerek yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve çalışılan eğitim seviyelerinin öğretmenlerin işte istemeden var olma davranışlarını ne seviyede etkilediğinin belirlenmesini sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığın öğretmenlerin işte istemeden var olmasına etkisini ortaya çıkarmak için; örgütsel bağlılığın alt boyut algılarından olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın işte istemeden var olmaya katkılarının ne seviyede olduğunu belirlemek için örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu alışma sonucunda örgütsel bağlılığın alt boyutları çerçevesinde öğretmenlerin işte istemeden bulunma davranışlarına katkı seviyesinin belirlenebileceği değerlendirilmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde işte istemeden var olunan meslek gruplarında iş verimliliğinde yaşanan problemler gizli maliyetler olarak örgütlerde uzun dönemde kolay fark edilemeyen zararlar

ortaya çıkarmaktadır. İşte istemeden var olan çalışanlardan bazıları örgütlerinde verimlilik kayıplarına da neden olmaktadır.

Özellikle işte istemeden bulunmanın fazla görüldüğü örgütlerde hasta olmasına rağmen iş yerinde var olan çalışanlar, kendilerinden beklenen iş verimliliğini sağlayamadıkları gibi, eğer bulaşıcı bir hastalık söz konusu ise, bu hastalığı diğer çalışanlara da bulaştırarak örgütte daha fazla çalışanın işe gelememesine ya da işte istemeden var olmasına neden olabilmektedir.

Geçmişte örgütler tarafından çalışanların işe gelmemelerinin maliyetleri göz önünde bulundurulurken, günümüzde işte istemeden var olan çalışanların verimlilik kayıpları, üretkenlikteki düşüşler, kolay bulaşan hastalıkların diğer çalışanlara bulaştırılarak örgüt geneline yayılan işgücü kayıpları gibi nedenler sonucunda ortaya çıkan dolaylı maliyetlerin fazla olması sebebiyle işte istemeden var olmasının doğrudan ve dolaylı maliyetleri işletmelerin ilgi alanına girmiştir. Örgütler bu dolaylı maliyetlerin artışı nedeniyle çalışanların işte istemeden var olmaları yerine işe gelmemelerini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar.

Bu araştırma ile kamu öğretim kurumlarında çeşitli seviyelerde çalışan öğretmenlerin işte istemeden var olma seviyelerinin tespit edilmesi ve aynı zamanda işte istemeden var olmada çalışanların demografik özelliklerinin, örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının ne seviyede etkili olduğunun belirlenmesi hedeflenmekte olup; elde edilecek sonuçlar doğrultusunda alınabilecek tedbirler ile işte istemeden var olmada azalma sağlayabilecek çalışmalar yapılabileceği değerlendirilmektedir.

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin göstermiş oldukları işte istemeden var olma nicel olarak ortaya konamamaktadır. Örneğin üretim yapan bir işletmede günlük üretim sayısı, satış yapan bir kurumda günlük veya yıllık satış rakamları gibi temel performans göstergelerine bakarak verimlilik hesapları yapılabilmektedir. Bu işletmelerin yöneticileri elde ettikleri sayısal sonuçlar doğrultusunda alınması gereken tedbirleri masaya yatırma imkanına sahip olmaktadır. Eğitim kurumlarında yapılan faaliyetlerin ise bu şekilde değerlendirilebilmesi mümkün değildir. Bir öğretmenin haftada 15 saat derse girmesi planlanabilir. Öğretmenin 15 saat derse girip girmediğinin kontrolü yapılabilir. Ama bu derslerdeki performansının ölçülmesi aşamasında zorluklar mevcuttur. Bu sebeple eğitim kurumlarında iş performansını olumsuz etkileyecek her durumun öğrencilerin ve ülkenin geleceğine yapılan yatırımlar açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca basit hastalık veya rahatsızlığı olmasına rağmen eğitim kurumlarındaki işlerine istemeden gelen öğretmenlerin performans kayıpları dışında toplumsal olarak yaşanacak

kayıplar da söz konusudur. Bunlardan biri bulaşıcı hastalığı olan ama işe gelmesine engel teşkil etmeyen bir öğretmenin, işte istemeden var olarak o gün işe gelmesi ve derse girmesi ya da öğretmenler odasında bulunması sonucu bulaşıcı hastalığının öğrencilerine veya diğer çalışma arkadaşlarına bulaştırmasıdır. Toplum sağlığını etkileyecek sonuçlar ortaya çıkarak bu davranış ayrıca toplumsal sağlık harcamalarının da artmasına neden olacaktır.

Örgütsel bağlılık bir örgütün başarısında temel öğelerden biridir. İş görenler üye buldukları örgütün temel değerlerini kendi değerleri ile bağdaştırmadıkça örgütsel bağlılıklarının gelişmesi mümkün olmayacaktır. Bu araştırmada öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık düzeyleri ile birlikte örgütsel bağlılığın alt boyutlarının seviyeleri de incelenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasının eğitim sistemimizin uzun vadede görülebilecek sonuçlarını olumlu yönde etkileyeceği değerlendirilmektedir.

İşte istemeden var olma düzeyleri tespit edilerek, bu davranışların azaltılması için yapılması gerekli girişimlerin neler olabileceği konusunda çalışılmıştır. Bu araştırma sonucunda ortaya çıkacak sonuçlar ve öneriler doğrultusunda öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artırırken aynı zamanda işte istemeden var olma davranışı düzeylerini de düşürecek çözüm yolları bulunmasının gelecek nesiller için yapılacak önemli bir yatırım olacağı değerlendirilmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

Araştırmamızın problem cümlesi şu şekildedir;

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istemeden var olmalarına arasında etkisi var mıdır?

1.5. Alt Problemler

Alt problem cümleleri ise şu şekildedir;

- Öğretmenlerin işte istemeden var olma düzeyi nedir?
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri nedir?
- Öğretmenlerin işte istemeden var olmaları yaşa, medeni duruma, eğitim düzeyine, mesleki kıdem yıllarına, görev yapılan okul türüne, okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları yaşa, medeni duruma, eğitim düzeyine, mesleki kıdem yıllarına, görev yapılan okul türüne, okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının işte istemeden var olmalarına anlamlı bir etkisi var mıdır?

1.6. Sınırlılıklar

Araştırmamızın sınırlılıkları şunlardan oluşmaktadır;

2020-2021 eğitim öğretim yılları arasında İstanbul ili Ataşehir ilçesinde bulunan kamuya ait eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

1.7. Tanımlar

İşte istemeden var olma (Presenteeism): çalışanların fiziki ya da mental rahatsızlıkları nedeniyle işe gitmemeleri gerekmesine rağmen iş yerlerinde olmalarıdır (Tütüncü ve Demir, 2003).

Örgütsel bağlılık; işgörenler ile örgütün özdeşleşmesi, işgörenlerin örgütsel amaç ve değere inancı ve kabullenışı, örgütsel amaçlar için çaba gösterilmesi, örgüt içinde kalma arzusu, örgütü sahiplenerek kişisel çıkarlarından çok örgütsel çıkarların öne çıkması, kısaca örgüt ve işgören arasındaki bağ, işgörenin örgüte olan duyguları olarak ifade edilmektedir (Bakan, 2011).

BÖLÜM II

ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Presenteeism

Presenteeism'in işletmeler açısından önemli bir problem olduğu değerlendirilmeye başlanınca bu konuda yapılan araştırmaların sayısında artış görülmüştür. Bu araştırmalarda presenteeism, hastalanan işgörenin istirahat etmesi gerekirken iş yerine gittiğinde; iş performansının düşmesi, sahip olduğu hastalık bulaşıcı ise diğer işgörelere bulaştırması, işyerinde moral ve motivasyon düzeyini düşürmesi olarak tanımlanmıştır. Yine aynı araştırmalarda, hasta işgörelerin üretkenlik ve verimliliği düşürmesi sebebiyle, hasta çalışanların işyerine gitmeden evlerinde istirahat etmelerinin örgüt açısından daha doğru bir davranış biçimi olacağı ortaya konulmuştur (Monojit ve Tilley, 2002).

Gerek mental gerekse bedeni rahatsızlıklarına rağmen çalışanların iş yerinde bulunma ve çalışma konusunda örgüt tarafından zorlanmaları işte istemeden var olmanın ortaya çıkmasına neden olan etkenlerin en önemlisidir. Özellikle çalışanların performansları öne çıkarılarak değerlendirilmesi ve ücretlendirme seviyelerinin bu performans değerlendirmeleri üzerinden belirlenmesi de işte istemeden var olmada önemli etmenler olarak tespit edilmiştir. Örgütte egemen olan kültür, örgütteki iç belirsizlikler, yöneticiler ve bu yöneticilerin uygulamakta olduğu yöntemler, çalışanlara özerklik tanınmaması ve ücretlendirmedeki düşük seviyeler de presenteeism kavramı ile ilişkili bulunmaktadır (Middaugh,2007).

Özmen (2011) tarafından tekstil çalışanları arasında yapılan çalışmada işgörelerde işte istemeden var olmanın oluşma nedenleri olarak aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre elde edilen yüzdesel sonuçlar;

- İşgörenin aşırı iş yükünün olması ve son şanslarını kullandığı düşüncesi (%31,6),
- İşgörenin hissettiği suçluluk duygusu ve profesyonellik algısı (%27,7),
- İşgörenin keyifsiz olma halini dikkate almama (%15,1),
- İşgörenin işe gelmediği durumlarda görevine yönelik değişikliklerden endişe duyması (%13,4),
- İşgörenin yaşaması olası negatif tepkilerden çekinmesi (%9,4),
- İşgörenin işyerinde olması ve işte var olmanın muhtemel sonuçlarıyla bizzat ilgilenme isteğidir (%2,8).

Presenteeism kelime anlamı olarak bakıldığında iş görenin fiziki olarak hazır bulunuyor olmasını ifade etmektedir. Absenteeism(devamsızlık) kavramı yardımıyla “presenteeism”in tanımını yapmak daha açıklayıcı olabilir. “Absenteeism” İngilizce kök kelimesi “absence”dan türetilmiştir. “Absenteeism” sözlük anlamı ile ele alındığında fiziksel olarak yokluk, bulunmama anlamlarına gelmektedir. Presenteeism için dilimizde halen ne kullanılacağı tartışmaları sürse bile genellikle “işte var olmama” anlamında kullanıldığı görülmektedir. “Absenteeism” ile “presenteeism” arasındaki fark burada ortaya çıkmaktadır. “Absenteeism” fiziksel olarak bulunmamayı ifade ederken, “presenteeism” fiziksel olarak bulunmayı ama bulunmanın gerektirdiği faydayı tam olarak sağlayamamayı ifade etmektedir (Çoban ve Harman, 2012).

1996 yılında örgütsel psikoloji alanında çalışmalar yapan psikolog Cary Cooper tarafından presenteeism kavramı ilk olarak ortaya atılmıştır. Cary Cooper presenteeism olgusunu “*işgörenlerin karşı konulmaz derecede uzun süreler çalışması veya çalışıyormuş gibi görünmesi*” olarak tanımlamıştır. Presenteeism alanyazında çalışanların, işe gelmelerine engel olacak seviyede sağlık sorunları olmasına rağmen işe gitmeleri olarak da tanımlanmıştır (Çoban ve Harman, 2012).

Presenteeism ile ilgili tanımlar incelediğinde tanımlamalarda iki yönelim ortaya çıkmaktadır. Bu yönelimlerden birincisinde, presenteeism tanım olarak işgörenlerin farklı baskılar sebebiyle daha fazla süreyle çalışması ya da bu uzun süre boyunca işyerinde bulunmaları olduğu anlaşılmaktadır. İkinci yönelimde ise işgörenin işte bulunmasına engel teşkil edebilecek sağlık problemlerine rağmen işyerine gitmelerine yer verilmektedir (Çoban ve Harman, 2012).

Presenteeism davranışları derinlemesine incelenirse, presenteeism davranışlarının sadece fizyolojik rahatsızlıklardan kaynaklanmadığı tespit edilmektedir. Bazı durumlarda iş görenler psikolojik sebepler veya iş yerinden kaynaklanan değişik sebeplerle presenteeism davranışları gösterebilmektedirler. Bu bakış açısıyla irdelendiğinde, presenteeism sadece hastalık sebebiyle işte var olmama durumunu değil diğer nedenlerle de fiziken işyerinde bulunurken iş görenin kendisini işe verememesi durumunu tanımlamaktadır (Anık Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu, 2014).

İşte istemeden var olmanın oluşmasında mevcut ekonomik iklimin yanı sıra işgörenlerin bulunduğu örgüt yapısının kültürü ve değerlerinin de etkisi mevcuttur. İşi kaybetme korkusunun yüksek olduğu bir iş piyasası veya dostane olmayan bir iş ortamı, çalışanların sağlık sorunlarına rağmen iş yerinde olmalarına neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra

çalıştığı örgüt ve pozisyonları ile güçlü bağı olan iş görenlerde de hasta olduklarında iş yerinde bulunma davranışlarında artış tespit edilebilir (Oran ve Ünsar, 2018).

Presenteeism davranışlarının nedenleri incelendiğinde yapılan araştırmalar sağlık ve bakım hizmetlerinin yetersiz oluşu, işyerinde çalışma ortamının uygun olmaması, işveren ve yöneticiler tarafından uygulanan baskılar, yönetici ile çatışma ve işini kaybetme korkusu, adalet duygusu gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Bunlara ek olarak iş yeri tarafından görev yedeklemelerinin yapılmamış olması, iş yükünün adil dağıtılmaması, örgütün personel politikasındaki yanlışlıklar da etkili olmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere presenteeism sadece iş görenlerin hastalıklar nedeniyle ortaya çıkmamaktadır. İş görenler çalışma ortamlarındaki olumsuzluklardan etkilenerek kendisini fiziksel ya da mental açıdan rahatsız hissetmesine rağmen çalışmaya devam etmesi durumunda performans ve verimlilikte düşüşler olarak sonuçlanmaktadır. Ayrıca iş görenlerin çeşitli nedenlerle işe gelemedikleri günlerde kalan işlerinin yedek görevlendirme eksiklikleri nedeniyle yapılmamış olarak beklemesi nedeniyle zaman baskısı yaşamaları da presenteeism davranış sergilemelerine neden olmaktadır. Özellikle işe gelinmeyen günlerde ücret alınamaması maddi kaygılar yaratmakta ve iş görenlerin işte istemeden var olma davranışı sergilemelerine katkı sağlamaktadır. Presenteeism davranışlarının özellikle üst ve alt düzey yöneticilerde daha çok gözlemlendiği tespit edilmiştir. Bunun sebebi bu pozisyonlardaki kişilerin görevlerini yerine getirecek yedek çalışan olmamasından kaynaklandığı söylenebilir (Şanlımeşhur, 2018).

İşte istemeden var olmayı (presenteeism) ortaya çıkaran kaynakları iki başlık altında incelemek mümkündür. Bu iki ana başlık iş ortamından kaynaklanan presenteeism davranışları ve kişisel özellikler etkisinde ortaya çıkan presenteeism davranışları olarak adlandırılabilir. Çalışma koşulları ve iş ortamından kaynaklanan presenteeism davranışlarında kurum kültürü, işten tatmin ve örgütün liderlik yapısı etkilidir. İşgörenlerin içinde bulunduğu kurumun yapısı, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi, işgörenlerin motivasyonu ve işe bağlılıkları, örgütün iyi şekilde yönetilmesi iş görenlerin ruh ve beden sağlıkları için oldukça önemlidir. Eğer örgütta olumlu bir çalışma iklimi sağlanmışsa çalışanların örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık duyguları artacaktır. İşgörenlerin birey olarak değil aksine birer makine gibi iş görmelerinin beklendiği ve sosyal değerlere önem verilmeyen örgütlarda, iş görenlerden yüksek moral ve motivasyon göstermeleri beklenemez. Belirsiz bir örgüt yapısı, ekonomik kaygıların değerlerin önüne geçtiği bir kurum kültürü, çalışanların ruh ve beden sağlığını olumsuz yönde etkileyecek ve sonuç olarak işte var olamama davranışları sergilemelerine neden olacaktır. Çalışılan örgütta mevcut otokratik bir liderlik yapısı çalışanlarda presenteeism davranışı sergileme eğilimini

arttıracaktır. Oysa günümüzde çok rağbet gören babacan bir liderlik yapısının hüküm sürmesi çalışanların liderlerine olan güven ve inancı arttırdığından presenteeism davranışı sergileme ihtiyacı duymalarını azaltıcı etki gösterecektir. Örgütdaki iş ortamında fiziksel şartların uygunluğunun yanı sıra çalışma arkadaşları ile uyum, değer görme, güvenilme gibi mental şartların sağlanması iş görenlerin iş yerlerindeki mutluluğunu arttıracak, iş tatminleri gelişecektir. Bunun sonucunda işte istemeden var olma davranışı sergileme seviyelerinde düşüş görülecektir. Presenteeism'in ortaya çıkmasına neden olan kişisel kaynaklar olarak tükenmişlik sendromu yaşanması yani işten ayrılma niyeti olmasa da işte istenen verimi gösterememek, stres, işkolik olma durumu, yaş ve hizmet süresi sayılabilir (Köse, 2019).

Presenteeism olgusu iş görenlerin hasta olmaları, mental veya bedeni açıdan sorunları olmasına rağmen iş başında olmaları ve düşük verimlilikle çalışmaları olarak nitelenmekle birlikte, işverenler açısından performansta yaşanan kayıplar, verimlilikte yaşanan düşüşler ve sağlıkla ilgili olarak örgütlerin üzerinde dikkatle durması gerekli problemlerin başında geldiği değerlendirilmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019).

Genel olarak hasta olduğu halde işe gitme olarak tanımlanan presenteeism'in yaygınlığı konusunda son yıllarda yapılan araştırmalar, iş görenlerin %60'ının sağlık koşullarının optimal sınırlarda olmadığı durumlarda işe gittiğini göstermiştir(Cote, Lauzier ve Stinglehamber, 2020).

2.1.1.Presenteeism'in Örgüte Etkileri

Absenteeism ile presenteeism arasında tam ters yönde bir ilişki mevcuttur. Hastalık nedeniyle işe gelmeme oranlarındaki düşüş örgütlerin maliyetlerini düşürürken aynı zamanda üretkenlik düşüşü ve presenteeism davranışlarında artışa neden olur. Presenteeism davranışlarındaki bu artış örgütün maliyetlerinde uzun vadede artışa neden olabilir, hatta işyerlerinin rekabetçi ortamında hiçbir faydası olmayan presenteeism davranışlarında da rekabet ortaya çıkabilir. Hem absenteeism hem de presenteeism üretkenlikte kayıplara neden olabilir. Hasta olduğu için işe gelmeyen bir çalışanın yokluğu nedeniyle ortaya çıkan direkt maliyet görünür iken, presenteeism nedeniyle ortaya çıkan direkt ve dolaylı maliyetleri tahmin etmek kolay olmayacaktır. Yapılan çalışmalarda presenteeism davranışlarının sonucunda katlanılan maliyetlerin alerjik rahatsızlıklar nedeniyle yapılan tedavi ve üretim kaybı maliyetlerini aştığı tespit edilmiştir (Böckerman ve Laukkenen, 2009).

Presenteeism'in ne kadar yoğun olarak yaşandığını gösteren çalışmalardan biri Aronsson ve arkadaşları (2000) İsveç'te 1997 yılında yaptıkları çalışmadır. 3801 çalışanın katılımcı olduğu çalışmada, yılda en az bir kez presenteeism deneyimi yaşayan katılımcıların oranı %37 olarak tespit edilmiştir. Bir başka çalışma Hansen ve arkadaşları (2008) tarafından gerçekleştirilmiş olup bu çalışmada, yılda en az bir kez işe hasta gittiğini katılımcıların oranı %70'in üzerindedir. Bu çalışmaların sonuçları presenteeism davranışlarının örgütün verimliliği açısından önemini göstermektedir (Çoban ve Harman, 2012).

Presenteeism davranışlarının örgütlere verdiği zararların yanı sıra ülke ekonomilerine verdiği olumsuz etkiler de araştırmalara konu olmuştur. Bu konuda yapılan araştırmalarda, araştırmacılar tarafından ortaya çıkarılan rakamlar dikkate alınması gereken seviyelerdedir. Saarvala (2006) tarafından yapılan araştırmada Kanada'da faaliyet gösteren işletmelerde presenteeism davranışlarının neden olduğu giderler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre presenteeism davranışları nedeniyle bu ülkede ortaya çıkan ortalama giderlerin yıllık 15-25 milyar amerikan doları arasında olduğu belirlenmiştir. Nowak (2006) tarafından yapılan araştırmada bu ülke için yapılan tahmini hesaplamayı daha somut hale getirmiştir. Kanada için bu giderlerin 15.875 milyar amerikan doları ile 21.250 milyar amerikan doları arası bulunduğunu çalışmasında tespit etmiştir. Bu çalışmaların yanı sıra, Samuel ve arkadaşları (2007) ABD ekonomisinde presenteeism kaynaklı verimlilikten kaynaklanan kaybın, yıllık 180 milyar amerikan doları değerinde bulunduğunu belirterek ve çalışan başı maliyetin 22–157 amerikan doları arasında gerçekleştiğini tespit etmiştir (Çoban ve Harman, 2012).

Balcı (2016) doktora tezinde presenteeism'in ekonomik etkileri konusunda yaptığı araştırmalar sonucunda aşağıdaki tespitleri iletmiştir;

- Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmada sağlık nedeniyle oluşan kişi başına kayıp olan üretim zamanını para cinsinden hesaplanmış ve bunun işverenlere para cinsinden maliyeti yıllık 225,8 milyar amerikan doları iken kişi başında yıllık maliyeti 1685 dolar tespit edilmiştir. Katılımcıların %76,6'sının yaygın ağrılardan sebebiyle performans düşüşü gösterdiği ve işe gelmediklerini belirtmişlerdir. En yaygın olan baş ağrısı nedeniyle haftalık 3,5 saat, sırt ağrısı veya artrit nedeniyle haftalık 5 saat üretim kaybı meydana geldiği tespit edilmiştir. Diğer yaygın olan hastalıklardan dolayı kayıp olan üretim kaybı 5,5 saat olmuştur. Buna benzer yaygın rahatsızlıklar nedeniyle tahmini yıllık kayıp 61,2 milyar amerikan doları olarak tespit edilmiştir.

- 2004 yılı çalışmalarında presenteeism maliyetinin seçilen 10 farklı sağlık vakasının (Hipertansiyon, kalp krizi, depresyon, sırt ağrısı, sinuzit... vb) maliyetinden daha yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Örneğin bunlar gibi hastalıkların tahmini ortalama ekonomik maliyeti kişi başına yıllık hipertansiyon için 392 amerikan doları, kalp hastalıkları için 368 amerikan doları, depresyon ve diğer ruhsal hastalıklar için 348 amerikan doları, artrit için 327 amerikan doları hesaplanırken presenteeism nedeniyle ortaya çıkan maliyetin toplam maliyetin %18 ile %60 arasında değiştiği tespit edilmiştir.
- Yapılan araştırmalar kendini işe verememenin maliyetinin absenteizmden (işe devamsızlıktan) daha yüksek olduğunu teyit ederken bir bankanın kendi işgücünün hastalıklarından kaynaklanan maliyetleri incelemesinden sonra durumun vahameti ortaya çıkmıştır. Bu incelemede ortaya çıkan sonuçlara göre presenteeism 311,8 milyon amerikan doları ile bankanın toplam harcamalarının %63'ünü oluşturduğu tespit edilmiştir. Doğrudan ve dolaylı sağlık maliyetleri hesaplandığında doğrudan harcamaların toplam maliyetin küçük bir bölümü olduğu görülmüştür.
- The Integrated Benefits Institute (IBI) tarafından hazırlanan ve kötü sağlığın ekonominin ekonomi üzerine etkisini hesaplandığı rapora göre veriler her yıl Amerikan ekonomisine 576 milyar amerikan doları sağlık maliyetinin olduğu ve bunun %39'una karşılık gelen 227 milyar amerikan doları kötü sağlık koşullarından kaynaklanan verimlilik kaybından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Presenteeism davranışları nedeniyle ortaya çıkan iş gücü kayıplarının, iş görenlerin hasta olmalarında katlanılan toplam maliyetin %60 olduğu ileri sürülmüştür.
- HPM Toolkit'e göre presenteeism davranışlarının görüldüğü örgütlerde mesai sonrası çalışmalarda artış, iş kalitesinde düşüş, yerine getirilen görev sayısında azalma, yönetim fonksiyonlarında bozulma, örgüt iş görenlerinin sosyal ilişkilerinde bozulma ve motivasyonda düşme olarak ortaya çıkmaktadır.
- Medibank tarafından 2011 yılında yayınlanan raporuna göre Avustralya ekonomisinde 2010 yılı itibarıyla 34,1 milyar amerikan doları maliyet ortaya çıkaran presenteeism davranışlarının 2050 yılında 35,8 milyar amerikan dolarına ulaşabileceği belirtilmektedir. Presenteeismi sürekli artan bir fenomen olarak değerlendiren Medibank uzun vadede ekonomiye vereceği negatif etkileri minimize etmek için işgörenlerin ve işverenlerin sağlığına yatırım yapmak gerektiğini raporunda vurgulamıştır.

Bu konuda yapılan araştırmaların sonuçlarına göre presenteeism'in örgütlerin sağlık ve üretkenliği üzerinde etkisi büyüktür. En önemli sonuç hasta iken iēe gitmenin örgütlarda sağlık ile ilgili risk faktörü olarak ortaya çıkmasıdır. Hasta olduğu halde iēe gelenler örgütdaki diğer iē görenlere hastalıklarını bulaştırma riski nedeniyle birçok iē görenin hastalanmasına neden olabilmektedir. Bunun sonucunda daha fazla iē gören ilerleyen zamanlarda iēte bulunmamak zorunda kalabilmektedir. Presenteeism olgusu ile iēe gelenler nedeniyle rgtda yokluklarında yaşanacak verimlilik ve üretkenlik kayıplarından çok daha fazlası yaşanmaktadır (Cote ve diğerleri, 2020).

Yapılan araştırmalar presenteeism'in örgütsel verimliliğe katkısının olmadığını göstermiştir. Hasta bir çalışan fiziksel olarak iē yerinde bulunsa bile, iēine tam olarak odaklanamayacak ve beklenen performansı gösteremeyecektir. Uzun dönemde iēyerinde bulunmaktan mutlu iē görenlerin iēte kalma eğilimleri yüksek olacaktır. Birçok rgt iē yaşamı için hiç de sağlıklı olmayan presenteeism fenomenini ortadan kaldırmak için çaba göstermemişlerdir. Bu nedenle presenteeism sorunu halen yetişmiş iē gücünün kaybına neden olması dolayısıyla üretim verimliliğini azaltıcı bir tehdit olarak devam etmektedir. Uzun süre presenteeism davranışı sergileyen iē görenlerde iēte kalma eğilimi düşeceğinden, daha iyi şartlarda yeni bir iē fırsatı aramak için iēlerini bırakmaları mümkündür (Yean ve arkadaşları, 2020).

2.1.2. Presenteesim ve İēe Bağlılık – İē Tatmini

Cote ve arkadaşları tarafından 2019 yılında Belçika'da Medikal Klinik alışanları arasında yapılan çalışmalarında "presenteeism" in iēe bağlılık ve iē tatmini ile olan ilişkisi incelenmiştir. Duygusal olarak bakıldığında iēe bağlılıkları yüksek iē görenler yaptıkları iēlerde daha fazla olumlu duygular yaşar ve anlamlı bulurlar. Bu durumda yaptıkları iēi motive edici ve ilginç olarak görürler. Bu nedenle de iēlerini yerine getirmek için daha fazla emek ve beceri ortaya koyarlar. İēe bağlılık ve iē tatmini birbirlerinden ayrı kavramlar olsalar da aralarında pozitif bir bağlantı mevcuttur. İē bağlılığı yüksek iē görenler aynı zamanda iēlerinden tatmin olma eğilimi içerisindedirler. Fakat sağlığın optimal şartları sağlamadığı durumlarda iēe giden bir iē görenin iyileşme süreci uzayabilir ve psikolojik olarak iēten kopmalar meydana gelebilir. Bunun sonucunda iē gören kendisinden istenen görevleri yerine getirmek için daha fazla efor sarf etmek zorunda kalacaktır. Araştırma sonucunda iē görenlerin hasta oldukları durumda iēe geldiklerinde daha az seviyede iēe bağlılık hissettikleri ve iē tatminlerinin düştüğü tespit edilmiştir. Yine aynı araştırmada presenteeism

işe bağlılık hislerini düşürmek suretiyle iş tatminini azalttığı tespit edilmiştir (Cote ve diğerleri, 2020).

2.1.3. Presenteeism ve İş Gören Performansı

İş gören performansının ölçüm ve değerlendirmesi sektörden sektöre farklılık göstermektedir. Bir satış temsilcisi için performans satış adedi veya hacmi olarak değerlendirilirken, bir satın alma görevlisi için uygun kriterlerdeki bir ürün veya hizmeti ne kadar az maliyetle elde ederek örgüte nasıl katkı sağladığı ile ölçülebilir. Kamu hizmetlerinde bu değerlendirme hizmet alanların görüşleri veya başarıları ile ölçülebilir. Hangi sektörde olursa olsun iş gören performansları örgütler için yüksek rekabetin hakim olduğu global pazarda en önemli faktörlerden biridir.

Bir örgütün üretkenliği ve etkililiği çalışanların verimliliği ile doğru orantılıdır (Yumuşak, 2008). Bu sebeple, çalışanlardan kaynaklanan verimlilik kayıplarının engellenmesi veya azaltılması örgütlerin yaşam döngülerini sürdürebilmeleri için açısından çok önemlidir.

İşin devamlılığının sağlanması ve mükafatlandırma sistemleri gibi işletmelerde farklılık gösteren yapılar presenteeism davranışlarının ortaya çıkmasında önemli role sahiptir. Ferreira ve Martinez tarafından yapılan çalışmada özel okullardaki ve devlet okullarındaki ilkökul öğretmenlerinin presenteeism davranışları ve tükenmişlik seviyeleri araştırılmıştır. Bu araştırma sonucunda verilen görevin yerine getirilmesi ve konsantrasyonun korunması açısından özel okullarda görevli öğretmenlerin daha fazla baskı altında hissettikleri tespit edilmiştir. Devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin arasındaki bu farklılığın büyük ölçüde devlet okullarında işten çıkarılma ihtimalinin düşük olması ve sağlanan yan hakların özel okullarda çalışan öğretmenlere göre nispeten fazla olması nedeniyle olduğu değerlendirilmiştir. Özel okullarda görevli öğretmenlerin, kendilerine gösterilen zor hedefleri gerçekleştirmek ve istenen performans kriterlerini sağlamak için kendilerini daha fazla baskı altında hissettikleri belirlenmiştir. (Ferreira ve Martinez, 2012).

İş yaşamında örgütde farklı problemlere ve yüksek giderlere yol açan presenteeism, özellikle sorumlulukların ve iş yükünün fazla olduğu iş görenlerde görülen, iş görenin hasta olduğu halde işe gelmesi ve fiziksel olarak bulunmasına karşın mental olarak iş yerinde olamaması durumu olarak açıklanabilir. Presenteeism nedeniyle uzun vadede iş görenlerde, kronik hastalık, kaygı, stres, depresyon, baş ve sırt ağrıları, erken emeklilik gibi zihinsel ve fiziksel sorunların yanı sıra alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ve iş-aile yaşamında dengesizlikler gibi

sorunlara yol açabilmektedir. Presenteeism, işletme açısından ele alındığında, uzun vade maliyetleri arttırmamasından dolayı sadece çalışanların sorunu olmakla kalmayıp, örgüt için de sorun teşkil etmektedir. Çalışanların sağlık sorunları olduğunda işe gelmesi performans düşüklüğü ve verim kaybına yol açmakla beraber çalışanlarda ileriki yıllarda önemli ruhsal ve bedeni sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Fazla iş yükü ve uygun olmayan çalışma şartlarının iş görenlerin presenteeism davranışları sergilemesine neden olduğu ya da başka bir deyişle presenteeism davranışlarının aşırı tempolu iş yaşamı ve işten kaynaklı stresin sonucu olarak meydana çıkmaktadır (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019).

Absenteeism ve presenteeism arasındaki fark presenteeism davranışları işgörenlerin çalışma alanlarında olmalarına rağmen kendilerinden beklenen çalışma verimini gösterememeleri durumunda ortaya çıkmaktadır. İş görenlerin herhangi bir rahatsızlıkları olduğunda işe gelmemek üzere izin alma davranışları örgüt kültürü ile yakından ilgilidir. İş görenler örgüt tarafından rahatsızlıklarına rağmen çalışmalarına izin veriliyorsa iş yerine gelerek çalışıyor olmayı tercih etmektedirler. Kimi durumlarda iş görenler izin almaları gereken derecede rahatsızlıkları olsa bile iş akışının devam etmesi gerekçesiyle çalışmaya devam etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Özellikle eğitim kurumlarında öğretim görevlisi olarak çalışan ve kendilerine verilen görevleri başka iş görenlere devretmekte sorun yaşayanlar, her ne olursa olsun iş yerinde bulunarak düşük performans göstermeye eğilimlidirler. Bu davranışı sergileyen bir öğretmenin verimliliğini ölçmek, üretimde çalışan bir iş görenin sayılarla ifade edilebilen performansını ölçmekten daha zor olacaktır. Devamsızlık davranışının örgüte maliyeti presenteeism davranışına göre daha net ve belirgindir. İş görenin iş yerinde bulunmaması durumunda yaşanacak verimlikten söz edilemeyeceğinden devamsızlık yapmamasına göre verimlilik %100 azalacaktır. Fakat presenteeism için bu kadar net bir sonuca varmak mümkün değildir. Bunun nedeni presenteeism davranışlarının iş görenin kişisel özelliklerine göre değişik boyutlarda gerçekleşiyor olmasıdır (Çiçeklioğlu, 2019).

Hasta olmasına rağmen işe gelen ve fiziken varlık göstermesine rağmen yaptığı iş miktarında veya kalitesinde azalma olacak bir iş görenin performansı normalden az olacağı, işte bulunulan günlerde miktar ve kalite azalmasının yanı sıra daha sonraki günlerde iyileşme süreci gerekliliği ile işten uzak kalma zamanının artması da performans üzerinde olumsuz etkiler oluşturabileceği düşünülebilir.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Mowday(1998)' e göre örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır:

- Örgütsel amaçları ve değerleri kabul etme hatta bu amaç ve değerlere sıkı sıkıya bağlanma,
- Örgütsel amaçlara ulaşılabilmesi için büyük çaba gösterme,
- Örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Bakan (2011) çalışmasına göre iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler:

1. Kişisel Faktörler
 - a. Cinsiyet
 - b. Eğitim düzeyi
 - c. Yaş
 - d. Medeni durum
 - e. Çalışma süresi
2. Örgütsel Faktörler
 - a. İşin niteliği
 - b. Yönetim ve liderlik
 - c. Örgüt kültürü
 - d. Örgütsel adalet
 - e. Ücret
 - f. Rol belirsizliği ve çatışması
3. Örgüt Dışı Faktörler
 - a. Alternatif iş imkanları
 - b. Profesyonellik.

Örgüte bağlılık, bir iş görenin kendisini belirli bir örgütle ve onun amaçları ile özleştirmesi ve o örgütün üyesi olarak kalmaya devam etmek istemesi olarak tanımlanmaktadır. İşgörenlerin örgüte bağlılıklarının üç boyutu mevcuttur (Robbins ve Judge, 2013).

1. Duygusal bağlılık: Örgütün değerlerine olan inançtır.
2. Zorunlu bağlılık: Örgütte kalmanın algılanmakta olan parasal değeridir.
3. Minnet bağlılığı: Ahlaki veya etik nedenlerden dolayı örgütte kalma zorunluluğu hissedilmesidir.

Örgütsel bağlılık 1970’li yıllardan sonra örgütsel davranış konusunda önemli bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Örgüt başarısının temel değişkeni olarak benimsenen bu kavramın işgörenlerin performans, sadakat, iş tatmini, motivasyon, verimlilik ve yaratıcılık düzeyleri üzerinde etkisi büyüktür. İnsanların yaptıkları iş kadar çalıştıkları örgüte karşı da tutumları oluşmaktadır. Örgütsel bağlılık işgörenlerin, psikolojik boyutta çalıştıkları örgüt diğer bir deyişle örgütle ilişkileri, o örgüte dahil olma ve bir parçası olarak kalma arzularının derecesi olarak da tanımlanabilir.

Örgütsel bağlılık, tükenmişlik durumunun karşıt anlamlısı olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik hissine sahip çalışanların aksine işine bağlılık duyan çalışanlar iş yerlerinde kendilerinden istenen faaliyetleri istekli olarak yerine getirmektedirler. Bu nedenle bu konuda yapılan çeşitli araştırmalarda, işe bağlılık kavramı tükenmişliğin zıt kavramı olarak tanımlanmış ve işe bağlılık ile bireysel kaynakların anlamlı ilişki içerdiği tespit edilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003’ten Akt. Oran ve Ünsar, 2018).

Küresel büyüme ve sürekli artmakta olan zorlu rekabet ortamı ile birlikte artık örgütsel başarı sağlamak, maddi ve manevi sermayelerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasını ve geliştirmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle bir örgütün sürdürülebilir başarıyı sağlayabilmesi için; insani, kültürel ve sosyal çevre sermaye biçimlerinin de değerlendirmeye katılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Manevi sermayelerin önde geleni olarak “insan” faktörü tespit edilmiştir. İş görenler bir işletmenin, rekabet ortamında avantaj sağlayacak en önemli manevi yeterlilikleridir. Bu nedenle iş görenler için yapılacak yatırımlar örgütlerin sürdürülebilirliğini sağlayacaktır. Günümüzde örgütlerin karşılaştıkları en büyük sorunlar olarak iş görenlerin verimlerdeki düşüklük, işten memnuniyet eksiklikleri, işi bitirme sürelerinin uzaması ve performanslarındaki düşüklük olarak sayılabilir. Bu nedenle örgütlerin sürdürülebilir başarısında örgütsel bağlılığın önemi artmaktadır. Çünkü örgütün hedefleri ve sahip olduğu değerlerde bir araya gelmiş iş görenlerde verimsizlik, iş memnuniyetsizliği gibi sorunlara daha az rastlanacaktır. Bu nedenle sürdürülebilir başarıyı sağlamak için, iş görenlerin davranışları üzerinde önemli ölçüde etkisi olan iş bağlılığını anlamak ve gelişmesini sağlamak önem arz etmektedir (Sürücü, Maşlakçı 2018).

Çevik Tekin (2020) tarafından yazılan “Örgütsel Bağlılık Aracılığında Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışına Etkisi” kitabında örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde yer alan tanımlardan bazıları şunlardır;

- Meyer ve Allen tarafından yapılan ve genel olarak en çok kabul gören tanıma göre, örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar; şartlar ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli olarak devam eden, tam bir iş gününü hatta daha fazlasını örgütsel amaçlar için kullanan, işletmenin varlıklarını her zaman koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşan çalışanlardır (Meyer ve Allen, 1997).
- Örgütsel bağlılık, örgütün tek tek bölümlerinden daha çok, örgütün geneline olan bağlılığı yansıtmaktadır.
- Erdoğan (2009) tarafından yapılan tanıma göre; örgüt ve iş görenler arasında kurulan bağlar, o örgütün en değerli kaynağı olan iş görenlerin ortak amaçlarına, değerlerine, birlikte üretmelerine, her birey açısından değer verilen bir olgu olan aidiyet duygusuna ortam sağlamaktadır. Eğer iş gören örgütünden ayrılmıyorsa, işe gelmeme davranışları sergilemiyorsa ve tüm imkanları ile özverili olarak çalışıyorsa örgütsel bağlılığının güçlü olduğu söylenebilir. Örgütsel bağlılığın en önemli özelliği iş görenlerin tüm bunları isteyerek yerine getirmesindedir. İstemsiz olarak yerine getirilen devam, örgütten ayrılmama gibi durumlar gerçek anlamda duygusal bağlılığı ifade etmezler. İş görenler kendi iradeleri ile bağlılık gösterdiklerinde örgütün amaçları için çaba sarf eder ve kendi bağlılığını gösterir.
- Örgütsel bağlılık, iş görenin, faaliyet gösterdiği işletmeye karşı hissettiği bağın gücünü göstermektedir. Örgütsel bağlılık sayesinde, iş yerine geç kalma, devamsızlık yapma ve işi bırakıp ayrılma gibi arzu edilmeyen sonuçların azaldığı, ayrıca örgütsel bağlılığın üretim veya hizmetlerin kalitesinin artmasına olumlu yönde katkı sağladığı bilinmektedir (Çakır, 2007).

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar içerisinde kişisel faktörler önemli etki göstermektedir. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılığa sebep olabildiği tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi pek çok kişisel özelliğin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir. İş görenlerin örgütlerine karşı ilk izlenimleri onların örgütlerine yönelik bağlılıklarını etkilemektedir. Başlangıçta yüksek bağlılık düzeyine sahip iş görenler işlerinin devamında örgütlerine karşı bağlılıklarını devam ettireceklerdir. Örgütsel faktörler işin niteliği, yönetim ve liderlik, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ücret, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi değişkenlere sahiptir. Düşük statülü işlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri kişisel faktörlerden etkilenirken, yüksek statüde çalışanların bağlılık düzeyleri ise örgütsel faktörlerden etkilenmektedir (Örgen, 2020).

2.2.1.Örgütsel Bağlılık Teorileri

Eğilmezkol (2011) çalışmasında örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Kanter, Etzioni, Katz ve Kahn ile Mowday'in yaklaşımlarını aşağıdaki şekilde belirtmiştir.

1.Kanter'in Yaklaşımı

Kanter yaklaşımının özünü, bağlılık duyulmasını bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sistemlere vermek istemeleri, istek ve ihtiyaçlarını tatmin edecek sosyal ilişkilere kişiliklerini ilıstirmeleri olarak tanımlayan Kanter'in ve bağlılığı bireyin örgüt, hedef ve değerlerine, örgütün hedefleriyle ilgili rollerine, fanatik bir duyguyla bağlanma olarak tanımlayan Buchanan'ın çalışmaları oluşturmaktadır. Kanter'e göre bağlılık üç ana şekilden oluşmaktadır Bunlar; devam etme bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır. Devam etme bağlılığında; örgütlerine bireysel yatırımlar yapmış olan çalışanların örgütten ayrılmaları maliyetli ve zor olmaktadır. Kişi örgütü adına fedakarlıklar yaptığı için üyeliğini sürdürme isteği bulunmaktadır. Kenetlenme bağlılığı bireyin bir gruba ya da bu grubun üyeleri ile kurduğu ilişkilere bağlılığıdır. Grup üyeleri ile ilgilenmek, bu üyelerle ilişkiler kurmak ve bu gruba aidiyet hissetmek kişiye duygusal olarak tatmin edici gelecektir. Kontrol bağlılığı; üyelerin davranışlarını istenilen yönde şekillendirmek için örgüt üyelerinin örgüt normlarına bağlanmasıdır. Kontrol bağlılığı, üyelerin örgütün değerleri ve standartlarını uygun davranışlar için önemli bir kılavuz olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır.

2.Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda yapılmış öncü çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Bu yaklaşıma göre örgütün iş görenler üzerindeki otoritesi, iş görenlerde görülen örgütsel bağlılığın temel nedenidir. Normatif gücün ahlaki bağlılıkla, ödüllendirici gücün hesapçı bağlılıkla, zorlayıcı gücün ise yabancılaştıracı bağlılıkla ilişkili olduğunu belirten Etzioni'ye göre kişiler ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştıracı olmak üzere üç tür bağlılığa sahiptir. Bunlardan ahlaki ve yabancılaştıracı bağlılık duygusal temellere dayanan, çıkarıcı bağlılık ise örgütün bir araç olarak görüldüğü, değiş tokuşa dayanan katılımdır.

Ahlâki bağlılık, örgütün amaçları, değerleri ve standartlarını içselleştirme sonucunda örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliş temeline dayanmaktadır. İş görenler, kamuya faydalı hedefleri izleyen örgütlere daha çok bağlılık duymaktadır. Etzioni'ye göre organizasyona karşı alçak bir seviyede oluşan olumlu veya olumsuz bir yönelme şeklinde tanımlanan çıkarıcı bağlılık; çalışanlar ile örgüt arasındaki değiş tokuş ilişkisini temel almaktadır. Burada çalışanlar, örgütlere katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.

Örgüte yüksek derecede olumsuz bir yönelmeyi tanımlayan yabancılaştırıcı bağlılığın kişinin davranışlarını büyük ölçüde sınırlandırılması söz konusudur. İş görenlerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. Çalışan, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirme zorunluluğu duymaktadır. Örgüte çıkarları için bağlanan bir bireyin beklentilerine uygun ödülleri alamaz ise örgütten ayrılacağı, buna karşılık yabancılaştırıcı bağlılığı olan kişinin bu ödülleri almamış olsa bile örgütten ayrılmakla maddi kayıplara uğrayacağını düşünerek veya alternatif iş imkanlarının olmaması gibi dışsal baskılar nedeniyle örgütte kalmayı tercih edeceği sonucu çıkarılabilir.

3.Katz ve Kahn'ın Yaklaşımı

Çalışanların eylemleri örgütdaki iç ve dış ödüllerin birleşimi sonucunda ortaya çıkar. İç ödüller bu eylemlerde anlatımsal, dış ödüller ise araçsal devreyi oluşturur. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini sisteme adayışlarının nitelik olarak tanımlar. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre söz konusudur. Buna benzer dış ödüllerin güdüleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden bahsedilmektedir.

4.Mowday'in Yaklaşımı

Mowday'in sınıflandırmasında tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık olarak iki farklı örgütsel bağlılık tanımı öne sürülmüştür. Tutumsal bağlılık, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirmektedir. Davranışsal bağlılık ise, çalışanın davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanmaktadır. Her iki tür bağlılık arasında dönüşümlü bir ilişkinin olduğu, bağlılık tutumunun, bağlılık davranışlarına götürürken, bu davranışların da dönüşte bağlılık tutumlarını kuvvetlendirdiği ifade edilmiştir. Uzmanlık alanları örgütsel davranış olan araştırmacıların tutumsal bağlılık kavramını daha fazla ele aldıkları tespit edilmiştir. Bu yaklaşımı savunan yaklaşım bağlılığı, çalışanların çalışma ortamlarından kaynaklanan değerlendirmeler ışığında gösterdikleri duygusal tepki olarak görmektedir. Bağlılık başka bir şekilde ifade edilmek istenirse, çalışanın örgütü ile bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücü olarak ifade edilebilir. Diğer yandan tutumsal bağlılık örgüt üyelerinin örgütün değer ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliklerini devam ettirme arzusu olarak ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, iş görenlerin davranışlarına ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlılık duymaları durumu olarak ifade edilebilir. Bahsi geçen bağlılık, çalışanın davranışları ile özdeşleşmesi olarak ortaya çıkar. Üç farklı özellik, çalışanın davranışlara bağlılığını sağlamaktadır. Bunlar; görünürlük, değişmezlik ve isteğe bağlı olması olarak sıralanabilir.

2.2.2.Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması ile İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık konusunda alinyazında yer alan sınıflandırmalar iki ana başlıkta toplanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde dururken, sosyo-psikologlar davranışsal bağlılık üzerine odaklanmıştır. Alinyazında bu konuda birçok çalışma bulunmakla birlikte Mowday vd (1982) ile Etzioni (1975) tarafından yapılan sınıflandırmalar öne çıkmaktadır. (Sürücü ve Maşlakçı 2018) tarafından aktarıldığı üzere Mowday vd (1982) örgütsel bağlılığı iki başlık halinde sınıflandırmış, bu iki tür bağlılığın zamanla birbirine dönerek bir devinim içinde sürdüğünü belirtmiştir.

1. Tutumsal Bağlılık: Bu bağlılık türünde işgören kendini örgüt ile özdeşleştirir ve örgütün hedeflerini kişisel hedefleri olarak kabul eder. Bu amaçla işgören kişisel değerlerini ve amaçlarını örgütün amaçları doğrultusunda değiştirir ve örgütte kalma arzusundadır.
2. Davranışsal Bağlılık: Özellikle uzun süre örgütte çalışan işgörenlerde görülen bu bağlılıkta, işgörenler örgütten ayrılmaları durumunda karşılaşılabilecekleri zorlukların çözüme ulaştıramayacakları endişesi mevcuttur. Bu endişe onların örgütten ayrılmalarını engeller. Bu işgörenler örgütün kendisinden ziyade örgütte süregelen davranışların devam etmesini beklemektedirler.

Etzioni (1975) işgörenlerdeki örgüte bağlılığın temel sebebi olarak örgütün işgörenler üzerinde oluşturduğu güç ve otoriteden kaynaklandığını belirtmiş ve işgörenlerin örgüte karşı yaklaşımlarının bağlılığı meydana getirdiğini vurgulamıştır. Etzioni (1975) tarafından vurgulanan örgütsel bağlılık türleri;

1. Ahlaki Bağlılık: Moral bağlılığı olarak da isimlendirilen bu bağlılık türünde işgören kendisini örgütün amaçları ile özdeşleştirir ve bu doğrultuda kişisel amaçlarını düzenler.
2. Hesapçı (Çıkara Dayalı) Bağlılık: İşgörenlerin örgüte sağlayacakları katkı doğrultusunda elde edecekleri ödül nedeniyle duydukları bağlılıktır.
3. Yabancılaşmaya Dayalı Bağlılık: İşgören örgütte kalmayı arzu etmese de örgütte kalmaya zorlanmaktadır. İşgören örgüte karşı olumsuz duygular beslemekte ve bunun sonucunda yabancılaşmaya dayalı bağlılık gelişmektedir.

2.2.3.Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılmama Nedenleri

Robbins ve arkadaşları (2013) tarafından yukarıda tanımlanan bağlılık türleri Allen ve Meyer tarafından hazırlanan bağlılık tipolojisinde de benzer şekilde tanımlanmıştır. Bunlar duygusal, devam ve normatif bağlılıklardır. Bu üç bağlılık türüne göre işgörenlerin çalıştıkları örgütlerde kalmasına neden olan faktörlere bazı örnekler aşağıda ifade edilmiştir (Özkalp ve Kirel 2018).

1. Duygusal Bağlılık (Duygusal Temelli)
 - a. En iyi arkadaşının aynı örgütte çalışıyor olması,
 - b. Çalışılan örgütün atmosferinin beğenilmesi,
 - c. Yapılan işin sorumluluğunun verdiği haz nedeniyle işten tatmin olma,
 - d. Örgütte isteyerek çalışma.
2. Devam Bağlılığı (Maliyet Temelli)
 - a. Çalışılan örgütte terfi alma ihtimali ve başka örgütlerde bu fırsatı yakalayamama ihtimali,
 - b. Alınan ücretlerle sağlanan yaşam standardını koruma isteği,
 - c. Çalışılan şehir/ilçe'deki imkanlar ve ailenin diğer fertlerinin sosyal hayatlarını değiştirmeme isteği,
 - d. İhtiyaçtan dolayı o örgütte çalışmak zorunda kalınması.
3. Normatif Bağlılık (Zorunluluk ve Vicdan Temelli)
 - a. İşverenin işgörelere karşı tutumu,
 - b. İlk iş fırsatının verilmesi,
 - c. Örgüte ve işverene duyulan minnet.

Duygusal bağlılık “*burada çalışıyorum çünkü buradaki insanlar harika ve iş de eğlenceli*” tümcesinden çıkarılan duygusal açıdan yoğun bir yakınlığı ifade etmektedir. Devam bağlılığı ise “*eğer bu kadar ücret alabileceğim başka bir iş bulabilsem hemen işten ayrılırdım*” tümcesinden anlaşılacağı gibi iş yerini değiştirmenin farklı sorunlara neden olabileceği durumlarda kendini gösteren bir histir. Örgütün değer ve amaçlarına bağlılık olarak tanımlanabilen normatif bağlılık “*burada çalışıyorum çünkü bir işe ihtiyaç duyduğum dönemde beni işe aldılar, onlara borçluyum*” tümcesinde anlam bulan zorunluluk hissetme duygusu olarak anlatılabilir (Eğilmezko, 2011).

2.2.3.1.Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılığı yüksek işgörenler, kendi arzuları ile örgütte çalışmaya devam ederler ve örgütün çıkarları için çaba sarf ederler. Bundan dolayı duygusal bağlılık örgütlerde en fazla aranan ve iş görenlere aşılacak istenen bağlılık türü olmuştur. İşgörenlerin ülkenin genel ekonomisi nedeniyle etraflarında çok fazla fırsat olması durumunda seçme imkanları varsa örgütsel bağlılıkta zayıflama görülmeye başlanmıştır. Bu durumda yöneticiler ekonomik anlamda bir iyileştirme yapma imkanları bulunmadığı durumlarda duygusal bağlılığı artırıcı eylemler gerçekleştirmek zorundadırlar.

Bu eylemlerden biri yapılan işi zenginleştirmektir. İşgörenlerin yapmış oldukları işleri kendilerinin kontrol etmesi örgütsel bağlılıklarını arttıran bir etki göstermektedir. Bu şekilde örgütlere daha fazla katkı sağladıklarını düşünürler. Yaptıkları işi ilgi çekici ve zihinsel açıdan rekabetçi gören işgörenler daha fazla çaba ve performans göstererek örgütsel bağlılıklarını göstermeye meyillidirler. Çalışanlara örgütte alınan kararlara katılmalarına verilen destek, farklı işleri öğrenmelerine yardımcı olunması ve işlerini belirli bir özgürlük ve otonomi içerisinde yapmalarını sağlayan bir çalışma ortamı yaratılması duygusal bağlılığı artırıcı etkenler olarak sayılabilir.

Diğer bir eylem örgüt çıkarları ile işgörenlerin çıkarlarını yaklaştırmaktır. Örgütün çıkarları için yapılacak bir değişikliğin işgörenlerin de yararına olacağını düşünülmesi işgörenlerin örgütsel bağlılığını arttıran bir etkidir. Bu konuda en uygun örnek olarak kardan iş görenlere pay veya hisse verilmesi gösterilebilir.

Duygusal bağlılığı arttırmak amacıyla yapılabilecek diğer bir eylem ise örgüte işe alımlarda örgütün değerlerine yakın veya benzer işgörenlerin işe alınmasıdır (Özkalp ve Kırel 2018).

Duygusal bağlılık, kurumsal değerlerin içselleştirilmesini içermekte ve üç ana unsuru dikkate almaktadır:

- 1) Çalışanın kurumuna karşı psikolojik yakınlığı,
- 2) Kuruluşla kendini ve çalışmalarını ilişkilendirme
- 3) Örgütün bir üyesi olarak kalma arzusu.

İş görenlerin kendi değerleri örgütün değerleriyle tutarlı olduğunda bu durum bireylerin kuruluşun değerlerini ve hedeflerini özümsemesini sağlamaktadır. İş görenler çalıştıkları örgüte karşı duygusal yakınlık geliştirdiklerinde kendilerini o örgütün amaçları ile ilişkilendirme ve örgütü bu amaçlara ulaşma konusunda destekleme eğilimindedir. Duygusal

olarak örgüte bağlı çalışanlar etkin bir şekilde örgüt için çalışmaya devam etmektedir. Duygusal düzeyde bağlı çalışanlar kuruluştaki kalmaya devam ederler çünkü kişisel iş ilişkilerini kuruluşun amaçlarına ve değerlerine uygun olarak görürler. Çalışan kuruluşla bağlılık gösterdiğinde kuruluşun hedeflerini benimsediğinde kuruluştaki daha uzun süre kalma eğilimindedir. Duygusal bağlılığı olan bireylerin örgütteki diğer kişileri daha üretken olmaları yönünde etkilemesi muhtemeldir. Duygusal olarak bağlı olan iş görenler diğerlerine göre daha pozitif iş deneyimine sahip olur ve örgüt içindeki iş gücünün kullanılmasında yardımcı olmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenler örgütleri ile olumlu ilişkilerinden dolayı diğer iş görenlerin duygusal bağlılık seviyelerinin artmasına katkıda bulunurlar (Çıpa, 2020).

2.2.3.2.Devam Bağlılığı

Devam bağlılığının en önemli nedeni örgütte kalmanın işgörene kazanç getirmesi veya ayrılması durumunda zarara uğramasıdır. Yüksek devam bağlılığı işgörenin çalıştığı örgütten ayrılmasının önünde büyük bir engeldir, ayrılması halinde büyük zorluklarla karşılaşması mümkündür. Özellikle uzun yıllar emek verdikleri bir örgütte tam iyi pozisyonlara geçecekleri sırada ayrılmaları işgörenler için büyük kayıplar ortaya çıkarabilir. Bu bağlılığın bir diğer nedeni ise çevrede başka iş alternatiflerinin bulunmamasıdır. İşgörenlerin çaresizlikleri nedeniyle oluşan devam bağlılığı sonucu örgütlerde pasif bir sadakat duygusu ortaya çıkar (Özkalp ve Kırel 2018).

İş görenin mevcut örgütünde çalışmaya devam etmesi alternatif bir iş fırsatı olmadığından ya da temel becerilerini başka bir kuruma aktarmada zorluk yaşayacağından kaynaklanmaktadır. Bu bağlılık, rasyonel bağlılık olarak da adlandırılmaktadır. Bunun sonucunda ayrılmanın maliyeti yüksek olacağı için o örgütün bir üyesi olmaya devam etmek zorunda hissetmektedir. Devam bağlılığına sahip iş görenler örgütlerine ihtiyaç duyduklarını düşündüklerinden bağlı kalmaktadır (Çıpa, 2020).

2.2.3.3.Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık işgörenler için ahlaklı ve doğru bir yol olarak ortaya çıkar. İşgörenler hak, doğruluk ve ahlak kavramları doğrultusunda örgütlerinden ayrılmayı yanlış bulurlar ve

suçluluk duyarlar. İşgörenlerin çalıştıkları örgütte kalmalarının bir nedeni de örgütün çalışma felsefesi veya işgörenlerin zamanla benimsedikleri doğru veya yanlış davranışlarla ilgili etik kodlardır. Örgüt içerisinde işgörenler uzun dönem bağlılığı norm olarak benimser, istisnai bir durum olarak görmezse bu durum işgörenlerin normatif bağlılıklarını arttıracaktır. Ahlaki bir boyut içeren bu bağlılığın ardında, işgörenlerin kurumlarından ayrılmamaları gerektiği konusundaki genel kanıları rol oynamaktadır. Normatif bağlılık yaratmanın yolu işgörenlerin örgüte borçlu olduklarını hissettirmektir (Özkalp ve Kirel 2018).

Bu boyutun gücü örgüt ile iş görenler arasındaki karşılıklı yükümlülük konusunda kabul edilen kurallardan etkilenmektedir. Örneğin bir iş görenin çalıştığı örgütün onu eğitmek ve geliştirmek için gerekli harcamaları yapması durumunda o kuruluşa hizmet vermeye devam etmek için ahlaki zorunluluk hissetmesidir. Normatif boyut, sağlanan faydalar göz önüne alındığında kuruluşa karşı kendini borçlu hissetme duygusuna dayanmaktadır (Çıpa, 2020).

2.3. İlgili Araştırmalar

2.3.1. Presenteeism Konusundaki Yurt İçi Araştırmalar

Koçoğlu (2007) tarafından yapılan çalışma, ülkemizde akademik anlamda presenteeism kavramı hakkında yapılan öncü bir çalışma olarak nitelendirilebilir. Çalışmasında presenteeism kavram olarak tanımlamış ve presenteeism davranışlarının oluşmasını engelleme çözümleri insan kaynakları yönetimi bakış açısı ile ortaya koyulmuştur. Çalışmanın sonucunda, etkin bir insan kaynakları yönetimi ile presenteeism sorunun önüne geçilebileceği değerlendirilmiştir.

Çoban ve Harman (2012) presenteeism ve yarattığı sorunlar ile bu sorunlara çözüm önerilerini inceledikleri çalışmalarında gerçekleştirdikleri literatür taramasında, 28 adet çalışmayı incelemişlerdir. Bu çalışmada elde edilen bulgulara göre; presenteeism olgusunun tanımlanmasında iki genel eğilim oluşmuştur. Birinci eğilime göre presenteeism, daha çok çalışanların üzerlerinde hissettikleri baskılar sebebiyle gerekenden fazla uzun sürelerde çalıştıkları ya da bu sürelerde işyerinde oldukları belirlenmiştir. İkinci eğilime göre ise presenteeism davranışları için çalışanın işe gitmemesini gerektirecek seviyede sağlık sorunları olmasına rağmen işyerinde bulunuyor olmaları ele alınmıştır. Presenteeism

davranışları sergilenmesinin en önemli nedenlerinden biri olarak çalışanın iş kaybetme endişesinin olduğu ve bu endişenin sebep olduğu en önemli problemin ise verimlilikte yaşanan kayıplar olduğu değerlendirilmiştir.

Baysal ve diğerleri (2014) üniversite akademik personelinin katılımcı olduğu çalışmalarında presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonucunda katılımcıların presenteeism davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını tespit etmişlerdir. Presenteeism davranışları ile demografik değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı farklılıklar oluşmadığı belirlenmiştir. Yine bu araştırmada, örgütsel bağlılığın demografik değişkenler ile ilişkisi incelenmiş, sonuç olarak örgütsel bağlılığın yaş ve görev süresi değişkenine göre farklılık gösterdiği; çalışılan akademik birim, taşınmakta olan unvan ve cinsiyet gruplarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Balcı (2016) tarafından yapılan araştırma sonucunda kendini işe verememe ile iş yerindeki sosyal kaytarma algısı arasında olumsuz ilişki tespit edilirken, kendini işe verememe ile örgütsel sinizm arasında ve örgütsel sinizm ile sosyal kaytarma algısı arasında olumlu ilişki belirlenmiştir. Buna ek olarak, hiyerarşik regresyon analizi sonucunda örgütsel sinizmin, kendini işe verememe ve sosyal kaytarma algısı arasındaki ilişkide kısmi ara değişken etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmasında ayrıca şu sonuca da ulaşmıştır:

“Okul yönetici ve öğretmenlerin hasta olmalarına rağmen işe gitmelerinin bir diğer nedeni de ya yapılacak çok iş olması ya da bu işleri kendilerinden başka yapacak kimsenin olmaması durumudur. Burada özellikle okul yöneticilerin hafta sonları veya hafta içi uzun saatlere dek okulda kalmalarının bir nedeni de okulda yapılacak çok iş olmasıdır. Sınıf öğretmenleri hasta oldukları zaman sınıfta kendisinden başka ders verecek birinin olmaması ve tam gün boyunca (6 saat) sınıfının öğretmensiz kalması yüzünden kendini manevi baskı altında hissetmesi onların istemeden işe gitmesine neden olmaktadır. Kendini işine veremeyen öğretmen ve yöneticiler görevin ağırlığını ve önemini taşıyamayan çalışma diğerlerini gördükçe bu yükü kendileri yüklenmiştir. Çünkü görevin anlamı sosyal kaytarmayı azaltan güçtedir.”

Bayar (2016) tarafından yapılan araştırmada eğitim kurumlarında ödüllendirmenin presenteeism davranışlarına etkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütlerin iş görenlerin verimliliklerini olumsuz yönde etkileyen presenteeism davranışları sonucu ortaya çıkan sorunlarla baş edebilmek için ödüllendirme mekanizmalarının önemi vurgulanmıştır. Ödüllendirme uygulamalarının, iş görenlerin iş yapma arzusunu artırabilmesi nedeniyle

presenteeism sorunu karşısında mücadele yöntemleri arasında yer alması gerektiği belirtilmiştir.

Uğur (2017) tarafından yapılan araştırmada presenteeism ve iş görenlerin iş verimliliği arasındaki ilişki incelenmiştir. Presenteeism davranışlarının verimliliği olumsuz etkilediği vurgulanmıştır.

Kaygın ve diğerleri (2017) çalışmasında presenteeism ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi kamu çalışanları incelemek üzere Kars ilinde yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile presenteeism arasında ilişkiyi orta düzeyde olumlu olarak tespit etmişlerdir. Demografik değişkenler söz konusu olduğunda ise sadece yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Demirgil ve Mücevher (2017) tarafından yapılan meslek yüksekokullarında görev alan idari ve akademik personelin katılımcı olarak bulunduğu çalışmada, çalışanların işyerinde boşa harcadıkları zamanlar ve hastalık sebebiyle işyerinde bulunmadıkları zamanlar arasında ortaya çıkan verimlilik kayıpları incelenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre; araştırmadaki katılımcıların presenteeism ile ilgili algıları nötr olarak tespit edilmiştir. Demografik değişkenler boyutunda bakıldığında ise yaş, yapılan görev ve görev yerine göre anlamlı farklar ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre 31 yaş altındaki katılımcılarda presenteeism davranışları daha yüksek düzeyde çıkarken, 51 yaş üstü katılımcılarda daha düşük seviyede tespit edilmiştir. İdari görevler alan personelin presenteeism davranışları sergileme düzeylerinin akademik personele göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet ve görev süresi değişkenleri söz konusu olduğunda katılımcıların demografik gruplarının presenteeism davranışları düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Oran ve Ünsar (2018) öğretmenlerde presenteeism ile iş bağlılığı arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında iş görenlerde görülen iş bağlılığının presenteeism davranışlarını açıkladığı değerlendirilmiştir. Çalışmalarında iş görenlerin işlerine gösterdikleri bağlılık ve demografik değişkenler üzerinden presenteeism davranışlarını ortaya koymayı hedeflemişlerdir. İlk ve orta öğretim kurumlarında çalışan 204 öğretmenden oluşan katılımcılardan oluşan örnekleme grubundan elde edilen sonuçlar doğrultusunda presenteeism ve iş bağlılığı arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Şanlımeşhur (2018) tarafından yapılan doktora tezi araştırmasında presenteeism'in nedenleri olabilecek iş tatminsizliği ve örgütsel çatışma kavramlarının presenteeism'in faktörleri ile ilişkileri incelenmiştir. İşe yabancılaşma, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti kavramları

ise presenteeism'in sonuçları olarak ele alınmış ve presenteeism'in faktörleri ile ilişkileri araştırılmıştır.

Yılmaz (2019) presenteeism ve iş stresini incelediği araştırmasında çalışan performansı ile iş stresi ve presenteeism davranışları arasında negatif yönlü bir ilişkiler bulunduğunu belirlemiştir. Yine bu çalışmada presenteeism, iş stresi ve çalışan performansının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelemiştir. Presenteeism'in çalışanların demografik gruplarına göre farklılaşmadığı sonucu elde edilirken iş stresinin cinsiyete göre, çalışan performansının cinsiyet ve yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Çiçeklioğlu (2019) yapmış olduğu doktora tezi araştırmasında presenteeism, örgütsel vatandaşlık ve duygusal emek kavramlarının iş gören performansı üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda presenteeism'in "iş tamamlama" boyutunun iş gören performansını olumsuz yönde etkilediği ve "dikkat dağınıklığından kaçınma" boyutunun ise iş gören performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca genel olarak araştırma değişkenleri (presenteeism, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş gören performansı) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma değişkenlerinden yalnızca presenteeism'in verilen işi tamamlama alt boyutu ile bütün araştırma değişkenleri ve dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutu ile duygusal emek alt boyutu olan samimi davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutu olan nezaket arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Uçar (2019) tarafından üniversitede görevli araştırma görevlileri kapsamında yapılan mesleki desteğin presenteeism davranışları ilişkisini incelediği araştırmasının sonuçlarına göre; araştırma görevlilerinin algıladıkları örgütsel destek düzeyinin presenteeism davranışları üzerinde kısmen etkili olduğu, cinsiyet ve kongre destek algısı değişkenleriyle presenteeism'in görevi tamamlama boyutu arasında; cinsiyet, yaş değişkeni, eğitim durumu, kongre destek algısı ve bağlı olunan enstitü ile algılanan örgütsel desteğin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirtilmiştir.

Yeşiltaş ve Ayaz (2019) araştırmalarında iş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeism üzerindeki etkisi olup olmadığını incelemişlerdir. Çalışmada elde edilen bulgular, presenteeism alt boyut algılarının iş yerinde stres ve verilen görevlerdeki rollerin belirsizliği değişkenleri ile arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğuna işaret etmektedir. İş stresi ve rol belirsizliği değişkenlerinin presenteeism ve alt boyutları (psikolojik odaklı ve iş odaklı presenteeism) üzerinde pozitif yönlü etkileri bulunduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, presenteeism'in cinsiyet, eğitim düzeyi ve iş yerindeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğinin incelendiği çalışma sonuçlarına göre; presenteeism davranışlarının

alt boyutlarında cinsiyet ve medeni hal gruplarında farklılık oluşmadığı belirlenmiştir. Eğitim seviyeleri değişkenine göre bakıldığında ise, tek boyutlu presenteeism ve iş odaklı presenteeism alt boyutunda anlamlı farklılıklar tespit edilirken, psikolojik odaklı alt boyut öznelinde anlamlı farklılık görülmemiştir. Psikolojik odaklı presenteeism alt boyutunun çalışma süresinin uzunluğuna göre değiştiği, iş odaklı presenteeism alt boyutunda ise anlamlı değişiklikler oluşmadığı belirlenmiştir.

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019) yaptıkları çalışmada eğitim kurumlarında görev alan çalışanların işte istemeden var olma algılarının performanslarına etkisini sosyo-demografik özellikleri açısından incelemişlerdir. Bu çalışmada presenteeism davranışları ile çalışan performansı arasındaki ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğunu tespit etmişlerdir. Presenteeism davranışlarından yapılan işin tamamlanması boyutunda çalışanların performanslarını negatif yönde etkilediğini ve yapılan işe verilen dikkatin korunması boyutu söz konusu olduğunda ise çalışanların gösterdikleri performans açısından anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Araştırmalarında sosyo-demografik özelliklerinin presenteeism davranışları nedeniyle çalışanların performansında anlamlı bir farklılığa neden olmadığını tespit etmişlerdir.

Köse (2019). “Presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi” konulu yüksek lisans tez çalışmasında Presenteeism kavramının farklı nedenlerinin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişliğe etkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkartıp çıkartmayacağı sorgulanmıştır. Araştırma sonucunda presenteeism davranışının çalışanlar ve örgüt açısından her koşulda olumsuz sonuçlanmadığı saptanmıştır. Çalışma sonucunda, presenteeism farklı nedenlerinin örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik açısından farklı etkiler gösterdiği saptanmıştır. Presenteeism davranışının çalışanın işine bağlılık ve tutkunluk nedeninin örgütsel özdeşleşmeyi artırıcı, tükenmişliği ise azaltıcı rol oynadığı görülmüştür. Presenteeism normatif nedenleri örgütsel özdeşleşmeyi arttırmaktadır. Presenteeism iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal nedenleri ile tükenmişlik arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunmuştur. Presenteeism kurumsal nedenleri tükenmişliği arttırmaktadır. Presenteeism iş güvencesi temelli nedenleri ve kurumsal nedenleri ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Şahin (2019) tarafından beyaz yakalı olarak belirtilen örnekleme grubu kapsamında işi kaybetme korkusu ve iş stersinin presenteeism davranışları ile ilişkisini incelendiği araştırmasında işi kaybetme korkusu ile iş stresinin ve presenteeism üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Soyalın ve Kerse (2020) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adaletin presenteeism üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada örgütsel adaletin genel anlamda bakıldığında presenteeism davranışlarını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel adaletin boyutları bazında bakıldığında dağıtım adaleti ve prosedür adaletinin presenteeism davranışlarına etkisinin anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı; sadece etkileşim adaleti alt boyut algısının presenteeism davranışlarına etkisinin anlamlı bir farklılık göstererek doğru yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu nedenle örgütsel adalet boyutlarından yalnızca etkileşim adalet boyutunun presenteeism davranışlarında belirleyici rol aldığı belirtilmiştir. Yücel (2020) tarafından turizm sektöründe çalışanların iş tatmini ve presenteeism davranışları arasındaki ilişki konusunda yapmış olduğu çalışmada katılımcıların presenteeism düzeyleri cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre erkek çalışanların presenteeism seviyesi kadın çalışanlara göre daha fazla olarak tespit edilmiştir. Ayrıca evli olan katılımcıların bekâr olanlara göre presenteeism düzeyleri daha yüksek olduğu, bununla birlikte çalışanların turizm sektöründe çalışma süreleri, eğitim düzeyleri ve yaşları ile presenteeism düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Köprülü (2020) tarafından yapılan araştırmada X ve Y kuşaklarına mensup öğretmenler kapsamında örgütsel sessizlik ve presenteeism arasındaki ilişki incelenmiştir.

2.3.2. Presenteeism Konusundaki Yurt Dışı Araştırmalar

Dudenhöffer ve diğerleri (2017) yaptıkları araştırmalarında Almanya'da öğretmenlerin presenteeism davranışlarını hastalık ve işle ilgili etkenler doğrultusunda incelemişlerdir. 42 ayrı okulda çalışan 924 öğretmenin katılımıyla gerçekteşen araştırmanın sonucuna göre öğretmenlerde hastalık nedeniyle presenteeism davranışı gösterme oranı %57,1 olarak bulunmuştur. Bu davranışlarda yöneticilerin desteğinin az olması, idari yetersizlikler, performansın uygun değer görmemesi ve tükenmişlik başlıca etkenler olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının uzun vadede korunması maksadıyla öğretmenlerin sağlık sorunları nedeniyle işe gelmemeleri durumunda kalan işlerinin yapılmasına yardımcı ve destek olunacak bir ortamın sağlanması fayda getirecek bir stratejinin uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.

Rodríguez-Cifuentes ve diğerleri (2020) tarafından kişisel ve işyerine bağlı zorla meydana gelen aşırı iş bağlılığı etkisinde iş tatmini ve presenteeism arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre presenteeism ve aşırı iş bağlılığının işyerinden kaynaklı zorlamalar nedeniyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Ji ve Kim (2020) Güney Kore’de işyerlerinde ters sosyal davranış psikolojisi etkisinde iş görenlerde presenteeism oluşturan faktörleri inceledikleri araştırmalarında iş yerlerinde mobbinge maruz kalan iş görenlerin presenteeism davranışlarını incelemiştir. Örneklem grubundakilerin %15,9’unda presenteeism davranışlarına rastlanmıştır. Presenteeism davranışları daha çok kadınlar, 40 yaş üstü çalışanlar, vardiyalı çalışanlar, haftalık çalışma saati 40 saatten fazla, yüksek talebin olduğu, stres altında çalışanlarda görülmüştür. İşlerinde hareket serbestliği olmayanlar en çok presenteeism davranışı gösteren grup olarak ortaya çıkmıştır (%42).

Gustafsson ve diğerleri (2020) İsveç’te sağlık yardımcı çalışanlarında presenteeism ile psiko-sosyal iş koşulları ve iş kabiliyetlerinin ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre hemşirelerde presenteeism düzeyi normal seviyedeysen, hasta bakıcılarda daha yüksek seviyede tespit edilmiştir. İş yükünün yüksek olduğu iş yerlerinde kadınlarda presenteeism davranışları erkeklere göre daha fazla görülmektedir. Diğer bir sonuç ise iş kabiliyetleri daha az olan tecrübesiz çalışanlarda presenteeism davranışlarının daha fazla görünmesidir.

Pei ve diğerleri (2020) Çin Halk Cumhuriyeti’nde doktorlarda presenteeism ve iş tükenmişliğinin etkileşimini incelemiştir. 1376 doktorun katıldığı araştırmanın sonuçlarına göre iş tükenmişliği ile presenteeism davranışları arasında pozitif korelasyon tespit edilmiştir. Katılımcıların %86,8’inde iş tükenmişliği belirlenirken %30,7’sinde presenteeism davranışları rapor edilmiştir. Yüksek ve orta seviyede duygusal tükenmişlik yaşayan doktorlarda presenteeism davranışlarına daha fazla rastlandığı belirlenmiştir.

Yean ve diğerleri (2020) Malezya’da iki üniversitede görevli 126 akademik personel üzerinde yaptıkları üç aylık zaman aralığında tekrarlanan araştırmalarında presenteeism öncülleri ve iş yerinde kalma eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre başlangıçta presenteeism davranışı gösterenlerin zaman aralığı sonunda işte kalma eğilimlerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada presenteeism davranışları sergilenmesinde iş yükünün belirleyici etken olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda presenteeism davranışlarını azaltarak işte kalma eğilimlerini arttırmak amacıyla yöneticilerin iş yükü dağılımına dikkat etmeleri gerektiği belirtilmiştir.

Deng ve diğerleri (2020) Amerika Birleşik Devletleri’nde yaptıkları araştırmalarında yaşlı iş görenlerde pozitif ve negatif etkileşimlerde ayrımcılığın presenteeism davranışlarına etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda pozitif etkileşimlerin ayrımcılık ve

presenteeism ile ters korelasyonu olduğu, negatif etkileşimlerin ise ayrımcılık ve presenteeism ile pozitif korelasyonun olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın öneri bölümünde yöneticilerin yaşlı çalışanlardan titiz olarak çalışan ve hedef odaklı olarak işine sıkı sıkıya sarılanların teşvik edilmesi gerektiğini, bu iş görenlerin kişisel hedeflerinin tatil, prim gibi bonuslarla örgütün hedefleri ile bir araya getirilmesini teklif ederken, örgütün stratejik kararlarını alanların titiz çalışmayan yaşlı çalışanlara odaklanmaları hatırlatılmıştır.

2.3.3.Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yurt İçi Araştırmalar

Erdoğan (2009) yüksek lisans tez çalışmasında kamu ilk öğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemiştir. Çalışmada resmi ilkokullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, çalışma yılı, mezun oldukları okul, öğrenim durumları, aylık gelirleri, ek iş yapıp yapmadıkları veya ihtiyaç duyup duymadıkları gibi değişkenlere göre değişip değişmediğini incelenmiştir. Araştırma sonucunda cinsiyet, aylık gelir ve ek bir işe ihtiyaç duyma değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken, çalışma süreleri, medeni durum ve mezun oldukları okullar ile anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Eskiköy Aydoğan (2010) tarafından yapılan çalışmada devlet liselerinde görev yapan öğretmenlerde cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyleri, aylık gelir gibi değişkenlerin örgütsel bağlılık ve alt boyutları ile ilişkisini incelemiştir.

Eğilmezkol (2011) yaptığı tez çalışmasında kamu bankası çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını incelemiştir. Çalışmasının sonucunda örgütsel adalet bir bireyin ulaştığı, aldığı sonuçları ya da ona ayrılan payı hakça algılaması olduğundan söz konusu payın adil olmadığına inanan çalışanlarda performans ve verimlilik düşüşü, motivasyon kaybı, örgüte karşı olumsuz tutum geliştirme, örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesinde ekstra çaba göstermeme gibi sorunlarla birlikte örgütsel bağlılık azalacağı ve örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve doğrusal yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel adaletin artmasının bağlılık düzeyinde yükselmeye sebep olduğu tespitlerinde bulunmuştur.

Çelebi ve Korumaz (2016) araştırmalarında öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının sadece batıya has kavramlarla açıklanamayacağını, doğu kültürlerine has yöneticiye sadakat kavramının örgüte bağlılığın önüne geçebildiğini vurgulamışlardır.

Sürücü ve Maşlakçı (2018) “Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme” araştırmalarında örgütsel bağlılıkla ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturmak üzere ikincil kaynaklardan faydalanmışlardır. Araştırmada bağlılığın sınıflandırılması konusunda yapılmış olan diğer araştırmalar özet halinde sunulmuştur. Çalışmada tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları hakkında yapılmış araştırmalar bulunmaktadır. Tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımlarının örgütsel bağlılık olgusunun tanımlanabilmesi için oluşturulmuş bir çatıyı oluşturduğu, bazı çalışanlar açısından örgütsel bağlılığın temel odak noktasının çoğunlukla aile, din veya kültür gibi bulunduğu örgütün dışı olguların etkisinde olabileceği öne sürülmüştür.

Yetim Dayı (2018) araştırmasında örgütsel sessizliğin, örgütte önemli bir durum karşısında gerekli tepkiyi göstermeme tutumu olarak açıklamıştır. İş görenler şirketteki problemlerle ilgili düşüncelerini ifade etmektan kaçınırlar ve örgütsel sessizliğin hakim olduğu örgütte sağlıklı ve açık iletişim eksikliğinin ortaya çıktığını belirtmiştir. Örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel iletişim kavramına göre tanımlanabileceğinden örgütsel iletişimin hareketi ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Günümüz rekabetçi piyasa koşullarında, örgütsel iletişim kilit rol oynadığından, örgütün sürekliliği ve iş gören mutluluğu için oldukça önemlidir. Bu bağlamda örgütsel sessizliğin örgütsel bağlılıkla yakından ilgili olduğu düşünülmektedir.

Sheppard (2019) öğretmenlerde presenteeism davranışlarını incelediği makalesinde okullarda görevli öğretmenlerin presenteeism davranışlarının olumsuz etkilerinin esneklikle azaltılabileceğini belirtmiştir. Öğretmenlerin iş bırakmalarını önleyebilecek en önemli etkenin akıl sağlığı olduğunu ve esnek modeller ile erteleme veya iş akışlarındaki kesintilerin giderilebileceğini vurgulamıştır.

Bal (2020)’in havaalanları çalışanları örnekleminde yapmış olduğu tez çalışmasının sonuçlarına göre çalışanların örgütsel bağlılıklarının oluşmasında yönetimin etik davranışı ve uygun iş koşulları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkide bulunmaktadır. Yeterli ücret ve iş güvencesi ile uygun iş yapısı değişkenlerinin ise örgütsel bağlılık ile aralarında anlamlı bir ilişki gözlemlenmemiştir. Öncüller içerisinden sadece yeterli ücret ve iş güvencesi değişkeni ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Diğer öncüllerle herhangi bir bağlılık tespit edilememiştir. Ayrıca, örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Özetle, bu çalışma, işten keyif ve onur duyan havacılık çalışanlarının, işyerlerine bağlı olacaklarını ve iş yerinde çalışmaya devam etmek isteyeceklerini göstermektedir.

Çıpa (2020) eğitim sektöründe çalışanlar ile yaptığı araştırma sonuçlarına göre iş görenin kilit bağımlı değişkeni örgütsel bağlılık incelendiğinde, duyguların düzenlenmesi ve motivasyonel kültürel zekâ boyutlarının duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir. Sosyal sermaye, örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Duygusal zekâ ile kültürel zekânın örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelerken aracı değişken olarak kullanılan sosyal sermayenin herhangi bir aracılık etkisine rastlanmamıştır.

Karayazı (2020) doktora tezi çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin atanma usullerinin örgütsel bağlılık seviyelerine etkisini araştırmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre atanma usulleri ile mesleki stres arasındaki ilişkiye bakıldığında, kurumlar arası geçişle atamanın mesleki stres üzerinde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Atanma usulleri ile özveri düzeyleri arasındaki ilişkinin analiz sonuçları değerlendirildiğinde ise atamanın özveri ve diğerkâmlık üzerinde etkiye sahip olduğu görülmüştür. Atanma usulleri ile örgütsel bağlılık seviyeleri arasında ise ilişkinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Örgen (2020) tarafından ücretli sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelendiği araştırmada elde edilen bulgular ışığında ücretli sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarının orta düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları orta düzeyde çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının duygusal bağlılık alt boyutu; medeni durum, yaş, eğitim durumu ve sınıf mevcuduna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta; devam bağlılıkları seminer durumu, eğitim durumu, yaş, çalışma süresi ve sınıf mevcutlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Normatif bağlılık alt boyutu ise eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin mesleki bağlılıkları; cinsiyete, yaşa, medeni duruma ve eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna karşın ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Dağlı ve Gençdal (2020) Diyarbakır merkezde bulunan 92 okulda yaptıkları araştırmada okul binalarının fiziksel şartlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisini incelemiştir. Araştırma sonucuna göre okul binalarının fiziksel şartlarının iyi olmasının öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olumlu katkıda bulunduğunu tespit etmişlerdir.

2.3.4.Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yurt Dışı Araştırmalar

Cicei (2011) Romanya kamu kurumlarında yaptığı araştırmada iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre iş stresi, iş görenlerin kendi istekleri ile işten ayrılmalarına katkıda bulunarak, örgütün toplam performansının düşmesine neden olan düşük örgütsel bağlılığa neden olmaktadır. İş stresi ile örgütsel bağlılığın duygusal ve devam bağlılığı alt boyutları arasında negatif korelasyon olduğu tespit edilmiştir.

Mailool ve diğerleri (2020) araştırmalarında yöneticilerin karar verme şekilleri, örgütsel bağlılık ve okul ortamının meslek lisesi öğretmenlerinin performansları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yönetici karar verme şekilleri, örgütsel bağlılık ve okul ortamı öğretmenlerin performansları üzerinde kısmen etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Jeevan ve diğerleri (2020) Hindistan'da yapmış oldukları araştırmalarında yüksek öğrenim sektöründe öğretmenlerin işe uygunluk ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmalarında örgütün temel hedeflerini paylaşmayan iş görenlerin uzun süreli olarak çalışmaya devam etmeyeceklerini vurgulamış, işe katılım, işe uygunluk ve bağlılığın örgütsel bağlılığa katkıda bulunduğu sonucuna varmışlardır.

Mullur Mozes ve Basilius (2020) araştırmalarında Endonezya'da ilköğretim öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre duygusal tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasında negatif korelasyon mevcuttur. Araştırmanın öneriler kısmında okul yöneticilerine tavsiye olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını arttırmak için duygusal yaşamlarını korumaya yönelik politikalar geliştirmeleri tavsiye edilmiştir.

Grego-Planer (2020) yazmış olduğu makalesinde Polonya'da spor okullarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını üç alt boyutuyla incelemiştir. İki spor okulunda görevli 182 çalışanın katıldığı araştırmanın sonucuna göre spor ile ilgili öğretim işlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede olduğu belirtilmiştir. Bu çalışanların duygusal bağlılıklarını yüksek olması nedeniyle çalıştıkları okulları diğer çalışanlara göre daha çok sevdiğini sonucuna ulaşılmıştır.

Agarwala ve diğerleri (2020) Hindistan, Peru ve İspanya'da yaptıkları araştırmada iş-aile kültürünü oluşturan yönetici desteği, ile örgütsel bağlılığın üç boyutunun ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre her üç ülkede yönetici desteğinin duygusal

bağlılığı arttırdığı, İspanya’da normatif bağlılığı arttırırken, Hindistan ve Peru’da olumsuz etkilediği, tespit edilmiştir. Araştırmada insan kaynakları uygulamaları ile ilgili öneriler de bulunmaktadır.

Chevalier ve diğerleri (2020) Fransa’da polis memuru adaylarının duygusal bağlılığını arttırmak için eğitimcilerin yapması gerekenlerle ilgili olarak yaptıkları 82 polis memurunun katılımcı olarak bulunduğu araştırmanın sonucuna göre eğitimci ve aday arasında kurulan ilişkinin kalitesi ve beklentilerdeki dürüstlüğün duygusal örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğu ve örgüt tarafından tanınmış olmanın bu konuda katkısının büyük olduğu belirtilmiştir.

Karmakar (2020) araştırmasında örgütsel bağlılığın örgütün amaçlarını ve değerlerini Kabul ederek bir iş göreni örgüt içerisinde tutmaya yarayan en önemli psikolojik güç olduğunu vurgulamıştır. Duygusal bağlılığın iş görenin örgüte karşı beslediği duygularla oluştuğunu, normatif bağlılığı yüksek iş görenlerin görev bilinci ve sadakatinin yüksek olduğu, devam bağlılığının ise aletsel bir bağlılık olduğu tanımlanmıştır. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre örgütsel bağlılık iş görenlerin inisiyatif alarak zorlu görevleri başarmalarında katkı sağladığı ve örgütsel vatandaşlık duygusunu geliştirerek iş yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olduğu belirtilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada mevcut durumu ortaya koyma hedeflendiğinden tarama modeline başvurulmuştur. Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istemeden var olmalarına etkisini ortaya koymak maksadıyla tarama modeli olarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Tarama modelleri, geçmişte veya günümüzde var olan bir durumu halen olduğu biçimde betimlemeyi hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Genel tarama modelinde çok sayıda elemanın bulunduğu bir evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek veya örneklem üzerinde tarama yapılmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2011).

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmamızın evrenini İstanbul ili Ataşehir ilçesinde bulunan anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde, 2020-2021 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 3462 kadrolu öğretmen oluşturmaktadır (<https://atasehir.meb.gov.tr/> 2021).

Örneklem büyüklüğünü belirlemek için evreni bilinen örneklem hesaplaması formülü aşağıdaki gibidir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004).

N: Evren birim sayısı

n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı,

Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z α : $\alpha= 0.05$, için 1.96

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$$\frac{N * t^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + t^2 * p * q}$$

Yukarıdaki değerler formülde yerine koyulduğu zaman, örneklem hacmi aşağıdaki gibi hesaplanmıştır.

$$\frac{3462 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (3462 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 346$$

Örneklem hesaplamasına göre yeterli sayı 346 çıkmasına rağmen, veri toplama ölçeğinin doldurulmasında geçersiz formlar olabileceği var sayılarak azami ölçüde öğretmene ulaşılmaya çalışılmış, 417 öğretmen formu doldurmasına karşılık ancak 401 formun geri dönüşü tam ve eksiksiz olmuş ve araştırmamızın örneklemini bu 401 öğretmen oluşturmuştur.

3.2.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için seçilen İstanbul ili Ataşehir ilçesi sınırlarında görev alan öğretmenlerden oluşan evren içerisinde, örneklem olarak 401 öğretmen ile yapılan anket çalışmasının birinci bölümünde bulunan kişisel bilgi formuna verilen cevaplar doğrultusunda elde edilen sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1
Demografik Verilerin Analizi

Demografik	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	103	25,7
	Erkek	298	74,3
Yaş	26-30 yaş	97	24,2
	31-35 yaş	20	5,0
	36-40 yaş	127	31,7
	41-45 yaş	81	20,2
	46 yaş ve üzeri	76	19,0
Medeni Durum	Evli	290	72,3
	Bekâr	111	27,7
Eğitim Durumu	Lisans	345	86,0
	Yüksek Lisans veya üzeri	56	14,0
Çalışılan Eğitim Kademesi	Anaokulu	12	3,0
	İlkokul	180	44,9
	Ortaokul	116	28,9
	Lise	93	23,2
Mesleki Kıdem	0-5 yıl	33	8,2
	6-10 yıl	103	25,7

11-15 yıl	94	23,4
16-20 yıl	75	18,7
21-25 yıl	71	17,7
26 yıl ve üzeri	25	6,2
Toplam	401	100,0

Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde;

Araştırma örneklemini %25,7'si kadın, %74,3'ü erkek katılımcılardan meydana gelmiştir. Katılımcıların yaş aralıkları incelendiğinde %24,2'sinin 26-30, %5,0'ının 31-35, %31,7'sinin 36-40, %20,2'sinin 41-45 yaş arasıdayken %19,0'ının 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcılardan %72,3'ü evli, %27,7'si bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Eğitim seviyeleri incelendiğinde lisans seviyesi %86,0 olarak tespit edilirken, katılımcıların %14,0'ünün yüksek lisans veya üzeri bir eğitim durumu olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları eğitim birimine göre dağılımları incelendiğinde; %3,0'ının anaokulunda, %44,9'unun ilkokulda, %28,9'unun ortaokulda ve %23,2'sinin lisede çalıştığı tespit edilmiştir. Çalışma süreleri incelendiğinde %8,2'sinin bu meslekte 0-5 yıl, %25,7'sinin 6-10 yıl, %23,4'ünün 11-15 yıl, %18,7'sinin 16-20 yıl, %17,7'sinin 21-25 yıl ve %6,2'sinin 26 yıldan fazla sürelerde çalışmakta oldukları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Toplama Süreçleri

Bu çalışmada üç bölümden oluşan veri toplama aracı EK-1'de gösterilmiştir. Veri toplama aracının bölümleri;

1. Kişisel bilgi formu:

Veri toplama araçlarının ilkinde araştırmanın amacını ve verilecek yanıtların akademik amaçlar için kullanılacağını belirten kişisel bilgi formu bulunmaktadır. Kullanılan bilgi formunda öğretmenlere yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem, görev yaptıkları okul türü ve görev yaptıkları okuldaki görev süresi soruları yöneltilmiştir.

2. Stanford işte istemeden var olma ölçeği:

Çalışmada presenteeism kavramı için Koopman v.d. (2002) tarafından geliştirilen ve Anık Baysal tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanmış 6 ifadeden oluşan "Stanford Presenteeism Ölçeği (SP 6)" kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik ölçümü için Adnan Menderes Üniversitesi Aydın Meslek Yüksekokulu akademik personeli üzerinde

pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamadan sonra ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuş ve ölçekteki ifadelerin tümü anketin ikinci bölümünde kullanılmıştır. Ölçekte iş görenlerin iş ile ilgili hedeflerine ulaşabilmeleri ve başarı sağlayabilmeleri için sahip oldukları bedeni veya mental sorunların üstesinden gelme, işin yarattığı stres ile başa çıkabilme konularındaki algı, odaklanma düzeyleri ve enerjilerinin değerlendirilmesi gerçekleştirilmektedir (Baysal, A.İ.;2012).

3. Örgütsel bağlılık ölçeği:

Bu çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen'in 1993 yılında geliştirdiği 20 sorulu ölçeğinin çevirisinden oluşmaktadır (Demircan 2003:164). Meyer (1989:152-153) da yayınlanan araştırmasında kendisinden önce Mowday ve diğerlerinin 1982 de geliştirdikleri ölçekten hareketle 8 er maddelik duygusal ve devam bağlılığı ölçeği geliştirmiştir. Meyer ve Allen 1990 yılında Journal Of Occupational Psychology (Vol 63 :1-18) de yayınlanan makalelerinde ve daha sonra 1991'deki bağlılık konulu çalışmalarında (Meyer and Allen, 1990; Meyer vd, 1991) bu 8'li ölçeği kullanmışlar ve bu çalışmalardan edindikleri veriler sonucu 1997 yılında birlikte yayınladıkları "Commitment in the Workplace" adlı kitapta duygusal bağlılık ölçeğini 7, devam bağlılığını 6 ve normatif bağlılık ölçeğini ise 7 soruya indirmişlerdir. Kitapta ayrıca ölçekle ilgili olarak devam bağlılığı ölçeğinin kendi içinde ikiye faktörize olmasına, duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasındaki beklenti üzeri korelasyona ve duygusal ve devam bağlılığı ölçeklerinin işe yeni başlayan bireylerde yapılan araştırmalarda tutarsız faktörlere ayrılması konularına dikkat çekmişlerdir. Bu çalışmada bağlılık ölçeği faktör yükleri ve Alpha-Cronbach güvenilirlik değerleri açısından tatminkar sonuçlarla uygulanmıştır. Beşli likert tipi ölçekle uygulanan ölçeğin faktörleri analiz edilmiş ve güvenilirlikten geçirilmiştir. Skorun yüksek olması örgütsel bağlılığın yüksek olması anlamına gelmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda katılımcıların vermiş oldukları cevaplar doğrultusunda;

- Altı maddeden oluşan duygusal bağlılık alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,770 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.
- Altı maddeden oluşan devam bağlılığı alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,652 olarak hesaplandığı

görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

- Altı maddeden oluşan normatif bağlılık alt boyutuna ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, alt boyuta ait Cronbach's Alpha değerinin 0,789 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.
- Onsekiz maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğine ait güvenilirlik katsayıları incelendiğinde, ölçeğe ait Cronbach's Alpha değerinin 0,851 olarak hesaplandığı görülmektedir. Bu değer ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

3.4. Verilerin Analizi

3.4.1. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Bu araştırmada verileri toplamak için anket formu kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için sırası cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan eğitim kademesi ve mesleki kıdem sorulmuştur. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların iş yerinde istemeden var olma düzeylerinin belirlenmesi likert yapılı için 6 adet sorudan oluşan iş yerinde istemeden var olma ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi likert yapılı için 18 adet sorudan oluşan 3 faktörlü (boyutlu) örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Her ne kadar araştırma kapsamında kullanılan “Örgütsel Bağlılık” ve “İşte İstemeden Var Olma” ölçeğinin ölçüm özellikleri daha önceden test edilmiş olsa da örneklem özneline güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile her iki ölçeğin de doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Ölçeklerin genel ve boyutların güvenilirliklerinin belirlenmesi için cronbach's alpha güvenilirlik analizi yapılmıştır. Katılımcıların demografik dağılımlarının incelenmesi için ise frekans ve yüzde analizi, katılımcıların ölçeklerden elde edilen maddelere ait katılım düzeyleri için betimsel istatistikler gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın konusuna uygun analizlerin belirlenmesi için öncelikle merkezi eğilim ölçümleri ile verilerin dağılımına

bakılmış, verilerinin dağılımının normal olması sonucunda alt problemler için ikili grup karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi gerçekleştirilmiş, ikiden fazla grup arasında yapılan karşılaştırmalarda tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

6 maddeden oluşan Stanford işte istemeden var olma ölçeğinin ölçek geliştirici tarafından tek faktörlü yapıda hazırlanmış olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yapısının bu araştırma içinde doğrulanmasının belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları aşağıda sunulmuştur.

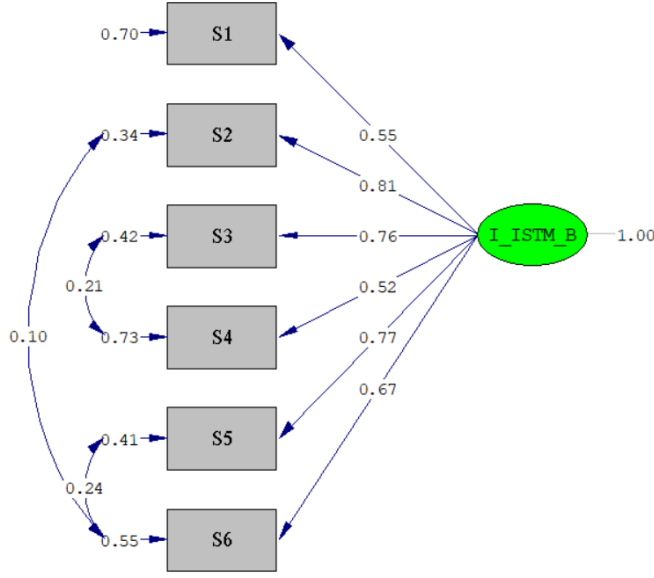
Tablo 2’de iş yerinde istemeden var olma ölçeği için yapılan DFA analizi sonucunda ölçekteki her bir madde için elde edilen madde istatistikleri verilmiştir.

Tablo 2
İş Yerinde İstemeyerek Bulunma Ölçeğine Ait DFA Bulguları

Faktör	Madde No	Faktör Yük Değeri	R ²	Hata	t
İşte istemeyerek Bulunma	S1	0,55	0,30	0,70	10,96**
	S2	0,81	0,66	0,34	17,85**
	S3	0,76	0,58	0,42	6,40**
	S4	0,52	0,27	0,73	9,91**
	S5	0,77	0,59	0,41	16,64**
	S6	0,67	0,45	0,55	13,22**

**p<0.01

İşte istemeden var olma ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir değer aralığında, 0,52–0,81 arasında olduğu belirlenmiştir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir (t>2,58). DFA’ya ait path diyagramı aşağıda Şekil 1’de sunulmuştur. Path diyagramı incelendiğinde uyum kriterleri ilk aşamada istenilen düzeyde çıkmadığından 2-6, 3-4 ve 5-6 nolu maddeler arasında modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur.



Chi-Square=14.71, df=4, P-value=0.00000, RMSEA=0.075

Şekil 1 İşte istemeden var olma path diyagramı

Ölçeğin kabul görmesi için elde edilen uyum iyiliği kriterlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde bulunması gerekmektedir. Schermelleh-Engel and Moosbrugger göre kabul edilebilir ve mükemmel uyum indeksi kriterleri Tablo 3'te gösterilmiştir (Schermelleh-Engel, K. and Moosbrugger, H.;2003).

Tablo 3
Uyum İndeksi Kriterleri

Uyum	Mükemmel Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.10$
RMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$
NNFI	$0.95 \leq NNFI \leq 1$	$0.90 \leq NNFI \leq 0.95$
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1$	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$

Tablo 4'te sunulan DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerlerinin kabul edilebilir uyum kriterlerine uyduğu belirlenmiştir. En önemli uyum değeri olan X2 değerinin df değerine olan oranının 3,678 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,075 ile yine kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir.

Tablo 4
İşte İstemededen Var Olma Ölçeği Uyum Kriterleri

X ² /df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,678	0,000	0,075	0,96	0,95	0,93	0,98	0,98	0,082	0,054

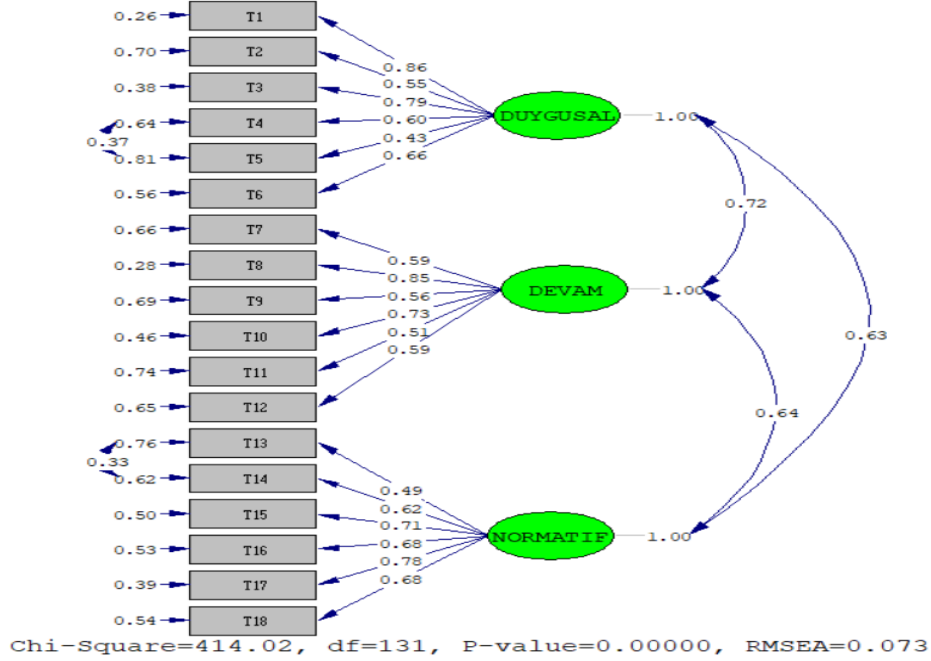
Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğinin geliştirici tarafından 3 faktörlü yapıda hazırlandığı belirlenmiştir. Ölçeğin faktör yapısının bu araştırma içinde doğrulanmasının belirlenmesi için doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan DFA analizi sonucunda ölçekteki her bir madde için elde edilen madde istatistikleri verilmiştir.

Tablo 5
Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait DFA Bulgularına İlişkin Madde İstatistikleri

Faktör	Madde No	Faktör Yük Değeri	R ²	Hata	t
DUYGUSAL	T1	0,86	0,74	0,26	20,49**
	T2	0,55	0,30	0,70	11,17**
	T3	0,79	0,62	0,38	18,07**
	T4	0,60	0,36	0,64	12,61**
	T5	0,43	0,19	0,81	8,50**
	T6	0,66	0,44	0,56	14,19**
DEVAM	T7	0,59	0,34	0,66	12,21**
	T8	0,85	0,72	0,28	20,30**
	T9	0,56	0,31	0,69	11,46**
	T10	0,73	0,54	0,46	16,46**
	T11	0,51	0,26	0,74	11,49**
	T12	0,59	0,35	0,65	12,43**
NORMATİF	T13	0,49	0,24	0,76	9,73**
	T14	0,62	0,38	0,62	12,83**
	T15	0,71	0,50	0,50	15,24**
	T16	0,68	0,47	0,53	14,54**
	T17	0,78	0,61	0,39	17,46**
	T18	0,68	0,46	0,54	14,44**

**p<0.01

Örgütsel bağlılık ölçeğinin DFA sonuçlarına göre, maddelerin faktör yüklerinin 0,49–0,86 arasında olduğu belirlenmiştir. Bu değerler kabul edilebilir değerlerdir. Maddeler ile örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin istatistiki açıdan %99 güven düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir ($t>2,58$). DFA'ya ait path diyagramı Şekil 2'de sunulmuştur.



Şekil 2 Örgütsel bağlılık ölçeği path diyagramı

Uyum kriterleri ilk aşamada istenilen düzeyde çıkmadığından 4-5 ve 13-14 nolu maddeler arasında modifikasyon yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur. DFA sonucu elde edilen uyum indeksi kriterleri sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Uyum İyiliği Değerleri

X ² /df	p	RMSEA	CFI	GFI	AGFI	NNFI	NFI	RMR	SRMR
3,160	0,000	0,073	0,96	0,92	0,91	0,97	0,97	0,071	0,065

Ölçeğin kabul görmesi için elde edilen uyum iyiliği kriterlerinin kabul edilebilir sınırlar içine düşmesi gereklidir. DFA sonucu elde edilen uyum kriterleri değerlerinin kabul edilebilir uyum kriterlerine uyduğu belirlenmiştir. En önemli uyum değeri olan X² değerinin df değerine olan oranının 3,160 ile kabul edilebilir uyum düzeyinde, RMSEA değerinin ise 0,073 ile yine kabul edilebilir uyum düzeyinde olduğu diğer uyum değerlerinin de mükemmel ve kabul edilebilir uyum değerleri içerisine düştüğü belirlenmiştir.

3.4.2.Kullanılan Ölçeklerin Normallik Testi Sonuçları

3.4.2.1. İşte İstmeden Var Olma Ölçeği Normallik Testi

Tablo 7
İş Yerinde İstmeden Var Olma Normallik Testi

Ölçek	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
İşte İstmeden Var Olma	0,170	405	0,000	3,02	3,16	-0,990	1,356

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir (George ve Mallery 2010).

3.4.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik Testi

Tablo 8
Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normallik Testi

Ölçek	Kolmogrov-Smirnov			Merkezi Eğilim Ölçümleri			
	Statistic	Sd	p	\bar{x}	Medyan	Çarpıklık	Basıklık
Duygusal Bağlılık	0,170	401	0,000	3,74	3,83	-0,219	-0,375
Devam Bağlılığı	0,085	401	0,000	3,39	3,33	-0,315	-0,391
Normatif Bağlılık	0,076	401	0,000	3,07	3,00	-0,016	0,336
Örgütsel Bağlılık	0,057	401	0,003	3,40	3,38	-0,175	0,903

Elde edilen verilerin dağılımlarının belirlenmesinde merkezi eğilim ölçümlerinden aritmetik ortalama, medyan, çarpıklık ve basıklık katsayıları kullanılmıştır. Medyan ile aritmetik ortalama değerinin birbirine yakın ya da eşit olması ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 sınırları içerisine düşmesi nedeniyle elde edilen verilerin dağılımının normal dağılımdan geldiği belirlenmiştir. (George ve Mallery 2010).

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

4.1.1.Öğretmenlerin İşte İstemedен Var Olma Düzeyleri

Öğretmenlerin işte istemedен var olma davranışı sergileme düzeyleri araştırılmış ve elde edilen bulgular Tablo 9’de sunulmuştur.

Tablo 9

İş Yerinde İstemeyerek Bulunma Ölçeği Betimsel Bulgular

	\bar{X}	S.S.
İşte istemedен var olma	3,02	0,71

İş yerinde istemeyerek bulunma ölçeğine ait betimsel bulgular incelendiğinde; Tablo 3’te gösterilen sonuçlar elde edilmiş olup, işte istemedен var olma düzeylerinin orta seviyede ($\bar{x}=3,02$) olduğu belirlenmiştir.

4.1.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılmış olup elde edilen bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Betimsel Bulgular

	\bar{X}	S.S.
Duygusal Bağlılık	3,74	0,72
Devam Bağlılığı	3,39	0,63
Normatif Bağlılık	3,07	0,77
Örgütsel Bağlılık	3,40	0,57

Örgütsel bağlılık ölçek düzeylerinin yüksek seviyede ($\bar{x}=3,40$) olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyut ($\bar{x}=3,74$) düzeylerinin yüksek, devam bağlılık alt boyut ($\bar{x}=3,39$) ve normatif bağlılık alt boyut ($\bar{x}=3,07$) düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

4.1.3.Öğretmenlerin İşte İstemedenden Var Olma Düzeyleri ile Demografik Özelliklerin İlişkisi

Öğretmenlerin işte istemedenden var olma nedenlerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem yılları, görev yapılan okul türü ve okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan t-testleri ve anova testlerinin sonuçları aşağıda olduğu gibidir.

Öğretmenlerin işte istemedenden var olma düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11
Cinsiyet Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
İşte istemedenden var olma	Erkek	103	2,99	0,70	-0,441	399	0,659
	Kadın	298	3,03	0,72			

İşte istemedenden var olma düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeyinin cinsiyet gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işte istemedenden var olma düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12
Medeni Durum Gruplarına Göre İşte İstemedenden Var Olma Düzeyi

	Medeni Durum	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
İşte istemedenden var olma	Evli	290	3,05	0,70	1,287	399	0,199
	Bekâr	111	2,94	0,74			

İşte istemeden var olma düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkı anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işte istemeden var olma düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13

Eğitim Durumu Gruplarına Göre İşte İstemeden Var Olma Düzeyi

	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
İşte istemeden var olma	Lisans	345	3,02	0,73	0,266	399	0,790
	Yüksek Lisans	56	3,00	0,58			

İşte istemeden var olma düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işte istemeden var olma düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14

Yaş Gruplarına Göre İşte İstemeden Var Olma Düzeyi

	Yaş	n	\bar{X}	S.S.	F	p
İşte istemeden var olma	26-30 yaş	97	3,05	0,68	0,965	0,427
	31-35 yaş	20	2,88	0,86		
	36-40 yaş	127	2,96	0,70		
	41-45 yaş	81	3,13	0,70		
	46 yaş ve üzeri	76	3,02	0,77		

İşte istemeden var olma düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeylerinin yaş gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işte istemeden var olma düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15

Çalışılan Eğitim Kademesi Gruplarına Göre İşte İstemeden Var olma Düzeyi

	Çalışılan Eğitim Kademesi	n	\bar{X}	S.S.	F	p
İşte istemeden var olma	Anaokulu	12	3,22	0,54	0,524	0,666
	İlkokul	180	3,03	0,73		
	Ortaokul	116	2,97	0,76		
	Lise	93	3,05	0,65		

İşte istemeden var olma düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin işte istemeden var olma düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçları Tablo 16’da olduğu gibidir.

Tablo 16

Meslek Kıdem Yılı Gruplarına Göre İşte İstemeden Var Olma Düzeyi

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S.S.	F	p
İşte istemeden var olma	0-5 yıl	33	2,85	0,79	1,766	0,119
	6-10 yıl	103	3,15	0,53		
	11-15 yıl	94	2,89	0,82		
	16-20 yıl	75	3,08	0,65		
	21-25 yıl	71	3,04	0,76		
	26 yıl ve üzeri	25	3,01	0,88		

İşte istemeden var olma düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; iş yerinde istemeyerek bulunma düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

4.1.4.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Demografik Özelliklerin İlişkisi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem yılları, görev yapılan okul türü ve okuldaki görev süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için yapılan t-testleri ve anova testlerinin sonuçları aşağıda sıralanmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 17’de olduğu gibidir.

Tablo 17
Cinsiyet Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	103	3,83	0,68	1,532	399	0,126
	Kadın	298	3,71	0,73			
Devam Bağlılığı	Erkek	103	3,31	0,68	-1,552	399	0,121
	Kadın	298	3,42	0,61			
Normatif Bağlılık	Erkek	103	3,07	0,85	0,034	399	0,973
	Kadın	298	3,06	0,74			
Örgütsel Bağlılık	Erkek	103	3,40	0,60	0,093	399	0,926
	Kadın	298	3,40	0,56			

Örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 18’de olduğu gibidir.

Tablo 18
Eğitim Durumu Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Lisans	345	3,74	0,71	-0,114	399	0,909
	Yüksek Lisans +	56	3,75	0,75			
Devam Bağlılığı	Lisans	345	3,39	0,63	0,513	399	0,608

	Yüksek Lisans +	56	3,35	0,64			
Normatif Bağlılık	Lisans	345	3,08	0,77	1,097	399	0,273
	Yüksek Lisans +	56	2,96	0,76			
Örgütsel Bağlılık	Lisans	345	3,40	0,57	0,632	399	0,528
	Yüksek Lisans +	56	3,35	0,57			

Örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçları Tablo 19’de gösterilmiştir.

Tablo 19
Medeni Durum Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Medeni Durum	n	\bar{X}	S.S.	t	sd	p
Duygusal Bağlılık	Evli	290	3,75	0,72	0,432	399	0,666
	Bekâr	111	3,71	0,72			
Devam Bağlılığı	Evli	290	3,38	0,65	-0,635	399	0,526
	Bekâr	111	3,42	0,58			
Normatif Bağlılık	Evli	290	3,04	0,79	-1,266	399	0,206
	Bekâr	111	3,14	0,7			
Örgütsel Bağlılık	Evli	290	3,39	0,58	-0,626	399	0,532
	Bekâr	111	3,43	0,55			

Örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumu gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan t-testi sonucuna göre; örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum gruplarına göre farkının anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlenmesi için yapılan anova testi sonuçları Tablo 20’de gösterilmiştir.

Tablo 20
Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Yaş	n	\bar{X}	S.S.	F	p	Scheffe
Duygusal Bağlılık	26-30 yaş ⁽¹⁾	97	3,60	0,71	2,500	0,042*	(1-5)

	31-35 yaş ⁽²⁾	20	3,56	0,67			(2-5)
	36-40 yaş ⁽³⁾	127	3,74	0,77			
	41-45 yaş ⁽⁴⁾	81	3,79	0,69			
	46 yaş ve üzeri ⁽⁵⁾	76	3,91	0,67			
Devam Bağlılığı	26-30 yaş	97	3,28	0,61	1,112	0,350	
	31-35 yaş	20	3,38	0,57			
	36-40 yaş	127	3,40	0,69			
	41-45 yaş	81	3,44	0,61			
	46 yaş ve üzeri	76	3,46	0,57			
Normatif Bağlılık	26-30 yaş	97	2,88	0,65	2,258	0,062	
	31-35 yaş	20	2,94	0,76			
	36-40 yaş	127	3,16	0,83			
	41-45 yaş	81	3,11	0,79			
	46 yaş ve üzeri	76	3,14	0,76			
Örgütsel Bağlılık	26-30 yaş ⁽¹⁾	97	3,25	0,51	2,772	0,027*	(1-3)
	31-35 yaş ⁽²⁾	20	3,29	0,53			(1-4)
	36-40 yaş ⁽³⁾	127	3,43	0,63			(1-5)
	41-45 yaş ⁽⁴⁾	81	3,45	0,54			
	46 yaş ve üzeri ⁽⁵⁾	76	3,50	0,54			

Örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre;

Duygusal bağlılık alt boyut düzeylerinin yaş gruplarına göre farkın istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.500; p=0.042; p<0.05). 46 yaş ve üzerindeki (x̄ =3,91) duygusal bağlılık düzeyleri 26-30 yaşında (x̄ =3,60) ve 31-35 yaşında (x̄ =3,56) olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçek düzeylerinin yaş gruplarına göre farkın istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. (F= 2.772; p=0.027; p<0.05). 26-30 yaşındaki (x̄ =3,25) örgütsel bağlılık düzeyleri 36-40 yaşında (x̄ =3,43), 41-45 yaşında (x̄ =3,45) ve 46 yaş ve üzerinde (x̄ =3,50) olanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21

Çalışılan Eğitim Kademesi Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Çalışılan Eğitim Kademesi	n	\bar{X}	S.S.	F	p
Duygusal Bağlılık	Anaokulu	12	3,49	0,83	0,777	0,507
	İlkokul	180	3,78	0,72		

Devam Bağlılığı	Ortaokul	116	3,70	0,77	1,182	0,316
	Lise	93	3,75	0,63		
	Anaokulu	12	3,57	0,55		
	İlkokul	180	3,44	0,59		
Normatif Bağlılık	Ortaokul	116	3,32	0,70	0,492	0,688
	Lise	93	3,35	0,62		
	Anaokulu	12	2,96	0,99		
	İlkokul	180	3,10	0,73		
Örgütsel Bağlılık	Ortaokul	116	3,00	0,84	0,726	0,537
	Lise	93	3,09	0,72		
	Anaokulu	12	3,34	0,70		
	İlkokul	180	3,44	0,52		
	Ortaokul	116	3,34	0,66		
	Lise	93	3,40	0,52		

Örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre; örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışılan eğitim kademesi gruplarına göre farkın anlamlılık göstermediği saptanmıştır. ($p>0.05$).

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22
Meslek Kıdem Yılı Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyi

	Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	S.S.	F	p	Scheffe
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	33	3,75	0,78	0,925	0,465	
	6-10 yıl	103	3,68	0,67			
	11-15 yıl	94	3,71	0,79			
	16-20 yıl	75	3,71	0,69			
	21-25 yıl	71	3,80	0,71			
	26 yıl ve üzeri	25	4,00	0,68			
Devam Bağlılığı	0-5 yıl ⁽¹⁾	33	3,56	0,59	2,340	0,041*	(2-1)
	6-10 yıl ⁽²⁾	103	3,26	0,64			(2-4)
	11-15 yıl ⁽³⁾	94	3,37	0,69			(2-6)
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	75	3,47	0,58			
	21-25 yıl ⁽⁵⁾	71	3,35	0,61			
	26 yıl ve üzeri ⁽⁶⁾	25	3,63	0,50			
Normatif Bağlılık	0-5 yıl	33	3,23	0,77	1,198	0,309	
	6-10 yıl	103	2,93	0,68			
	11-15 yıl	94	3,09	0,89			
	16-20 yıl	75	3,06	0,75			
	21-25 yıl	71	3,10	0,73			
Örgütsel Bağlılık	26 yıl ve üzeri	25	3,23	0,76	1,788	0,114	
	0-5 yıl	33	3,51	0,60			
	6-10 yıl	103	3,29	0,54			
	11-15 yıl	94	3,39	0,65			

16-20 yıl	75	3,41	0,51
21-25 yıl	71	3,42	0,54
26 yıl ve üzeri	25	3,62	0,55

Örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farklılıklarının anlamlılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonucuna göre (Tablo 19); sadece devam bağlılığı alt boyut düzeylerinin mesleki kıdem gruplarına göre farkı istatistiksel olarak %95 güvenilirlik düzeyinde anlamlılık gösterdiği saptanmıştır. ($F= 2.340$; $p=0,041$; $p<0.05$). 6-10 yıldır çalışanların ($\bar{x}=3,26$) örgütsel bağlılık düzeyleri 0-5 yıl ($\bar{x}=3,56$), 16-20 yıl ($\bar{x}=3,47$) ve 26 yıl ve daha fazla süredir ($\bar{x}=3,63$) çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farkın kaynağı post-hoc testlerinden scheffe testi ile belirlenmiştir.

4.1.5.Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Etkisi

Öğretmenlerin örgütsel bağlılık alt boyut algılarının tümünün birlikte işte istemeyerek var olma düzeylerine etkisinin araştırıldığı regresyon analizi sonuçları Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İşte İstemedenden Var Olma Düzeyine Ait Çoklu Regresyon

Değişkenler	β	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F anlamlılık
Sabit	2,509	0,226	11,087	0,000				
Duygusal Bağlılık	0,022	0,058	0,380	0,704	0,730	0,730		
Devam Bağlılığı	0,105	0,069	1,735	0,084	0,683	0,683	1,990	0,115
Normatif Bağlılık	0,010	0,057	0,160	0,873	0,673	0,673		

* $p<0.05$
 $R^2=0,015$
Bağımsız Değişkenler: Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık
Bağımlı Değişken: İşte İstemedenden Var Olma

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($p>0.05$) olmadığı belirlendiğinden dolayı regresyon modelinde hiçbir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel bağlılık alt boyut algılarının tek tek işte istemeden var olma davranışlarına anlamlı bir etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. İşte istemeden var olma ile örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutu arasındaki regresyon analizi sonuçları Tablo 24’te sunulmuştur.

Tablo 24

Duygusal Bağlılığın İşte İstemeden Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi

Değişken	β	Standart Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	2,751	0,190	14,515	0,000	2,148	0,144
Duygusal Bağlılık	0,073	0,050	1,466	0,144		

*p<0.05
 $R^2=0,003$
Bağımsız Değişkenler: Duygusal Bağlılık
Bağımlı Değişken: İşte İstemeden Var Olma

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F(1,400)=2,148$ $p=0,144$ $p>0.05$) olmadığı belirlenmiştir. Duygusal bağlılık düzeylerinin ($t=1,466$ $p=0,144$ $p>0.05$) iş yerinde istemeden var olma davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Bu sonuca göre duygusal bağlılık alt boyutunun iste istemeden var olma davranışlarına anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

İşte istemeden var olma ile örgütsel bağlılığın devam bağlılığı alt boyutu arasındaki regresyon analizi sonuçları Tablo 25’te sunulmuştur.

Tablo 25

Devam Bağlılığının İşte İstemeden Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi

Değişken	β	Standart Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	2,562	0,196	13,104	0,000*	5,770	0,017*
Devam Bağlılığı	0,136	0,057	2,402	0,017*		

*p<0.05
 $R^2=0,012$
Bağımsız Değişkenler: Devam Bağlılığı
Bağımlı Değişken: İşte İstemeden Var Olma

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F(1,400)=5,770$ $p=0,017$ $p<0.05$) olduğu belirlenmiştir. Devam bağlılığı düzeylerinin ($t=2,402$ $p=0,017$ $p<0.05$) iş yerinde istemeyerek bulunma üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir.

Devam bağıllığı değişkeni iş yerinde istemeyerek bulunma düzeyinin 0,012'sini açıkladığı belirlenmiştir ($R^2=0,012$). İş yerinde istemeyerek bulunmanın %98,8'ini modele dâhil edilmeyen değişkenler tarafından açıklanmaktadır. Regresyon analizi sonucuna regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

$$\text{İş Yerinde İstemededen Var Olma} = 2,562 + 0,136 * \text{Devam Bağıllığı}$$

Devam bağıllığı düzeyinde bir birimlik artışın iş yerinde istemeden var olma düzeyinde 0,136'lık bir artışa neden olacağı belirlenmiştir.

İşte istemeden var olma ile örgütsel bağıllığın normatif bağıllık alt boyutu arasındaki regresyon analizi sonuçları Tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 26
Normatif Bağıllığın İşte İstemededen Var Olma Düzeyine Ait Regresyon Analizi

Değişken	β	Standart Hata	t	p	F	F anlamlılık
Sabit	2,814	0,147	19,096	0,000	2,150	0,143
Normatif Bağıllık	0,068	0,047	1,466	0,143		

*p<0.05
 $R^2=0,003$
Bağımsız Değişkenler: Normatif Bağıllık
Bağımlı Değişken: İşte İstemededen Var Olma

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı (bağımsız değişken) değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ($F(1,400)=2,150$ $p=0,143$ $p>0.05$) olduğu belirlenmiştir. Normatif bağıllık düzeylerinin ($t=1,466$ $p=0,143$ $p>0.05$) iş yerinde istemeyerek bulunma üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı %95 güven düzeyinde belirlenmiştir.

Sonuç olarak örgütsel bağıllık alt boyut algılarının tümü ile birlikte yapılan regresyon analizinde alt boyut algılarının işte istemeden var olma davranışları üzerinde anlamlı bir değişikliğe neden olmadıkları tespit edilirken, alt boyut algıları ile işte istemeden var olma arasında yapılan regresyon analizlerinde sadece devam bağıllığında meydana gelen değişikliklerin işte istemeden var olma davranışları üzerinde sınırlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sınırlı etki tanımlamasının nedeni regresyon analizinde elde edilen R^2 değerinin düşük olmasıdır.

4.2. Problem Cümlesine İlişkin Bulgular

Araştırmanın problem cümlesinde eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ve işyerinde istemeden varolma arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Bu araştırmaya ait bulgular Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27

İşte İstemedен Var Olma ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
İşte İstemedен Var Olma(1)	1	0,073	0,119*	0,073	0,109*
Duygusal Bağlılık (2)		1	0,445**	0,458**	0,793**
Devam Bağlılığı (3)			1	00,510**	0,786**
Normatif Bağlılık (4)				1	0,832**
Örgütsel Bağlılık (5)					1

Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmış olup, gerçekleştirilen korelasyon analizi sonucuna göre; duygusal bağlılık alt boyutu ile devam bağlılığı alt boyutu arasında ($r=0,445$) pozitif yönlü orta, normatif bağlılık alt boyutu arasında ($r=0,458$) pozitif yönlü orta ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında ($r=0,793$) pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç eğer duygusal bağlılık alt boyut düzeyinde bir artış olursa katılımcıların devam bağlılığı alt boyut, normatif bağlılık alt boyut ve örgütsel bağlılık ölçek düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

Devam bağlılığı alt boyutu ile normatif bağlılık alt boyutu arasında ($r=0,510$) pozitif yönlü orta ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında ($r=0,786$) pozitif yönlü yüksek seviyede bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç eğer devam bağlılığı alt boyut düzeyinde bir artış olursa katılımcıların normatif bağlılık alt boyut ve örgütsel bağlılık ölçek düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

Normatif bağlılık alt boyutu ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında ($r=0,832$) pozitif yönlü çok yüksek seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden örgütsel bağlılık alt boyutları ve iş yerinde istemeyerek bulunma ölçeklerinin birbirleri arasında ilişki alt boyut özneline kabul edilmiştir. Bu sonuç eğer normatif bağlılık alt boyut düzeyinde bir artış olursa katılımcıların örgütsel bağlılık ölçek düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

İş yerinde istemeyerek bulunma ölçeği ile devam bağlılığı ölçeği arasında ($r=0,119$) pozitif yönlü çok düşük seviyede bir ilişki olduğu belirlendiğinden örgütsel bağlılık alt boyutları ve iş yerinde istemeyerek bulunma ölçeklerinin birbirleri arasında ilişki ölçek özneline kabul

edilmiştir. Bu sonuç eğer iş yerinde devam bağlılığı alt boyut düzeylerinde bir artış olursa katılımcıların işte istemeden var olma düzeylerinde de artış olacağı anlamına gelmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırma sırasında elde edilen işte istemeden bulunma davranış seviyeleri ve örgütsel bağlılığın işte istemeden bulunma davranışlarına etkisi ile ilgili çıkarılan sonuçlar aşağıdaki başlıklarda değerlendirilmiştir.

5.1.1.Öğretmenlerin İşte İstemeden Var Olma Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar

Araştırma sonucunda kamu okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin istemeden işte bulunma davranışı gösterme düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Dudenhöffer ve diğerleri (2017) tarafından Almanya’da öğretmenleri içeren çalışmada da bu sonucu destekleyen %57 seviyesinde presenteeism davranışına rastlanmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin yaş, medeni durum, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu ve çalıştıkları eğitim kurumu seviyelerinin öğretmenlerin işte istemeden bulunma davranışı sergilemelerine belirgin farklılıklar ortaya çıkarmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada örneklem olarak alınan gruba sağlık nedenleri ile işte istemeden bulunma ile ilgili sorular sorulduğundan ve katılımcılar sadece bu bağlamda davranışlarını değerlendirmiş olduklarından sağlık sorunu haricindeki işte istemeden bulunma davranışlarının seviyesi örgütsel bağlılık seviyeleri ile açıklanabilir.

Öğretmenlerin presenteeism davranışlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve çalışılan eğitim kurumları gibi demografik özelliklere göre farklılıkları incelendiğinde bahse konu demografik özelliklerin presenteeism davranışı gösterme seviyesi üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu konuda daha önce araştırma yapan Demirgil ve Mücevher (2017) çalışmalarında demografik özelliklerden yaş faktörünün ve çalışılan pozisyonun presenteeism davranışlarında farklılıklara yol açtığını tespit etmişlerdir. Araştırmaları sonucunda 31 yaş altında olan meslek yüksek okulu çalışanların presenteeism düzeylerinin 51 yaş üzerinde olanlara göre daha yüksek olduğunu, idareci ve yöneticilerin daha fazla presenteeism davranışı sergilediklerini tespit etmişlerdir. Bu araştırma kapsamında olan katılımcılarda Baykal ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırma

sonuçlarında olduğu gibi demografik özelliklerin presenteeism davranışlarını etkilediğine dair bir bulguya rastlanmamıştır.

Çoban ve Harman (2012) iş görenlerin presenteeism davranışları sergilemelerinin nedenlerini inceledikleri araştırmalarında işi kaybetme korkusunun ön plana çıktığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bu araştırma örneğinde yer alan katılımcılar kamu eğitim kurumlarında çalıştıklarından ve kamu çalışanlarının işten çıkarılma korkularının düşük olması, işten çıkarılma prosedürünün uzun aşamalardan geçmesinin gerekmesi nedeniyle iş kaybetme korkularının daha düşük seviyede olması nedenleriyle, öğretmenlerin iş kaybetme korkusu ile presenteeism davranışı göstermeleri beklenemez. Bu nedenle öğretmenlerin işte istemeden bulunma düzeyleri yüksek seviyelere ulaşmadığı değerlendirilmektedir.

Kamuda çalışan öğretmenlerin hastalık hallerinde gerek doktor muayenesine başvuru gerekse doktor raporu alındığından kullanmaktan çekince duyma seviyelerinin düşük olmasının da işte istemeden bulunma davranışlarında yüksek seviyeler oluşmasına engel olarak karşımıza çıktığı değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırma ve literatür taraması sonucunda öğretmenlerin işte istemeden var olma davranışı sergilemelerinin en önemli nedenleri olarak o gün işe gitmemesi durumunda yapılacak işlerin başkası tarafından yapılmaması, biriken işlerin ileriki dönemlerde kendilerine daha fazla sıkıntıya neden olabileceğini düşünmeleri, derse girmemeleri durumunda öğrencilerinin eksik kalacağını düşünmeleri gelmektedir. Balcı (2016) da araştırmasında buna benzer sonuçlara ulaştığını belirtmiştir. Araştırmada öğretmenlerin sınıflarında ders verecek öğretmen bulunmaması sebebiyle kendini işe veremeyeceklerini bilmelerine rağmen manevi baskı altında işe gelmeyi tercih ettiklerini belirtmiştir. İş yükü dağılımının ve iş gören yedeklemesinin yapılamaması öğretmenleri presenteeism davranışlarına itmektir. Yean ve diğerleri (2020) tarafından Malezya'da yapılan araştırmanın sonuçları bu sonucu desteklemektedir. Koçoğlu (2007) de araştırmasının sonucunda öğretmenlerin presenteeism davranışlarının etkin insan kaynakları yönetimi ile azaltılabileceğini vurgulamıştır.

5.1.2.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İlgili Sonuçlar

Araştırmada incelenen örgütsel bağlılık ve alt boyut algıları kapsamında öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda yapılan alt boyut algıları bazında değerlendirmede en yüksek örgütsel bağlılık alt boyut algısının

duygusal bağıllık olarak ortaya çıkmıştır. Mullur Mozes ve Basilius (2020) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerde yaşanması muhtemel duygusal tükenmişliğin örgütsel bağıllıklarını olumsuz etkileyeceği vurgulanmıştır.

Yukarıda bahsedilen iş kaybetme korkusundaki düşük seviye nedeniyle devam ve normatif bağıllık seviyelerinin, örgütsel bağıllığın artmasına katkısı; duygusal bağıllığa göre daha düşük seviyededir. Duygusal bağıllığın diğerlerine göre daha yüksek çıkmasının bir nedeni öğretmenlik mesleğini seçim aşamasında sahip olunan idealler olarak yorumlanabilir.

Duygusal bağıllığın öğretmenlerin örgütsel bağıllıklarını arttırmaya olan katkısını açıklamak için öğretmenlerin yöneticilerine ve onların kararlarına duydukları saygı ve sadakati de göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Yöneticilere karşı duyulan sadakatin etkisi konusunda Çelebi ve Korumaz (2016) tarafından yapılan çalışma bu sonucu destekler niteliktedir.

Demografik olarak incelendiğinde sadece yaş ve mesleki kıdem yılının örgütsel bağıllık konusunda farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Örgen (2020) tarafından sınıf öğretmenlerini kapsayan araştırma ile Baysal ve diğerleri (2014) araştırması bu sonuçları destekler niteliktedir. Bunun nedeni olarak uzun yıllar meslekte emek harcamış öğretmenlerin tutku ve ideallerinin etkin olabileceği gibi, bu meslekte geçirilen uzun yıllardan sonra yeni bir başlangıç yapma arzu ve cesaretlerinin düşmüş olmasının da etkili olabileceği değerlendirilmiştir. Erdoğan (2020) ise araştırmasının sonuçlarında öğretmenlerin cinsiyet ve aylık gelirlerinin öğretmenlerin bağıllık düzeylerinde farklılığa sebep olurken, yaş ve mesleki kıdem yılının farklılığa neden olmadığını tespit etmiştir. Bu ayrışmanın sebebinin, kendisinin araştırma konusunda öğretmenlerin gelir seviyeleri ve ek işe ihtiyaç duyup duymadıkları sorularının yer alması olduğu değerlendirilmektedir.

Ayrıca başka bölgelere atama gibi durumlarda öğretmenlerin tercihlerinin göz önüne alınmıyor olması nedeniyle, yaş ve mesleki kıdemleri fazla olan öğretmenlerin gerek yaşamaya alışılmış bölgeden ayrılmama isteklerinin artması gerekse aile bireylerinin sosyal durumları nedeniyle yeni bir maceraya girme arzuları düşük olduğu; buna örnek olarak öğretmenlerin eşlerinin iş durumları ve çocuklarının eğitim aldıkları kurumların da etkili olduğu değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin atama usullerinin bağıllıklarına etkisini araştıran Karayazı (2020) de çalışmasında atama usullerinin özveriye katkısı olmasına rağmen örgütsel bağıllık üzerinde fark yaratmadığı görüşünü belirtmiştir.

5.1.3.Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşte İstemedен Var Olmalarına Etkisi ile İlgili Sonuçlar

Araştırmada yapılan analizler sonucunda işte istemedен bulunma davranışları ile örgütsel bağlılık alt boyut algılarından devam bağlılığı arasında sınırlı seviyede de olsa pozitif korelasyon ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Bu sonuca göre devam bağlılığı yüksek öğretmenlerin işte istemedен bulunma davranışı sergileme düzeyleri artmaktadır. Kaygın ve diğerleri (2017) tarafından yapılan araştırma sonucunda da ilişki orta düzeyde tespit edilmiştir. Oran ve Ünsar (2018)'ın öğretmenler kapsamındaki çalışmaları da bu sonucu desteklemektedir. Devam bağlılığının işte istemedен var olma davranışı sergilenmesindeki artışa neden olarak devam bağlılığının ana nedenlerine bağlı olarak öğretmenlerin mevcut yaşam standartlarını kaybetme korkusu yaşamaları, yaşadıkları çevreye alışmış olmaları ve daha iyi şartlara sahip olma arzusu ile ellerindeki imkanlardan yoksun kalma korkuları olarak sıralanabilir.

Bu araştırma sonucunda, Rodrigez-Cifuentes ve diğerleri (2020) tarafından yapılan aşırı iş bağlılığın presenteeismi arttırdığına dair tespiti destekler nitelikte, örgütsel bağlılığın devam bağlılığının etkisinde öğretmenlerin işte istemedен var olma davranışlarını arttırmakta olduğunu göstermektedir. Yine araştırmadan çıkan sonuçlara göre öğretmenlerde örgütsel bağlılığı arttırıcı en önemli alt boyut olan devam bağlılığının işte istemedен bulunma davranışlarını ortaya çıkarmakta en fazla etkiye sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Kamu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdem nedeniyle artış gösteren örgütsel bağlılıkları nedeniyle bu demografik grubun diğer üyelerine göre daha fazla işte istemedен bulunma davranışları sergileyebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. Öneriler

Bu araştırma sonucunda ileride yapılması gerektiği düşünülen uygulama ve faaliyetlere ilişkin öneriler iki kategoride sınıflandırılmıştır. Birinci kategoride yöneticiler tarafından öğretmenlerin presenteeism davranışlarını azaltmak amacıyla yapılması gerektiğine inanılan öneriler yer almaktadır.

Öğretmenlerin presenteeism davranışlarında bulunmalarının en önemli nedenlerinden biri iş yükü dağılımlarındaki bozukluk olarak görüldüğünden, yöneticiler tarafından etkili insan kaynakları yöntemleri uygulamaya alınmalıdır. Bu uygulamalar kapsamında öğretmenlerin

sınıfta bulunamamaları durumunda kendilerinin yerine bu görevlerini yerine getirecek yedek öğretmenlerin belirlenmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Bu düzenin oluştuğunu hisseden öğretmenlerin işte istemeden var olma davranışı sergileme düzeylerinin azalacağı değerlendirilmektedir. Diğer bir uygulama öğretmenler arasındaki iş yükü dağılımının adaletli olarak yapılmasıdır. Bu şekilde işe gelmeyen öğretmenin ertelenen iş sayısı dengeli olacağından öğretmeni işte istemeden var olma davranışı sergilemekten alıkoyabilmenin mümkün olacağı değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığın presenteeism davranışlarını arttırdığı sonucu yöneticilerde yanlış anlamalara neden olmamalıdır. Her ne kadar presenteeism davranışları istenmiyor olsa da örgütsel bağlılığın düşürülmesine neden olacak davranışlar sergilenmemesi gerekmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık bir örgütün başarısı için temel faktörlerden biridir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı arttırıcı, araştırma sonuçlarına göre en etkili olan alt boyut olan duygusal bağlılığı arttırıcı faaliyetlerin hayata geçirilmesi önemlidir. Duygusal açıdan tükenmişlik yaşayan bir öğretmenin örgütsel bağlılığının düşeceği bir gerçektir. Bu sebeple yöneticilerin öğretmenleri duygusal anlamda örgütün değerleri ve amaçlarına uygun şekilde desteklemeleri gereklidir. Bu destek motivasyonun arttırılması, kurum içerisinde alınan kararlarda öğretmenlerin görüşlerinin sorulması, uygun alanlarda karar sürecinde yer almalarının sağlanarak kendilerine verilen değerlerin farkına varmalarını sağlamak olarak sıralanabilir.

Örgütsel bağlılığı düşürmeden presenteeism davranışlarını düşürmek amacıyla yöneticiler tarafından öğretmenlere kendilerinin örgüt için önemli oldukları, fakat tam performans gösteremeyecek durumda işe gelmeleri durumunda ortaya çıkacak görünmeyen ya da kısa vadede tespit edilemeyen zararların oluşacağı konusunda verilecek briefinglerle bu konuda ilerleme sağlanabilmesinin mümkün olacağı değerlendirilmektedir. Eğitim uzun vadede sonuçları alınan bir faaliyet olduğundan eğitim kurumlarının kar getiren işletmelerden farklı olarak, işte istemeden var olma davranışlarının ortaya çıkardığı fazladan maliyetleri sayısal olarak hesaplamak mümkün değildir. Yöneticiler öğretmenlerin hastalanması, ailesel sorunlar gibi durumlarda idari izin almalarını kolaylaştıracak uygulamaları devreye alarak, öğretmenlerin bu gibi durumlarda istemeseler de kurumun kuralları gereği işte istemeden var olma davranışı sergileme seviyelerini düşürebilirler.

İkinci kategoride yapılan öneriler ise bu işte istemeden var olma davranışları ve örgütsel bağlılık ilişkisi hakkında araştırma yapacak akademik çalışmalar için hazırlanmıştır. Bu araştırmada, araştırma örneklemini sadece kamu öğretim kuruluşlarında çalışan öğretmenlerden oluşturulduğundan tüm sektör çalışanları için geçerli sonuçlar vermesi

beklenemez. Bu sebeple iş kaybetme endişesi yaşayan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işte istemeden bulunma davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenerek sektör çalışanları hakkında daha geçerli verilere ve sonuçlara ulaşılması mümkün olacaktır. Daha sonraki çalışmalarda bu farklı örneklem üzerinden çalışma yapılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Diğer bir araştırma konusu olarak aynı örnekleme; eğer diğer bazı kamu kurumlarında olduğu gibi isteğe bağlı olmayan atama / tayin prosedürleri işletilmesi durumunda öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıkları üzerinde bu değişikliğin etkisi olabileceğinden alınan sonuçlarda değişiklik olup olmadığının incelenmesi ile örgütsel bağlılık ve alt boyut algılarının işte istemeden bulunma davranış seviyeleri üzerindeki etkisi araştırılabilir.

Bir diğer araştırma konusunun kendilerinin işlerini olmadıklarında yapacak başka personel olmayan kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan yönetici ve idari personelin işte istemeden var olma ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesi olabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKLAR

- Agarwala, T., Arizkuren, A., Del Castillo, E. Ve Muniz, M. (2020). Work–family culture and organizational commitment: a multidimensional cross-national study. *Personnel Review*; 2020, Vol. 49, N.7, ss.1467-1486.
- Akgül, A. (2003). *İstatistiksel analiz teknikleri spss uygulamaları*. Ankara: Emek Basımevi.
- Baysal, A.İ.(2012). *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:312507).
- Baysal, A.İ., Baysal, G., Aksu, G. ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos 2014 BÜROKON Özel Sayısı.
- Bacak, B., Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi Journal of Entrepreneurship and Development* 5(1):29-44.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal, S. (2020). *Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetinin öncülleri, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi: havacılık çalışanları üzerine bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:612384).
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (presenteizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy ilçesi örneği)*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:424952).
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Bayar, A. (2016). *Eğitim kurumlarında presenteizm'in azaltulmasında ödüllendirmenin rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:443334).
- Böckerman, P. ve Laukkenen, E. (2009). Presenteeism in Finland: Determinants by gender and the sector of economy. *Ege Academic Review*. 9 (3) 2009: 1007-1016.
- Büyükerşen, Y., Özalp, Ş., Seçim, H. ve Bir, A. A. (1991). *Örgütlerde İletişim*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Chevalier, S., Huart I., Coillot, H., Odry, D., Mokoukolo, R. ve Gillet, N. (2020). How to increase affective organizational commitment among new French police officers. The role of trainers and organizational identification. *Police Practice & Research*. Aralık 2020, Vol. 21 Sayı 6, ss. 562-575.
- Ciceci, C.C. (2011). Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *PSIWORLD 2011, Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2012, 33, ss.1077-1081.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:324050).
- Cote, K., Lauzier, M. ve Stinglehamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: a mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.00>
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul kültürü algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:211334).
- Çelebi, N. Ve Korumaz, M. (2016). Teachers' loyalty to their supervisors and organizational commitment. *Educational Research and Reviews*, Haziran 2016, Vol 11 N12, ss. 1161-1167.
- Çetin, M. Ö. (2001). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çıpa, D. (2020). *Duygusal ve kültürel zekâ, sosyal sermaye, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkileri: eğitim sektöründe bir çalışma*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:609677).
- Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteeism (işte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: eğitim çalışanları üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:579357).
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 22-53. DOI: 10.26466/opus.595134

- Çoban, Ö. (2015). Örgütlerde presenteeism sorunu. (Ed D. Küçükaltan, Ş. Aydın Tükeltürk ve G. Ç. Gürkan), *Örgütsel davranışta güncel konular*, (1.Bsm), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Çoban, Ö. ve Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Vol 12, Iss 23, ss 157-178.
- Dağlı, A. ve Gençdal, G. (2019). The relationship between physical conditions of school buildings and organizational commitment according to teachers' perceptions. *World Journal of Education*, 2019, Vol9 N2 ss.166-180.
- Ddudenhöffer, S., Claus, M., Schöne, K. Ve diğerleri (2017). Sickness presenteeism of german teachers: prevalence and influencing factors. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, Vol 23 N2. ss. 141-152.
- Demircan, N. (2003). *Örgütsel güvenin bir ara değişken olarak örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:157553).
- Demirgil, Z. ve Mücevher, Z.H. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 21, ss:237-253.
- Deng, Y. ve diğerleri (2020). Effect of discrimination on presenteeism among aging workers in the United States: Moderated mediation effect of positive and negative affect. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, Şubat 2020, Vol. 17 (4).
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 37-61.
- Eğilmezkol, G. (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:280277).
- Erdoğan, D. (2009). *Resmi ilköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:303897).
- Eren, E., (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Eskiköy Aydoğan, S. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:303921).
- Etzioni, A. (1975). *Comparative analysis of complex organizations*, New York: The Free Press.
- Ferreira, A., ve Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20).
- George. D. & Mallery. M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson
- Grego-Planer, D. (2020). Three dimensions of organizational commitment of sports school employees. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, Nisan 2020, Vol 20 (Supplement issue 2), Art 160, ss. 1150-1155.
- Gustafsson, K., Marklund, S., Leineweber, C. ve Bergström, G. (2020). Presenteeism, psychosocial working conditions and work ability among care workers-a cross-sectional Swedish population-based study. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, Nisan 2020, Vol.17(7).
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work—but out of it, *Harward Business Review*, Ekim 2004.
- Jeevan, J., Pooman, S., Sumeet, K. Ve Harleen K. (2020). The role of job involvement and career commitment between person–job fit and organizational commitment: a study of higher education sector. *International Journal of Educational Management*, 2020, Vol. 35, Sayı 1, ss. 109-130.
- Johns, G. (2009). Geç kalma, işe devamsızlık ve işten ayrılma psikolojisi. Anderson N., Öneş D.S., Sinangil Kepir H., Viswesvaran C. (Ed). *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi* Cilt 28, B: 12. Literatür Yayıncılık.
- Karasar, N., (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Nobel Yayıncılık.
- Karayazı, T. (2020). *Beden eğitimi öğretmenlerinin atanma usullerine göre örgütsel bağlılık, mesleki stres ve diğer kâmlık düzeylerinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:646012).
- Karmakar, R. (2020). Redefining organizational commitment: theory and applications in today's organization. *The Journal of Indian Management*, Nisan-Haziran 2020, Vol. 10 Sayı 2, ss. 24-30.

- Kaygın, E., Kerse, G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars il örneği. *Ombudsman Akademik Dergisi*, Yıl: 3, Sayı: 6, 2017, ss: 181-204 ISSN: 2148-256X .
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:219313).
- Koopman Cherly-Pelletier Kenneth R.-Murray James F.-Sharda Claire E.- Berger Marc L.- Turpin Robin S.-Hackleman Paul-Gibson Pamela-Holmes Danielle M.-Bendel Talor (2002), “Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity”, *Journal of Occupational Environmental Medicine*, Vol.44
- Köprülü, M.N. (2020). *X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sessizlik ve presenteeism ilişkisinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:607520).
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:537942).
- Lowe, G. (2002, Aralık). Here in Body, Absent in Productivity. Web: <https://www.hrreporter.com/focus-areas/safety/here-in-body-absent-in-productivity/316670> adresinden erişilmiştir.
- Mailool, J. ve diğerleri (2020). The effects of principal's decision-making, organizational commitment and school climate on teacher performance in vocational high school based on teacher perceptions. *European Journal of Educational Research*, 2020, Vol 9, N4, ss. 1675-1687.
- Meyer, J. P., Sampo V. P., Ian R. G., Richard D. G., ve Douglas N. J. (1989). Organizational commitment and job performance: Its the nature of the commitment that counts. *Journal Of Applied Psychology* 1989, Vol 74 No. 1, s. 152-156.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment on the organization. *Journal Of Accupational Psychology* 63, 1-18.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1997) *Commitment in the workplace, theory*. Research Sage Publications Inc. Isbn 0-7619-0105-1, s.118-122.
- Meyer, J.P., Bobocel, R.D. ve Allen, N.J. (1991). Development of organizational commitment during the first year of employment: Alongitudinal study of pre-post entry influences. *Journal of Management*; Aralık 1991: s 717 – 733.

- Middaugh, D.J. (2007). Presenteeism: sick and tired at work, *Dermatology Nursing*, 19 (2), 172-185.
- Monojit, C. ve Tilley, C. J. (2002). Sickness, absenteeism, presenteeism, and sick pay, *Oxford Economic Papers*, Vol 54, No 4, ss. 669-687.
- Mowday, R T., Porter, L. PL. ve Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Netemeyer, R.G., Bearden, W.O. ve Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures Issues and Applications*. California: Sage Publications, Inc.
- Oran, F.Ç. ve Ünsar, A.S. (2018). Presenteeismin işe bağlılık açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:11, Sayı:57, Haziran 2018.
- Örgen, İ. (2020). *Ücretli sınıf öğretmenlerinin mesleki ve örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:619993).
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 2 Çok Değişkenli Analizler*. Kaan Kitapevi.
- Özmen, G. (2011). *Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: tekstil çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No: 289426)
- Pei, P., Lin, G., Li, G., Zhu, Y. Ve Xi, X. (2020). The association between doctors' presenteeism and job burnout: a cross-sectional survey study in China. *BMC Health Service*, Ağustos 20202, Vol. 20 (1), s. 715.
- Robbins, S.P. ve Judge, Timothy A. (2013). *Örgütsel Davranış- Organizational Behavior*. (Çev. İ. Erdem). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Rodriguez- Cifuentes, F., Fernandez-Salinerro, S., Moriano, J.A. ve Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship. *Internaitonal Journal of Environmental Research and Public Health*, Nov 20; Vol. 17 (22).
- Schermelleh-Engel, K. and Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74

- Sheppard, E. (2019). Instead of burning the midnight oil, we should extinguish presenteeism. *TES: Times Educational Supplement*, Haziran 2019, Sayı 5357, ss. 42-43.
- Smith, P.C., KENDALL, L.M. ve Hulin, C.L. (1969). *The measure of job satisfaction in work and retirement*. Mc Nally, Chicago.
- Soyalın, M. ve Kerse, G. (2020). Örgütsel adaletin hastayken işe gelme (presenteeism) davranışına etkisi: “hangi adalet türü presenteeism’in belirleyicisidir”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 9, Sayı:1.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *IJMA International Journal of Management and Administration*, Yıl:2, Cilt:2, Sayı:3.
- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*. 4(1): 24-39 24.
- Şahin, S. (2019). *The effects of perceived job insecurity on job stress and presenteeism*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:629553).
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Presenteeism (işte istemeyerek var olma) kavramını etkileyen ve bu kavramdan etkilenen faktörler: alışveriş merkezlerinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:509419).
- Temel, A. (2006). Örgütlarda işkolizm ve işkolik çalışanlar. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2): 104-127, ISSN: 1303-2860.
- Tütüncü, Ö. ve Demir, M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve muğla bölgesi analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(2): 146-169.
- Uçar, E.P. (2019). *Araştırma görevlilerinin presenteeizm tutumları ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:581045).
- Uğur, K. (2017). *İşgörenlerde presenteeism algısı üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:473385).
- Wullur Mozes, M. ve Basilius, R. (2020). Emotional exhaustion and organizational commitment: primary school teachers' perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, Aralık 2020, Vol9 N4, ss.912-919.
- Yean, T.F., Chin, T.L. ve Sanjevkumar, V. (2020). Determinants of presenteeism and intention to stay: a two-wave study. *Global Business & Management Research*, 2020, Vol. 12 Sayı 4, ss. 384-391.

- Yeşiltaş, M.D. ve Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 9, Cilt: 12, 18. UİK Özel Sayısı.
- Yetim Dayı, M. (2018). *The relationship between organizational silence and organizational commitment: a study*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:534931).
- Yılmaz, G. (2019). *Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: bir uygulama örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). YÖK Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:551877).
- Yi, J.S. ve Kim, H. (2020). Factors related to presenteeism among South Korean workers exposed to workplace psychological adverse social behavior. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, Mayıs 2020, Vol. 17 (10).
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 3, ss. 241-251.
- Yücel, E. (2020). Presenteeizm ve iş tatmini arasındaki ilişki-turizm sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 29, Sayı 1, 2020, ss:226-238.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli Katılımcı;

“Öğretmenlerin işte istemeyerek var olmaları(Presenteeism) ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki” konulu araştırma kapsamında sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Sizden, her bir maddeyi okuyup, o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi, maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Anket ile toplanacak olan veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup, hiçbir kurum veya kuruluşa verilmeyecektir.

Değerli vaktinizi ayırarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Sevil MÜRTEZAOĞLU

S. Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I – Kişisel Bilgiler

Cinsiyetiniz	() Erkek	() Kadın				
Yaşınız	() 20-25	() 25-30	() 30-35	() 35-40	() 40-45	() 45 ve üzeri
Medeni Durum	() Evli	() Bekar				
Eğitim Durumu	() Ön Lisans	() Lisans	() Yüksek Lisans	() Doktora		
Çalıştığınız Eğitim Kademesi	() Anaokulu	() İlkokul	() Ortaokul	() Lise		
Meslekteki Çalışma Süreniz	() 0-5	() 6-10	() 11-15	() 16-20	() 21-25	() 25 yıldan fazla

BÖLÜM II

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


İFADELER	Katılım Durumu				
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Sağlık Sorunlarımdan dolayı*, işimdeki stresi atlattırmada güçlük çektim	1	2	3	4	5
2. Sağlık Sorunlarım olmasına rağmen*, işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.	1	2	3	4	5
3. Sağlık Sorunlarımdan dolayı*, yaptığım işten yeterince keyif alamadım	1	2	3	4	5
4. Sağlık Sorunlarımdan dolayı*, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	1	2	3	4	5
5. Sağlık Sorunlarıma rağmen*, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.	1	2	3	4	5
6. Sağlık Sorunlarıma rağmen*, kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.	1	2	3	4	5

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

BÖLÜM III

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katlıyorum	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu okulda geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu okulun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
3. Okulum karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu okula karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu okulda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görmüyorum.	1	2	3	4	5
6. Bu okulun benim için çok özel bir yeri vardır.	1	2	3	4	5
7. Şu anda bu okulda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir.	1	2	3	4	5
8. Okulumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	1	2	3	4	5
9. Şu anda okulumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	1	2	3	4	5
10. Bu okuldan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	1	2	3	4	5
11. Eğer bu okula kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5
12. Bu okuldan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.	1	2	3	4	5
13. Bu okulda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
14. Eğer bu okuldan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Okulumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissedirim.	1	2	3	4	5
16. Bu okul benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	1	2	3	4	5
17. Bu okuldaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.	1	2	3	4	5
18. Bu okula çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5

Ek 2. Kurum Anket Uygulama İzin Belgeleri



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-44-E.5126968
Konu : Anket Araştırma İzni

10.03.2020

SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ'NE

İlgi: a) 27.02.2020 tarihli ve 2657 sayılı yazınız.
b) Valilik Makamının 09.03.2020 tarihli ve 5051381 sayılı oluru.

Üniversiteniz Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sevil MÜRTEZAOĞLU'nun "**Öğretmenlerin İşte İstemeyerek Var Olmaları (Presenteeism) ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki**" konulu araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 30 gün içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Timur TUĞRAL
İl Millî Eğitim Müdürü a.
Şube Müdürü

EK:
1- Valilik Onayı
2- Ölçekler



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-20-E.5051381
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi.

09/03/2020

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Sakarya Üniversitesi'nin 27.02.2020 tarihli ve 2657 sayılı yazısı.
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi
c) Millî Eğitim Müdürlüğü Araştırma ve Anket Komisyonunun 06.03.2020 tarihli tutanağı.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Sevil MÜRTEZAOĞLU'nun "Öğretmenlerin İşte İstemeyerek Var Olmaları (Presenteeism) ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki" konulu tezi kapsamında, ilimiz Ataçehir ilçesinde bulunan tüm eğitim kurumlarında; kişisel bilgi formu, kendini işe vermeme ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeğini uygulama istemi hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun müdürlüğümüzden izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI
İl Millî Eğitim Müdürü

- Ek:
1- Genelge.
2- Komisyon Tutanağı.

OLUR
09/03/2020

Dr. Hasan Hüseyin CAN
Vali a.
Vali Yardımcısı