

**Citation:** Seçkin A.İ. & Çakmak Y.Y. (2019), Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, BMIJ, (2019), 7(4): 1291-1310 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i4.1158.v7i4.1158>

## PRESENTEİZM İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA<sup>1</sup>

İnci SEÇKİN AĞIRBAŞ<sup>2</sup>

Yasemin ÇAKMAK YILDIZHAN<sup>3</sup>

Received Date (Başvuru Tarihi): 02/07/2019

Accepted Date (Kabul Tarihi): 25/07/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/09/2019

### ÖZ

Bu çalışmanın amacı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının presenteizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve unvan değişkenlerinin, presenteizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturup oluşturmadığı da araştırılmıştır. Araştırmadaki çalışma grubunu Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı'nda görev yapmakta olan 402 kişi oluşturmaktadır. Araştırmadaki veriler "Standford Presenteizm Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde korelasyon analizi ve Mann-Whitney U ve Kruskall-Wallis H testi kullanılmıştır. Analizler sonucunda presenteizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmada, çalışanların yaş, eğitim seviyesi ve unvan değişkenleri ile presenteizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet ile presenteizm düzeyleri arasında ise anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim ve unvan değişkenleri ile örgütsel bağlılığın alt boyutları arasında tespit edilen anlamlı farklılıklar araştırmanın ulaşılan bir diğer sonucudur. Araştırmanın spor teşkilatlarının taşra kuruluşlarında da yinelenmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Presenteizm, Örgütsel Bağlılık, Spor Yönetimi

**Jel Kodları:** M10, M12, M19

## THE RELATIONSHIP BETWEEN PRESENTEEISM AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON EMPLOYEES OF GENERAL DIRECTORATE OF SPORTS HEADQUARTER

### ABSTRACT

This study aims to explore the relationship between presenteeism and organizational commitment of General Directorate of Sports Headquarter employees. In line with this purpose, the question as to whether gender, age, education level and title variables have a significant effect on presenteeism and organizational commitment levels. The study group of the research consists of 402 employees that work in the General Directorate of Sports Headquarter. The data in the research have been collected by "Stanford Presenteeism Scale" and "Organizational Commitment Scale". In the analysis process of the data, correlation analysis, Mann-Whitney U and Kruskall-Wallis H Tests were used. As a result of the analyses, it is observed that there is a significant positive relationship between presenteeism and organizational commitment levels. In addition, it is concluded in the research that there is a significant difference between age, education level and title variables of employees and their presenteeism levels, and that there are no significant differences between their gender and presenteeism levels. Significant differences between the subdimensions of gender, age, education, and title variables and organizational commitment are other results of the study. It is suggested that the research also be conducted in the rural institutions of Sports Headquarters.

<sup>1</sup> Bu makale, 2018 yılında "Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Presenteizm ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkileri" isimli yüksek lisans tezinin bir bölümünden oluşturulmuştur.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Bayburt Üniversitesi, [inciagirbas@bayburt.edu.tr](mailto:inciagirbas@bayburt.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0001-5899-013X>

<sup>3</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, [ycakmak@erzincan.edu.tr](mailto:ycakmak@erzincan.edu.tr)

<https://orcid.org/0000-0001-7131-4259>

**Keywords:** *Presenteeism, Organizational Commitment, Sport Administration*  
**Jel Kodları:** M10, M12, M19

## 1. GİRİŞ

Örgütlerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri için, yaşanan değişimleri yakından takip etmeleri gerekmektedir. Günümüzde bu değişimlerden biri olan yönetim anlayışı ile birlikte, çalışma koşullarına bağlı olarak örgütlerin insana bakış açısı önemli yere sahiptir. Özellikle hizmet üreten kamu kuruluşlarının en önemli üretim faktörü olan insan kaynağını etkin ve verimli bir şekilde yönetmesi gerekmektedir. İşgörenlere sağlanacak sağlıklı fiziksel koşullar ve çalışma şartları onların bedensel ve ruhsal olarak iyi hissetmeleriyle beraber, örgütlerin olumlu çıktı elde etmelerini ve örgüte bağlılıklarının artmasını sağlayacak, bu da kişisel performanslarını etkileyecektir.

Kişiler, ihtiyaçlarını, sosyal gereksinimlerini karşılamak; belirli bir standartta yaşamlarını sürdürmek için zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmek zorundadırlar. İş yoğunluğunun fazla olması ve boşalan pozisyonun kısa sürede doldurulması gerekliliği, çalışanları işlerini ve kariyerlerini kaybetme endişesiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu nedenle çalışanların hastalandıklarında evde dinlenmeleri gerekirken yeterli düzeyde performans gösteremeyeceklerini bilseler dahi işe gitmek zorunda olmaları, presenteeizm kavramını ortaya çıkarmıştır. Presenteeizm, çalışanların gerek işlerini kaybetme gerekse kariyerlerindeki hedeflerine ulaşamama korkusundan dolayı, bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeniyle işe gitmemeleri gerekirken iş yerlerinde bulunmalarınıdır (Koçoğlu, 2007).

Örgütlerde iş gücünü verimli bir şekilde değerlendirmek, iş gücünün devamlılığını sağlamak için kullanılacak örgütsel yöntemlerden bir diğeri de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanın, örgüt amaç ve değerlerinin içselleştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmek için çaba gösterme isteğidir (Randall ve Cote, 1991). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt ile ilgili fikir ve düşüncelerini gösteren ve örgüt içerisinde kalma nedenini de ortaya koyan bir kavramdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların performansları da artacağı için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin de incelenmesi gerekmektedir.

Presenteeizm, Avrupa ülkelerinde önemli bir kavram olmasına rağmen ülkemizde yeni önem kazanmaya başlamıştır. Presenteeizmin varlığı ilk başlarda çok da önemli görünmese de uzun vadede örgütler açısından önem arz etmekte ve büyük miktarlarda maddi kayıba neden

olmaktadır. Bunu yanında örgütsel bağlılık konusu ise uzun yıllardır araştırılmaktadır. Örgüte bağlılık hisseden çalışanın örgüte sağladığı verimliliğinin yüksek olması beklenmektedir.

Örgütsel bağlılığı çok yüksek olan çalışan her koşulda işine gelmeyi tercih edecek ve zor iş yükü sonucu presenteeizm sorunu yaşayabilecektir (Turpin ve diğerleri 2004; Biron, Brun, Ivers ve Cooper 2006). Bu iki kavram arasında ilişki olduğu yapılan çalışmalar sonucu tespit edilmiştir. Özmen (2011) yaptığı çalışmada presenteeizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisinin var olduğunu, presenteeizm ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Kaygın, Kerse ve Yılmaz (2017) örgütsel bağlılık ile presenteeizm arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki, Şahin (2016) çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile presenteeizm davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Kendir, Aslan ve Özçelik-Bozkurt (2018) yaptığı çalışmada devam bağlılığı ve presenteeizmin, dikkat dağınıklığından kaçınamama boyutu arasında olumlu yönde ve zayıf bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Bunun yanında Baysal (2012) yaptığı çalışmada presenteeizm ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

Örgütlerin yeni yeni farkına vardığı bir sorun olan presenteeizm (işte varolmama) ve uzun zamandır üzerinde durulan bir konu olan örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi tüm örgütler açısından önem arz ettiği gibi spor örgütleri açısından da büyük önem arz etmektedir. Spor örgütleri daha çok hizmet üreten bir özelliğe sahip olduğu için çalışanların göstermiş oldukları çaba önemli bir yere sahiptir. Bu yüzden çalışanlara bağlı olarak yaşanan verimlilik kayıplarının önlenmesi, spor örgütlerinin varlıklarını sürdürebilmeleri ve başarılı olabilmeleri açısından son derece önemlidir. Presenteeizm olgusu da çalışanların verimliliklerini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Bu açıdan daha önce çok fazla araştırılmamış ve incelenmemiş bir konuyu ele almak, bulgularını paylaşmak ve değerlendirmek hem araştırmanın önemini artırması hem de alan yazına katkı sağlaması bakımından son derece önem arz etmektedir. Elde edilen bulguların araştırmanın gerçekleştirildiği spor örgütündeki çalışanların örgütsel bağlılık algılarının güçlendirilmesi ve presenteeizm sorununun var olup olmadığının tespit edilmesi açısından katkı sağlayacağı da düşünülmektedir.

## **2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE**

### **2.1. Presenteizm**

Kişiler yaşamlarını devam ettirmek için çalışmak, çalışabilmek için de ağır iş yükü ve fazla çalışma saatlerine katlanmak durumundadırlar. Çalışanlar, iş yoğunluğunun fazla olması ve boşalan pozisyonun kısa sürede dolması nedeniyle işlerini ve kariyerlerini kaybetme endişesi taşımakta, hastalandıklarında evde dinlenmeleri gerekirken yeterli düzeyde performans gösteremeyeceklerini bilseler dahi işe gitmek zorunda hissetmektedirler. Yaşanan bu durumlar presenteizm kavramını ortaya çıkarmıştır. İlk başlarda 1892’de Mark Twain “The Amerikan Claimant” isimli kitapta presenteizm kavramının Oxford Online İngilizce Sözlüğü’nde yer aldığını belirtmiştir. Daha sonra, presenteizm, “Everybody’s Business” (1931), “The National Liquor Review” (1943) ve “Contemporary Unionism” (1948) de dahil olmak üzere ticari ilişkili süreli yayınlarda ara sıra yer almıştır (Johns, 2010). Presenteizm kavramı ilk olarak 1955 yılında Auren Uris ile kayıtlara geçmiş ve aynı sene içerisinde Cranfield ve Soash ile pozitif bir işgören davranışı olarak araştırılmaya başlanmıştır (O’Callaghan, 2013).

Devamsızlığın karşıtı olarak ifade edilen presenteizm, mükemmel devamlılığın muadili şeklinde kullanılmıştır. Presenteizm 1970’lerde devamsızlık kavramıyla hemen hemen aynı anlamda kullanıldıysa da 1980’li yıllardan sonra bu kavramlar arasındaki farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır (Johns, 2010). Presenteizm, çalışanların günlük hayatlarında iş ile ilgili faaliyetlerini yaparken ya da örgütte çalışırken verimlilikte ortaya çıkan azalma olarak ifade edilirken, işe devamsızlık kavramı ise fiziksel açıdan işte bulunmayıp yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesine bağlı olarak kaybedilen gün sayısı şeklinde ifade edilmektedir (Lofland, 2004). Cooper’a kadar presenteizm kavramı devamsızlık ya da tam katılım anlamında kullanılmış, örgütsel yönetim alanında önemli çalışmaları olan Cooper 1996’da “presenteizm” kavramını net olarak tanımlamıştır ve daha sonraki çalışmalarda presenteizmin devamsızlıktan farklı bir yapısı olduğunu ortaya konulmuştur (Cser, 2010). Cooper presenteizmi, çalışanın iş yerinde olsa dahi hastalığı sebebiyle ya da işlerini yapamayacak durumda hissetmesine karşın uzun saatler örgütte bulunarak çalışması şeklinde tanımlamıştır (Özmen, 2011). Schultz ve Edington (2007) presenteizmi sağlık problemleri nedeniyle iş performansında yaşanan düşüşler olarak tanımlarken, Koopman ve diğerleri (2002) fiziksel olarak işlerinin başında bulunan çalışanların, iş kalitesinin ve verimlilik düzeyinin düşük olması şeklinde tanımlamışlardır.

Tüm bu tanımlar ışığında presentizm işgören açısından değerlendirildiğinde hem çalışanın kendisine hem de çalışma hayatının kalitesine zarar vermektedir (John, 2010). Örgüt açısından değerlendirildiğinde ise örgütsel performansın ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. İşe devamsızlık (absenteizm) nedeniyle oluşan maddi kayıplar üzerinde uzun süredir çalışılırken, presentizmin neden olduğu kayıplar üzerinde yapılan çalışmalar çok daha yenidir (Epstein, 2005). Örgütlerde yaşanan presentizmin maddi kaybı genel olarak, işe devamsızlık ve sağlık sorunlarının getireceği maddi kayıptan daha çok olmaktadır. Zira presentizm (işte varolamama) sorunu, bireyde oluşan kronik sağlık koşullarının bulunması ile daha da ağırlaşmaktadır. Bu nedenle presentizmin örgütlere yüklediği maddi tutar, hastalıkların neden olduğu ve işe devamsızlıktan ötürü meydana gelen maddi tutar toplamından daha çok olmaktadır (Puig-Ribera, McKenna, Gilson ve Brown, 2008).

Presentizm aslında işte var ol(ma)ma sorunu, zihinsel ve fiziksel olarak elverişli olmayan bireyin işteymiş gibi işyerinde bulunmasının sonucu ve performans düşüklüğüdür. Örgüt içinde performans düzeyindeki düşüşe ek olarak çalışan motivasyonunda azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık (absenteeism), işgören devir hızında artış, işe bağlı gerginlik, hata yapma olasılığında artış, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyinde azalış presentizm sonucu ortaya çıkmaktadır (Koçoğlu, 2007).

## **2.2. Örgütsel Bağlılık**

Örgütlerde iş gücünü verimli bir şekilde değerlendirmek, iş gücünün devamlılığını sağlamak için kullanılacak örgütsel yöntemlerden bir diğeri de örgütsel bağlılıktır. Bağlılık, belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelme, kişinin bir kuruluşla olan özdeşleşmesinin görece gücü ve bir organizasyona ait hissetmesidir (Meyer ve Allen, 1984). Bağlılık kavramı; örgütün amaçlarını kabul etmek, çok çalışmak için istekli olmak ve örgütte kalma arzusu şeklinde üç yönü kapsamaktadır (Siu, 2002). Çalışanın ortamındaki kişilere bağlı olması ve belirli davranışları gerçekleştirmek için kendisini yönlendirmesi de bağlılık olarak ifade edilmektedir (Kiesler, 1971). Mowday, Porter ve Steers (1982), bireylerin örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde güç sarf ettiklerinde bağlılığın meydana geleceğini, örgütsel bağlılığın, örgüte pasif bir itaatten daha fazlasını ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılığı, tutum ve davranış bağlılığı olarak ikiye ayırmış, daha sonra Meyer ve Allen (1984)'de Porter ve diğerleri (1974) tarafından geliştirilen modele, duygusal ve devam bağlılığı konularını ekleyerek yeni bir

model geliştirmişlerdir. Araştırmacılar daha sonra modellerine normatif bağlılık boyutunu da ekleyerek, örgütsel bağlılığı; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç bileşen çerçevesinde incelemişlerdir (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal Bağlılık, işgörenin örgüt ile kendini özdeşleştirme, örgüt faaliyetlerine etkin bir şekilde katılımı ve örgütüne yönelik duygusal yakınlık hissetmesidir. Bu bağlılıkta, birey kendini örgütün bir üyesi olarak görür, kendisini örgüt amaç ve hedeflerine adanmış ve kişiler istedikleri için örgütte kalırlar (Allen ve Meyer,1990). Bu nedenle duygusal bağlılık örgütler açısından en önemli bağlılık türüdür (Mowday, 1998).

Devam Bağlılığı, işgören, üyesi olduğu örgüte yaptığı yatırımlar, çaba ve zaman harcaması gibi nedenlerden dolayı örgütten ayrılmayı maliyetli bulmaktadır. Bu bağlılıkta işgörenin örgüte yaptığı yatırım miktarı arttıkça bağlılığı da artmakta (Allen ve Meyer,1990) ve işgören maddi kayıplarını düşünerek örgüt üyeliğini devam ettirmeyi zorunluluk olarak algılamaktadır (Gül, 2002).

Normatif Bağlılık, işgörenin örgüte karşı kendini sorumlu hissetmesinden dolayı örgütte kalması söz konusudur. İşgören minnet duygusundan kaynaklı olarak örgütüne karşı kendini borçlu hisseder ve bağlılık göstermeyi görev olarak benimser (Çetin, 2004). Örgüte bağlı olma kararını zorunluluk olarak gören birey, bu davranışını maddi bir çıkar elde etmek için değil, erdem ve ahlak duygusunun etkisi altında kalarak verir (Gül, 2002).

Allen ve Meyer (1990) tarafından üç boyutlu olarak ele alınan bağlılık kavramına göre tüm bağlılık türlerinin ortak sonucu, işgörenin örgütten ayrılma olasılığının azalmasıdır. Bu olasılık neticesinde hangi bağlılık türü ile olursa olsun işgörenin örgüte bağlanması kendini örgütün bir parçası olarak görmesi tüm işletmeler ve örgütler için oldukça önemlidir.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı; presentizm ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu doğrultuda presentizm ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki etkileşim incelenmiş, demografik değişkenlerin bu kavramları etkileme derecesi ve bu iki kavram arasındaki ilişki irdelenmeye çalışılmıştır. Örgütlerin acımasız rekabet ortamında ayakta kalabilmesi, yeni ve yaratıcı fikirler doğrultusunda yenilik yapabilmesi örgütteki insan faktörünün, kendisini örgütüyle özdeşleştirme, örgütün amaçlarını içselleştirme ve çalıştığı kurumda kendisini mutlu ve huzurlu hissetmesine bağlıdır. Çalışanların, görünürde işlerinin başında olmaları ancak psikolojik anlamda ve konsantrasyon bakımından çalışmaya elverişli

durumda olmamaları, örgütlerde verim kaybına neden olmakta ve önemli maliyetlere yol açmaktadır. Presenteizm olarak ifade edilen bu durum ise tüm örgütleri yakından ilgilendirmektedir. Bu iki kavram çalışanların verimi açısından oldukça önemli kavramlardır. Dolayısıyla daha önce spor örgütleri açısından araştırılmamış, incelenmemiş bir konuyu ele almak, bulgularını paylaşmak ve değerlendirmek hem araştırmanın önemini artırması hem de alan yazına katkı sağlaması bakımından son derece önem arz etmektedir.

### **3.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli**

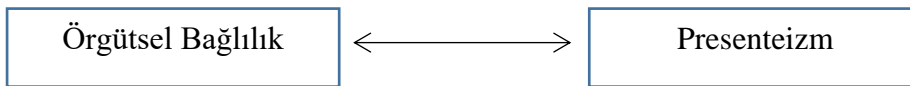
Bu araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu yaklaşım doğrultusunda, Bu çalışmanın amacı Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının presenteizm ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaç doğrultusunda cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve unvan değişkenlerinin, presenteizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde anlamlı bir etki oluşturup oluşturmadığı da araştırılmıştır. Bu noktada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

*H<sub>1</sub>: Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve unvan değişkenlerinin, presenteizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>2</sub>: Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve unvan değişkenlerinin, örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.*

*H<sub>3</sub>: Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının presenteizm ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişki vardır.*

Bu hipotez doğrultusunda araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.



**Şekil 1.** Araştırma Modeli

### **3.3. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı personeli (yaklaşık 1000 kişi) oluşturmaktadır. Seçkisiz örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi ile 430 çalışandan anket yoluyla veriler toplanmıştır. Çeşitli eksiklikler nedeniyle bazı anketler çıkartılmış ve 402 anket formu analizlere dahil edilmiştir.

### **3.4. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Standford Presenteizm Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Koopman ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilen ve Coşkun (2012) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Standford Presenteizm Ölçeği (SPS 6)”, tek boyut ve altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5’li Likert tipi olarak “kesinlikle katılmıyorum”, “katılmıyorum”, “az katılıyorum”, “katılıyorum”, “kesinlikle katılıyorum” şeklinde ifadelerle göre derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik testleri ayrıca bu çalışma kapsamında da yapılmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,728 olarak bulunmuştur.

Araştırmada ikinci olarak, Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Kaya ve Selçuk (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 18 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar duygusal bağlılık (1- 6 arası maddeler), devam bağlılığı (7- 12 arası maddeler) ve normatif bağlılık (13-18 arası maddeler) tır. Ölçek 5’li Likert tipi olarak kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, orta düzeyde katılıyorum, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik testleri ayrıca bu çalışma kapsamında da yapılmıştır. Araştırmada ölçeğin güvenilirlik katsayıları duygusal bağlılık faktöründe .692, devam bağlılığı faktöründe .663, normatif bağlılık faktöründe .822 ve genel örgütsel bağlılık düzeyinde .658 olarak bulunmuştur.

### **3.5. İstatistiksel Analiz**

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 for Windows istatistik paket programında analiz edildi. Parametrik ve parametrik olmayan testlerin seçiminde örnek sayısı 30’un altında ya da üstü olması durumu önemli olmakla birlikte (Kul, 2014; Sümbüloğlu & Sümbüloğlu, 2007); sadece örneklem sayısına bakmanın yeterli olmadığı, normalliğin incelenmesinin de gerekliliği vurgulanmıştır (Öncü Öner ve Can, 2018). Yani normallik sadece örneklem sayısına göre değil, histogram, q-q plot grafikleri, box-plot grafikleri gibi yöntemlerin birlikte incelenmesiyle tespit edilmesi gerekmektedir (Razali ve Wah, 2011). Bu araştırmada bunların yanı sıra Kolmogorow-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri de kullanılarak veri setinin normal dağılmadığı tespit edildi. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ait verilerin frekans ve yüzdeleri hesaplandı. Presenteizm ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik iki gruplu karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grupların karşılaştırılması için de Kruskal-Wallis H testi ile birlikte fark olan grupların tespiti için ikili gruplar halinde Mann-



Whitney U testleri uygulandı. Ölçekler arasındaki ilişkiye ise Bivariate Spearman korelasyon testi ile bakıldı. Spearman korelasyonu, aşırı uç değerlerin etkisinde kalmayan, genel ana kitle dağılımları için geçerli sınamalara temel olabilecek bir ilişki ölçüsüdür ve sıra sayılarının kullanımı ile elde edilir (Newbold, 2000).

#### 4. BULGULAR

**Tablo 1.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Demografik Özellikleri

Değişken	Grup	f	%
Cinsiyet	Kadın	162	40.3
	Erkek	240	59.7
Yaş	25 yaş ve altı	27	6.7
	26-30 yaş	94	23.4
	31-35 yaş	111	27.6
	36-40 yaş	46	11.4
	41-45 yaş	76	18.9
	46 ve üzeri yaş	48	11.9
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	39	9.7
	Ön lisans	53	13.2
	Lisans	263	65.4
	Lisansüstü	47	11.7
Görev Unvanı	İdareci	39	9.7
	Spor Uzmanı	108	26.9
	Memur	120	29.9
	Hizmetli	46	11.4
	Sözleşmeli	89	22.1
<b>Toplam</b>		<b>402</b>	<b>100</b>

Tablo 1’de Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının demografik düzeyleri incelendiğinde; % 59,7’sinin erkek, 40.3’ünün kadın, % 51,1’inin 26-35 yaş aralığında olduğu, % 65,4’ünün lisans mezunu ve % 56,8’inin spor uzmanı ve memur olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 2.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Presenteizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	P
Kadın	162	6	27	18	204.44	33118.50		
Erkek	240	6	30	18	199.52	47884.50	-.418	.676

Tablo 2’de Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyetlerine göre presenteizm düzeyleri karşılaştırıldığında kadınlar (MR=204.44) ile erkekler (MR=199.52) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

**Tablo 3.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Presenteizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Yaş	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
25 yaş ve altı (1)	27	6	25	16	178.56			
26-30 yaş (2)	94	9	26	17	172.03			
31-35 yaş (3)	111	6	27	18	217.04	13.701	.018*	2-3*(.007)
36-40 yaş (4)	46	10	30	18	193.59			2-5*(.004)
41-45 yaş (5)	76	9	28	18	219.61			2-6*(.017)
46 ve üzeri yaş (6)	48	6	30	18	220.73			

\*p&lt;.05

Tablo 3'te Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının 26-30 yaş (MR=172.03) grubundakilerin 31-35 yaş (MR=217.04), 41-45 yaş (MR=219.61) ve 46 ve üzeri yaş grubundakilere (MR=220.73) göre presenteizm düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Presenteizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Ortaöğretim (1)	39	6	26	16	177.82			1-4*(.007)
Ön lisans (2)	53	8	24	16	166.61	14.605	.002*	2-3*(.030)
Lisans (3)	263	6	30	18	203.48			2-4*(.001)
Lisansüstü (4)	47	10	27	19	249.43			3-4*(.009)

\*p&lt;.05

Tablo 4'te Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının lisansüstü eğitimi almış olanların (MR=249.43) presenteizm düzeyleri ortaöğretim (MR=177.82), ön lisans (MR=166.61) ve lisans (MR=203.48) mezunlarının presenteizm düzeylerinden, ayrıca lisans (MR=203.48) mezunlarının presenteizm düzeyleri de ön lisans (MR=166.61) mezunlarının presenteizm düzeylerinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 5.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Unvan Değişkenine Göre Presenteizm Düzeylerinin Karşılaştırılması

Unvan	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
İdareci (1)	39	6	30	19	231.91			1-2*(.048)
Spor Uzmanı (2)	108	10	25	17	187.92			1-5*(.022)
Memur (3)	120	6	30	18.5	230.81	17.907	.001*	2-3*(.003)
Hizmetli (4)	46	6	25	16	183.97			3-4*(.043)
Sözleşmeli (5)	89	6	26	17	174.20			3-5*(.000)

\*p&lt;.05

Tablo 5'de Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının unvanlarına göre idarecilerin (MR=231.91) presenteizm düzeyleri spor uzmanlarından (MR=187.92) ve sözleşmeli personellerden (MR=174.20), ayrıca memurların (MR=230.81) presenteizm düzeyleri spor uzmanlarından (MR=187.92), hizmetlilerden (MR=183.97) ve sözleşmeli personellerden (MR=174.20) istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 6.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Faktör	Cinsiyet	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Sum of Ranks	Z	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	162	11	23	18	201.48	32639	-.004	.997
	Erkek	240	10	22	18	201.52	48364		
Devam Bağlılığı	Kadın	162	11	26	19	204.44	33119	-.419	.675
	Erkek	240	10	26	19	199.52	47884		
Normatif Bağlılık	Kadın	162	11	30	21	215.68	34940	-2.017	<b>.044*</b>
	Erkek	240	6	30	20	191.93	46063		
Genel Örgütsel Bağlılık	Kadın	162	40	74	58	212.16	34370	-1.513	.130
	Erkek	240	34	75	56	194.30	46633		

\*p<.05

Tablo 6’da Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; kadın çalışanların (MR=215.68) erkeklere (MR=191.93) göre normatif bağlılıklarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu, diğer faktörlerde ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.

**Tablo 7.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Faktör	Yaş	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Squar	P	Fark Olan Gruplar
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı (1)	27	15	22	17	179.11	9.471	.092	
	26-30 yaş (2)	94	10	23	17	174.99			
	31-35 yaş (3)	111	11	22	18	211.69			
	36-40 yaş (4)	46	14	23	18	210.95			
	41-45 yaş (5)	76	15	21	18	208.01			
	46 ve üzeri yaş (6)	48	15	21	18	223.08			
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı (1)	27	13	26	20	221.67	19.435	<b>.002*</b>	1-2*(.033)
	26-30 yaş (2)	94	10	25	18.5	167.61			2-3*(.015)
	31-35 yaş (3)	111	10	26	19	208.35			2-5*(.016)
	36-40 yaş (4)	46	11	23	19	179.11			2-6*(.000)
	41-45 yaş (5)	76	10	25	20	210.03			3-6*(.050)
	46 ve üzeri yaş (6)	48	10	26	20.5	248.65			4-6*(.003)
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı (1)	27	13	30	21	216.65	24.284	<b>.000*</b>	1-2*(.007)
	26-30 yaş (2)	94	9	29	18	152.13			2-3*(.000)
	31-35 yaş (3)	111	6	30	21	215.78			2-4*(.004)
	36-40 yaş (4)	46	12	29	21	212.58			2-5*(.003)
	41-45 yaş (5)	76	12	28	21	207.44			2-6*(.000)
	46 ve üzeri yaş (6)	48	6	30	21.5	236.61			
Genel Örgütsel Bağlılık	25 yaş ve altı (1)	27	44	74	58	218.19	29.817	<b>.000*</b>	1-2*(.004)
	26-30 yaş (2)	94	35	70	54	149.04			2-3*(.000)
	31-35 yaş (3)	111	34	74	57	214.71			2-4*(.008)
	36-40 yaş (4)	46	44	67	57.5	203.40			2-5*(.001)
	41-45 yaş (5)	76	39	70	58	209.68			2-6*(.000)
	46 ve üzeri yaş (6)	48	34	75	60.5	249.52			4-6*(.048)

\*p<.05

Tablo 7’de Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal bağlılık faktöründe gruplar arasında istatistiksel olarak

anlamli bir fark tespit edilmemiştir. Tabloda devam bağlılığı faktöründe 26-30 yaş (MR=167.61) grubundakilerin 25 ve altı yaş (MR=221.67), 31-35 yaş (MR=208.35), 41-45 yaş (MR=210.03) ile 46 ve üzeri yaş (MR=248.65) gruplarından anlamli derecede düşük ayrıca 46 ve üzeri yaş (MR=248.65) grubundakilerin 31-35 yaş (MR=208.35) ve 36-40 yaş (MR=179.11) gruplarından anlamli derecede yüksek olduğu tespit edilmektedir. Normatif bağlılık faktöründe 26-30 yaş (MR=152.13) grubundakilerin 25 ve altı yaş (MR=216.65), 31-35 yaş (MR=215.78), 36-40 yaş (MR=212.58), 41-45 yaş (MR=207.44) ile 46 ve üzeri yaş (MR=236.61) gruplarından anlamli derecede düşük olduğu görülmektedir. Genel örgütsel bağlılıklarında ise 26-30 yaş (MR=149.04) grubundakilerin 25 ve altı yaş (MR=218.19), 31-35 yaş (MR=214.71), 36-40 yaş (MR=203.40), 41-45 yaş (MR=209.68) ile 46 ve üzeri yaş (MR=249.52) gruplarından anlamli derecede düşük olduğu bunun yanında 46 ve üzeri yaş (MR=249.52) grubunun 36-40 yaş (MR=203.40) grubundan anlamli derecede yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 8.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Faktör	Eğitim Durumu	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Duygusal Bağlılık	Ortaöğretim (1)	39	15	19	17	172.74	3.959	.266	-
	Ön lisans (2)	53	15	23	18	208.72			
	Lisans (3)	263	10	22	18	201.07			
	Lisansüstü (4)	47	11	21	18	219.62			
Devam Bağlılığı	Ortaöğretim (1)	39	16	26	18	213.59	9.212	.027*	2-4*(.038) 3-4*(.003)
	Ön lisans (2)	53	13	26	19	199.63			
	Lisans (3)	263	10	26	19	192.10			
	Lisansüstü (4)	47	10	26	20	246.18			
Normatif Bağlılık	Ortaöğretim (1)	39	14	30	21	211.42	10.921	.012*	3-4*(.001)
	Ön lisans (2)	53	12	30	20	206.54			
	Lisans (3)	263	6	30	20	190.41			
	Lisansüstü (4)	47	6	27	22	249.63			
Genel Örgütsel Bağlılık	Ortaöğretim (1)	39	48	75	57	207.31	13.528	.004*	1-4*(.018) 3-4*(.000)
	Ön lisans (2)	53	42	74	58	208.11			
	Lisans (3)	263	34	74	56	189.52			
	Lisansüstü (4)	47	34	71	60	256.23			

\*p<.05

Tablo 8'de Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal bağlılık faktöründe gruplar arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark görülmezken, devam bağlılığında lisansüstü eğitim yapmış olanların (MR=246.18) ön lisans (MR=199.63) ve lisans (MR=192.10) mezunlarından anlamli derecede yüksek olduğu, normatif bağlılık faktöründe lisansüstü eğitim yapmış olanların (MR=249.63) lisans (MR=190.41) mezunlarından anlamli derecede yüksek olduğu, genel örgütsel bağlılık düzeylerinde ise lisansüstü eğitim yapmış olanların (MR=256.23)

ortaöğretim (MR=207.31) ve lisans (MR=189.52) mezunlarından anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 9.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Unvan Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Faktör	Unvan	N	Min	Max	Medyan	Mean Rank	Chi-Square	P	Fark Olan Gruplar
Duygusal Bağlılık	İdareci (1)	39	15	21	18	196.74	8.489	.75	-
	Spor Uzmanı (2)	108	11	21	17	187.86			
	Memur (3)	120	10	23	18	225.05			
	Hizmetli (4)	46	16	20	18	205.17			
	Sözleşmeli (5)	89	15	23	17	186.48			
Devam Bağlılığı	İdareci (1)	39	15	26	20	237.32	8.934	.063	-
	Spor Uzmanı (2)	108	10	26	19	191.91			
	Memur (3)	120	10	26	20	214.11			
	Hizmetli (4)	46	14	24	19	201.87			
	Sözleşmeli (5)	89	13	26	19	180.25			
Normatif Bağlılık	İdareci (1)	39	15	30	22	252.53	19.381	.001*	1-2*(.001)
	Spor Uzmanı (2)	108	12	29	20	181.29			1-4*(.028)
	Memur (3)	120	6	28	21	222.04			1-5*(.001)
	Hizmetli (4)	46	12	24	20	203.68			2-3*(.009)
	Sözleşmeli (5)	89	9	30	19	174.84			3-5*(.007)
Genel Örgütsel Bağlılık	İdareci (1)	39	49	75	59	248.09	21.349	.000*	1-2*(.002)
	Spor Uzmanı (2)	108	39	72	56	180.32			1-5*(.001)
	Memur (3)	120	34	70	59	226.35			2-3*(.003)
	Hizmetli (4)	46	44	65	57	204.80			3-5*(.001)
	Sözleşmeli (5)	89	42	74	55	171.57			

\*p<.05

Tablo 9’da Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının unvanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal ve devam bağlılığı faktörlerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmezken, normatif bağlılık değerlerin incelendiğinde idarecilerin (MR=252.53) spor uzmanlarından (MR=181.29), hizmetlilerden (MR=203.68) ve sözleşmeli (MR=174.84) çalışanlardan, ayrıca memurlarında (MR=222.04) spor uzmanları (MR=181.29) ile sözleşmeli (MR=174.84) çalışanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu, genel örgütsel bağlılık düzeylerinin de ise idarecilerin (MR=248.09) spor uzmanları (MR=180.32), ve sözleşmeli (MR=171.57) çalışanlardan, ayrıca memurlarında (MR=226.35) spor uzmanları (MR=180.32) ile sözleşmeli (MR=171.57) çalışanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 10.** Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının Presenteizm ile Örgütsel Bağlılık Durumları Spearman Korelasyon Sonuçları

		Presenteizm
Duygusal Bağlılık	Korelasyon	.238*
	P	<b>.000</b>
Devam Bağlılığı	Korelasyon	.278*
	P	<b>.000</b>
Normatif Bağlılık	Korelasyon	.286*
	P	<b>.000</b>
Genel Örgütsel Bağlılık	Korelasyon	.363*
	P	<b>.000</b>

\*p<.05

Tablo 10 incelendiğinde, presenteizm ile tüm bağlılık faktörleri arasında istatistiksel olarak zayıf ancak anlamlı derecede pozitif ilişkiler olduğu görülmektedir. Bu sonuç Hipotez 3'ün desteklendiği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile elde edilen bu sonuç çalışanların örgütsel bağlılıkları arttıkça presenteizm düzeylerinin de artacağı şeklinde yorumlanabilir.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma kapsamında presenteizm ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, çalışanların presenteizm durumları ile örgütsel bağlılıkları düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Belirtilen amaç çerçevesinde araştırmada kullanılan veri seti, Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışmakta olan 402 kişiden elde edilmiştir.

Araştırmada Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan kadınların presenteizm düzeylerinin erkeklere göre yüksek olmakla birlikte, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (Tablo 2). Baysal (2012) ve Oruç (2015) tarafından yapılan çalışmalarda, presenteizm ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını, aynı şekilde Demirgil ve Mücevher (2017) erkeklere göre kadınların presenteizm sorununu daha fazla yaşadıklarını fakat cinsiyetlerin ortalamaları arasındaki farkın, istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir.

Araştırmada 26-30 yaş grubundakilerin 31-35 yaş, 41-45 yaş ve 46 ve üzeri yaştakilere göre presenteizm düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede ( $p<.05$ ) düşük olduğu görülmektedir (Tablo 3). Baysal (2012) çalışmasında yaş ve presenteizm arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Dew, Keefe ve Small (2005) yaşlı kadın ve erkeklerin gençlere oranla daha fazla presenteizm sorunu yaşadığını aynı şekilde Burton, Pransky, Conti, Chen, ve Edington (2004) yaşlıların presenteizm sorununu daha fazla

yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Coşkun (2012) araştırmasında yaşlı çalışanların gençlere göre kendini işine verememe durumunun daha yüksek olduğunu, Lerner ve diğerleri (2001), yaş ilerledikçe kronik rahatsızlıkların artmasıyla presentizm sorununun daha yoğunlukla yaşandığını belirlemişlerdir. Yapılan bu çalışmalar da bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırma verilerine göre; lisansüstü eğitimi almış olanların presentizm düzeyleri ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunlarının presentizm düzeylerinden, ayrıca lisans mezunlarının presentizm düzeyleri de ön lisans mezunlarının presentizm düzeylerinden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Coşkun (2012) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha fazla kendini işe verememe (presentizm) sorunu yaşadığını, Öge ve Kurnaz (2017) bu çalışmaya paralel olarak yaptığı araştırmasında, presentizm durumlarının eğitim durumlarına göre değişiklik gösterdiğini belirlemişlerdir. Allen ve Meyer (1990) presentizm davranışını en çok beyaz yakalı personelin sergilediğini belirtmiştir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların daha çok presentizm sorunu yaşadığı, çalışanların daha çok işlerinde uzmanlaştıkları, işlerini başka bir personele devretme konusunda zorluk yaşadıkları ve kendilerini daha çok işlerinin başında olmak zorunda hissettikleri düşünülebilir.

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının unvanlarına göre idareci ve memurların presentizm düzeylerinin diğer çalışanlardan yüksek olduğu, ayrıca idareciler ile spor uzmanları ve sözleşmeli personeller arasında, memurlar ile spor uzmanları ve sözleşmeli personeller arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar ( $p<.05$ ) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Literatürde unvan ile presentizm arasındaki ilişkiyi araştıran çalışma sayısı yeterli değildir. Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu (2014) de akademik personel üzerinde yaptıkları araştırmada, unvan değişkeninin presentizm değerlerinde farklılık oluşturmadığını tespit edilmiştir.

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; kadınların erkeklere göre normatif bağlılıklarının istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu ( $p<.05$ ), devam ve duygusal bağlılık faktörleri ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinde ise gruplar arasında fark olmadığı görülmüştür (Tablo 6). Literatür incelendiğinde farklı kurum/kuruluşlarda çalışanların bağlılık düzeylerinin incelendiği birçok araştırmaya bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Arı, Gülöva ve Köse, 2017; Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıoğen, 2010; Gündoğan, 2009; Memişoğlu ve Kalay, 2017; Ersoy, Bişgin, Karayol ve Atakan, 2014).

Yapılan bu araştırmada Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal bağlılık faktöründe gruplar arasında anlamlı bir fark görülmezken, devam ve normatif bağlılık faktörleri ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinde; 26-30 yaş grubu çalışanların en düşük, 46 ve üzeri yaştakilerin ise en yüksek bağlılık puanlarına sahip olmak üzere diğerleri ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklar olduğu ( $p<.05$ ) tespit edilmiştir (Tablo 7). Öztürk (2014) öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada yaş değişkenine göre duygusal, devam ve normatif bağlılıklar üzerinde anlamlı fark tespit etmiştir. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan diğer çalışmalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterdiği araştırmalar da mevcuttur (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006; Yavuz, 2009; Uslu ve Beycioğlu, 2013). Steers (1977) ile Durna ve Eren (2005) yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını tespit etmişlerdir.

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının eğitim düzeylerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal bağlılık faktöründe gruplar arasında fark görülmezken, özellikle lisansüstü eğitim yapmış olanların devam ve normatif bağlılık faktörleri ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu ( $p<.05$ ) tespit edilmiştir (Tablo 8). Gilbert ve Ivancevich (1999) örgütsel bağlılık ile çalışanların eğitim düzeyi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu, Kömürçüoğlu (2003) üniversite mezunlarının lise mezunlarına göre işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, Taşkın ve Dilek (2010) doktora eğitimi almış olan çalışanların duygusal bağlılığının yüksek lisans yapanlardan daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının unvanlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; duygusal ve devam bağlılığı faktörlerinde gruplar arasında fark görülmezken, özellikle idareci ve memurların normatif bağlılık faktörü ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinin diğerlerine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 9). Gören ve Yengin Sarpkaya (2014) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin unvanlarına göre bağlılıklarının farklı olduğunu, yönetici kademelerindeki artışa göre bağlılıkların da arttığını bildirmişlerdir. Baysal ve diğerleri (2014) yaptıkları araştırmada unvan ile bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmışlardır ve bu çalışmada ortaya çıkan duygusal ve devam bağlılığı sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırma sonucunda Spor Genel Müdürlüğü çalışanlarının presentizm düzeyleri ile tüm bağlılık faktörleri arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu



bulunmuştur (Tablo 10). Bu sonuç çalışanların örgüte olan bağlılıkları artıkça presentizm düzeylerinin de artacağını ya da örgüte olan bağlılıkları azaldıkça presentizm düzeylerinin de azalacağını göstermektedir.

Güncel bir konu olan presentizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi çok az sayıda araştırmacı tarafından incelenmiştir. Şahin (2016) ve Kaygın ve diğerleri (2017) çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile presentizm durumları anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Erbaş (2017) duygusal bağlılığın presentizm üzerinde anlamlı ve kısmi bir etkisi olduğunu, duygusal bağlılık artıkça presentizmin de arttığını tespit etmiştir. Özmen (2011) tekstil çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada presentizm ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu ancak devamlılık bağlılığı ile presentizmin ilişkili olmadığını tespit edilmiştir. Bu çalışmalar da bizim çalışmamızı desteklemektedir.

Yaptığımız araştırma sonucunda Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatı çalışanlarının; yaş, eğitim seviyesi, unvan ile presentizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu, cinsiyet ile presentizm düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmadığı, cinsiyet ile normatif bağlılık düzeyleri arasında, yaş ve eğitim seviyesi ile devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında, unvan ile normatif ve genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğu, ayrıca presentizm ile tüm örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma temel olarak, çalışanlarının örgütsel bağlılığın artması durumunda presentizmin de artacağı sonucunu ortaya koymuştur.

Gelecekte yapılacak araştırmaların farklı evren ve örnekleme yapılması, farklı araştırma modelleri ve kritik olay yöntemi, görüşme gibi farklı veri toplama yöntemleri kullanarak sadece ilişkinin varlığının değil aynı zamanda nedeninin de belirlenmesi örgütler açısından önemli olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18. doi:10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Arı, M., Gülova, A. A. ve Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Baysal, İ. A., 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 - Bürokon Özel Sayısı*, 134-152.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. ve Cooper, C. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37. doi: 10.1108/17465729200600029
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y. ve Edington, D. W. (2004). The association of medical conditions and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6), 38-45.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi\Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cser, J. R. (2010). *Impact of participation in a worksite wellness program on presenteeism: a quantitative study of pennsylvania workers*. (Tesis Doctoral). Capella University, Minneapolis.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirgil, Z. ve Mücevher, M. H. (2017). Meslek Yüksekokullarında presenteeism: İdari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.
- Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). Choosing to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science Medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Epstein, J. L. (2005). Presenteeism and paid sick days. *Center For Law and Social Policy (CLASP)*, February, 28.
- Erbaş, K. (2017). *Presenteeizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: seyahat acentaları üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ersoy, A., Bişgin, H., Karayol, M. ve Atakan, M. M. (2014). Gençlik ve Spor Bakanlığı çalışanlarının örgüte bağlılık düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 1, 757-766.
- Gilbert, J. A. ve Ivancevich J. M. (1999). A Re-Examination of organizational commitment. *Journal of Social Behavior & Personality*, 14 (3), 385-397.
- Gören T. ve Yengin Sarpkaya, P. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Aydın ili örneği. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40, 69-87.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.

- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. (Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 520-526. doi: 10.1002/job.630
- Kaya, N. ve Selçuk, S. (2007). Bireysel başarı güdüsü organizasyonel bağlılığı nasıl etkiler? *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 175-190.
- Kaygın, E., Kerse G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars İli Örneği, *Ombudsman Akademik*, 3(6), 181-204.
- Kendir, H., Arslan, E. ve Özçelik-Bozkurt, H. (2018). Devam bağlılığı, presenteeism ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 1029-1046.
- Kiesler, C. (1971). *The Psychology of Commitment*. Orlando: Academic Press.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koopman, C., Kenneth, P., Murray, J., Sharda, C., Berger, M., Turpin, R., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. ve Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Kömürcüoğlu, H. (2003). Belirsizlik ortamında iş tatmini ve işe bağlılık. "İş Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(1).
- Kul, S. (2014). Uygun istatistiksel test seçim kılavuzu. *Plevra Bülteni*, 8, 26-29.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.
- Lerner, D., Amick, B. C. 3rd., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K. ve Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical Care*, 39(1), 72-85.
- Lofland, J. H. (2004). *Access to health care and workplace absenteeism individuals with migraine headache*. Johns Hopkins University, Baltimore, Maryland.
- Memişoğlu, S. P. ve Kalay, M. (2017). İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve motivasyonları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği). *Electronic Turkish Studies*, 12(4), 367-392.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the side-best theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. doi: 10.1037//0021-9010.69.3.372
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8(4), 387-401.
- Mowday, R. T., Porter, L. M. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organizational Linkage*. New York: Academic Press.
- Newbold, P. (2000). *İşletme ve iktisat için istatistik*. (Çev: Ümit Şenesen). (4. Baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- O'Callaghan, G., (2013). *How awareness of presenteeism positively or negatively impacts managerial attitudes and or behaviours*. National College of Ireland, Ba (Hons) İn Human Resource Management, Ireland.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteeizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi\Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Aksaray.

- Öge, S. ve Kurnaz, G. (2017). Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(16), 115-129.
- Öncü Öner, T. ve Can, Ş. (2018). Sağlıkta biyoistatistiksel uygulamalar (biostatistical applications in health). *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1), 39-45.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 76-96.
- Özmen, G. (2011). *Presenteeizm ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Osmangazi Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Öztürk, H. (2014). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel bağlılık alguları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Puig-Ribera, A., McKenna, J., Gilson, N. ve Brown, W.J. (2008). Measuring presenteeism in Catalan employees: linguistic adaptation and validation. *International Journal of Workplace Health Management*, 1, 198-208.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), 194-211. doi:10.1177/0730888491018002004
- Razali, N. M. ve Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33.
- Schultz, A. B. ve Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547-579.
- Siu, O. (2002). Occupational stressors and well-being among chinese employees: The role of organisational commitment. *Applied Psychology*, 51(4), 527-544. doi: 10.1111/1464-0597.t01-1-00106
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2007). *Biyoistatistik*. (12. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Şahin, S. (2016). *İş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin presenteeismdeki rolü: Otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi\Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010), Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 37-46.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Baase, C. M., Olson, M. J. Ve Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1123-1133.
- Uslu, B. ve Beycioğlu, K. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile müdürlerin paylaşılan liderlik rolleri arasındaki ilişki. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 323-345.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.