

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME VE PRESENTEEİSM İLİŞKİSİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CONTRACT AND PRESENTEEISM: A FIELD RESEARCH

Öğr. Gör. Hüseyin ÇİÇEKLIOĞLU

Mersin Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm Rehberliği Bölümü, hciceklioglu@mersin.edu.tr, Mersin/Türkiye

Prof. Dr. Mustafa TAŞLIYAN

Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mustafatasliyan@hotmail.com, Kahramanmaraş/Türkiye



Reference: Çiçeklioğlu, H. & Taşlıyan, M. (2018). “Psikolojik Sözleşme ve Presenteeism İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, Vol:4, Issue: 9; pp:474-484

Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26728/ideas.132>

ÖZ

İş yaşamı içerisinde çeşitli örgütsel ve çevresel faktör ile etkileşim içerisinde olan çalışanlar yapıları nedeni ile biyolojik ve psikolojik olarak diğer bireylerden daha hassas konumdadırlar. Örgütlerde devamlılığın sağlanması çoğu üretim girdisi gibi insan unsurunun da istikrarına bağlıdır. Bu yüzden özünde psikolojik sözleşme ve presenteeism kavramına yönelik çalışmalar oldukça önemlidir.

Presenteeism, hastayken işgörenin işe devam etmesi ve buna bağlı olarak verimliliğin azalması olarak tanımlanmıştır. Psikolojik sözleşme ise, “İş akdinde sözlü, yazılı, davranışsal ve tutumsal iletilerin yorumlanması ve algılanması ile organizasyonun ve bireyin yükümlülükleriyle ilgili kişi tarafından oluşturulan zihni beklentiler kümesi” şeklinde ifade edilebilir.

Bu çalışmanın temel amacı, presenteeism ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla, Akdeniz Bölgesinde yer alan bir ilde faaliyet gösteren beş yıldızlı iki otelde 142 çalışan üzerinde bir anket uygulaması yapılmıştır. Anket sonucu elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada veri elde etmek adına, Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen 17 maddelik “psikolojik sözleşme ölçeği” ile Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen 6 maddelik “presenteeism” ölçekleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Psikolojik Sözleşme, İşgörenler

ABSTRACT

Employees who interact with many organizational and environmental factors in working life are more sensitive than other peoples because of structure of the human as biological and psychological. Ensuring continuity in the organization depends on stable of human factor as well as many of production inputs. Therefore, researches that include psychological contract and presenteeism are very important.

Presenteeism is defined as the continuation of the occupation during the illness and consequently the decrease in productivity. We can describe psychological contract as “It is a unparalleled individual mental prospect cluster which is forming about organization and employee himself/herself responsibility with interpreting and perceiving spoken, written, attitudal and behavioral messages in worklife relationships.

The main purpose of this study is to examine the relationship between presenteeism and psychological contract. For this purpose, a questionnaire was applied to 142 employees working in two five-star hotels located on the Mediterranean coast. The results obtained from the questionnaire were analyzed using the SPSS. Psychological contract scale consisting of 17 items, which was developed by Millward and Hopkins (1998) and presenteeism scale consisting of 6 items, which was created by Koopman et all. (2002) was used to collect data.

Keywords: Presenteeism, Psychological Contract, Employees

1. GİRİŞ

Örgütler ve işgörenler arasındaki ilişki, birçok örgütsel davranış konusu ile birlikte presenteeism ve psikolojik sözleşme araştırmalarının da temelini meydana getirmektedir. Günümüz endüstrisinde örgütlerin artan belirsizlik ve hızlı değişim ortamında faaliyetlerini sürdürmesi, bilhassa insan kaynakları departmanının önemini giderek artırmıştır. Bu sebeple insan faktörünün taşıdığı önem rekabetin yüksek olduğu endüstrilerde avantaj sağlayabilecek en ciddi faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmayı seven, örgütsel özdeşleşme düzeyi ve aidiyet duygusu yüksek bireylerin örgüte kazandırılması ve örgütte tutulmasına yönelik olarak süreç planlaması yapan örgütler; zorlayıcı rekabet ortamında farklılık yaratmanın insan kaynağının en verimli şekilde değerlendirilmesi ile gerçekleştirilebileceğinin farkına varmışlardır.

Geçmiş dönemlerde işletme ve yönetim bilimleri açısından örgütlerdeki maddi unsurların diğer unsurlara nazaran daha önemli olduğunu ortaya koyulmuştur. Günümüzde ise bu anlayış değişmiş, asıl önemli olan unsurların maddi olmayan unsurlar olduğu anlaşılmıştır. Maddi olmayan faktörlerin temeli olarak görülen çalışanlar, örgütlerde kişisel değer ve beklentilerine kapıların kapatılmamasını ve yazılı olmayan şekillerde kendilerine verilen sözlerin ise gerçekleştirilmesini beklemektedirler. Bu beklenti ise alan yazınında psikolojik sözleşme olarak adlandırılan bir kavramı meydana getirmiştir.

Son yıllarda iş yaşamında devamsızlık olarak nitelendirilen “hasta olduğum için işe gelmeyeceğim” olgusunun yerini “hastayım ama işe geleceğim” olgusu olarak nitelendirilen “presenteeism” (İşte var ol(a)mama almıştır. Bireylerin psikolojik, fiziksel ve kişisel sağlık problemleri olmasından dolayı işten uzak kalmaları sonucunda işletmeler çok ciddi maliyet problemleri yaşamaktadırlar.

1.1. Presenteeism

Oxford English Dictionary Online’a göre ilk defa 1982 yılında Mark Twain tarafından “The American Claimant” kitabında presenteeism kavramı kendisine yer edinmiştir. İlerleyen süreçte presenteeism kavramı, ticari ilişkili süreli çalışmalar olan “Contemporary Unionism”, “The National Liquor Review” ve “Everybody’s Business” çalışmalarında kendisine yer bulmuştur. 1980’li yıllara kadarki kullanımların hepsinde presenteeism kavramı ya devamsızlık durumunu ortaya koymak ya da net bir katılımı ifade etmek için kullanılmıştır. Ancak 1980’lerden sonra kavramlar arasındaki farklılıklar gözle görülür bir hal almıştır (Johns, 2010:520).

Örgütsel yönetim alanında adından sıklıkla söz ettiren Cary Cooper, 1996 yılında presenteeism olgusunu net bir şekilde tanımlamış ve takip eden araştırmalarında bu olgunun devamsızlıktan farklı bir duruma işaret ettiğini belirtmiştir. Bazı çalışmalar presenteeismi sağlık sorunları nedeniyle işlerin yerine getirilememesi olarak ele alırken, bazı çalışmalar ise işin kalite ve güvenilirliği açısından ele almıştır (Özmen, 2011:3).

Presenteeism ibaresi ile, işte var ol(a)mama olgusu ifade edilmektedir. Etimolojik açıdan ele alındığında presenteeism kavramının, var olma, görünme ve orada bulunma anlamlarına gelen “presence” kelimesinden meydana geldiği görülmektedir. Anlam açısından ele alındığında ise presenteeism’in mevcut görünürlük ya da fiziki mevcudiyet durumuyla ilişkilendirildiği gözlemlenmektedir (Çiftçi, 2010:155). Arronson ve Gustafsson tarafından genel olarak presenteeism; bireyin hasta olup izin alması ve dinlenmesi gerekli durumların mevcudiyetine rağmen şartlar ne olursa olsun işe gitmeleri olarak tanımlanmıştır (Arronson ve Gustafsson, 2005:958).

İşletmeler adına büyük bir maliyet unsuru ve örgütsel verimliliği düşüren bir faktör olarak karşımıza çıkan presenteeism’in nedenleri ve çözüm önerilerini dört ayrı başlık altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar:

- ✓ İşin Gereğinden Kaynaklanan Etkiler
 - Aşırı iş yükü ve çalışma
 - Rol çatışması ve rol belirsizliği
 - Görevlendirme ve inisiyatif
- ✓ İş Ortamından Kaynaklanan Etkiler
 - Örgüt Kültürü
 - İş Ortamı
 - İş Tatmini
 - Liderlik Tarzı ve Kötü Yönetim
 - Ayrımcı ve Eşitlikçi Olmayan Uygulamalar
 - Şirket İçi Çatışmalar
 - İş Kazaları
 - İş Güvenliği
 - Fiziksel ve Psikolojik Şiddet Unsurları
- ✓ Kişisel Kaynaklı Etkiler
 - İş/yaşam Dengesi
 - Stresli Ortam
 - Kişilik Yapıları
 - Depresyon Hali
 - Kariyer Konusunda Çekilen Sıkıntılar
 - Kadın Olmak
 - Eğitim Durumu
 - Hizmet Süresi ve Yaş
- ✓ Çevresel Faktörler
 - Çevre ve Trafik Sorunu
 - Ekonomik Sorunlar
 - Siyasi ve Politik Belirsizlikler

Sonuçları açısından ele alındığında presenteeism olgusunda en çok karşılaşılan sonucun verim düşüklüğü olduğu görülmektedir. Verimliliğin düşük olması ise örgütün istediği faydayı sağlayamaması olarak belirtilmektedir. Bireyin kişisel, fiziksel ya da ruhsal sıkıntıları olmasına rağmen örgütte fiilen bulunması, örgütsel verimliliğin düşmesine sebebiyet verecektir (Koçoğlu, 2007:39). Aynı şekilde bireyin bulaşıcı bir hastalığa yakalanmış olması neticesinde, bu hastalığın diğer bireylere geçme ihtimali daha büyük verim kayıplarına sebebiyet verebilecektir (Çoban, 2015:23). Presenteeism'in görüldüğü işletmelerde sadece verimlilik kayıpları değil aynı zamanda; işten ayrılma ve devamsızlık davranışlarında artış, performans ve motivasyon düşüklüğü ile düşük iş tatmini gibi olumsuz durumlarla karşılaşılabilir (Koçoğlu, 2007:40-42).

1.2. Psikolojik Sözleşme

İş yaşamında çalışanların işverenler ya da yetkililer ile imzaladıkları sözleşmeler ve üstlendikleri görevleri net bir şekilde belirten mevzuat ve yazılı metinlerin yanında yazılı olarak ve net bir

şekilde ifade edilmeyen hususlar da önem arz etmektedir. İşgören ve örgüt arasında imzalanan sözleşmeleri temel alan faktörlerdeki belirsizlik ve boşluklar, işgörenlerin davranış ve tutumlarını açıklamada yetersiz kalınca psikolojik sözleşme olgusunun temelleri atılmıştır (Mimaroglu, 2008:48).

Psikolojik sözleşme kavramı yönetim literatürüne farklı bir bakış açısı kazandırmış ve ilk olarak 1960 yılında Agryis tarafından kullanılmıştır. Agryis, işgören ve üstleri arasındaki ilişkiyi tanımlamak için psikolojik sözleşme terimini dile getirirken; kavramı: “belirli yönetim hedeflerine göre hareket eden, bunun karşılığında yeterli gelir olarak algıladıkları şeyi alan ve daha fazla güvenlik ve özerklik duygusuna sahip işçiler için örtük ve yazılı olmayan bir anlaşma” olarak ifade etmiştir (Erdoğan, 2015:6).

İşgören ve örgüt arasındaki yazılı sözleşmenin haricinde, konuşulmayan ya da ortak bir noktada buluşulamayan ve beklenti içerisinde olunan tüm noktalar psikolojik sözleşme olgusunun içeriğini meydana getirmektedir (Arslan ve Ulaş, 2004:103). Psikolojik sözleşmeyi başka bir yönüyle ele alan Barutçugil ise; karşılıklı beklentilerin karşılanmasının yanında taraflar, karşılanmasını arzuladıkları durumların karşı taraf tarafından bilinmesini de beklemekte ve bu beklentilerin bilinmesinin ise psikolojik sözleşmeyi ortaya çıkardığını ifade etmektedir (Barutçugil, 2002:17-18).

Karşılıklı çıkarların söz konusu olduğu psikolojik sözleşmede, örgütün üzerine düşen görev işgörenlerin performans, verimlilik ve etkinliklerini etkileyen faktörleri elimine etmek, çalışanların üzerine düşen görev ise işlerini en iyi şekilde yapmak yönünde çaba sarf etmeleridir. İşgörenler, örgütün nihai hedeflerinin gerçekleştirilmesi doğrultusunda çaba sarf etmeli, ancak bunun yanı sıra bireysel hedeflerinde gerçekleşeceğine yönelik inançlarını diri tutmalıdırlar. Söz konusu bu iki durumun gerçekleşmesi ise psikolojik sözleşme ile mümkün olabilecektir.

Sözleşmeyi oluşturan unsurların net ve açık olmaması, yazılı bir metne dayanmaması ve dile getirilmemesinden dolayı psikolojik olarak nitelendirilmektedir. Psikolojik sözleşmenin dile getirilmemesinin nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (İyigün, 2011:24):

- ✓ Yükümlülüklerin ve beklentilerin aşamaları konusunda kesin bir verinin olmaması
- ✓ Beklentilerin nasıl yerine getirileceğine yönelik belirsizliklerin mevcut olması
- ✓ Beklentilerin kültürel faktörler sebebiyle konuşulmasının hoş karşılanmaması
- ✓ Bazı beklentilerinin yapay değil doğal bir şekilde oluşum göstermesi

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

İnsan unsurunun günümüz işletmeleri adına en etkin unsur olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Durum böyle olduğunda insan unsurundan kaynaklanan problemlerinde en önemli problemler olduğunu söyleyebiliriz. İşte var ol(a)mama güncel bir problem olarak karşımıza çıkmasına rağmen yeni ortaya çıkan bir problem değildir. Fakat devamsızlık (absenteeism) konusu bilfiil araştırılmasına rağmen işte var ol(a)mama sorunu henüz araştırılmaya başlanmıştır. Buna neden olarak ise presenteeism sorununun sebebiyet verdiği maliyetlerin yakın zamanda farkına varılması gösterilebilir. Presenteeism tüm bu faktörlerin dışında gün geçtikçe çalışma yaşamında ciddi problemler yaratmaya başlamıştır. Yaşanan tüm bu problemlerin aksine, presenteeism konusuna ilişkin yapılan araştırmalar göz önüne alındığında, sorunun tüm yönleriyle net olarak ortaya konulmadığı gözlemlenmektedir (Çiftçi, 2010:155).

Konunun öneminden de hareket ederek, bu araştırmanın genel amacı, presenteeism ile psikolojik sözleşme arasında ilişki olup olmadığını ve bu araştırma değişkenlerine ilişkin görüşlerin bazı sosyo-demografik özellikler dikkate alındığında farklılık ortaya koyup koymadığını belirlemektir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı

Araştırma evrenini Akdeniz Bölgesinde yer alan bir ilde faaliyet gösteren iki adet beş yıldızlı otelde görev yapan 181 çalışan oluştururken, araştırmanın çalışma grubunu söz konusu ilde yer alan fabrika bünyesinde faaliyet gösteren 142 çalışan oluşturmaktadır. Bu evren üzerinden alınması gereken örneklem sayısı tespit edilirken ise aşağıda yer alan formül kullanılmıştır (Ural ve Kılıç, 2013: 35-45):

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot \sigma^2}{(N - 1) \cdot H^2 + z^2 \cdot \sigma^2}$$

Yüzde 95 güven aralığı ($z=1,96$), 0,05 örneklem hatası (H), 0,5 standart sapma (σ) ile 181 evren büyüklüğü (N) değerleri yukarıdaki formülde yerine koyulduğunda; araştırma kapsamında ele alınması gereken örneklem sayısının 123 olduğu tespit edilmektedir.

2.3. Veri Toplama Yöntemi

Veri toplamak amacıyla araştırmamızda anket yöntemi uygulanmıştır. Hazırlanan anket formlarında araştırma değişkenlerini ölçebilmek amacıyla alan yazınında sıklıkla kullanılmakta olan, güvenilirlikleri ve geçerlilikleri daha önceden tespit edilmiş iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan anket formları, yüz yüze görüşülerek çalışanlara uygulanmıştır.

Hazırlanan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde; çalışmaya katılan bireylerin demografik özellikleri, ikinci bölümünde; presenteeism olgusu ile ilgili görüşleri, üçüncü bölümde ise; psikolojik sözleşme düzeylerini içeren sorular yer almaktadır.

Veri toplama aracı olarak Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen, 6 adet soru önermesinden oluşan "Presenteeism Ölçeği" ve Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilen, 17 adet soru önermesinden oluşan "Psikolojik Sözleşme Ölçeği" kullanılmıştır.

2.4. Veri Analiz Yöntemi

Uygulanan anketler sonucu elde edilen veriler SPSS 21.0 paket programı kullanılarak analizlere tabi tutulmuştur. Oluşturulan örneklemin özelliklerinin tespitine yönelik frekans ve yüzde hesaplaması, değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini ve yönünü tespit etmek amacıyla korelasyon ve değişkenler arasındaki etkileri tespit etmek için ise regresyon analizleri yapılmıştır. Elde edilen verilerin dağılımının normallik gösterip göstermediğinin tespitine yönelik Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Yapılan bu test sonucu dağılımın normallik gösterdiği tespit edilmiş ve parametrik testlerden ANOVA ve T-testi analiz yöntemleri kullanılmıştır.

2.5. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Çalışanların psikolojik sözleşme düzeyinin artması halinde presenteeism algısının da azalacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda oluşturulan araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

H₁: Psikolojik sözleşme ve alt boyutları ile presenteeism ve alt boyutları arasında ilişki vardır.

H₂: Psikolojik sözleşmenin presenteeism üzerinde etkisi vardır.

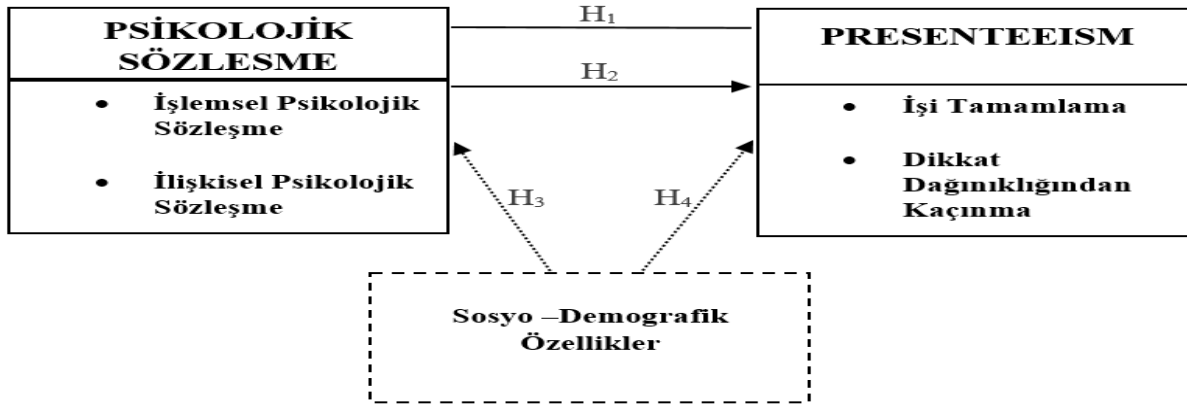
H_{2a}: Psikolojik sözleşmenin alt boyutu olan işlemsel psikolojik sözleşmenin presenteeism üzerinde etkisi vardır

H_{2b}: Psikolojik sözleşmenin alt boyutu olan ilişkisel psikolojik sözleşmenin presenteeism üzerinde etkisi vardır

H₃: Sosyo-Demografik özelliklerdeki farklılıklar, psikolojik sözleşme alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

H₄: Sosyo-Demografik özelliklerdeki farklılıklar, presenteeism alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olur.

Araştırma değişkenlerinin yer aldığı ve kurulan hipotezler doğrultusunda geliştirilen model Şekil 1'de yer almaktadır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. BULGULAR

3.1. Doğrulayıcı Faktör ve Güvenilirlik Analizi İle İlgili Bulgular

Ölçeklerde yer alan maddelerin yapısal geçerliliği ve doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılabilmesi için, öncelikle veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını tespit edebilmek adına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Testi (Bartlett test of Sphericity) değerlerine bakılmıştır. Presenteeism ölçeğinin KMO katsayısının %74,6 (0,746), Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerinin ise 1291,594; $p < 0,05$ ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 6 maddeden oluşan ölçeğin 2 faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın yüzde %65,922'sini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,55'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik sözleşme ölçeğinin KMO katsayısının %60 (0,600), Bartlett's Küresellik Testi Ki-Kare değerinin ise 1128,277; $p < 0,05$ ve doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, 17 maddeden oluşan ölçeğin 2 faktörlü bir yapıda olduğu, faktörlerin toplam varyansın yüzde %87,868'ini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin 0,57'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini tespit amacı ile Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır.

Tablo 1: Güvenirlik Analizi

Güvenirlik Analizi		
Ölçek Adı	Toplam Faktör Sayısı	Cronbach's Alpha
Presenteeism	20	,913
- İşi Tamamlama	9	,824
- Dikkat Dağ. Kaçınma	11	,829
Psikolojik Sözleşme	17	,779
- İşlemsel Psk. Söz.	10	,735
- İlişkisel Psk. Söz.	7	,783

Tablo 1'de yer alan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; presenteeism ve psikolojik sözleşme ölçeklerinin ve alt boyutlarının Alfa katsayılarının 0,70 bareminin üzerinde değerlere sahip olduğu görülmektedir. Sosyal bilimler araştırmaları için Alfa katsayısı 0,70 bareminin üzerinde olan ölçekler güvenilir olarak değerlendirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014:305). Bu yüzden araştırmamızda kullandığımız presenteeism ve psikolojik sözleşme ölçeklerinin güvenilir olduğunu söyleyebilmekteyiz.

3.2. Katılımcıların Sosyo-demografik Özelliklerle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan 142 işgörenin sosyo demografik özelliklerine yönelik yüzde dağılımları ve frekanslar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleriyle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni durum		
Erkek	114	80,3	Evlü	83	58,5
Kadın	28	19,7	Bekâr	59	41,5
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Yaş			Eğitim Durumunuz		
18-25	32	22,5	İlkokul	44	31,0
26-30	37	26,1	Lise	48	33,8
31-40	43	30,3	Ön Lisans	12	8,5
41-50	16	11,3	Lisans	24	16,9
51 ve üzeri	14	9,9	Lisansüstü	14	9,9
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Doğduğunuz Yer			Yaşadığınız Yer		
Köy	22	15,5	Köy	12	8,5
Kasaba	11	7,7	Kasaba	9	6,3
İlçe	86	60,6	İlçe	100	70,4
İl	19	13,4	İl	12	8,5
Büyükşehir	4	2,8	Büyükşehir	9	6,3
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Aylık Ortalama Gelir (TL)			Aylık Ort. Harcama (TL)		
0-1600	30	21,1	0-1600	47	33,1
1601-2000	69	48,6	1601-2000	53	37,3
2001-3000	26	18,3	2001-3000	30	21,1
3001-4000	10	7,0	3001-4000	4	2,8
4000 ve üzeri	7	5,0	4000 ve üzeri	8	5,7
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Kurumdaki çalışma Süresi (yıl)			Pozisyonda çalışma süresi (yıl)		
0-1	30	21,1	0-1	32	22,5
2-3	95	66,9	2-3	53	37,3
4 ve üzeri	17	12,0	4 ve üzeri	57	40,1
Toplam	142	100	Toplam	142	100
Çalışma sisteminiz?			Çalışma saatlerinden memnun musunuz?		
Gündüz	57	40,1	Evet	113	79,6
Gece	3	2,1	Hayır	29	20,4
Vardiyalı	82	57,7			
Toplam	142	100	Toplam	142	100

Katılımcıların yaş ortalamasına bakıldığında yaklaşık %26,1'inin 26-30 yaş, %30,3'ünün 31-40 yaş bareminde toplandığı, en düşük yaş bareminin ise 51 yaş ve üzerinde toplandığı görülebilmektedir. Katılımcıların yaklaşık %58,5'i evli, %41,5'i bekâr; %80,3'ü erkek ve %19,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, ilkokul (%31,0) ve lise (%33,8) düzeyinde eğitim görenlerin çoğunluğu oluşturduğu, lisans (16,9) ve lisansüstü (9,9) düzeyinde eğitim görenlerin ise diğer bireylere göre azınlığı oluşturduğu görülmektedir. Katılımcı bireylerin aylık ortalama gelirlerine bakıldığında, 0-1600 TL (%21,1) ve 1601-2000 TL (%48,6) düzeyinde gelirin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Aylık ortalama harcama düzeyleri incelendiğinde ise, genel dağılımın 0-1600 TL (%33,1), 1601-2000 TL (%37,3) ve 2001-3000 TL (21,1) düzeyinde yoğunlaştığı görülmektedir. Katılımcı bireylerin buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine bakıldığında ise %22,5'inin 0-1 yıl, %37,3'ünün 2-3 yıl ve %40,1'inin ise 4 yıl ve üzeri sürelerde çalıştıkları gözlemlenmektedir.

3.3. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon ve Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 3: Değişkenlere Ait Korelasyon Katsayıları (N=142)

Ölçekler	Boyut ve Alt Boyutlar	1	2	3	4	5	6
Psikolojik Sözleşme	Psikolojik Sözleşme (1)	1					
	İşlemsel Psikolojik Sözleşme (2)	,911**	1				
	İlişkisel Psikolojik Sözleşme (3)	,810**	,496**	1			
Presenteeism	Presenteeism (4)	,416**	,325**	,414**	1		
	İşi Tamamlama (5)	,407**	,321**	,400**	,968**	1	
	Dikkat Dağ. Kaçınma (6)	,400**	,309**	,403**	,969**	,876**	1

** r (korelasyon katsayısı) $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı korelasyon (Çift Kuyruklu)

Psikolojik sözleşme ile presenteeism değişkenleri arasında ($r = ,416$) orta seviyede, anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki gözlemlenmektedir. Psikolojik sözleşme ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ve presenteeism ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasında pozitif yönlü ve yüksek düzeyde anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmektedir.

Psikolojik sözleşmenin alt bileşeni işlemsel psikolojik sözleşme ile presenteeism alt bileşeni olan işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma arasında genel olarak düşük düzeyde pozitif yönlü anlamlı, psikolojik sözleşmenin bir diğer alt bileşeni olan ilişkisel psikolojik sözleşme ile presenteeism alt bileşeni olan işi tamamlama ve dikkat dağınıklığından kaçınma arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur.

Ulaşılan veriler neticesinde psikolojik sözleşme ve alt bileşenleri ile presenteeism ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ifadesi ile test edilmeye çalışılan H1 hipotezi kabul edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki değerleri göz önüne alındığında birbiri arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı ilişki bulunan psikolojik sözleşme ile presenteeism eğilimlerine yönelik, psikolojik sözleşmenin presenteeism üzerindeki etkisini öğrenmek için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Katsayı				Anlamlılık
	B	S.Hata	Beta (β)	t	
Psikolojik Sözleşme $R = ,416^a$ $R^2 = ,173$ $F = 29,347$ $p = ,000$,979	,181	,416	5,417	,000
^a . Prediktörler: (sabit), Presenteeism	Anova ^a : Sig.; ,000 ^b		Katsayı ^a : Sig.; ,000 ^b		

Çalışanların psikolojik sözleşme düzeylerine ilişkin algılarda meydana gelen bir yükselişin, presenteeism algısını pozitif yönde [$(\beta = ,416)$] etkileyeceği gözlemlenmektedir. Analiz sonuçlarına göre: “Psikolojik sözleşmenin presenteeism üzerinde etkisi vardır” şeklinde oluşturulan H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5: İşkoliklik ve Presenteeism Alt Boyutları Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	β	T	P	R^2	F	Düzeltilmiş R^2
İşlemsel Psik. Sözleşme	,159	1,807	,073	,191	16,362 ($p = 0,000 < 0,05$)	,179
İlişkisel Psik. Sözleşme	,335	3,816	,000			

Bağımlı Değişken: Presenteeism * $p < 0,05$

Psikolojik sözleşme ölçeğinin bileşenlerinin presenteeism düzeyine yönelik etkisini araştırmak üzere uygulanan regresyon analizi sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 16,362$; $p < 0,05$). Psikolojik sözleşme alt boyutları presenteeism düzeyinin yaklaşık yüzde 18’ini açıklamaktadır (Düzeltilmiş $R^2 = ,179$). Beta katsayılarına baktığımızda ise; tüm bağımsız değişkenler regresyon modeline sokulduğu zaman “ilişkisel psikolojik sözleşme” boyutunun anlamlı katkısının olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre H_{2a} ret edilmiş, H_{2b} kabul edilmiştir.

3.4. Demografik Özellikler İle Değişkenler Arası Farklılıklara Yönelik Bulgular

Katılımcıların psikolojik sözleşme ve presenteeisme ilişkin görüşlerinin bazı demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık ortaya koyup koymadığını belirlemek adına T testleri ve ANOVA analizleri yapılmış olup, ulaşılan sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Sosyo-Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

Değişkenler		Sosyo-Demografik Özellikler			
		İşlemsel P.Söz.	İlişkisel P. Söz.	İşi Tamamlama	Dikkat Dağ. Kaçınma
Demografik Özellikler	Cinsiyet	t= ,962	t= ,237	t= ,359	t= ,693
	Medeni Durum	t= ,590	t= ,738	t= ,502	t= ,521
	Çalışma Saatinden Memnuniyet	t= 1,410	t= 3,208 (p<0,05) Evet>Hayır	t= ,980	t= -,002
	Yaş	F= ,914	F= ,655	F= 1,077	F= 1,479
	Eğitim Durumu	F= ,385	F= 2,782 (p<0,05) Lisans<L.üstü	F= 4,568 (p<0,05) İlkokul, Lise, Lisans<L.üstü	F= 5,070 (p<0,05) İlkokul, Lisei Lisans<L.üstü
	Aylık Gelir	F= 1,281	F= 2,990	F= 9,371 (p<0,05) 1601-2000<2001-3000, 3001-4000	F= 6,513 (p<0,05) 1601-2000<2001-3000
	Aylık Harcama	F= ,593	F= 2,110	F= 1,135	F= ,857
	Kurumda Çalışma Süresi	F= ,144	F= 5,919 (p<0,05) 0-1 yıl< 4 yıl +	F= 2,920	F= 2,668
	Bulunduğu Pozisyonda Çalışma Süresi	F= 2,858	F= 1,384	F= ,283	F= ,138
	Çalışma Sistemi	F= ,147	F= 2,300	F= 3,851	F= 4,621

p<0,05 Anlamlı

T-testi analiz sonucu incelendiğinde; psikolojik sözleşme alt boyutlarından ilişkisel psikolojik sözleşme alt boyutunun çalışma saatinden duyulan memnuniyet açısından anlamlı bir farklılığının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma saatinden memnun olan bireylerin olmayan bireylere oranla ilişkisel psikolojik sözleşme algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

ANOVA analiz sonucu incelendiğinde; eğitim durumu değişkeni ile psikolojik sözleşme alt boyutları ve presenteeism alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığının olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Lisans eğitimi seviyesinde olan bireylerin lisansüstü eğitim düzeyine haiz bireylere oranla ilişkisel psikolojik sözleşme algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Presenteeism alt boyutlarından olan işi tamamlama alt boyutunda ilkokul, lise ve lisans düzeyinde eğitime sahip olan bireylerin lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan bireylere oranla işi tamamlama algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Ve yine ilkokul, lise ve lisans eğitimi seviyesinde olan bireylerin lisansüstü eğitimi seviyesinde olan bireylere oranla dikkat dağınıklığından kaçınma algılarının daha düşük olduğu görülmektedir.

Presenteeism alt boyutlarından olan işi tamamlama alt boyutunda 1601-2000 TL düzeyinde aylık gelire sahip olan bireylerin 2001-3000 ve 3001-4000 TL düzeyinde aylık gelire sahip olan bireylere oranla işi tamamlama algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Ve yine dikkat dağınıklığından kaçınma alt boyutunda 1601-2000 TL düzeyinde aylık gelire sahip bireylerin 2001-3000 TL düzeyinde aylık gelire sahip bireylere oranla dikkat dağınıklığından kaçınma algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Son olarak psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından olan ilişkisel psikolojik sözleşme alt boyutunda 0-1 yıl aralığında kurumda çalışan bireylerin 4 yıl ve üzeri sürelerde kurumda çalışan bireylere oranla ilişkisel psikolojik sözleşme algılarının daha düşük olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre **H₃** ve **H₄** kabul edilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan araştırmada, işgörenlerin psikolojik sözleşme ile presenteeism algıları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek amaçlanmıştır. Ayrıca işgörenlerin çeşitli demografik değişkenlere göre algıladıkları presenteeism ve işkoliklik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı da tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonucu ulaşılan sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- ✓ Uygulanan frekans analizi çıktıları göz önüne alındığında; Katılımcıların %26,1'inin 26-30 yaş, %30,3'ünün 31-40 yaş bareminde toplandığı, %58,5'inin evli, %41,5'inin bekâr; %80,3'ü erkek ve %19,7'si kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, ilkokul (%31,0) ve lise (%33,8) düzeyinde eğitim görenlerin ve katılımcı bireylerin aylık ortalama gelirlerine bakıldığında, 0-1600 TL (%21,1) ve 1601-2000 TL (%48,6) düzeyinde gelirin çoğunluğu oluşturduğu görülmektedir. Katılımcı bireylerin pozisyonlarında çalışma süreleri dikkate alındığında yaklaşık 37,3'ünün 2-3 yıl, %40,1'inin 4-6 yıldır çalıştıkları gözlemlenmektedir.
- ✓ Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme ile presenteeism ölçeklerinin orta düzeyde pozitif yönlü ilişki, psikolojik sözleşme ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri pozitif yönlü, anlamlı ve orta seviyede ilişki ve presenteeism ölçeğinin alt boyutlarının birbirleri arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek seviyede ilişkinin varlığı gözlemlenmiştir. Ulaşılan veriler neticesinde psikolojik sözleşme ve alt bileşenleri ile presenteeism ve alt bileşenleri arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusudur ifadesi ile test edilmeye çalışılan H1 kabul edilmiştir.
- ✓ Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sözleşme düzeylerinde oluşabilecek bir artışın, presenteeism eğilimi algısında da bir yükselişe sebebiyet verebileceğini ifade etmek mümkündür. Bu sonuçlar neticesinde test edilmeye çalışılan H2 kabul edilmiştir.
- ✓ Yapılan ANOVA ve T-testi sonuçları incelendiğinde; psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından olan ilişkisel psikolojik sözleşme alt boyutunun çalışma saatinden duyulan memnuniyet açısından anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Çalışma saatinden memnun olan bireylerin olmayan bireylere oranla ilişkisel psikolojik sözleşme algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Eğitim durumu değişkeni ile psikolojik sözleşme alt boyutları ve presenteeism alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığın varlığı gözlemlenmiştir. Lisans eğitimi seviyesinde olan bireylerin lisansüstü eğitim düzeyinde olan bireylere oranla ilişkisel psikolojik sözleşme algısının daha düşük olduğu görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre H3 ve H4 kabul edilmiştir.

Ayrıca yapılan araştırma sonucu elde edilen bulgular çalışanların sadece belli bir zaman dilimi içerisindeki mevcut durum ve davranışlarını sergileyen dönemsel bir araştırmanın sonucudur. Bu yüzden sistemsal ve toplumsal bazlı gelişim ve değişimler farklı zaman dilimlerinde farklı sonuçların elde edilmesine yol açabilecektir.

İlgili açıklamalar ve sonuçlar doğrultusunda, örgütler için şu öneriler getirilebilir;

- ✓ Yöneticilerin konuya yönelik farkındalığının oluşturulması gerekmektedir.
- ✓ Sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması gerekmektedir.
- ✓ İşyeri sağlığının geliştirilmesi adına adım atılmalıdır.
- ✓ Hastalık izni uygulaması yaşama geçirilmelidir.
- ✓ İstihdam politikası oluşturulurken yedekli sistem geliştirilip yeterli personel istihdamı sağlanmalıdır.
- ✓ Rol belirsizliği ve rol çatışmasının önüne geçebilmek adına iş tanımları net olarak ortaya konmalıdır.

- ✓ Örgütsel kültürün yanı sıra örgütsel güven ortamı da yaratılmalıdır.
- ✓ Psikolojik sözleşmeyi azaltıcı ve presenteeism davranışını artırıcı faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik harekete geçilebilmesi için stres faktörlerine odaklanılmalıdır.
- ✓ Sosyal destek sistemleri oluşturulmalıdır.
- ✓ İş/yaşam dengesinin kurulması için personele profesyonel yardım sağlanmalıdır.
- ✓ Presenteeismi ve işkolikliği yükselten öncüllerin ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılması için stres faktörleri üzerine yoğunlaşılabilir.

KAYNAKÇA

Arronsson, G. & Gustafsson, K. (2005). "Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research", *JOEM*, 9(47): 958-966.

Arslan, B. & Ulaş, D. (2004). "İstihdamın Korunması ve İşten Çıkarılanlara Uygulanan Yardımlar." *Ege Akademik Bakış*, 4(1-2).

Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.

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

Çoban, Ö. (2015), "Örgütlerde Presenteeism Sorunu", *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.

Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik Sözleşme İhlâli Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama (Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi)*.

İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi)*.

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

Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma*, Basılmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmen, G. (2011). *Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ural, A. & Kılıç, İ. (2013). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, 4.Baskı, Ankara.