

PRESENTEEİSM İLE SOSYAL KAYTARMA ARASINDAKİ İLİŞKİ: OTOMOTİV İŞLETMESİNDE BİR ARAŞTIRMA

The Relationship Between Presenteeism And Social Loafing: A Research On Automotive Company

Prof. Dr. H. Serdar ÖGE

Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Organizasyon ABD,
soge@selcuk.edu.tr, Konya/Türkiye

Arş. Gör. Gazi KURNAZ

Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yönetim Organizasyon ABD,
gazikurnaz@selcuk.edu.tr Konya/Türkiye

Öge, H.S.. & Kurnaz, G. (2017). "Presenteeism ile Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma", Vol:3, Issue:16; pp:115-129 (ISSN:2149-8598)

ARTICLE INFO

Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

14/09/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

15/11/2017

Anahtar Kelimeler

Presenteeism, Performans,

Sosyal Kaytarma,

Verimlilik,

Keywords

Presenteeism,

Performance, Productivity,

Social loafing,

ÖZ

Çalışanın hasta iken işe gitmesini ve bunun sonucunda ortaya çıkan verimlilik kayıplarını ifade eden presenteeism, ilerleyen dönemlerde çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını etkileyebilmekte ve bunun neticesinde işletmeleri önemli bir maliyet kaybı ile karşı karşıya bırakmaktadır. Öte yandan, işletmelerde performans ve verimlilik kaybına neden olan sosyal kaytarma algısı, varmış ve çalışıyormuş gibi görünme eğilimleri çalışanın motivasyonunu ve çalışma performanslarını etkilemektedir. Çalışmada presenteeism ve sosyal kaytarma algısının boyutu analiz edilmektedir ve bu boyut işletmenin maruz kalacağı verimlilik kaybının bir göstergesi olarak görülmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada, presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişki ampirik bir araştırma deseniyle belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında ihtiyaç duyulan verilerin elde edilmesinde yapılandırılmış anket tekniği ile Konya'da faaliyet gösteren otomotiv sektörü çalışanlarından 102 geçerli dönüş elde edilmiştir. Veriler, SPSS istatistik programı ile analiz edilmiştir. Analiz bulguları neticesinde presenteeism ile sosyal kaytarma arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

ABSTRACT

Presenteeism refers to productivity losses depending on employees being at work despite health problems. In other words, presenteeism is defined as declining productivity levels of workers due to their physiological and physical conditions. Presenteeism productivity and health problems effect the physical and psychological health of employees in the future, creating a significant cost and confront with the consequent losses of the business. Otherwise social loafing perception that caused the company losses in performance and productivity presenteeism tendencies depending on the organizational atmosphere. This study presenteeism and of size perception of social loafing is analyzed and the losses of productivity that will be exposed to the business are seen as an indication. This quantitative research the relationship between presenteeism and social loafing has been tried to be determined in an empirical research design. Research within the scope of the required data structured Questionnaire technique with was obtained 102 valid responses gathered from the automotive sector employees operating in Konya province. SPSS software is used to analyze the data. Research findings a statistically significant positive relationship between has been identified presenteeism. Research findings show that a statistically significant positive relationship has been identified between presenteeism and social loafing.

1. GİRİŞ

Kişiler, yaşamlarını sürdürebilmeleri ve ihtiyaçlarını giderebilmeleri için çalışmak zorundadırlar. Bu nedenle erken yaşlarda iş hayatına atılmakta ve çalışmalarını sürdürmektedirler. Yoğun iş temposundan dolayı kişiler, kendilerine yeterince zaman ayıramamakta ve dinlenememektedirler. Günlerinin hatta ömürlerinin büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorunda kalmaları nedeniyle çeşitli rahatsızlıklara yakalanmaları kaçınılmaz olmaktadır (Koçoğlu, 2007: 1). Çalışanların rahatsızlanması nedeniyle yaşanan bu verim düşüklüğü "presenteeism" kavramını gündeme getirmiştir. Presenteeism, çalışanların iş yerinde bulunmasına rağmen performanslarını tam olarak sergilememeleri ve bundan kaynaklanan verim düşüklüğünü ifade etmektedir (Çiftçi, 2010: 153; Çoşkun, 2012: 2-3; Koçoğlu,

2007). Başka bir ifadeyle; presenteeism, çalışanların fizyolojik ya da psikolojik rahatsızlıkları nedeniyle işe gitmemeleri gerekirken iş yerinde bulunmaları ile sonuçlanan verim düşüklüğünü ifade etmektedir (Rhodes ve Collins, 2015: 27; Demirbulat ve Bozok, 2015: 8). Hasta olarak işe giden bir çalışan, etkileşim halinde olduğu diğer çalışanları ve müşterileri de etkileyebilmektedir. Çünkü çalışanların geçirdikleri hastalıkları çalışma arkadaşlarına ve müşterilere bulaştırma ihtimali ortaya çıkmaktadır. Öte yandan çalışanın yaşadığı bir hastalık psikolojik durumuna etki edebilmekte, bu durum müşterilerle kurduğu ilişkilere de yansyarak müşteri memnuniyetsizliğine ve örgütlerde verimlilik kaybına neden olmaktadır (Hargrave vd, 2008; Boylu ve Arslaner, 2015: 124; Yavan, 2017: 251).

Presenteeism olgusunu, verimlilik ve maliyet kaybı ile kısıtlamak da doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Çünkü verim ve maliyet kaybının dışında, çalışanların psikolojik açıdan yaşadıkları sıkıntılar da örgütler açısından oldukça önemlidir (Baysal vd, 2014: 134-135; Rantanen ve Tuominen, 2011: 225). Çünkü örgütsel başarının ve verimliliğin sağlanması fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olan çalışanlarla sağlanabilmektedir (Johns, 2010: 521). Örgütlerin günümüzde giderek karmaşık bir yapı haline gelmesi, faaliyet alanlarının çeşitlilik göstermesi, rekabetin hız kazanması, örgütlerde insan unsuruna verilen değerin artmasını sağlamıştır (Şeşen ve Kahraman, 2014: 44-45; Yıldız vd., 2016: 103-104). Bununla birlikte günümüzde iş yapma biçimleri de önemli bir değişim göstermekte, belirgin görev tanımları çerçevesinde bireysel olarak icra edilen işler takım halinde yapılan çalışmalara dönüşmektedir (Brickner vd., 1986: 764).

Grup halinde icra edilen işlerde, takım performansı, bireyin performansı oranında artmaktadır. Dolayısıyla bireysel olarak yapılan işlerde yüksek performans gösteren bazı bireylerin grup çalışmalarında bireysel performanslarından daha az çaba gösterdiği görülmüştür (Bozkurt, 2012: 1-2). Grup ve bireysel performanslardan yola çıkarak Latane ve diğerleri (1979)'nin öne sürdüğü sosyal kaytarma teorisine göre, kaytarma eğiliminde olan bireyler grup içinde iş tutarken, bireysel olarak yapılan işlere göre düşük performans sergileme eğilimindedirler. Bireylerin grup içerisindeyken "kalabalıkta kayıp olabildiklerini" dolayısıyla işten kaytarmakla suçlanmayacaklarını düşünmeleri sosyal kaytarma davranışlarına neden olabilmektedir (Latané vd, 1979). Günümüzde "başkalarının sırtından geçinmek" olarak ifade edebileceğimiz sosyal kaytarma problemine çareler bulunmaya çalışılmaktadır. Bu çareler grup kaynaşmasını sağlama, grup büyüklüğünü azaltma ve birey grup motivasyonu artırma gibi faktörler sayılmaktadır (Kesen, 2015: 6532-6533; Liden vd., 2004). Buradan hareketle bu çalışmada presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın teorik bölümünde öncelikle, presenteeism kavramının tanımı ve kapsamına ilişkin açıklamalar sunulmuştur. Akabinde sosyal kaytarmanın tanımı ve nedenleri ele alınmış, çalışmanın ampirik deseninde araştırma yapılmış ve sonuçlar ortaya konulmuştur.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Presenteeism Kavramı ve Kapsamı

Hasta iken işin başında bulunma durumu İngilizce'de presenteeism kavramı ile ifade edilmektedir. Presenteeism kavramının kökenine bakılacak olursa "presence" kelimesinden türetildiği görülmektedir. "Presence" in kelime anlamı ise, var olma, hazır bulunma, orda bulunma ve görünüşdür (Çiftçi, 2010: 155). Kelime anlamından yola çıkarak presenteesimin, çalışanların görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır (Prater ve Simith, 2011: 3-4; Çiftçi, 2010: 154-155). Başka bir anlatımla presenteeism, çalışanların bedensel ya da ruhsal rahatsızlıkları nedeniyle işe gitmemeleri gerekirken iş yerinde bulunmaları ve verimsiz çalışmalarıdır (Baysal vd, 2014: 135; Gosselin vd, 2013: 75-76). Yazında yapılan tanımlarla ilişkili olarak presenteeism, devamsızlık (absenteeism) yerine işe gitmek (Simit, 1970); hasta olmasına rağmen işe devam etmek ve verimsiz çalışmak (Kivimaki vd, 2005), sağlık sorunları nedeniyle iş yerinde verimin azalması (Turpin vd, 2004) şeklinde tanımlanırken; Levin-Epstein (2005) ise, çalışanların işe gelip, herhangi bir hastalıktan dolayı normalin altında performans gösterdikleri zaman meydana gelen verimsizlik olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla bu bağlamda yapılan en genel tanımıyla presenteeism, hastayken işe devam etme ve buna bağlı olarak verimliliğin düşmesiyle sonuçlanan bir eylem olarak tanımlanmıştır (Johns, 2010: 521; Arslaner ve Boylu, 2015: 125-126).

Presenteeism'in yazında yukarıda yapılan tanımlarla ilişkili olarak, "sickness presenteeism", "impaired presenteeism" ya da yalnızca "presenteeism" olarak tanımlandığı görülse de, "nonwork-

related presenteeism”, “job-stress-related presenteeism” şeklinde hastalıkla ilişkili olmayan ancak yine fiziksel varlığa (zihinsel yokluğa) işaret eden bir biçimde tanımlandığı da görülmektedir (Boylu vd, 2014; Arslaner ve Boylu, 2015: 125). Presenteeism kavramı, ilk kez sağlık ve verimlilik yazınında 1990’lı yılların ikinci yarısından sonra örgütsel psikolog Cary Cooper tarafından ortaya atılmıştır. Cary Coper presenteeismi çalışanların iş yerinde uzun saatler boyunca çalışması ya da çalışıyor görünmesi şeklinde tanımlayarak bu durumu çalışanların iş güvensizliği nedeniyle örgüte bağlılığını göstermek için yaptığı bir eylem olarak ifade etmiştir (Arslaner ve Boylu, 2015: 125; Johns, 2012).

Cary Cooper (1998) “*presenteeism olgusunun ortaya çıkışını ve ciddi bir sorun olarak görülmesini XX. yüzyılın ikinci yarısından sonra meydana gelen ve toplumun doğasını etkileyen olaylara dayandırmaktadır*” (Johns, 2010: 526; Çoban ve Harman, 2012: 161). Özellikle 1990’lı yıllarda dünya genelinde yaşanan ekonomik durgunluğa bağlı olarak, işletmelerin küçülmeye gitmesi ve bunun sonucunda da işgörenlerin işsiz kalmalarının yanı sıra iş garantisi olmadan uzun saatler çalışmak zorunda kalmaları presenteeismi doğuran temel nedenler olarak nitelendirilmiştir (Demirbulat ve Bozok, 2015: 7-8; Çoban ve Harman, 2012: 161-162). Günümüzün çetin rekabet ortamında işletmeler için en önemli unsurun insan olduğu göz önünde bulundurulduğunda, insan kaynaklı problemlerin de işletmeler için önemli bir sorun teşkil ettiği söylenebilir (Halbesleben vd., 2014: 177-178). Preenteeism, yeni ortaya çıkmış bir sorun değildir. Fakat iş yaşamında ciddi sorunlar yarattığı noktasında araştırmacılar hemfikirdir (Johns, 2010: 520; Çiftçi, 2010: 155).

Konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında sorunun tüm yönleri ile ortaya konulmadığı görülmektedir. Ayrıca kişinin kendini işe verememesi disiplinlerarası bir sorun olma özelliği de taşımaktadır. Bu nedenle, işletmeciler, iktisatçılar ve sağlık sorunları ile ilgili araştırma yapanlar tarafından detaylı analizlerin yapılmasını gerekli kılan problemli bir alan olarak görülmektedir (Çiftçi, 2010: 155; Oh vd, 2007: 305). İnsan kaynakları yönetimi ile ilgili olan taraflar sorunu, örgütlerde yaşanan performans düşüklüğü ve verimlilik açısından değerlendirmektedir (Koçoğlu, 2007; Arslaner ve Boylu, 2015: 124). Presenteeism nedenlerini farklı şekillerde sınıflandırmak mümkündür. Bu alanda yapılan çalışmalar bize sorunun iki farklı davranış biçiminden kaynaklandığını göstermektedir (Baysal vd, 204: 136; Gosselin vd, 2013: 75). Presenteeismin ortaya çıkışını 1990’lı yıllarda işkoliklik ve fazla çalışmaya bağlayan psikolog Cary Cooper, çalışanların iş başında fazla mesai yapması ve bunların sağlık güvenliğinin olmamasının presenteeismin etkisini artırdığını belirtmektedir. Diğer bir anlatımla Coper, iş yerindeki baskı ortamının, presenteeismin temel nedeni olarak belirtmiştir (Çiftçi, 2010: 164-165; Kocaoğlu, 2007; Oh vd, 2007: 306).

Diğer bir davranış biçiminin de, çalışanlardan kaynaklanan huzursuzluk ve işe devamsızlık (absenteeism) olduğu savunulmaktadır. Rahatsız olduğu halde işe gitmemesi gerekirken kendisini işe gitmek zorunda hisseden çalışan; grip, baş ağrısı, stres, depresyon, alerji gibi rahatsızlıklar nedeniyle performansını tam olarak sergileyememektedir. Dolayısıyla bu da çalışanın verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır (Hemp, 2004: 3-4). Bunların dışında verim düşüklüğünü, performans düşüklüğünü, çalışan motivasyonunda azalmayı, memnuniyetsizliği, işe devamsızlıkta ve çalışan devrinde artışı beraberinde getirmektedir (Demirbulat ve Bozok, 2015: 9). Bu durum hem çalışanlar, hem işletmeler hem de toplum açısından çok ciddi maliyetler ortaya çıkarmaktadır (Skagen ve Collins, 2016: 170-171; Çoban ve Harman, 2012: 169-170).

Caverley ve diğ. (2007) tarafından yapılan bir araştırmada, presenteeismin artmasına neden olan ve işe bağlı faktörleri; fazla mesainin artması, sağlı ve güvenlik, işi kaybetme korkusunun artması, terfi ve kariyer fırsatlarını kaçırmama, iş tatmini, çalışma arkadaşlarına duyulan güven ve amire duyulan güven şeklinde sıralanmaktadır. Diğer taraftan Münir ve diğ. (2008) ise presenteeismin işe bağlı faktörlerini; görev yeri değişimi, zaman baskısı, örgütsel normlar ve işyerindeki kültürel bariyerler olarak belirtmektedirler. Andersen (2008) ise presenteeism nedenlerini, işletmeden kaynaklanan nedenler, kişisel ve örgütsel tutumlar olmak üzere üç başlıkta sınıflandırmıştır. Çalışana zaman baskısı yapılmasının yanında sürekli gözetim altında tutulması, çalışanın iş arkadaşlarıyla ilişkilerin durumu, iş garantisinin olup olmaması (Demirbulat ve Bozok, 2015: 9) mesai oranının yüksek olması (Böckerman ve Laukkanen, 2008: 2), iş memnuniyeti düzeyi, kariyer olanaklarının olup olmaması işletmeden kaynaklanan nedenler arasında yer almaktadır. Kişisel nedenler ise; çalışanın ekonomik durumu, aile yaşamı ve sahip olduğu psikolojik yapıdan oluşmaktadır (Çoban ve Harman, 2012: 162; Demirbulat ve Bozok, 2015: 7). Özetlemek gerekirse; presenteeism performans ve motivasyonda azalmayı; memnuniyetsizlik, işe devamsızlık ve çalışan devrinde ise artışı beraberinde getirmektedir

(Koçoğlu, 2007: 13). Bu durum hem çalışan, hem işletme hem de toplum açısından ciddi maliyetler ortaya çıkarmaktadır. Özellikle de çalışanlar açısından ortaya çıkan maliyet göz ardı edilemeyecek boyuttadır. Çalışanlar hem uzun dönemde ciddi sağlık sorunları yaşamakta, hem de o işyerinde kendilerini mutsuz hissetmektedirler. Diğer taraftan presenteeism'in çalışanlar için sağlık maliyetlerinde artış meydana getirmesi söz konusudur (Johns, 2010: 521; Çiftçi, 2010: 154; Rantanen ve Tuominen, 2011: 229).

2.2.Sosyal Kaytarmanın Tanımı ve Önemi

Günlük yaşamımızdaki görevlerin büyük bir çoğunluğu gruplar oluşturularak başarılabilmektedir. Grup görevlerinin büyük bir çoğunluğu da grup üyelerinin her birinin bireysel girdilerinin birikimini gerektiren ortaklaşa görevlerdir. Sözelimi, spor takımları, müzik orkestraları bireysel çabaların, bilginin ve yeteneğin toplamıyla tek bir kişinin ulaşamayacağı sonuçlara ulaşmaktadır (Özek, 2014: 5; Bozkurt, 2012: 31-32). Dolayısıyla günümüzde projeler gruplara göre düzenlenmekte, çalışma çevrelerinde ortaklaşa çalışmalar yaygın hale gelmektedir. Bu nedenle Latane vd. (1979) belirttiği gibi "bir elin nesi var iki elin sesi var" atasözü ortaklaşa çalışmalarının ne kadar faydalı olduğunu ifade etmektedir (Özek, 2014: 6; Bozkurt, 2012: 32; Wagner, 1995). Grup çalışmalarında oluşan üretkenlik ve verimlilik kayıplarını tanımlayan olgulardan birisi de sosyal kaytarmadır. Bu verimlilik kayıplarının sosyal kaytarma ile açıklanması geniş bir çevre tarafından kabul görmüştür. Sosyal kaytarma, bireylerin ortaklaşa çalıştıklarındaki motivasyon ve çabanın bireysel çalışmalarındakine göre azalması durumudur. İlgili yazın taramasında 80'den fazla çalışanın sonuçları gösteriyor ki çeşitli görev ve topluluklarda geçerli olan güçlü bir olgu olduğunu ortaya koymuştur (İlgin, 2012: 105; Bozkurt, 2012: 31-32). Bu durum ilk defa Ringelmann (1913) tarafından ortaya atılmış ve akabinde Latane ve diğ. (1979) "sosyal kaytarma" olarak tanımlamışlardır. Sosyal kaytarma, bireylerin motivasyon ve çabalarının yalnız başlarına çalışmaları durumundakine göre ortaklaşa çalıştıkları zamanlarda azalması durumu olarak tanımlanmaktadır (Karau ve Williams, 1993: 680-681; Liden vd, 2004: 285-286).

Grup büyüklüğü, sosyal kaytarmayı ortaya çıkaran önemli bir faktör olarak belirlenmiş ve bu alanda ilk çalışmaları yapan Ringelmann (1913)'ın deneylerinde farklı büyüklüklerdeki çalışma gruplarında bulunanlara bir ipi bütün güçleri ile çekmeleri söylenmiş ve ne kadar çaba harcandığı uzama kısalma ölçüsüyle bulunmaya çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlar harcanan çaba ile grup büyüklüğü arasında ters yönlü ilişki tespit edilmiş ve bu ters yönlü ilişkiye "Ringelmann Etkisi" olarak adlandırılmıştır (Simms ve Nichols, 2014: 58; Gil, 2004: 413; Kurnaz, 2016: 1143). Ancak, bazı araştırma sonuçları şaşırtıcı bir şekilde, bireylerin ortaklaşa çalıştıklarında bireysel çalıştıklarına kıyasla çoğunlukla daha az çaba sarf ettiklerini ortaya koymuştur. Bu da grup oluşumlarında ortaya çıkan sosyal farkındalıktaki bilinçli veya bilinçsiz azalma; bireylerin yalnız olduklarına göre daha az çaba sarf etmesine neden olmuştur (İlgin, 2012: 105; Wagner, 1995: 152; Ringelmann, 1913: 2). Günümüzde sosyal kaytarma ile yapılan çalışmaların çoğu Ringelmann'ın çalışmalarından esinlenmiştir. Güncel çalışmalarda Ringelmann'ın çalışmaları arasındaki en bariz fark, kişisel performans ile grup büyüklüğü arasındaki fonksiyonun şeklindedir. Ringelmann, dönemin ortaklaşa yapılan çalışmalarıyla tutarlı, fakat günümüz ortaklaşa çalışmaların etkileri üzerine olan çalışmaları ile tutarsız olarak doğrusal bir ilişkiden bahsetmiştir (Özek, 2014: 9). Latane vd. (1979) ve Ingham (1974) yaptıkları son çalışmalarda ise fonksiyonun şekli eğri şeklindedir. Ancak, günümüzde rekabet veya başka değişkenlerin fonksiyonun yönünü çevirebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Kravitz ve Martin, 1986: 936; Kanten, 2014: 13).

Sosyal kaytarma, bireylerin grup içindeki çabalarının saptanamayacağı inancından ileri geliyorsa, bunu önlemenin yollarından biri grup içindeki herkesin görev ve sorumluluklarının açık bir şekilde saptanmasıdır (Kağıtçıbaşı, 2012: 302). Sözelimi, Williams, Harkins ve Latane (1981); Harkins, Latane ve Williams (1980); Petty, Harkins ve Williams (1980) yaptıkları bir dizi deneyde, hem alkışlama ve tezahürat gibi fiziksel görevlerde hem de davranış değerlendirme gibi bilişsel görevlerde katılımcıların ortaklaşa çalışmalarda daha az çalıştıkları ortaya konmuştur (Doğan vd, 2012: 56-57). Özellikle günümüzde grup ve takım çalışmasının yaygınlaştığı işletmelerde sosyal kaytarmanın önemi artmaktadır. İşletmeler sosyal kaytarmanın nedenlerini bulmak zorunda oldukları gibi, kaytarma davranışlarının nedenlerini ortadan kaldırmak için de faaliyetlerde bulunmalıdırlar (Doğan vd, 2012: 56-57). Bir örgüte üye olan ve örgütün amaçları doğrultusunda hareket eden kişilerde sosyal kaytarma davranışı daha az görülmektedir (Simms ve Nichols, 2014: 58; Doğan vd, 2012: 56).

Örgütlerde bu durumu Pabico ve diğ. (2008), farklı bir açıdan değerlendirmişlerdir. Onlara göre sosyal kaytarmanın görüldüğü gruplarda, bireyler iki farklı role bürünmektedirler. Bu roller, bedavacı (free rider) ve safdil rolü (sucker) olmak üzere iki roldür. Bedavacı role bürünen kişiler, gruptaki görevlerini gerçekleştirmek için herhangi bir çaba ve gayret göstermeyen ve bunun sonucunda da diğer grup üyeleriyle aynı ödülü alan kişilerdir. Bedavacılık bir ekonomi sorunu olarak da sıklıkla ele alınmıştır.

Hogg ve Vaughan (2005), kaytarma ile bedavacılık davranışlarını, gruba verdikleri katkının derecesi bakımından birbirinden ayırmışlardır. Buna göre, sosyal kaytarma yapanlar grup çalışmasında düşük seviyelerde çaba göstermekte; bedavacılar ise grup ürününe hiç katkıda bulunmamakta, ancak yine de grubun başarısından faydalanmaktadırlar (İlgin, 2012: 105-106). Safdillilik etkisi ise sosyal kaytarmanın özel bir türü olarak kabul edilmekte ve diğer grup üyelerin kaytarmaları veya bedavacıların bıraktığı görev ve sorumlulukları üstlenen kişilerdir (Gil, 2004: 413; Gören vd, 2003: 278).

Presenteeism ve sosyal kaytarma çalışan verimliliğine etki ettiğinden bertaraf edilmek istenen örgütsel davranışların başında gelmektedir. Çalışanların kendini işe verememesi, günümüzün yoğun rekabet ortamında çalışmak zorunda olanların sorunudur. Bu sorun, çalışanın işin başında olmasına karşın, işin gereklerini yerine getirmemelerinden kaynaklanmaktadır. Bu da hem çalışanın verimliliğini düşürmekte hem de işletmenin verimlilik kaybetmesine neden olmaktadır (Baysal, 2014). Günlük yaşamımızda görevlerin büyük bir kısmı takım ve gruplar oluşturularak başarılabilmektedir. Max Ringelmann (1913) yaptığı deneyde, bireyleri hem kişisel hem de örgütsel performanslarını verimlilik açısından karşılaştırmış ve bireyin tek başınayken gösterdiği performanslardan yola çıkarak, grup halindeyken göstermiş olduğu verimlilikten daha düşük olduğunu saptamıştır. Bu çalışmalardan sonra Latane ve arkadaşları (1973), grup ve takım çalışmalarındaki bireysel performans düşüklüğü için "sosyal kaytarma" kavramını kullanmışlardır (Gil, 2004: 413).

Sosyal kaytarma, kişilerin grup içindeki çabalarının saptanmayacağı inancından geliyorsa, bunu önlemenin bir yolu grup içindeki herkesin ne yapıp yapmadığının saptanmasıdır ve aynı şekilde grup üyelerinin başarılı olmayı bir değer olarak önemsemelerini sağlamaktır. Başka bir deyişle, her grup üyesinin, kendisini ve grubun tümünü belli standartlar ışığında değerlendirebilmesi için olanağa sahip olmasıdır (Kağıtçıbaşı, 2012: 302-303). Bütün bunlardan yola çıkarak sosyal kaytarma davranışının ortaklaşa çalışmalardan ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu bilgiler ışığında bu çalışmada geliştirilen hipotezler:

H₁:Presenteeism ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₂:Presenteeism çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H₃:Presenteeism çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir.

H₄:Presenteeism çalışanların gelir durumuna göre farklılık gösterir.

H₅:Sosyal kaytarma çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir.

H₆:Sosyal kaytarma çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir.

H₇:Sosyal kaytarma çalışanların gelir durumlarına göre farklılık gösterir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

Nicel araştırma deseninde yapılan bu çalışmada presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket; yazında ileri sürülmüş, geçerliliği ve güvenilirliği ispatlanmış ölçekler kullanılarak geliştirilmiştir. Çalışmada veriler, presenteeism işte var ol(ama)ma, sosyal kaytarma ve katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik bir anket formu ile toplanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde presenteeism sorununu ölçmeye yönelik ifadelerden, ikinci bölümde işgörenlerin sosyal kaytarma algılarını belirlemeye yönelik ifadelerden ve üçüncü bölümde işgörene ilişkin demografik bilgilerden oluşmaktadır.

Presenteeism ölçeği; Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve 6 ifadeden oluşan "Standford Presenteeism Ölçeği (SP6)" kullanılmıştır. Standford presenteeism ölçeği tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki ifadeler "1=kesinlikle katılmıyorum" ile "5=kesinlikle katılıyorum" a kadar sıralanmış 5'li Likert ölçeği niteliğindedir. Ölçekte 6 ifade yer almaktadır ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığına sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,874$).

Sosyal kaytarma ölçeği ise; Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett'in (2004) tarafından geliştirilmiş ve Ülke'nin (2006) Türkçeye uyarladığı sosyal kaytarma ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki ifadeler "1=kesinlikle katılmıyorum" ile "5=kesinlikle katılıyorum" a kadar sıralanmış 5'li Likert ölçeği niteliğindedir. Ölçekte 13 ifade yer almaktadır ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığına sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,774$).

Araştırmanın evrenini Konya il merkezinde faaliyet gösteren bir otomotiv işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet açısından daha kolay ulaşılabilir olmasından dolayı Konya il merkezi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini bu işletmelerde çalışan ve tesadüfi seçilmiş işgörenler oluşturmaktadır. Örnek büyüklüğünün hesaplanmasında Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004:50)'dan yararlanılmıştır. Yazarlar güvenilirlik değeri ($\alpha = 0.05$ için $\pm \alpha = 0.05$) örneklem hatası ile ve evrendeki her bir x değişkeninin gözlenme ve gözlenememe oranının eşit kabul edildiği bir durumda 200 kişilik bir örnek büyüklüğüne sahip olunması durumunda yapılması gereken anket sayısı yaklaşık olarak 80 olarak hesaplamışlardır. Bu bağlamda geri dönmesi gereken anket oranı yaklaşık %73'tür. Bu çalışmada basit tesadüf örnekleme yöntemiyle 140 anket dağıtılmıştır. Basit tesadüf örneklemede, ana kütledeki her bireyin örneğe girme şansı eşittir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013:186; Creswell ve Clark, 2015). Analizlere dâhil edilen anket sayısı 102 olup, değişken başına 5 katından fazla geçerli ankete ulaşılmış olması, değerlendirmeler yapılması noktasında örneklemin yeterli olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (Akgül, 1997; Cristensen vd, 2011; Hair, Joseph, Anderson, & Tatham, 1998).

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölüm başlığı altında değerlendirme kapsamına alınan anketlerin SPSS istatistik analiz programı aracılığıyla yapılan analizlerine, ortaya çıkan bulgulara ve bu bulguların değerlendirilmesine ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik bilgilerine ilişkin genel analiz sonuçları aşağıda verilmiştir (Tablo 1). Demografik değişkenlere ilişkin frekans dağılımı incelendiğinde katılımcıların; çoğunlukla 30-39 yaş aralığında olduğu % 33 (N=40), erkeklerin %86,27 (N=88) sayısının kadınlarının %13,73 (N=14) sayısından daha fazla olduğu, eğitim durumuna göre lisans mezunlarının %39,21 (N=40) sayıca fazla olduğu, bekâr %60 (N=62) olanların evli %40 (N=40) olanlara göre çoğunlukta olduğu, çalışanların genellikle az tecrübeli oldukları ve gelir düzeyi düşük olanların daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Demografik Değişkenler

Demografik Özellik	Frekans	Yüzde (%)
Yaş		
18-29	32	26,7
30-39	40	33,3
40-49	25	20,8
60 ve üzeri	5	4,2
Cinsiyet		
Erkek	88	86,27
Kadın	14	13,73
Eğitim Durumu		
İlkokul/Ortaokul	10	9,8
Lise	18	17,64
Ön Lisans	30	29,41
Lisans	40	39,21
Lisansüstü/Doktora	4	3,3

Tablo 1. Demografik Değişkenler (Devamı)

Medeni Durum		
Bekâr	62	60
Evli	40	40
Kurumdaki Çalışma Yılı		
1-5 yıl	50	49,01
6-14 yıl	30	29,41
15 yıl ve üzeri	22	21,56
Aylık Gelir		
0-1500 TL	70	68,62
1501-3000 TL	20	19,60
3001 TL ve üzeri	12	11,76

4.2. Presenteeism Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Açıklayıcı faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için değişkenler arası tek boyutluluğu sağlamak için kullanılan çok değişkenli bir analiz tekniğidir (Altunışık vd, 2012; İslamoğlu ve Alınışık, 2013). Presenteeism ölçeğinde yer alan sorulara ilişkin sonuçlar ve Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değerleri Tablo 2’de verilmiştir. Standford Presenteeism Ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde örneklemenin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri 0,807) olarak gösterilmiştir.

Ölçeğin bileşenler analizi sonunda ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu ve açıklanan toplam varyansın % 67,365’sını temsil etmektedir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett’s Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş ($\chi^2= 576,322$, $df= 15$, $Sig<,000$) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

Tablo 2. Presenteeism Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Presenteeism-4 madde	Bileşenler Faktör yükü.
1.Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen işimdeki zor görevleri tamamlayabilirim	0,840
2.Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen görevlerimi yerine getirmeye odaklanabilirim.	0,867
3.Eğer hastalanırsam, zor durumda olmama rağmen tüm işlerimi tamamlayabilecek kadar kendimi enerjik hissederim	0,883
4.Eğer hastalanırsam, iş stresiyle başa çıkmakta zorlanırım.	0,845
5.Eğer hastalanırsam, işimi yapmaktan zevk almam.	0,773
6.Eğer hastalanırsam, görevimi tamamlama konusunda umutsuzluğa kapılabilirim.	0,703
KMO Barlett’s Testi Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği =0,807	
Barlett’s Test of Sphericity (Yaklaşık Kİ-kare (χ^2)) =576,322	
df (serbestlik derecesi) =715	
Sig. =,000	

4.3. Sosyal Kaytarma Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Sosyal Kaytarma Ölçeğinde yer alan sorulara ilişkin sonuçlar ve Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) değerleri Tablo 3’de verilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinde örneklemenin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri 0,768) olarak gösterilmiştir. Sosyal kaytarma ölçeğinin alt boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır.

Faktör analizi sonucunda sosyal kaytarma yapısı bileşenlerinin algılan sosyal kaytarma ve bireyin kendi kaytarması şeklinde adlandırılarak iki farklı alt boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Algılan sosyal kaytarma bileşeni 7,45 değerle en yüksek özdeğere sahiptir ve açıklanan varyansın %45,65’ni temsil etmektedir. Kişinin kendi kaytarması bileşeni 4,2 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %17,42’sini temsil etmektedir. Her iki bileşen toplam varyansın %63’nü temsil

etmektedir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş ($\chi^2 = 922,537$, $df = 78$, $Sig < ,000$) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür.

Tablo 3. Sosyal Kaytarmaya İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Bileşenler	
Sosyal kaytarma-13 madde	Bireyin Kendi kaytarması
1.Toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırım.	0,658
5.Bireysel hedeflerimi gerçekleştirmek benim için önceliklidir.	0,621
4.Yapabilecek varsa, bana verilen işi değil, istediğim işi yaparım.	0,601
8.İşi yapabilecek başka çalışanlar olduğu zaman işi yapmak için daha az çaba gösteririm.	0,768
6.Mesai saatleri içerisinde iş ile ilgili olmayan aktivitelere istikrarlı bir biçimde zaman ayırırım.	0,741
12.İşleri başkası yapıyorsa çalışıyor gibi görünürüm.	0,765
7.Üstlenmem gereken bazı sorumlulukları diğer çalışanlara yüklerim.	0,691
13.Çalışma arkadaşlarım, toplu görev dağılımlarında sorumluluk almaktan kaçınırlar.	0,695
9.Çalışma arkadaşlarım, işin kendi üzerlerine düşen kısmını yapmazlar.	0,772
10.İş arkadaşlarıma kıyasla görev ve sorumluluklarımda daha az çaba gösteririm	0,710
11.Eğer yardım edebilecek birileri varsa, bölümlere yardım etmek için daha az zaman harcarım.	0,751
3.Eğer yardım edecek birileri varsa diğer bölümlere daha az yardım ederim.	0,765
2.Verilen işi başkasına bırakmadan istenen kalitede ve zamanda yaparım.	0,673
KMO Bartlett's Testi Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği =0,768	
Bartlett's Test of Sphericity (Yaklaşık Kİ-kare (χ^2)) =922,537	
df (serbestlik derecesi) =78	
Sig. =,000	

Tablo 4. Presenteeism'in Cinsiyet ve Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması için Yapılan Bağımsız Örneklem t testi sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Bağımsız Örneklem t testi	
					Test değeri	p
Cinsiyet	Erkek	88	2,90	0,49	1,407	0,023*
	Kadın	14	2,55	0,51		
Medeni durum	Evli	42	2,85	0,77	-,007	0,153
	Bekâr	60	2,84	0,92		

*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ($p < 0,05$). Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma

Presenteeism'in cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Bağımsız örneklem t testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t = 1,407$, $p = 0,023 < 0,05$). Dolayısıyla bu durum presenteeism'in cinsiyete göre değişim gösterdiği ve erkeklerin presenteeism sorununun kadınlardan daha fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir (Tablo 4). Erkeklerin presenteeism ortalaması (2,90) iken, kadınların presenteeism ortalaması (2,55)'dir. Presenteeism'in medeni duruma göre değişip değişmediğini tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır ve test analizi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($t = -,007$, $p = 0,153 > 0,05$).

Tablo 5. Presenteeism'in Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Tek Yönlü Varyans Analiz	
					t	p
Yaş	18-24 yaş arası	10	3,23	0,83	1,407	0,42
	25-30 yaş arası	30	2,81	0,83		
	31-36 yaş arası	50	2,77	0,91		
	37-43 yaş arası	12	3,00	0,64		

Tablo 5. Presenteeism'in Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları (Devamı)

Medeni durum	Evli	42	2,84	0,77	-,007	0,98
	Bekâr	60	2,85	0,92		
Eğitim durumu	İlkokul/Ortaokul	10	3,00	0,41	3,412	0,02*
	Lise ^c	18	3,12	0,64		
	Ön Lisans ^b	30	3,20	0,65		
	Lisans	40	3,30	0,71		
	Lisansüstü	4	2,75	0,42		
Gelir	501-1000	10	2,96	0,80	1,655	0,84
	1001-1500	43	2,92	0,87		
	1501-2000	31	2,85	0,86		
	2001-2500	7	2,59	1,16		
	2501-3000	11	2,68	0,72		
Çalışma Yılı	1-5 yıl	50	2,76	0,51	1,445	0,32
	6-14 yıl	30	2,80	0,73		
	15-20 yıl ve üzeri	22	2,89	0,75		

Not: ($p < 0.05$). *: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder. c.b; Sütunlardaki farklı harfler istatistiksel olarak farklılığı temsil eder. Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma.

Presenteeism'in demografik değişkenlere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Tek Yönlü Varyans analizi yapılmıştır. Tek Yönlü Varyans analizi sonucunda, sadece eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=3,412$, $p=0.02 < 0.05$). Farklılığın tespit edilebilmesi için yapılan Tukey HSD çoklu karşılaştırma sonucunda, lise mezunları ile ön lisans mezunları arasında presenteeism puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ön Lisans mezunlarının presenteeism puan ortalaması (3,20), lise mezunlarının presenteeism puan ortalamasından daha yüksek çıkmıştır (3,12). Bu farklılığın nedeni olarak lise ve ön lisans mezunlarının ankete az katılmış olması böyle bir sonuca yol açmış olabilir. Çalışmanın örneklem sayılarını arttırılarak daha doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Bu durumu presenteeism'in işgörenlerin eğitim durumlarına göre değişiklik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir (Tablo 5).

Tablo 6. Sosyal Kaytarma Cinsiyet ve Medeni Duruma göre Bağımsız Örneklem t testi Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Bağımsız Örneklem t testi	
					Test değeri	p
Cinsiyet	Erkek	88	3,30	0,607	1,168	0,027*
	Kadın	14	3,26	0,577		
Medeni durum	Evli	42	3,40	0,601	1,162	0,708
	Bekâr	60	3,20	0,585		

Not: *: İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ($p < 0.05$). Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma.

Sosyal kaytarmanın cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t test uygulanmıştır. Bağımsız örneklem testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t=1,168$, $p=0.027 < 0.05$). Bu durum, sosyal kaytarmanın cinsiyete göre değişim gösterdiği ve erkeklerin kadınlardan daha fazla sosyal kaytarma başvurdukları şeklinde yorumlanabilir (Tablo 6). Erkeklerin sosyal kaytarma puan ortalaması (3,30) iken, kadınların sosyal kaytarma puan ortalaması ise (3,26)'dır. Sosyal kaytarmanın medeni duruma göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi yapılmıştır ve analiz sonucunda anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($t=1,162$, $p=0.708 > 0.05$).

Tablo 7. Sosyal Kaytarma Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları

Değişken		n	Ort.	SS	Tek Yönlü Varyans Analizi	
					t	p
Yaş	18-24 yaş arası	10	3,41	0,58	1,58	0,29
	25-30 yaş arası	30	3,53	0,65		
	31-36 yaş arası	50	3,14	0,54		
	37-43 yaş arası	12	3,13	0,46		

Tablo 7. Sosyal Kaytarma Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması için Yapılan Tek Yönlü Varyans Analiz Sonuçları (Devamı)

Medeni durum	Evli	42	3,40	0,60	2,68	0,86
	Bekâr	60	3,20	0,70		
Eğitim durumu	İlkokul/ortaokul	10	2,96	0,65	2,754	0,03*
	Lise	18	2,54	0,76		
	Önlisans ^c	30	2,59	0,53		
	Lisans ^b	40	2,80	0,54		
	Lisansüstü	4	2,42	0,45		
Gelir	501-1000	10	3,30	0,50	1,80	0,94
	1001-1500	43	3,23	0,70		
	1501-2000	31	3,34	0,50		
	2001-2500	7	3,36	0,77		
	2501-3000	11	3,26	0,35		
Çalışma Yıllı	1-5 yıl	50	2,76	0,52	1,50	0,33
	6-14 yıl	30	2,81	0,74		
	15-20 yıl ve üzeri	22	2,90	0,75		

Not: ($p<0.05$). *; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder. Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma. c.b; Sütunlardaki farklı harfler istatistiksel olarak farklılığı temsil eder.

Sosyal kaytarmanın demografik değişkenlere göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Tek Yönlü Varyans* analizi yapılmıştır. *Tek yönlü varyans* analizi sonucunda gruplar arasında sadece eğitim durumunda gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($F=2,754$, $p=0.03<0.05$). Bu anlamlı farklılığın belirlenebilmesi için yapılan *Tukey HSD* çoklu karşılaştırma sonucunda, ön lisans mezunları ile lisans mezunları arasında sosyal kaytarma puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir. Lisans mezunlarının sosyal kaytarma puan ortalaması (2,80), Ön Lisans mezunlarının sosyal kaytarma puan ortalamasından daha yüksektir (2,59). Bunun nedeni olarak örneklem bazında lisans ve ön lisans mezunların ankete katılımlarının az olması böyle bir sonuca yol açmış olabilir. Çalışmanın örneklem sayılarını arttırılarak daha doğru sonuçlara ulaşmak mümkün olacaktır. Bu durumu sosyal kaytarmanın çalışanların eğitim durumlarına göre değişiklik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir (Tablo 7).

Tablo 8. Presenteeism İle Sosyal Kaytarmaya İlişkin Standart Sapma, Ortalama ve Korelasyon Katsayıları

	Korelasyon Katsayıları					
	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Presenteeism	2,85	0,85	1			
2. Algılanan Sos. Kayt.	3,42	0,63	,309**	1		
3. Bireyin kendi Kayt.	3,30	0,61	,362**	,455**	1	
4. Sosyal Kaytarma	3,28	0,59	,674**	,550**	,545**	1

*; İstatistiksel olarak anlamlılığı temsil eder ($p<0.01$; $p<0.05$). Ort; Ortalama, SS; Standart Sapma.

Presenteeism ile sosyal kaytarmaya ilişkin ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri verilmiştir (Tablo 8). Presenteeism ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki mevcuttur ($p<0.01$; $r= 0,674$). Aynı zamanda presenteeism ile sosyal kaytarma alt bileşenleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan çalışanların presenteeism sorunun (2,85) düşük düzeyde olduğu, sosyal kaytarma algıları (3,28) ortalama ile yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yukarıdaki analiz bulgularından yola çıkarak araştırma kapsamında kurulan hipotezlere ilişkin olarak, “Presenteeism ile sosyal kaytarma arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır” şeklinde kurulan H_1 hipotezimiz kabul edilmiştir. “Presenteeism çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir” olarak kurulan H_2 hipotezi kabul edilmiştir. “Presenteeism çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir” şeklinde geliştirilen H_3 hipotezi kabul edilmiştir. “Presenteeism çalışanların gelir durumuna göre farklılık gösterir” şeklinde geliştirilen H_4 hipotezi reddedilmiştir. “Sosyal kaytarma çalışanların cinsiyetine göre farklılık gösterir” şeklinde geliştirilen H_5 hipotezi kabul edilmiştir. “Sosyal kaytarma çalışanların eğitim düzeylerine göre farklılık gösterir” şeklinde geliştirilen H_6 hipotezi kabul edilmiştir. “Sosyal kaytarma çalışanların gelir durumlarına göre farklılık gösterir” şeklinde geliştirilen H_7 hipotezi reddedilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların hastalık veya diğer sağlık durumları nedeniyle tam verimlilikle çalışmadığı halde işte bulunmasını ifade eden presenteeism işte var ol (ama)ma, örgütler için önemli bir sorun olarak görülmektedir. Çalışanların çeşitli nedenlerden (İşten çıkarılma korkusu, ücret kesintileri, çalışma arkadaşları ve amiri ile ilişkilerin bozulacağı korkusu, iş-yaşam dengesi, işkoliklik vs.) dolayı hasta iken işe gitmelerine neden olmaktadır. Bu durum çalışanların motivasyonunu ve sonrasında çalışma performansını etkilemekte ve genel olarak verimin düşmesine neden olmaktadır.

Yazın incelendiğinde presenteeism ve sosyal kaytarma konusunda birçok araştırmanın yapıldığı belirlenmiştir (Baysal, 2014; Çiftçi, 2010; Johns, 2010; Johns, 2012; Çoban ve Harman, 2012; Demirbulat ve Bozok, 2015; Goday, 2016; Hemp, 2004; Gil, 2004; Ilgın, 2010; Karadal ve Saygın, 2013; Lou vd, 2013, Ringelmann, 1913; Liden vd, 2004; Karau ve Williams, 1993; Latane vd, 1979). Sözelimi, Balci (2016) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (presenteeism) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma bulguları sonucunda kendini işe verememe ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında negatif; kendini işe verememe ile örgütsel sinizm arasında pozitif ve örgütsel sinizm ile iş arkadaşı sosyal kaytarma algısı arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Çoban ve Harman (2012), presenteeism, nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine alanyazın taraması gerçekleştirmişlerdir. Alanyazın taraması sonucunda, 28 adet tam metin çalışmaya ulaşılmıştır. Araştırma bulguları sonucunda; presenteeism kavramının tanımı konusunda iki genel eğilimin olduğu anlaşılmaktadır. İlk eğilimde presenteeism daha çok, çalışanların çeşitli baskılar nedeniyle çok uzun saatler çalışması veya en azından uzun süre ile işyerinde bulunmaları olduğu anlaşılmaktadır. İkinci eğilimde ise presenteeism konusunda çalışanın işe gitmesini engelleyecek hastalıkları veya sağlık problemlerinin olmasına rağmen işyerine gitmelerine vurgu yapmaktadır. Başka bir çalışmada Yavan (2017) çalışanların işe gitmeme ve çalışıyor gibi görünme davranışlarını madencilik sektörü örneğinde araştırmıştır. Araştırma sonucunda, madencilerin risk algısı, iş güvenliği algısı, çevresel destek algısı ve kadercilik tutumlarının bu eğilimleri etkilediği görülmüştür.

Bu araştırmada da benzer olarak presenteeism ile sosyal kaytarma arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada, presenteeism ile sosyal kaytarmanın organizasyonlar için ne kadar büyük bir sorun olduğu tekrar vurgulanmıştır. Bu araştırma Konya ilinde faaliyet gösteren otomotiv sektörü çalışanları ile sınırlıdır. Bu da araştırma sonuçlarının genelleştirme gücünü zayıf kılmaktadır. Araştırmanın sadece belirli bir zaman dilimine ait veriler üzerinden değerlendirildiği dikkate alınması gerekmektedir. Presenteeism ile sosyal kaytarma arasındaki etkileşimin daha doğru bir şekilde ortaya konulabilmesi açısından bu uygulamanın farklı sektör veya kurumlarda yapılması daha geniş yelpazede değerlendirme olanağı sağlayabilir. Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılacak araştırmalarda odak grup, gözlem, görüşme tekniği vb. nitel araştırma teknikleri kullanılabilir. Farklı illerde veya bölgelerde benzer çalışmalar yapılarak kıyaslamalar yapılabilir. Çalışmanın ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül, A. (1997). "Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS Uygulamaları": Ankara, YÖK Matbaası.
- Arslaner, E., & Boylu, Y.(2015). "İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme", İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt.7, sayı. 4.s.123-136.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yildirim, E. (2007). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri". Sakarya Yayıncılık, Sakarya, s.226.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G., & Aksu, N. (2014). "Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama". Electronic Journal of Vocational Colleges. Cilt.4, sayı. 3.
- Balci, O (2016). "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (Presenteeism) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy

İlçesi örneği)", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü. İstanbul.

Boylu, Y., & Erol, G., Arslaner, E. (2014). "Nonwork-related presenteeism and workfamily conflict: A study on hospitality businesses workers". II International Conference on Family and Society, Barcelona.

Bozkurt, F. G. (2012). "Yetki Devrinin Psikolojik Güçlendirme ve Amirin Algılanan Sosyal Kaytarması ile İlişkinde Amire Duyulan Güvenin Düzenleyici Etkisine Yönelik Bir Arastırma". Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Ankara.

Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2008). "What Makes You Work While You Are Sick? Evidence From a Survey of Union Members", Labour Institute for Economic Research Discussion.

Brickner, M. A., G., H. S., & Ostrpm, M. T. (1986). "Effects of Personal Involvement: Thought-Provoking Implications for Social Loafing". Journal of Personality and Social Psychology, Volume. 51, pp.763-769.

Christensen, L. B., Johnson, B., Turner, L. A., & Christensen, L. B. (2011). "Research methods, design, and analysis".

Cooper, C. (1998). "The Changing Nature of Work", Community Work and Family", Cilt.1, Sayı 3, ss.313-317.

Coşkun, Ö. (2012). "İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2015). "Karma yöntem araştırmaları: Tasarımı ve yürütülmesi". Anı yayıncılık.

Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). "Sickness Presenteeism, Sickness Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization". Journal of Management Studies, Volume. 44, Issue. 2. pp: 304-319.

Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi", Cilt.1, Sayı. 24.s.153-174.

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

Demirbulat, Ö. G., & Bozok, D. (2015). "Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma". KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt. 16, sayı. 27, ss: 7-13.

Doğan, A., Bozkurt, S. & Demir, R. (2012). "Sosyal Kaytarma Davranışı İle Algılanan Görev Görünürlüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", S.Ü. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Sayı, 24, ss: 53-80.

GİL, F. (2004). "Social Loafing. Encyclopedia of Applied Psychology", Journal of Business Research.

Goren, H., Kurzban, R., & Rapoport, A. (2003). "Social loafing vs. social enhancement: Public goods provisioning in real-time with irrevocable commitments". Organizational Behavior and Human Decision Processes, Volume, 90, Issue, 2, pp: 277-290.

Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). "Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena". Journal of occupational health psychology, Volume, 18, Issue, 1, pp: 75.

Hargrave, G. E., Hiatt, D., Alexander, R., & Shaffer, I. A. (2008). "EAP treatment impact on presenteeism and absenteeism: Implications for return on investment". Journal of Workplace Behavioral Health, Volume.2, Issue.3, pp.283-293.

Halbesleben, J. R. B., Whitman, M. V., & Crawford, W. S. (2014). "A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism". Human Resource Management Review, Volume.24, pp.177-192.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). "Multivariate data analysis" (Vol. 5, No. 3, pp. 207-219). Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.

Hemp, P. (2004). "Presenteeism: At Work-But Out of It". Harvard Business Review, Volume. 82pp.49-58.

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

Hogg, M. A. & Vaughan, G. M. (2005). "Social Psychology (4th ed.)" Pearson Education Limited.

Harkins, S. G., Latané, B. ve Williams, K. (1980). "Social loafing: Allocating effort or taking it easy". Journal of Experimental Social Psychology, Volume.16, pp.457- 465.

Harkins, S. G. & Petty, R. E. (1982). "Effects of task difficulty and task uniqueness on social loafing". Journal of Personality and Social Psychology, Volume .43, pp.1214-1230.

Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J. ve Peckham, V. (1974). "The Ringelmann effect: Studies on group size and group performance". Journal of Experimental Social Psychology, Volume.10, pp.371-384.

İlgin, B. (2010). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Oluşumunda ve Sosyal Kaytarma İle İlişkisinde, Duygusal Zeka ve Lider Üye Etkileşiminin Rolü". Yayınlanmamış Doktora Tezi Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İlgin, B. (2013). "Toplumsal Bir Hastalık: Sosyal Kaytarma". Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, sayı.15.

İslamoğlu, A. H. & Alniaçık, H. (2016). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri". İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım

Johns, G. (2010). "Presenteeism in the workplace: A review and research agenda". Journal of Organizational Behavior, Volume.31, pp.519–542.

Johns, G. (2012). Presenteeism: A Short History and A Cautionary Tale. J. Houdmont, S. Leka, and R. Sinclair (Eds.), Contemporary Occupational Health Psychology Global Perspectives on Research and Practice. Chichester, U.K.: Wiley- Blackwell, pp. 204-220.

Kanten, P. (2014). "İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü". Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt.6, sayı.1, ss. 11-26.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). "Günümüzde İnsan ve İnsanlar Sosyal Psikolojiye Giriş",13. Basım, Evrim Yayınları.

Koçoğlu, M. (2007). "İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Kurnaz, G. (2016). "Sosyal Kaytarmanın Çalışan Performans Düzeyine Etkisi Üzerine Bir Araştırma". Journal of International Social Research, Cilt.9, sayı. 44, s.1143-1150.

Kravitz, David A., & Barbara Martin (1986). "Ringelmann Rediscovered: The Original Article", Journal Of Personality And Social Psychology, C. L, Volume. 50, No:5, 1986, ss.936-941.

Karau, S. J. ve Williams, K. D. (1993). "Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. Journal of Personality and Social Psychology", Volume. 65, pp: 681-706.

Karadal, H., & Saygın, M. (2013). "An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior". Procedia-Social and Behavioral Sciences, Volume. 99, pp. 206-215.

Karau, S. J. & Williams, K. D. (1997). "The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. Group Dynamics: Theory, Research and Practice", Volume.1, pp: 156-168.

Kesen, B. (2015). "Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?", Journal of Yasar University, Cilt. 10, Sayı. 38, ss: 6478-6554.

Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J. & Vahtera, J. (2005). "Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study". *American Journal of Public Health*, Volume.95, pp. 98-102.

Levin-Epstein, J. (2005). "Presenteeism and paid sick days", <http://www.clasp.org/resources-and-publications/files/0212.pdf> (Erişim Tarihi:25.07.2017).

Latane, B., Williams, K.D. & Harkins, S. (1979). "Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing". *Journal of Personality and Social Psychology*, Volume.37, pp: 822-832.

Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). "Social loafing: A field investigation". *Journal of Management*, Volume.30, Issue. 2, pp. 284-305.

Liden, Robert C., Sandy J. Wayne, & Lisa Bradway (1997). "Task Interdependence As A Moderator Of The Relation Between Group Control And Performance", *Human Relations*, C. L, No:2, pp.169-181.

Munir, F., Joanna Y., & Cherly H. (2008). "Sickness Absence Management: Encouraging Attendance or Risk-taking Presenteeism in Employees with Chronic Illness?", *Disability and Rehabilitation*, Cilt 30, Sayı 19, ss. 1461-1472.

Prater, T., & Smith, K. (2011). "Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism". *Journal of Business & Economics Research*, Volume. 9, Issue. 6, pp.1-14.

Pabico, J. P., Hermocilla, J. A. C., Galang, J. P. C. & De Sagun, C. D.(2008). "Perceived Social Loafing In Undergraduate Software Engineering Teams". *Philippine Information Technology Journal*, Cilt:1, S.2. pp. 22-28.

Rhodes, S. M., & Collins, S. K. (2015). "The Organizational Impact of Presenteeism". The credit earned from the Quick Credit™ test accompanying this article may be applied to the CRA human resources management (HR) domain.

Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., & Berger, M. L., Billotti, G. M. (2004). "Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume. 46, pp.1123-1133.

Oh, S. W., Jung, K. T., & Park, J. Y. (2007). "The association of health risks with absenteeism and presenteeism". *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume. 19, Issue. 4, pp. 304-314.

Özek, H. (2014). "Örgütlerde Sosyal Kaytarma Davranışı İle Psikolojik İklim İlişkisi ve Konuyla İlgili Bir Araştırma", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Doktora Programı*. İstanbul.

Rantanen, I., & Tuominen, R. (2011). "Relative magnitude of presenteeism and absenteeism and work-related factors affecting them among health care professionals". *International archives of occupational and environmental health*, Volume. 84, Issue. 2, pp.225-230.

Ringelmann, M. (1913). "Research on animate sources of power: The work of man". *Annales de l'Institut National Agronomique*, Volume. 12, pp. 1-40.

Simms, A., & Nichols, T. (2014). "Social loafing: a review of the literature". *Journal of Management Policy and Practice*, Volume.15, Issue.1, pp. 58.

Smith, D. J. (1970). "Absenteeism and presenteeism in industry". *Archives of Environmental Health*, Volume. 21, pp. 670-677.

Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). "The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review". *Social Science & Medicine*, Volume. 161, pp.169-177.

Şeşen, H., & Kahraman, Ç. (2014). "İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarmasının, Bireyin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Kendi Kaytarma Davranışlarına Etkisi", *İş ve İnsan Dergisi*, Volume. Cilt. 1, sayı.1, ss: 43-51.

Yavan, Ö. (2017). "Çalışanların İşe Gitmeme ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Zonguldak Taşkömürü Kurumu Örneği", *UIİİD-IJEAS*, sayı. 19, s:249-276.

Yıldız, M, İşçi, E., & Taşçı, S. (2016). "İzlenim Yönetimi Taktiklerinin Sosyal Kaytarma Üzerine Etkisi:Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", İstanbul Kemerburgaz Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.1, sayı.1, s: 103-120.

Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). "Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study". Journal of Business Research, Volume: 69, pp. 3380–3387.

Wagner, J. A. (1995). "Studies of individualism-collectivism: Effects on cooperation in groups". Academy of Management journal, Volume. 38, Issue. 1, pp.152-173.