



ISSN 1304-8120 | e-ISSN 2149-2786

Araştırma Makalesi * Research Article

Bankacılık Sektöründe Algılanan Örgütsel Destek İşte Var Olamama Durumunu Etkiler Mi?

Does Perceived Organizational Support Affect Presenteeism In Banking Sector?

Eda ÖZAY

Doktora Öğrencisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı,
edaozay@outlook.com
Orcid ID: 0000-0002-7548-8974

Sabahat BAYRAK KÖK

Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü,
sbayrak@pau.edu.tr
Orcid ID: 0000-0002-9118-6327

Öz: Çalışanların işyerindeki davranışlarını, tutumlarını ve genel olarak performanslarını etkileyen en önemli unsurlardan birisi örgütsel destek algısıdır. Örgütlerine yönelik destek algısı olan çalışanlar, herhangi bir sorunla veya olumsuz bir durum yaşandığında motivasyonlarını kaybetme olasılığı daha az olabilmektedir. Çalışanın işte var olamama durumu ise örgüt tarafından istenilmeyen olumsuz bir durum olduğu için hem verimlilik hem de çalışanın sağlığı açısından dikkate alınması gereken yönetsel konulardandır. Bu kapsamda araştırmanın amacı, algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerindeki etkisini belirlemeye yöneliktir. Araştırmanın örneklemini Denizli’de faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan 345 katılımcıdan oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda veriler güvenilirlik, faktör, korelasyon ve regresyon analizlerine tabi tutularak yorumlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerine negatif bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan örgütsel desteğin işte var olamamanın boyutları olan dikkat dağınıklığından kaçınma ve işi tamamlama üzerinde negatif yönde bir etkisi de olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşte Var Olamama, Örgütsel Destek, Algılanan Örgütsel Destek.

Abstract: One of the most important factors affecting employees' behaviors, attitudes and overall performance in the workplace is the perception of organizational support. Employees who have a perception of support for their organizations may be less likely to lose their motivation in case of any problem or negative situation. Since presenteeism is a negative situation that is not desired by the organization, it is one of the managerial issues that should be taken into consideration in terms of both productivity and employee health. In this context, the aim of the research is to determine the effect of perceived organizational support on presenteeism. The sample of the study consists of 345 participants working in public and private banks operating in Denizli. A questionnaire was used as a data collection tool. As a result of the research, the data were subjected to reliability, factor, correlation and regression analyses and interpreted. According to the results of the analysis, it was concluded that perceived organizational support has a negative effect on presenteeism. In addition, it was determined that perceived organizational support has a negative effect on distraction avoidance and job completion, which are the dimensions of presenteeism.

Geliş Tarihi: 05.10.2023

Kabul Tarihi: 06.12.2023

Yayın Tarihi: 31.12.2023

Atıf: Özay, E. & Kök Bayrak, S. (2023). Bankacılık sektöründe algılanan örgütsel destek işte var olamama durumunu etkiler mi?. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 1083-1098. Doi: 10.33437/ksusbd.1371984

GİRİŞ

Sürekli değişen ve gelişen günümüz dünyasına paralel olarak örgütlerin başarılı bir şekilde varlıklarını devam ettirebilmeleri ve sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri gerekmektedir. Küreselleşme süreciyle ortaya çıkan bu hızlı değişimlere örgütlerin uyum sağlayabilmesi için en önemli varlıkları olan insan sermayesine yatırım yapmaları giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Kaplan ve Ögüt, 2012: 388). Bu kapsamda örgütler, insan sermayesinin en önemli bileşeni olan sağlık konusuna öncelik vermek durumundadır. Çünkü çalışanların işe devamsızlığı, tatminsizlik, mutsuzluk ve motivasyon eksikliği gibi çeşitli olumsuz durumları yaşaması performanslarında önemli ölçüde azaltmalara yol açabilmektedir (Schultz vd., 2009: 366). Dolayısıyla kurumsal başarı veya başarısızlığı çalışan performansına bağlı olan örgütler, her yıl çalışanların hastalık, kısa ve uzun dönemli işgörememezlik ödeneği veya çalışan tazminatı gibi sağlık bakım giderleri için milyonlarca dolar harcamayı göze almışlardır (Willingham, 2008: 11). Ayrıca bu durum örgütlerin kârlılık ve rekabet durumları üzerinde ciddi bir etki yaratabilmektedir. Çünkü örgütler çalışanların çeşitli rahatsızlıkları dolayısıyla işe devamsızlıkları sonucunda ortaya çıkan harcamaları net bir şekilde ölçülebilmektedir. Ancak işe devamsızlığın muadili olan fakat yapılan araştırmalarda ondan yedi kat daha fazla zarar verebileceği konusunda pek çok bulgu ortaya koyulan "işte var olamama" durumu devamsızlık kadar belirgin olmadığından dolayı örgütler için gizli maliyet şeklinde kalabilmektedir (Schultz vd., 2009: 367; Wu vd., 2023: 4874). Özellikle bu konuyu göz ardı eden pek çok örgüt bu durumu ölçmediğinden verimlilik kaybı üzerinde ne kadar etkisi olduğu konusunda net bir anlayışa sahip olamamaktadır. Bu nedenle işte var olamama durumunun araştırılması örgütlerin çalışan hastalıkları veya çeşitli nedenlerle kaybettiği iş üretkenliğinin tamamı olmasa da belirli bir kısmının kurtarılabilmesini sağlamaktadır (Hemp: 2004: 53). İşte bu noktada çalışanlarına destek veren örgütler büyük önem taşımaktadır. Çünkü bu örgütler yaşanan herhangi bir olumsuz durumda çalışanın yanında olabildiğinden dolayı çalışanın örgüte karşı bağlılığını ve memnuniyetini artırdığından çeşitli rahatsızlıkları nedeniyle izin almasını da kolaylaştırabilmektedir (Şahin, 2015: 2). Örgütten gerekli desteği görmeyen çalışanlar ise herhangi bir rahatsızlık ile karşılaştığında dile getirmeleri halinde olumsuz sonuçlanacağını bildiklerinden sessiz kalmayı tercih edebilmektedirler. Çalışanların sorunlar karşısında sessiz kalması, motivasyon ve iş tatmininin azalmasıyla birlikte zaman içerisinde belli performans kayıpları yaşanmasına da sebep olabilmektedir. Örgüt verimliliğini olumsuz etkileyen bu durum ise yüksek maliyetlere mal olabilmektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar da bu sonuçları destekler niteliktedir. Örneğin Dew ve arkadaşlarına göre, örgütlerin işte var olamama durumuna yeterince odaklanılmaması, çalışanların sağlık kaygılarının yeterince vurgulanmadığını göstermekte (Dew vd., 2005: 2273) ve bu durum ise gizli maliyetleri daha görünür kılabilir. Nitekim bu konuda yapılan bir başka araştırmaya göre örgütsel maliyetlerin %6'sı devamsızlık, %63'ü ise diğer ilgili maliyetlerden oluşmaktadır (Wang vd., 2014: 86).

Yukarıda açıkladığımız noktalara bağlı olarak çalışanlarına örgütsel destek sağlayan örgütlerde işte var olamama durumu daha az ortaya çıkmaktadır. Bu görüş doğrultusunda bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin işte var olamama durumu üzerinde olumlu bir etkisinin olup olmadığı konusunun bankacılık sektöründe araştırılması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel destek ve işte var olamama ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde değişkenlerin birlikte ele alındığı çalışmaların az sayıda olduğu görülmekte ve mevcut araştırmanın önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir. Çalışmada ilk olarak değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve değerlendirilecek devamında ise araştırmaya yer verilecektir.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Örgütsel destek, çalışanın örgüt tarafından kendisine ne kadar destek sağlandığını hissetmesi ve düşünmesi anlamına gelmektedir (Yoshimura, 2003: 10). Yazın incelendiğinde örgütsel destek ile ilgili çalışmaların çalışan-örgüt arasındaki ilişkileri açıklayan Blau'un (1964) geliştirdiği Sosyal Değişim Teorisi (Social Exchange Theory) ve Gouldner'ın (1960) Karşılılık Normu (Reciprocity Norm)

konularıyla ilişkilendirildiği görülecektir (Loi vd, 2006: 109). Bu teorilere göre, belli şartlar altında bir taraf diğer tarafa karşı olumlu bir muamele gösterdiğinde, diğer tarafın da bu olumlu muameleye karşılık vermesi yükümlülüğü doğmaktadır (Swift ve Virick, 2013: 718). Söz konusu bu yükümlük konuyla ilgili çalışmalarda farklı bakış açılarıyla değerlendirilmektedir. Örneğin, Ullah ve arkadaşları (2020: 186) örgütsel desteğin çalışan ile örgüt arasındaki ilişki bakımından önemli bir yönü olduğunu vurgularken, Chen ve Eyoun (2021: 3) ise örgütsel desteğin, çalışan ile örgüt arasındaki algılanan yükümlülük duygusunu arttırdığını ve örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olarak onları karşılıklı olarak yönlendirdiğini belirtmektedir. Örgütsel destek kavramı da bu karşılılık ilkesine dayanarak, çalışanların örgütsel süreçlerde, kendilerine ne düzeyde değer verildiğine ve refahlarıyla ne derecede ilgilenildiğine yönelik genel algıları açıklamaktadır (Kurtessis vd., 2017: 1854). Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar örgüte insanî özellikler yüklemekte ve onu kişiselleştirmektedirler. Bu nedenle örgütsel destek teorisi, algılanan örgütsel destek ile de ilişkili bir kavram olarak görülmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 492-493).

Algılanan örgütsel destek alan yazındaki ilk çalışma "Perceived Organizational Support" isimli makalesiyle Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından yapılmıştır. Eisenberger ve arkadaşları (1986: 500) algılanan örgütsel desteği; örgütün, çalışanların katkılarına değer vermesi, artan iş performansının ödüllendirilmesi ve onların refahlarının önemseyişine dair genel inançların algılanması olarak tanımlamıştır. Bu konuda çalışma yapan diğer önemli araştırmacıların da Shore ve Tetrick (1991), Wayne, Shore ve Liden (1997), Armeli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, (1998), Rhoades ve Eisenberger'in (2002) bu tanımı benimsedikleri görülmektedir. Algılanan örgütsel destek hem örgüt hem de çalışanlar için birleşik fayda sağlayan bir kavramdır (Anwar vd., 2021: 736) Kavram, çalışanların örgütün katkılarına ne ölçüde değer verdiğine ve onların refahını ne ölçüde önemseyişine ilişkin bir tür çalışan algısı olarak (Eisenberger vd., 1986: 501) ve aynı zamanda çalışanın örgütle yaptığı psikolojik bir anlaşma olarak (Cheng vd., 2020: 2) çalışanların çabaları, bağlılığı ve sadakatinin örgüt tarafından tanınması anlamına gelmektedir (Jain ve Sinha, 2005: 261).

Algılanan Örgütsel Desteğin Önemi

Algılanan örgütsel destek kavramı, çalışanların kendilerini güvende hissetmesinde ve her zaman arkalarında örgütün desteğinin var olduğunu bilmelerinde temel bir işlev görmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 116). Bu anlamda örgütün çalışanlara karşı destekleyici olarak, iş ortamında teşvik edilmesinin sağlanması hem örgüt hem de çalışan için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Çetin vd., 2013: 37). Destekleyici örgütlerde çalışana değer verilmesi, mutluluğu ve huzurunun önemsenmesi, sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması çalışanların örgüte karşı olumlu ruh halini arttırmak suretiyle çalışanların işinden tatmin olmasını sağlamaktadır (Giao vd., 2020: 8; Li vd., 2020). Aynı şekilde işinden tatmin olan çalışanların, işyerine bağlılıkları artmaktadır. Örgütsel bağlılığı artan çalışanlar ise, örgütün hedeflerine gönülden bağlı kalarak, örgüt için çalışmaya istekli davranmaktadır (Özdevecioğlu, 2003: 127; Bibi vd., 2020). Dolayısıyla bu durum bir taraftan çalışanların yüksek performans göstermesinde artış sağlarken (Turunç ve Çelik, 2010: 185) diğer taraftan da çalışanın iş yerinde yalnızlığını (Stoica vd., 2014: 101), işe devamsızlığını (Özdevecioğlu, 2003: 127) ve işten ayrılma niyetini (Wang vd., 2014: 1074) azaltmaktadır. Teorik olarak çalışanların örgütsel destek algıları arttıkça iş tatmini ve örgütsel bağlılık artış göstermekte ve iş yerinde yalnızlık, işe devamsızlık ve işten ayrılma vb. gibi durumların ortaya çıkma ihtimali azalmaktadır. Ters durumda ise örgüt tarafından desteklenmediğini hisseden çalışan, işe devamsızlık yapma ya da işten ayrılma gibi istenmeyen davranışlar sergileyecektir (Shoss vd., 2013: 159).

İşte Var Olamama Kavramı

Son yıllarda hızla değişen dünyada, örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde edebilmeleri çalışanların etkinliği ve üretkenliğine bağlı olmaktadır. Beşeri sermayenin örgütler için kritik faktör olması ile birlikte çalışanların üretkenliğini etkileyen bireysel veya örgütsel faktörler bulunmaktadır. Günümüz iş dünyasında giderek yaygınlaşan bir fenomen olan işte var olamama bu faktörlerden birisidir (Kırmızıgül, 2019: 208-209). Çalışan sağlığı ile ilişkili olan bu kavram, örgütlerde çalışan sağlığın iyileştirilmesi, teşvik edilmesi, geliştirilmesi için yapılan uygulamalar, sağlık hizmetleri maliyetinin azaltılması ve üretkenliğin artırılmasıyla ilişkili çalışmalar ve araştırmalarda daha fazla ön plana çıkmıştır (Schultz ve Edington, 2007: 548). Bu kapsamda presentee kavramı ilk olarak 1982

yılında Mark Twain tarafından yazılan “The American Claimant” isimli kitapta bahsedilmiştir. Daha sonra kavram “Everybody’s Business” (1931), “The National Liquor Review” (1943) ve “Contemporary Unionism” (1948) dâhil olmak üzere iş ile ilgili süreli yayınlarda yer almıştır (Chapman, 2005: 1). Tüm bu yayınlarda kavram açıkça ya devamsızlığın zıt anlamlısı ya da tam katılımı ifade eden anlamlarda kullanılmıştır (Johns, 2010: 520). Ancak kavram ilk olarak 1990’lı yılların başında Manchester Üniversitesi’nde örgütsel yönetim konusunda uzmanlaşmış bir psikolog olan Profesör Cary Cooper tarafından tanımlanmıştır. Cooper (1996) işte var olamama terimini, çalışanın “iş başında bulunması ancak hastalık ya da etkili olamayacak kadar uzun saatler çalışmasından dolayı ortalamanın altında performans göstermesi” şeklinde tanımlamıştır (Cooper, 1996: 15). İşte var olamama kavramı basitçe, devamsızlığın tam tersi bir şekilde değil, daha çok üretken bir şekilde çalışması beklenen çalışanın, çalışma yeteneğinin azalmasına vurgu yapmıştır (Chapman, 2005: 1). Kavram 1990’lı yılların ortalarında yönetim ve organizasyon dergilerine girdikten sonra epidemiyoloji ve iş sağlığıyla ilgili kaynaklarda da hızla yer almaya başlamıştır (Kim vd., 2016:32).

İşte var olamama kavramının “presenteeism”, “sickness presence” ve “sickness presenteeism” olarak İngilizce de kullanıldığı görülmektedir (Hansen ve Andersen, 2008: 956). Presenteeism kelimesinin kökeni hazır bulunma, var olma, orada bulunma anlamlarına gelen ‘presence’ kelimesinden türemiştir. Yakın kavram olan hastalığa bağlı devamsızlık anlamına gelen absenteeism kelimesinden yola çıkarak tanımlanan presenteeism “işte var olamama” anlamına geldiğini tanımlamak mümkündür. Türkçe alan yazında presenteeism kavramını tam ifade edebilecek Türkçe kavram arayışları sürse de çeşitli kaynaklarda “işte var olamama” şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Çünkü işte var olamama kavramı çalışanların işyerlerinde fiziksel olarak bulunmalarına rağmen, fiilen yer almamasını ifade etmektedir (Çiftçi, 2010: 157). İlgili yazında işte var olamama kavramına iki ana bakış açısı çerçevesinde tanımlar yapılmıştır (Cooper ve Lu, 2016: 8). Bu tanımlardan bazıları daha çok iş ve mesleki faktörlerin bir sonucu olarak hasta olduğunda işe gitme davranışı (Aronsson vd., 2000: 503) olarak tanımlarken bazıları ise sağlık sorunlarından kaynaklanan üretkenlik kaybı konusuna odaklanarak işte var olamamanın neden ve sonuçlarına eğilmişlerdir (Schultz ve Edington, 2007: 544; Burton vd., 2004: 39; Wang vd., 2014: 86). Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

- İşte var olamama çalışanların kronik ya da mevsimsel sağlık sorunları (Aronsson vd., 2000: 503), yöneticilerden ya da iş arkadaşlarından algılanan baskılar (Grinyer ve Singleton, 2000: 8) veya ağır iş yükleri olduğundan dolayı (Aronsson ve Gustafsson, 2005: 960) devamsızlıktan ziyade işe gitmeleri ancak dikkat eksikliğinden dolayı işini etkin bir şekilde yerine getirememeleridir (Wang, 2014: 86).

- İşte var olamama, çalışanların işten ayrılma yoluyla kasıtlı veya kasıtsız bir şekilde (Ashby ve Mahdon, 2010: 13) işte olmaları ancak iş görevlerinden kaçınmak için hastaymış gibi davranması ya da işini yapması gereken zamanda başka şeyler ile ilgilenmesi şeklinde tanımlanmıştır (Hemp, 2004: 49).

- İşte var olamama, çalışanın çocuk bakımı veya iş arkadaşlarından gelen dikkat dağınıklığı gibi iş üretkenliğinin etkilenmesi sonucunda (Schultz vd., 2009: 367) işte kaybedilen zaman (Schultz ve Edington, 2010: 1055) şeklinde tanımlanabilir.

- İşte var olamama, çalışanların çok uzun süreler boyunca çalışması veya çalışıyormuş gibi görünmesidir (Cooper, 1998: 314).

- İşte var olamama, örgütsel küçülmenin bir sonucu olarak iş güvensizliğinden dolayı gerekli olan zamandan daha fazla işte kalma eğilimi gösterme olgusu şeklinde tanımlanmıştır (Simpson, 1998: 38).

İşte var olamama kavramı daha detaylı incelendiğinde, yapılan tanımların ortak noktasının bu olguya olumsuzluk atfedilmesi ve bundan kaçınılması gereken bir durum olarak bahsedilmesi olduğu ifade edilebilir (Lohaus ve Habermann, 2019: 44). Aynı şekilde işte var olamama durumunun tek nedeninin çalışanın fizyolojik veya psikolojik rahatsızlıklarından kaynaklı olmadığı, örgütten kaynaklı nedenlerden dolayı da işte var olamama sorunu yaşanabileceği belirtilmektedir. Bu açıdan bakıldığında işte var olamama, sadece hastalıklardan dolayı değil her türlü nedenlerden dolayı çalışanın fiziken işyerinde olmasına rağmen kendini işe verememesi durumunda verimlilik ve performanslarında azalmaların yaşanmasını ifade etmektedir (Baysal vd., 2014: 136). Fiziken iş başındaymış gibi görünen ama beden ve ruhen iş başında olmayan çalışanlar, arkadaş ya da aile fertleriyle internetten

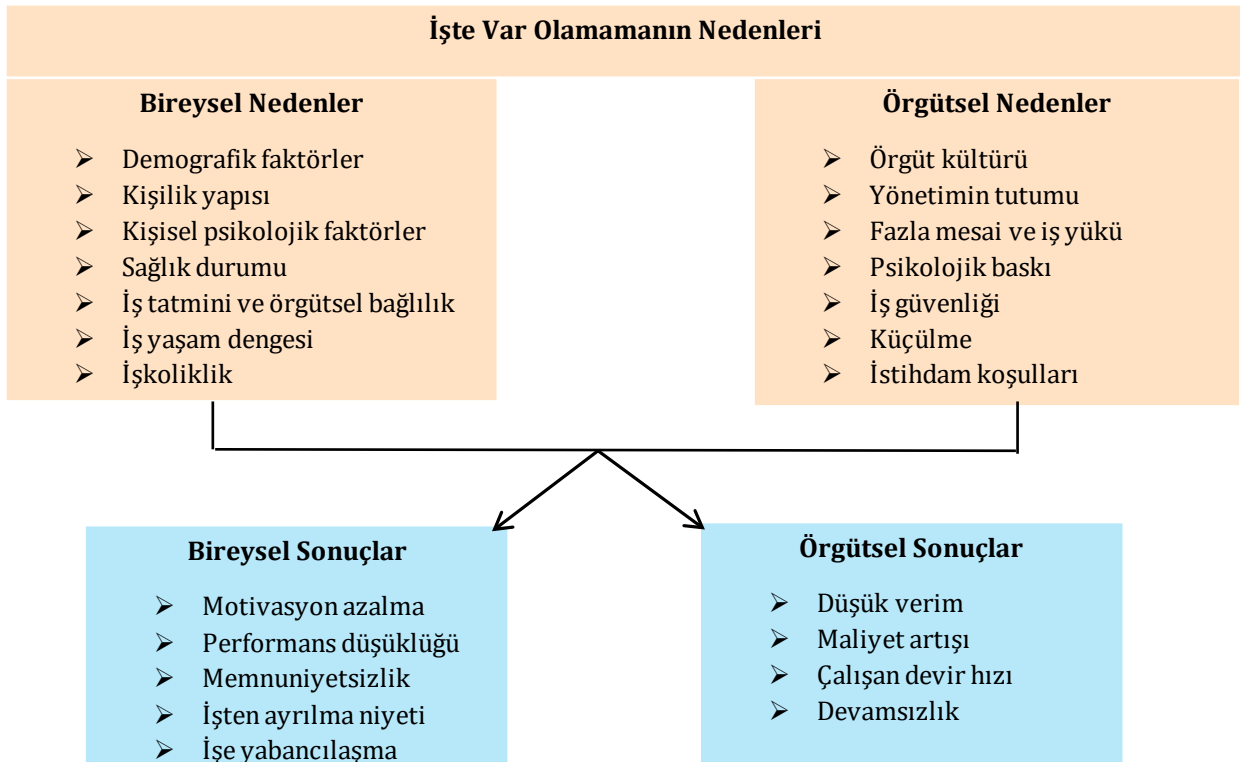
haberleşmek, kişisel randevular almak, televizyon seyretmek ve bilgisayarda çeşitli sanal oyunlar oynamak gibi çeşitli davranışlar sergileyebilmektedir (Çoban, 2015: 17; Wang vd., 2014: 86).

İşte Var Olamamanın Önemi

21. yüzyılda işletmelerin en önemli kaynakları şüphesiz insan unsurudur. Bu nedenle işletmelerin amaçlarını gerçekleştirebilmesi, yeniliklere adapte olabilmesi ve artan rekabet ortamında hayatta kalabilmesi için insan faktörüne önem vermesi gerekmektedir. İnsan unsurunun işletmeler için çok önemli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, insanlardan kaynaklanan her problemin de işletmeler için önemli problemler olduğu ifade edilebilmektedir. Alan yazında bu problemlerin en başında işte var olamama durumu gelmektedir. Bu kapsamda işte var olamama olgusu, çalışanların işlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesini engellediği ve örgütsel işleyişi aksattığı veya yavaşlattığı bilinen bir gerçek olmaktadır. Böylece örgütlerin hem etkinlik ve verimliliğini azaltan hem de maliyetlerini yükselten en önemli faktörlerden birisi olan bu durum en başta çalışanlar ve örgütler tarafından yeterince dikkate alınmamasından kaynaklı olarak büyük sonuçlara yol açabilmektedir (Hemp, 2004: 49; Şahin, 2018: 8). Özellikle son yıllarda devamsızlıktan çok daha üretkenlik kaybına neden olmasıyla birlikte işte var olamama gerçeğini doğru anlamak ve etkin bir şekilde yönetmek örgütler için farklı bir sürdürülebilir rekabet avantajı yaratabilmektedir (Wang vd., 2014: 86).

İşte Var Olamama Nedenleri ve Sonuçları

İşte var olamama kavramının nedenleri ile ilgili araştırmalar yapıldığında bu nedenlerin genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki ana grupta incelendiği görülmektedir (Çiftçi, 2010: 157; Hansen ve Andersen, 2008: 956). Bireysel nedenler, çalışanların bireysel değişkenlikleri ile ilişkili olarak kişiden kişiye farklılık gösteren faktörlerdir. Bu faktörler; çalışanların demografik özellikleri, iş tatmini ve örgütsel bağlılık, iş-yaşam dengesi, kişilik yapısı, kişisel psikolojik faktörler, işkoliklik ve sağlık durumu şeklindeki unsurlardır. Örgütsel nedenler ise, çalışanın işyerlerinde yöneticilerden veya örgütsel yapıdan kaynaklanan nedenlerle işte var olamama sorunu yaşamalarıdır. Bu faktörler ise; yönetimin tutumu, örgüt kültürü, fazla mesai ve iş yükü, psikolojik baskı, iş güvenliği, küçülme ve istihdam koşulları olarak sıralanmıştır (Hansen ve Andersen, 2008: 956; Baker-McClearn vd., 2010: 311; Aronsson ve Gustafsson, 2005: 958; Çiftçi, 2010: 157). Bu kapsamda işte var olamamanın nedenleri ve sonuçları aşağıda oluşturulan Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1. İşte var olamamanın nedenleri ve sonuçları

Şekil 1’de gösterilen işte var olamamayı tetikleyen bu nedenler sonucunda bireysel ve örgütsel olmak üzere işte var olamamanın bazı olumsuz sonuçları ortaya çıkmaktadır. İşte var olamamanın bireysel sonuçlarından olan motivasyon ve performans düşüklüğü, çalışanın iş hayatındaki yaşamını kötü etkileyen olumsuz durumlardandır. Çalışanların işte var olamama durumundan dolayı motivasyonun düşük olması, tam kapasite ile çalışmasını engelleyebilmektedir. Dolayısıyla bu durum çalışanların performans ve memnuniyetinin azalmasına neden olarak çalışanların işe yabancılaşmasına yol açabilmektedir. Kendini işin bir parçası olarak göremeyen çalışanlar ise bir süre sonra işten ayrılma düşüncesine sahip olabilmektedir (Kırmızıgül, 2019: 208-209). Monojit ve Tilley’in 2002 yılındaki araştırması, işte var olamama durumunun çalışanların motivasyon ve performanslarını negatif yönde etkileyici olduğunu ortaya koymuştur (Chatterji ve Tilley, 2002: 676). Haque’nin 2015 yılında 200 Bangladeşli üzerinde yaptığı başka bir çalışmada ise, iş tatminsizliği, işte var olamama ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Haque, 2015: 27).

Araştırmalarda da görüldüğü gibi işte var olamama durumu örgütler açısından büyük zararlar doğurmaktadır. Bu zararların en başında düşük verim gelmektedir. İşte var olamama kavramı ile ilgili araştırmalar yapılmadan önce çalışanların verimlilik kaybının en önemli sebebinin devamsızlık konusu olduğu bilinmekteydi. Bunun sebebi işte var olamama durumunun ölçülmesinin zor olması ve örgütler için gizli maliyet şeklinde kalmasıdır. Ancak son zamanlarda bu konuyla ilgili olarak yapılan yoğun araştırmalar neticesinde, işte var olamama durumunun aynı şekilde verimliliği azaltan işe devamsızlıktan çok daha maliyetli bir sorun olduğu kanıtlanmıştır (Hemp, 2004: 51). Örneğin, 2004 yılında yapılmış bir çalışmada, örgütlerde iş odaklı olmayan konuşmaların 800 milyon dolarlık bir üretkenlik kaybına mal olduğu ve çalışanların iş ile ilgili olmayan gereksiz internet kullanımlarının ise işletmeleri yıllık olarak milyonlarca dolar zarara uğrattığı tespit edilmiştir (D’Abete vd., 2007: 366). Medibank tarafından Avustralya’da yapılan diğer bir çalışmada ise 2009-2010 yılları arasında işte var olamamanın maliyetinin 34,1 milyar dolar olduğu tespit edilmiştir. Medibank Sağlık Çözümleri Genel Müdürü Dr. Matthew Cullen, işte var olamamanın ortadan kalkmayan bir sorun olduğunu ve bunu azaltmak için acilen gerekli önlemlerin alınması gerektiğini vurgulamıştır (Medibank, 2011). Benzer şekilde CBI/Pfizer tarafından 2010 yılında yayımlanan bir raporda, İngiltere’de çalışanların devamsızlıklarının maliyetinin 16,8 milyar sterlin olduğu tahmin edilmektedir. Sainsbury Akıl Sağlığı Merkezi ise işte var olamamanın maliyetinin daha yüksek olabileceğini vurgulamıştır. Sadece çalışanların ruh sağlığı sorunları açısından, işte var olamamanın işe devamsızlıktan kaynaklanan iş günü sayısının 1,5 katı olduğunu ve bu durumun İngiltere’deki şirketlere yılda maliyetinin yaklaşık olarak 15,1 milyar sterlin olduğu tahmin edilmektedir (Collins ve Cartwright, 2012: 429).

İşte var olamamanın örgütler için olumsuz sonuçlardan bir diğeri de işgören devir oranında yaşanan artışlardır. İşte var olamama durumuna bağlı olarak artan işgören devri, örgütlerin amaçlarına ulaşmada sıkıntılar yaşamasına yol açabilmektedir. İşte var olamamanın bir diğer örgütsel sonucu ise çalışanların işe devamsızlıklardır. İşe devamsızlık ve işte var olamama kavramları birbirlerine zıt olgular olmalarına rağmen benzer öncüllerden meydana gelmektedir. Bu nedenle çalışanların çeşitli nedenlerden dolayı işte var olamama davranışını sergilemesi, belli bir süre sonra işe devamsızlık sorunu ile karşılaşmalarına yol açmaktadır. Çünkü işte var olamama davranışı yaşayan çalışanın, yaptığı işe odaklanmakta güçlük çekmesiyle birlikte motivasyon ve performans kaybı yaşamaya söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla bu durum çalışanın fiziksel veya ruhsal sağlığını kötüleştirerek uzun süreli işe devamsızlığa neden olabilmektedir (Johns, 2010: 533). Caverly ve arkadaşlarının 2007 yılında yaptıkları çalışmada işte var olamama ile işe devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Caverly vd., 2007: 309).

Algılanan Örgütsel Destek İle İşte Var Olamama Arasındaki İlişki

Örgütsel destek, çalışanlar için oldukça önemli motivasyon kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların kendilerini tatmin olmuş hissedebilmeleri için destekleyici çalışma koşullarına ihtiyaç duydukları belirtilmektedir. Gerçekten de örgütlerinden destek gören çalışanların, işe bağlılık ve iş tatmini de dahil olmak üzere, iş ortamlarına ilişkin daha olumlu duygusal ve bilişsel değerlendirmeleri sürdürme eğiliminde olabilmektedirler. Böylece bu çalışanlar, işinden keyif alarak, yüksek moral ve motivasyon ile çalışabilmekte ve örgüte karşı olumlu duygular beslemesinin yanında, stres, tükenmişlik, yorgunluk ve depresyon gibi hastalıklar ile daha az karşılaşabilmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002: 667; Arslaner, 2015: 32). Ayrıca kendinin önemsendiğini hisseden çalışanın, hastalık ile

karşılaştığında bu durumu örgüte söylemesi kolaylaşacaktır. Örgüt tarafından yeterince desteklenmediğini algılayan çalışanların ise fiziksel ya da ruhsal sağlık problemleri ile karşılaşma olasılığı daha yüksek olduğu için çalışanlar hasta olsalar bile çeşitli nedenler ile işe gitmeyi tercih edebilmektedirler. Bu durum ise çalışanın verimini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Şahin ve Aydın, 2020: 37). Sonuç olarak çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, işte var olamamanın neden olduğu düşük iş bağlılığı ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmeye yardımcı olabilecek önemli bir kaldıraç görevindedir (Côté vd., 2021: 276).

Özellikle bankacılık gibi iş yoğunluğunun oldukça yüksek olduğu hizmet sektöründe çalışanların kendilerini tatmin edebilmeleri için destekleyici çalışma koşullarına ihtiyaç duyabilmektedir. Bu kapsamda örgüt yöneticilerinin, çalışanların ihtiyaçlarını ve beklentilerini dikkate alarak onları desteklemesi gerekmektedir. Dolayısıyla yapılan araştırmalar sonucunda işte var olamama ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki daha fazla dikkate alınmıştır. Örneğin, uluslararası yazında Gilbreath ve Karimi (2012: 141) yönetici davranışı ve işte var olamama arasında önemli düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır. Benzer şekilde Huang ve arkadaşları (2021: 253) algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerinde önemli ölçüde bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Côté ve arkadaşlarının (2021: 271) Belçika'da bir tıp kliniğinde çalışan 289 kişiye uygulanan araştırma sonucuna göre, algılanan örgütsel desteğin işte var olamamayı negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulusal yazında ise Şahin (2015: 153) yaptığı doktora çalışmasında işte var olamama kavramıyla algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk konularını değerlendirmiştir. Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli illerinde 423 hemşireye uygulanan bu çalışma ile örgütsel destek ve yönetici desteğinin sağlanmasının çalışanların işte var olamama davranışını azaltabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Benzer şekilde Arslaner ve Boylu (2017: 171) tarafından yapılan başka bir çalışmada algılanan örgütsel destek ile işte var olamama arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Şahin ve Aydın (2020: 37) tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada ise çalışanlara örgütsel ve yönetsel desteğin sağlanması durumunun istenmeyen işyeri davranışlarını azaltacağına yönelik ortaya çıkan araştırma bulgularının önceki çalışmalar ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında araştırmayla ilgili olarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Algılanan örgütsel destek işte var olamamayı negatif yönde etkiler.

H_{1a}: Algılanan örgütsel destek işte var olamamanın alt boyutu olan dikkat dağınıklığından kaçınmayı negatif yönde etkiler.

H_{1b}: Algılanan örgütsel destek işte var olamamanın alt boyutu olan işi tamamlamayı negatif yönde etkiler.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı bankacılık sektöründe algılanan örgütsel desteğin işte var olamama durumuna etkisini incelemektir. Özellikle günümüzde rekabet dünyasının hızla değişmesi ve teknolojinin gelişmesi, birçok alanı etkilediği gibi örgüt-çalışan ilişkilerini de etkilemiştir. Örgütler yaşanan bu değişimlere uyum sağlayabilmek ve başarılı bir şekilde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için çalışanlara gerekli desteği sağlayabilmeleri gerekmektedir (Baysal vd., 2014: 135). Bunu sağlayabilmek için örgüt tarafından çalışanların sağlık ve mutluluklarının önemsenmesi, değer verilmesi ve çabalarının ödüllendirilmesi gibi uygulamalar ile çalışana destek verilmelidir. Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanlar ise örgüte karşı olumlu hissiyata sahip olarak örgüt ile duygusal bağ kurmasına yardımcı olmaktadır (Giao vd., 2020: 8; Li vd., 2020). Örgüte duygusal olarak bağlı olan çalışanlar, çeşitli sağlık sorunları olduğunda bu durumu daha kolay dile getirmeleri beklenmektedir (Şahin ve Aydın, 2020: 37). Dolayısıyla bu sebeple algılanan örgütsel destek ile işte var olamama arasında bir ilişki olduğu düşünülmüştür. Algılanan örgütsel destek ve işte var olamama değişkenlerini birlikte ele alan sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Böylece değişkenlerin bankacılık sektöründe ilk defa incelenmesi kapsamında literatürde yer alan boşluğu doldurulması açısından önemli görülmektedir.

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Denizli’de faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmada, bankanın çalışan sayısı ve zaman dikkate alınarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 2023 yılında Türkiye Bankalar Birliği’nin resmi web sitesinden alınan verilere göre Denizli ilinde 2023 yılı itibarıyla 1858 banka çalışanı bulunduğu görülmektedir (<https://www.tbb.org.tr/tr/bankacilik/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistiki-raporlar/59>). Alınan izinler çerçevesinde araştırmanın örnekleme 345 banka personelinden oluşmaktadır.

Araştırmanın Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın veri toplama yönteminde anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketlerin sağlıklı bir şekilde doldurulması, boş soru bırakılmaması ve katılımcılara kolaylık olması için online anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 12 ifadeden oluşan çalışanlara ilişkin demografik bilgiler istenmiştir. İkinci bölümde 6 ifadeden oluşan işte var olamamaya yönelik sorular yer alırken, son bölümde ise 8 ifadeden oluşan algılanan örgütsel destek ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Ankette 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. İşte var olamama ile ilgili sorular, Koopman ve arkadaşları (2002: 17) tarafından geliştirilen ve toplam 6 maddeden oluşan Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6) kullanılmıştır. Ölçek dikkat dağınıklığından kaçınma (1, 3 ve 4 ifadeler) ve işi tamamlama (2, 5 ve 6 ifadeler) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin işi tamamlama boyutunun ifadeleri ters hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel destek ile ilgili literatürde yaygın olarak kullanılan Eisenberger ve arkadaşları (1986: 500-507) tarafından geliştirilen 36 ifadeden oluşan ölçek yerine daha sonra 1997 yılında Eisenberger ve arkadaşları (1997: 815) tarafından geliştirilen 8 soruluk kısa formu ölçek kullanılmıştır. Ölçek tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan 6. ve 7. sorular ters çevrilmiştir. Bununla birlikte araştırmaya yönelik anket formları ve içerikleri Pamukkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun 24/03/2021 tarihli toplantısında görüşülmüş ve etik kurul onayı alınmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Araştırma neticesinde 345 katılımcıdan elde edilen demografik bulgular aşağıda Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

	n	%		n	%
Banka Sektörü			Eğitim Durumu		
Kamu	3	55.7	Ön Lisans	16	4,6
Özel	192	44.3	Lisans	298	86,4
Cinsiyet			Yüksek Lisans	30	8,7
Kadın	123	35.7	Doktora	1	0,3
Erkek	222	64.3	Unvan		
Medeni Durum			Asistan Servis Görevlisi	42	12.2
Evli	289	83.8	Asistan Servis Yetkilisi	28	8.1
Bekar	56	16.2	Uzman Yardımcısı	10	2.9
Yaş			Uzman	32	9.3
20-30 aralığında	30	8.7	Yönetmen Yardımcısı	64	18.6
31-40 aralığında	176	51.0	Yönetmen	131	38.0
41-50 aralığında	131	38.0	Müdür	38	11.0
50 yaş ve üstü	8	2.3	Toplam İş Tecrübesi		
Mevcut İşyerinde Çalışma Süresi			1 yıldan az	6	1.7
1 yıldan az	17	4.9	1-5 yıl	16	4.6
1-5 yıl	87	25.2	6-10 yıl	54	15.7
6-10 yıl	63	18.3	10 yıldan fazla	269	78.0
10 yıldan fazla	187	51.6			

Demografik değişkenlerin gösterildiği Tablo 1'de katılımcıların %55.7'si kamu çalışanı iken %44.3'ü ise özel sektördür. Katılımcıların %64.3'de erkek, 35.7'si ise kadındır. Bu katılımcıların %83.8'i evli iken %16.2'si ise bekdir. Ayrıca katılımcıların %8.7'si 20-30 yaş, %51 31-40 yaş, % 38'i 41-50 yaş ve %2.3'ü ise 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların eğitim durumları ise %4.6'sı önlisans, %86.4'ü lisans mezunu ve %9'u ise lisansüstüdür. Unvan bakımından ise %12.2'si asistan servis görevlisi, %8.1'i asistan servis yetkilisi, %2.9'u uzman yardımcısı, %9.3'ü uzman, %18.6'sı yönetmen yardımcısı, %38'i yönetmen ve %11'i ise müdürdür. Mevcut işyerinde çalışma süresi bakımından %4.9'u 1 yıldan az çalışmakta, %25.2'si 1-5 yıl arasında çalışmakta, %18.3'lük kısmı 6-10 yıl arasında çalışmakta iken %51.6'sı ise 10 yıldan fazla çalıştığı ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda katılımcıların toplam iş tecrübesine bakıldığında ise %1.7'sinin 1 yıldan az, %4.6'sının 1-5 yıl arasında, %15.7'sinin 6-10 yıl arasında ve %78.0'nın ise 10 yıldan fazla çalıştığı tespit edilmiştir.

Ölçme Aracının Güvenirlik Analizine Yönelik Bulgular

Ölçeklerin güvenirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeğinin güvenirlik katsayısı 0.892 bulunmuştur. İşte var olamama ölçeğinin dikkat dağınıklığından kaçınma 0.752 şeklinde iken işi tamamlama boyutu ise 0.645 olarak elde edilmiştir. İşte var olamama kavramıyla ilgili çeşitli çalışmalarda benzer güvenirlik analizi sonuçları elde edilmiştir (Tantri vd., 2022: 98; Ozduran vd., 2023: 11; Jiang vd., 2023: 4). Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin güvenirlik katsayısının $0.60 \leq \alpha < 0.80$ arasında oluşu oldukça güvenilir iken, $0.80 \leq \alpha < 0.100$ arasında olması ise çok yüksek derecede güvenilir olmaktadır (Akgül ve Çevik, 2003: 428-435). Bu durumda kullanılan algılanan örgütsel destek ölçeği çok yüksek güvenirlikte iken işte var olamama ölçeğinin ise yeterli güvenirlikte olduğu söylenebilmektedir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre algılanan örgütsel destek ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin değeri ($KMO=0.903$, $p=0.000$) ve % 57,85'ünü açıklayan tek faktör altında toplanmıştır. İşte var olamama ölçeğinin ise Kaiser-Meyer-Olkin değeri ($KMO=0.647$, $p=0.000$) ve % 66,98'ünü açıklayan iki faktör altında toplanmıştır.

Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Algılanan örgütsel destek değişkenine yönelik tanımlayıcı istatistikler ile ilgili bulgular Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2. Algılanan örgütsel destek ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler

	Madde/Alt Boyut	Ortalama (X̄)	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle Katılıyorum (%)
1	Çalıştığım kuruluş düşüncelerime önem verir.	3,15	1,103	9,3	18,8	27,0	37,4	7,5
2	Çalıştığım kuruluş gerçekten iyiliğimi ve sağlığımı önemser.	3,26	1,090	5,8	21,4	24,3	37,7	10,7
3	Çalıştığım kuruluş önemli ölçüde kişisel amaç ve ilkelerimi dikkate alır.	3,10	1,059	8,1	21,4	28,1	36,8	5,5
4	Bir sorunum olduğunda çalıştığım kuruluş yardıma hazırdır.	3,41	1,034	4,3	15,4	27,5	40,0	12,8
5	Çalıştığım kuruluş istemeden yaptığım bir hata varsa affedebilir.	3,41	,996	6,7	17,7	36,5	33,3	5,8
6	Çalıştığım kuruluş eline fırsat geçse beni kullanmaya kalkar.	3,19	1,213	8,7	24,3	20,6	31,3	15,1
7	Çalıştığım kuruluş benimle çok az ilgilenir.	3,22	1,083	4,9	22,0	31,9	28,1	13,0

8	Özel bir isteğim olduğunda, çalıştığım kuruluş bunu yerine getirmeye isteklidir.	3,00	,994	7,0	22,9	38,8	25,8	5,5
---	--	------	------	-----	------	------	------	-----

$\bar{X}=1-2,59$; Düşük $\bar{X}=2,60-3,39$; Orta $\bar{X}=3,40-5$; Yüksek

Çalışanların algılanan örgütsel destek düzeyini ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,41 ortalamayla “Bir sorunum olduğunda çalıştığım kuruluş yardıma hazırdır” ile “Çalıştığım kuruluş istemeden yaptığım bir hata varsa affedebilir” ifadeleri olmuştur. Bunun yanında en düşük değer ise 3,00 ortalamayla “Özel bir isteğim olduğunda, çalıştığım kuruluş bunu yerine getirmeye isteklidir” ifadesi olmuştur. Elde edilen bulgulara göre çalışanlar örgütün kendilerine herhangi bir sorunun varlığında veya yaptıkları bir hatada örgütün kendilerini desteklediklerini algılamaktadırlar. Ancak buna rağmen çalışanların örgütten özel bir istekleri olduğunda bunun yerine getirilmeyeceğine dair bir düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

İşte var olamama değişkenine yönelik tanımlayıcı istatistikler ile ilgili bulgular Tablo 3’te özetlenmiştir.

Tablo 3. *İşte var olamama ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler*

	Madde/Alt Boyut	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma	Kesinlikle Katılmıyorum (%)	Katılmıyorum (%)	Kararsızım (%)	Katılıyorum (%)	Kesinlikle Katılıyorum (%)
1	Sağlık sorunlarım nedeniyle işle ilgili streslerle başa çıkmak daha zorlandım.	3,00	1,096	8,1	27,8	28,1	28,1	7,8
2	İşimdeki zor görevleri sağlık sorunlarıma rağmen bitirebildim.	2,64	1,055	9,0	46,4	21,7	16,8	6,1
3	Sağlık sorunlarım işimden zevk almamı engelledi.	2,94	1,088	7,5	32,5	25,2	27,8	7,0
4	Sağlık sorunlarım nedeniyle bazı işleri bitirme konusunda ümitsiz hissediyorum.	2,76	1,049	9,6	35,7	29,0	20,6	5,2
5	Çalışma ortamında sağlık sorunlarıma rağmen hedeflerime odaklanabiliyorum.	2,75	1,000	6,1	41,7	28,1	18,8	5,2
6	Sağlık sorunlarıma rağmen bütün işlerimi bitirecek kadar enerjiktim.	2,09	1,077	7,2	33,6	27,8	23,8	7,5

$\bar{X}=1-2,59$; Düşük $\bar{X}=2,60-3,39$; Orta $\bar{X}=3,40-5$; Yüksek

Çalışanların işte var olamama durumlarını ölçen ifadeler incelendiğinde en yüksek değer 3,00 ortalamayla “Sağlık sorunlarım nedeniyle işle ilgili streslerle başa çıkmak daha zorlandım” ifadesi olurken, en düşük değer ise 2,09 ortalamayla “Sağlık sorunlarıma rağmen bütün işlerimi bitirecek kadar enerjiktim” ifadesi olmuştur. Bulgulara bakıldığında çalışanların işyerlerinde stresi yönetmekte oldukça zorlandıkları ancak işlerini bitirme konusunda kendilerini enerjik hissettikleri tespit edilmiştir.

Ölçme Aracının Korelasyon Analizine Yönelik Bulgular

Çalışmanın hipotezleri test edilmek için kullanılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Korelasyon analizi sonuçları

Ölçekler	(1)	(2)	(3)	(4)
Algılanan Örgütsel Destek (1)	1			
İşte Var Olamama (2)	,-298**	1		
Dikkat Dağınıklığından Kaçınma (3)	,-227**	,736**	1	
İşi Tamamlama (4)	,-190**	,665**	-,017	1

N=345 **p< 0,01

Buna göre, algılanan örgütsel destek ile işte var olamama arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki ($r=-0,298$; $p<0,01$) bulunmuştur. İşte var olamamanın alt boyutları olan dikkat dağınıklığından kaçınma ($r= -0,227$; $p<0,01$) ve işi tamamlama ($r= -0,190$; $p<0,01$) ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmanın H_1 , H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırma bulguları alan yazındaki Arslaner (2015), Şahin ve Aydın (2020) ile Côté vd., (2021) tarafından yapılmış araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Algılanan Örgütsel Desteğin İşte Var Olamama Üzerindeki Etkisi

Çalışmanın hipotezlerini test etmek için yapılan regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 5'te belirtilmektedir.

Tablo 5. Değişkenler arası regresyon analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	R2	Beta	SH	B	P
Algılanan Örgütsel Destek	İşte Var Olamama	.089	-.298	.038	-.217	.000
	Dikkat Dağınıklığından Kaçınma	.051	-.227	.057	-.247	.000
	İşi Tamamlama	.036	-.190	.052	-.188	.000

Tablo 5'te algılanan örgütsel desteğin işte var olamamayı ($\beta=-.298$; $p<0,05$) negatif yönde etkilediği görülmektedir. Hipotez H_{1a} 'yi test etmek amacıyla yapılan analiz sonucunda algılanan örgütsel desteğin dikkat dağınıklığından kaçınma boyutunu ($\beta=-.227$; $p<0,05$) negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde hipotez H_{1b} 'yi test etmek amacıyla yapılan analizde ise algılanan örgütsel desteğin işi tamamlama boyutunu ($\beta=-.188$; $p<0,05$) negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Temel olarak karşılık normuna dayanan algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüt tarafından çabaları, bağlılığı ve sadakatiyle ilişkilidir. Bu kapsamda örgütsel destek olgusu hem örgüt ile çalışan arasında birleşik fayda sağlamakta hem de çalışanın iyiliğini ve refahını önemsemektedir. Dolayısıyla örgüt tarafından önemsendiğini algılayan çalışanın örgüte bağlılığı artmakta, yaptığı işten keyif almakta ve örgüte karşı olumlu duygular beslemektedir. Böylelikle çalışan örgütün amaçlarına ulaşması için olağanüstü gayret sarf etmekte ve bu süreçte çeşitli sağlık sorunları ile karşılaştığında bu durumu kolaylıkla yönetime aktarabilmektedir (Arslaner ve Boylu, 2017: 178). Örgüt tarafından önemsenmediğini algılayan çalışan ise yeterince destek görmediğini düşünerek sağlık sorunları ile karşılaştığında işe gitmek durumunda kalabilmektedir. Ancak bazı çalışmalarda işte var olamama,

örgütsel bağlılığın bir göstergesi olarak da ele alınmıştır. Örgüt ile bağlılığı yüksek, örgütün amaç ve değerlerini benimsemiş çalışanlar, sağlık sorunları olsa bile işe gitmeyi tercih edebilmektedirler. İşte bu durum işte var olamama kavramının önemini gündeme getirmektedir (Lu vd., 2013: 407; Huang vd., 2021: 261). Bu bağlamda çalışanın hastalanması sonucunda fiziki olarak iş yerinde olmasına karşılık zihinsel olarak daha az işlevde bulunabilmesi şeklinde ifade edilen işte var olamama, hem çalışanın sağlığını hem de verimliliğini olumsuz yönde etkileyen önemli unsurlardan biridir. Sonuç olarak çalışanların rahatsızlıklarına rağmen işlerini tamamlamak istemeleri düşük verim ile sonuçlanabileceğinden örgütlerde istenilen bir durum değildir. Braakman-Jansen ve arkadaşları (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışma sonucunda, işte var olamama ile çalışan verimliliği arasında negatif yönde ilişki olduğu ve örgütlerde işte var olamama durumunun yaşanmasının çalışanın verimliliğini düşürdüğünü tespit edilmiştir. Böylece örgüt tarafından istenmeyen bir durum olarak görülen işte var olamama, örgütsel destek sağlanarak azaltılabilmektedir. Çalışmada bu tespitten yola çıkarak algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir.

Özellikle bankacılık mesleğinde hem iş yükünün fazla olması hem de gün içerisinde müşteri ile yoğun temaların yaşanması dolayısıyla olası olarak yaşanılacak herhangi bir olumsuz durumda ciddi mali risklere neden olabilmektedir. Bu konunun önemli görülmesi nedeniyle araştırma Denizli merkezde faaliyet gösteren banka şubelerinde çalışanlara yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ve yapılan analizler konuyla ilgili yapılan çalışmaları destekler nitelikte çıkmıştır. Yapılan regresyon analizi sonucuna göre, algılanan örgütsel desteğin işte var olamama üzerinde negatif bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar Caverley ve arkadaşları (2007), Quazi, (2013), Şahin (2015) tarafından yapılan diğer çalışmalar ile benzer sonuçları işaret etmektedir. Böylece yazında bu iki değişkeni birlikte ele alan sınırlı çalışma olması nedeniyle yapılan bu araştırmanın özellikle alanda yer alan boşluğu doldurduğu düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular dikkate alındığında işte var olamama sorunu yaşayan banka çalışanların özellikle işyerlerinde stresi yönetme konusunda kendilerinde yetersizlik hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Böylece banka çalışanlarına konuyla ilgili olarak eğitimciler tarafından stres yönetimi eğitiminin verilmesi bu noktada önemli görülmektedir. Sektörün iş yükünün ağır, stres düzeyinin yüksek olması çalışanların öne çıkardığı bu konuya yönetimin eğilimini gerektirmektedir. Çünkü yönetilemeyen stres düzeyi daha sonra çeşitli sağlık sorunlarına ve işte var olamamaya neden olabilecektir. Ayrıca işyerinde iş tanımlarının sınırlarının çizilmesi ve hedeflerin net olarak belirlenmesi çalışanlarda stresi yüksek düzeye çekebildiğinden stres yönetiminin önemi daha fazla artmaktadır. Ayrıca çalışanların iş dışı çalışma arkadaşlarıyla sosyalleşmesini sağlayacak çeşitli etkinlikler düzenlenebilir. Böylece bu tür uygulamalar ile çalışanların işte var olamama sorunları azaltılabilmekte ve çalışanların performansını artırması ve enerjisini işine bütünüyle yansıtması da sağlanabileceğinden dolayı oldukça önemlidir.

Yapılan araştırma kapsamında dikkat çekmek istenilen bir durum konuyla ilgili çalışmaların sayısının artması ve devamlılığının sağlanmasına daıdır. Yapılacak çalışmalardan elde edilecek yeni bulgular ve özellikle örgütsel destek ile işte var olamama kavramının nedenleri, sonuçları ve çözüm yollarına ilişkin farklı sektörlere yönelik araştırmaların yapılması önemli görülen bir diğer öneridir. Bu noktada çalışmada yer verilen iki kavramı birlikte ele alan araştırmaların az sayıda olması nedeniyle sektör karşılaştırılmasının yapılamaması çalışma için önemli sınırlılıklardan birisi olarak görülmektedir.

KAYNAKÇA

Akgül, A. & Çevik O. (2003). *İstatistiksel Analiz Teknikleri SPSS'te İşletme Yönetimi Uygulamaları*, Emek Ofset, Ankara.

Anwar, S., Chandio, J. A., Ashraf, M., & Bhutto, S. A. (2021). Does Transformational Leadership Effect Employees' Commitment? A Mediation Analysis of Perceived Organizational Support Using VB-SEM, *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 12 (1), 734-746

Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 958-966.

- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick But Yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502-509.
- Arslaner, E., & Boylu, Y. (2017). Perceived Organizational Support, Work-Family/Family-Work Conflict and Presenteeism in Hotel Industry. *Tourism Review*, 72(2), 171-183.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491-509.
- Ashby, K., & Mahdon, M. (2010). Why Do Employees Come to Work When Ill. An Investigation into Sickness Presence in the Workplace. *London: The Work Foundation*, 1-72.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. & Griffith, F., (2010). Absence Management and Presenteeism: The Pressures on Employees to Attend Work and the Impact of Attendance on Performance, *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- Baysal, İ. A., Baysal, G., Aksu, G. & Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte Var Olmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, BÜROKON Özel Sayı, 134-152.
- Bibi, A., Khalid, M. A., & Hussain, A. (2019). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment Among Special Education Teachers in Pakistan, *International Journal of Educational Management*, 33(5), 848-859.
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2004). The Association of Medical Conditions and Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 38-S45.
- 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*, 44(2), 304-319.
- Çetin, F., Hazır, K. & Basım, H. N., (2013). Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 31-52.
- Chapman, L. S. (2005). Presenteeism and Its Role in Worksite Health Promotion, the Anof Health Promotion: Practical Information to Make Programs More Effective 19(4), 1-8.
- Chatterji, M., & Tilley, C. J. (2002). Sickness, Absenteeism, Presenteeism, and Sick Pay. *Oxford Economic Papers*, 54(4), 669-687.
- Chen, H. & Eyoun, K. (2021). Do Mindfulness and Perceived Organizational Support Work? Fear of COVID-19 on Restaurant Frontline Employees' Job Insecurity and Emotional Exhaustion, *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102850.
- Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., & Hu, X. (2020). Paediatric Nurses' General Self-Efficacy, Perceived Organizational Support and Perceived Professional Benefits From Class a Tertiary Hospitals in Jilin Province of China: The Mediating Effect of Nursing Practice Environment, *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-9.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1), 153-174.
- Çoban, Ö., (2015). *Örgütlerde Presenteeism Sorunu*, (Ed) Derman Küçükaltan, Şule Aydın Tükel Türk ve Güney Çetin Gürkan, Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.
- Collins, A., & Cartwright, S. (2012). Why Come into Work Ill? Individual and Organizational Factors Underlying Presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429-442.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a Global Phenomenon: Unraveling the Psychosocial Mechanisms from the Perspective of Social Cognitive Theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2).

- Cooper, C.L. (1998). The Changing Nature of Work, *Community Work and Family*, 1(3), 313-317.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The Relationship Between Presenteeism and Job Satisfaction: A Mediated Moderation Model Using Work Engagement and Perceived Organizational Support. *European Management Journal*, 39(2), 270-278.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal Business on the Job: Extending The Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3), 361-383.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., & Quan, T. N., (2020). The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from the Banking Industry of Vietnam", *Sustainability*, 12(5), 1857.
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of leadership studies*, 7(1), 114-131.
- Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sickness Absence as Risk-Taking Behaviour: A Study of Organisational and Cultural Factors in the Public Sector. *Health, Risk & Society*, 2(1), 7-21.
- Hansen, C.D & Anderson, J. H. (2008). Going Ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism", *Social Science and Medicine*, 67 (6), 956-964.
- Haque, A. (2015). The Influence of Presenteeism on Job Satisfaction and Employee Turnover Intentions: Evidence from Bangladeshi Employees.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at Work-But Out of It. *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achyldurdyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). Leader Member Exchange, Employee Turnover Intention and Presenteeism: the Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264.
- Jain, A. K., & Sinha, A. K. (2005). General Health in Organizations: Relative Relevance of Emotional Intelligence, Trust, and Organizational Support, *International Journal of Stress Management*, 12(3), 257-273.
- Jiang, W., Wang, Y., Zhang, J., Song, D., Pu, C., & Shan, C. (2023). The Impact of the Workload and Traumatic Stress on the Presenteeism of Midwives: The Mediating Effect of Psychological Detachment. *Journal of Nursing Management*.
- Johns, G., (2010). Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda, *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542.
- Kaplan, M., & Öğüt, A. (2012). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi, Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(1). 387-401.
- Kim, J., Suh, E. E., Ju, S., Choo, H., Bae, H., & Choi, H. (2016). Sickness Experiences of Korean Registered Nurses at Work: A Qualitative Study on Presenteeism, *Asian Nursing Research*, 10(1), 32-38.
- Kırmızıgül, B., (2019). İşletmelerde Presenteeizm ve Absenteizm Davranışları, Konya.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., & Bendel, T., (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44 (1), 1-12.

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory, *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y., (2020). Nurses' Intention to Stay: The Impact of Perceived Organizational Support, Job Control and Job Satisfaction, *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141-1150.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A Review and Research Directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Özdevecioğlu, M., (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21, 77-96.
- Ozduran, A., Saydam, M. B., Eluwole, K. K., & Mertens, E. U. (2023). Work-Family Conflict, Subjective Well-Being, Burnout, and Their Effects on Presenteeism. *The Service Industries Journal*, 1-27.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism: The Invisible Cost to Organizations*. New York: Springer.
- Rhoades, L., & Eisenberger R., (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Şahin, D., & Aydın, Ş., (2020). The Relationships Between Presenteeism, Perceived Organizational Support, Climate of Fear and Vigor, *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, SBE Dergisi*, 11(1), 30-43.
- Şahin, D., (2015). *Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Schultz A. B., & Edington D. W. (2007). Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review, *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3): 547-579.
- Schultz, A.B., Chen, C. & Edington, D.W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditionson Presenteeism to Employers a Review of the Literature, *Pharmaco Economics*, 27(5), 365-378.
- Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D. & Zagenczyk, T. J., (2013). Blaming the Organization for Abusive Supervision: The Roles of Perceived Organizational Support and Supervisor's Organizational Embodiment, *Journal of Applied Psychology*, 98 (1), 158-168.
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, 9, 37-50.
- Stoica, M., Brate, A. T., Bucuta, M. & Dura, H. (2014). The Association of Loneliness at the Workplace with Organizational Variables, *European Journal of Science and Theology*, 10 (5), 101-112.
- Swift, M. L. & Virick, M., (2013). Perceived Support, Knowledge Tacitness, and Provider Knowledge Sharing, *Group & Organization Management*, 38 (6), 717-742
- Tantri, S. N., Norhamida, H., & Prasetyo, A. (2022). Presenteeism among Accounting Educators: The Role of Work-Family Conflict, Work Engagement, and Organizational Support in Covid-19 Pandemic. *JIA Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 88-110.
- Turunç, Ö., & Çelik, M., (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, Yönetim ve Ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Ullah, I., Elahi, N. S., Abid, G., & Butt, M. U., (2020). The Impact of Perceived Organizational Support and Proactive Personality on Affective Commitment: Mediating Role of Prosocial Motivation, *Business, Management and Economics Engineering*, 18(2), 183-205.

Wang H., Ma B., Liu X. & Liu S., (2014). Job Security and Work Outcomes in China: Perceived Organizational Support as Mediator, *Social Behavior and Personality*, 42 (7), 1069- 1076.

Willingham, J. G. (2008). Managing Presenteeism and Disability to Improve Productivity. *Benefits and Compensation Digest*, 45(12), 1-14.

Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2023). Leader-Member Exchange, Turnover Intention and Presenteeism—the Moderated Mediating Effect of Perceived Organizational Support. *Current Psychology*, 42(6), 4873-4884.

Yoshimura, K. E. (2003). Employee Traits, Perceived Organizational Support, Supervisory Communication, Affective Commitment, and Intent to Leave: Group Differences, [Master Thesis], North Carolina State University.