



Literatürde Tartışmalı Bir Kavram: Presenteeism /
A Controversial Concept in the Literature: Presenteeism

Salim YILMAZ¹, Selma SÖYÜK²

1. Sağlık Yönetimi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Arel Üniversitesi, salimyilmaz142@gmail.com 

2. Sağlık Yönetimi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, ssoyuk@iuc.edu.tr 

Gönderim Tarihi | Received: 04.02.2023, Kabul Tarihi | Accepted: 08.05.2023, Yayın Tarihi | Publication date: 31.03.2024

Atf | Reference: "Yılmaz, S.; Söyük, S. (2024). Literatürde Tartışmalı Bir Kavram: Presenteeism. Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK), 9(1), s. 196-215. DOI: <https://www.doi.org/10.25279/sak.1247542>

Öz

Presenteeism, çalışanın iş yerinde bulunmasına karşın kişisel veya örgütsel nedenlerle ya da sağlık sorunlarına bağlı olarak üretkenliğinin düşmesi ve iş yerinde bulunsu da verimli çalışmaması durumu olarak tanımlanmaktadır. Kavram olarak presenteeism tanımı başlarda uzun süre çalışanın sadece hasta olmasına rağmen işe gitmesinin getirebileceği riskler bazında değerlendirilmiştir. Ancak son 15 yılda bazı yazarlar presenteeism kavramının çerçevesinin daha geniş olması gerektiği fikrini ortaya atmışlardır. Tanımında çalışanın işte fiili olarak bulunmasına rağmen zihnen işte olmaması ya da olamaması olarak açıklanan presenteeism hastalığa indirgenmesi, literatürde tartışma yaratmaktadır. Presenteeism görece yeni bir kavram olup örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanlarında henüz tartışmaları devam etmektedir. Bu nedenle presenteeism ve boyutlarının güncel yaklaşımlarla yeniden ifade edilmesi gerekliliğine ihtiyaç vardır. Öte yandan sağlık alanı açısından düşünüldüğünde sağlık çalışanın presenteeism davranışları içerisinde olmasının sağlığa has özellikler bakımından diğer işletmelerin çalışanlarına kıyasla daha büyük risk teşkil edebileceği düşünülmektedir. Böyle bir durumda alt ve orta düzey yöneticinin iyi bir tespit yöntemi uygulaması ve sorunu çözmeye hassasiyet göstermesi gerekmektedir. Çünkü sağlıkta işlerin acil ve ertelenemez olduğu, hata, kuşku ve yanlışlığa yer olmayan sağlık sektöründe presenteeism sonuçları ayrı ve ciddi önem taşıyabilmektedir. Bu çalışmada bütünlendirici derleme türü kullanılarak geniş bir literatür taraması ile presenteeism nedenleri sınıflandırılmakta, sonuçları bireysel ve örgütsel anlamda ele alınmakta, sağlık çalışanları açısından önemi açıklanmakta ve yapılan çalışmalar sonuçlarıyla birlikte değerlendirilerek boyutları tanımlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık işgücü, sağlık personeli, sağlık.

Abstract

Presenteeism refers to reduced productivity despite physical presence at work, stemming from personal, organizational, or health issues. Initially, presenteeism was associated with the risks of working while ill. However, in the last 15 years, authors have proposed broadening the concept, arguing that it encompasses mental absence at work beyond just illness. This notion has sparked debate in organizational behavior and psychology. Therefore, the need for redefining presenteeism and its dimensions with current approaches is pressing. From a healthcare perspective, the presence of presenteeism behaviors among health workers may pose higher risks compared to other industries due to sector-specific features. In such situations, lower and middle-level managers must apply good detection methods and demonstrate sensitivity in resolving the issue. Given the urgency, non-deferability, and zero-tolerance for errors in healthcare, the consequences of presenteeism hold serious significance. In this study, using an integrative review type, causes of presenteeism are classified via an

extensive literature review. The results are discussed individually and organizationally, the importance for health workers is outlined, and dimensions are defined by evaluating the studies and their results.

Keywords: Health workforce, health personnel, health.

1.Giriş

Presenteeism, ilk kez 1955 yılında Auren Uris tarafından tanımlandığı ve Cranfield ve Soash'ın çalışan davranışlarıyla ilgili kitabında yer bulduğu ifade edilmektedir (Bayram ve diğerleri, 2018). 1996 yılında ise Lancaster Üniversitesi'nde örgütsel psikoloji alanında uzmanlık yapan Cooper (1996) örgütlerde yeniden yapılanma ile ilgili araştırmasında çalışanların presenteeism davranışlarını ilk kez tanımlamıştır. Burada presenteeism, "iş yükü ve işe duyulan güvensizliğin bir sonucu olarak kişilerin iş yerinde fiilen bulunmasına rağmen işe odaklanamamasından ve iş yapmadan istemli/istemli kaçınma davranışlarını ifade eden bir konu" olarak ele alınmıştır (Cooper, 2018).

Amerika'da kavram olarak 90'lı yılların sonlarına doğru sağlık ve verimliliğin ilişkileri araştırmalarına sıklıkla konu olmuştur (Johns, 2012; Ruhle, Breitsohl, Aboagye, Baba, Biron ve diğerleri, 2020). Bu tarihlerde presenteeism kavramı sıklıkla ele alınmış ve deneysel araştırmalar da dâhil olmak üzere hastalık, olumsuz iş yeri koşulları, hasta bireylerin işe gitme davranışları ve sebepleri, sağlığı tehdit eden işyeri ortamı gibi konular üzerinde durulmuştur (Cancelliere, Cassidy, Ammendolia, Côté, 2011). Araştırmalarda işveren ve işyeri tarafında da işte var olamamak, verimlilik, diğer çalışanların hastalanması, örgütsel sorunların açığa çıkması gibi konulara değinilmiştir. İşte var olamama kimi araştırmalarda "sağlıklı hissetmemeye rağmen işe gitme" olarak da ele alınmıştır. Bu konuda en yaygın tartışma, özellikle fiziki yerine ruhsal hastalıklarda tespitin zor olması ve suistimale açıklığı olarak ifade edilmiştir. Kimi araştırmacılar genellikle stres, depresyon, hafif yaralanma, ağrı gibi semptomlarda kişilerin işe gitmemesinin doğal ve ideal olan olduğunu savunurken kimi araştırmacılar ise bu tür hastalıkların kişinin iradesine bırakılması konusuna şüpheyle yaklaşmışlardır. Her iki görüş de performans kaybının çözülmesi gerekliliği üzerinde hemfikirlerdir (Ishimaru ve Fujino, 2020; Çoban ve Harman, 2012).

Presenteeism kavramı ilk ortaya çıkışından günümüze kadar hastalık ve iyi hissetmeme olarak açıklanmış, ancak son 15 yılda tamamen farklılaşarak işte bulunulmasına rağmen sebebi her ne olursa olsun iş yapmama ya da yapamama tanımlamasına gelmiştir. Ayrıca bugüne kadar çoğunlukla çalışandaki duygulanımsal kısmı ile ölçülmüştür. Oysa presenteeism halihazırda tespiti güç olmakla birlikte ancak çalışanın gözlenebilen davranışlarıyla tespit edilebilmektedir. Üstelik sadece çalışan nezdinde değil işveren açısından bakılarak da tartışılması gereken bir konudur. Tüm bunları sağlamanın yolu presenteeism bugüne kadar literatürde pek tanımlanmayan boyutlarının açıklanmasıdır.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada, presenteeism kavramına farklı taraflar ve açılardan bakıp, sağlık alanından örneklerle ve literatür bulgularını göz önüne alarak güncel yaklaşımlarla kavramın yeniden tanımlanması ile sağlık alanındaki önemini ifade edilmesi amaçlanmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.Presenteeism Kavramı

Presenteeism kavramı Türkçe alanyazında "işte var olamama" "presenteeizm" gibi isimlerle de kullanılmaktadır (Gilbreath ve Karimi, 2012; Yıldız ve Yıldız, 2013). Bazı kaynaklarda presenteeism yanı sıra işte bulunamama, kendini işe verememe, sözde işte olma gibi isimlerle ele alındığı görülmektedir (Çiftçi, 2010; Yıldız ve Yıldız, 2013; Koçoğlu, 2007, Coşkun, 2012). Presenteeism ile ilgili birçok yazar tarafından farklı değerlendirmeleri olan bir konu olarak karşılaşıldığının temel nedeni yazarların odaklandığı noktanın ve kavramın ilk çıkış noktasının farklılığı olduğu görülmektedir (d'Abate ve Eddy, 2007; Gilbreath ve Karimi, 2012; Coşkun, 2012; Yıldız ve Yıldız, 2013). Örneğin

bazı yazarlar presenteeismi “hasta olduğu halde işe gelen ve bu sebeple verimsiz çalışan personelin içinde bulunduğu durum” olarak değerlendirirken, diğer taraftan presenteeism, daha geniş kapsamda iş yerinde fiziki olarak bulunduğu halde mental olarak bulunamama durumu ve iş performansında azalmayla sonuçlanan aksiyonel davranışların varlığı olarak nitelenmiştir (Demirbulat ve Bozok, 2015; Demirgil ve Mücevher, 2017). Hastalığa bağlı presenteeismde temel çözüm önerisi olarak hasta olan bireyin işe gelmemesi ve işverenin de hastalık gibi hallerde personelinin işe gelmemesinin bir yaptırımı, tehdidi olmaması gerektiği üzerinde durulmasıdır. Kavramın Oxford sözlüğünde de “presence” kelimesinden geldiği ve kişinin işini kaybetme veya işiyle ilgili daha hafif diğer riskler altında olmasına dayalı olarak “çalışanın gereğinden fazla iş yerinde bulunması” olarak tanımlandığı belirtilmektedir (Oxford Dictionary, 2023, Mayıs 5). Bu bilgiler değerlendirildiğinde kişilerin gerçekten de işlerine duydukları güven eksikliği nedeniyle hastalık gibi iş yerinde bulunmasına gerek olmadığı ya da bulunmaması gerektiği halde işe gitmeleri olarak yorumlanmaktadır. Örneğin, Günbeyi ve Gündoğdu’nun (2010) araştırmasında presenteeism’in işkoliklik olabileceği sorusunu gündeme getirmiş, ancak bu literatürde diğer kaynaklarda benzer bir karşılık bulamamıştır. Çünkü işkoliklik kişinin kendi isteğiyle içinden geldiği için kişisel hayatını ihmal edecek seviyede uzun sürelerde çalışması olarak açıklanabilir. Ancak presenteeism aslında tam tersi şekilde işteki verimliliği azaltacak sorunların olmasına karşın kişinin fiziki olarak işte bulunmasıdır (d’Abate ve Eddy, 2007). Diğer taraftan presenteeism’in bir kısmında sanal kaytarmayı barındırabileceği düşünülmektedir. Sanal kaytarma; işletmenin kaynaklarının verimsiz kullanılarak emeğin boşa harcandığı, önemi görece basit, işgörenin işi yapmaktan kaçınma, internet, telefon, bilgisayar gibi teknolojik ve/veya telekomünikasyon amaçlı üretim karşıtı davranışlardır (Wan, Downey, Stough, 2014; Bayram, 2019). Presenteeism de kavramsal olarak bakıldığında çalışanın iş yerinde çalışması gerektiği iş saatleri içerisinde işte bulunduğu halde işten kaçınan davranışları gerçekleştirmesi sebebiyle sanal kaytarmayı içerebilmektedir. Ayrıca iş yavaşlatmanın bir kısmı da presenteeism’in içerisine girebilmektedir (Côté ve diğerleri, 2021). Kişi şayet işte bulunduğu halde ve işini bitirebileceği halde kişisel sebeplerden, yöneticisine kızgınlığından, müşterisine kızgınlığından, iş arkadaşını zor durumda bırakmak için veya iş yerine bilinçli/bilinçsiz zarar verme eğilimi içerisinde yapması gereken iş varken yapmayarak ertelemesi ve bunun yerine uzun molalar vermesi, işteki mutsuzluğundan veya odaklanma problemlerinden ötürü işini yapması gerektiği zamanda yapmaması presenteeism davranışına örnek teşkil etmektedir (Collins, Barry, Dzuga, 2021).

Presenteeism güncel anlamda kapsamı genişletilerek yeniden tanımlanmaktadır. Buna göre “kişilerin hastalık, ruhsal iyi olmayış, çalışma isteksizliği gibi her ne sebepten olursa olsun iş yerinde fiziken buldukları halde işlerini verimli bir biçimde yapmaması ya da yapamaması” olarak ifade edilmektedir (Ruhle ve diğerleri, 2020). d’Abate ve Eddy (2007) çalışmalarında presenteeism’in sadece hastalığa dayalı olarak tanımlanmasının oldukça dar kapsamda değerlendirildiğinden dolayı yanlış olacağını ifade etmişlerdir. Daha güncel diğer araştırmalarda da presenteeism’in işe devamsızlık yapma eğiliminin bir göstergesi olduğu ve bireysel, örgütsel neden ve sonuçlarının geniş kapsamda ele alınmaya başlandığı görülmüştür. Temelde odaklanılan nokta kişinin iş yerinde olmasına ve çalışmasının karşılığı olarak ücret ödenmesine rağmen, verim eksikliğinden kaynaklı performans düşüklüğüne bağlı olarak hastalığın dışındaki diğer her sebebin de presenteeism olarak kabul edilmesi gerekliliği güncel presenteeism yaklaşımı haline gelmiştir (d’Abate ve Eddy, 2007; Gilbreath ve Karimi, 2012; Tang, Han, Yang, Zhao, Zhang, 2019).

Güncel presenteeism yaklaşımını açabilmek için presenteeism’in niteliğini belirleyen öğelerin açıklanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Alanyazında yapılan çalışmalar göz önüne alındığında bu öğeler Tablo 1’deki gibi açıklanabilir.

Tablo 1. Presenteeismın Niteliğini Belirleyen Öğeler

Öğeler	İçerik
Gerekeçe	Hastalık, can sıkıntısı, kişisel sorunlar, odaklanma eksikliği, düşük iş yükü, yüksek iş yükü, dikkat dağıtıcı etkenler vb.
İş gecikmesi	Yüksek, düşük, hiç yok
Süre	Kısa vadeli, uzun vadeli
Sıklık	Sık, bazen, nadiren
Tip	Duygulanım, aksiyon

Hastalık, can sıkıntısı, kişisel sorunlar, odaklanma problemleri, iş yükünün azlığı / fazlalığı, dikkatin dağınık olması, sohbet ihtiyaçları, işten kaçma isteği gibi olgular presenteeism davranışlarını ve gerekçesini oluşturan örneklerdir. Örneğin, fiziksel olarak hasta olan birisinin verimi düşebilir. Bu durum dikkat dağınıklığına, kişisel sorunlara vb. göre yönetici açısından daha makul karşılanabilecek bir olgudur. Ayrıca bazı araştırmalarda hastalığa dayalı olarak ele alınan presenteeism konusunda bulaşıcı bir durum olduğunda örgütteki diğer kişileri de hasta edebilmesi açısından daha fazla düşük verim riski yarattığı ifade edilmiştir (d'Abate ve Eddy, 2007).

Presenteeism davranışı gerçekleştiğinde, işe yansması ilk aşamada işin yapılmasının ertelenmesi olarak ortaya çıkar. Çalışanlar zaman zaman işi erteler, yavaşlatır. Bazen isteyerek bazen istemeden bu durum gerçekleşir. Ancak örgütsel olarak değerlendirildiğinde presenteeism davranışının iş erteleme kısmında "çok mu, az mı, yoksa hiç ertelenmediği mi?" sorusu önemlidir. Eğer işin ertelenmesi çok oluyorsa yönetici ve çalışan arasında problemlerin ortaya çıkma riski yüksektir. Az oluyorsa genellikle problem olmaz. Ortalama düzeyde verimle çalışan her birey az da olsa iş erteleme davranışları gerçekleştirebilmektedir. Bazı durumlarda ise hiç iş ertelenmez. Bu da işin ertelenemez oluşu ile veya günlük olarak yapılacak işlerin tamamlanmış olmasıyla veya işin son tarihi için yetişmiş olmasıyla ilişkilendirilebilir (Wan ve diğerleri, 2014).

Presenteeism davranışının süresi de önem arz edebilmektedir. Çalışan molalarını çok uzun tutabilir. Bu uzunluk işlere zarar verebilmekte, verimi düşürmekte, işleyiş sorunları yaratabilmektedir. Presenteeism davranışının kısa ya da uzun süreliğine olması bu anlamda süre ögesini açıklamaktadır (d'Abate ve Eddy, 2007).

Presenteeism davranışının sıklığı da önemlidir. Eğer presenteeism davranışları sık yaşıyorsa, süresi kısa olsa dahi bu durum bir problem olabilir. Bu problem örgütsel ya da kişisel nedenden kaynaklanabilir. Her çalışan presenteeism davranışında bulunabilir. Bireylerin zaman zaman kafalarını dağıtmaya, mola vermeye, dikkatini yeniden toplamaya ihtiyaç duyması ve işe ara vermesi çok doğaldır, herkes zaman zaman bunu yapar ve bu davranış da presenteeismdir (Sampat ve Basu, 2017).

Fiziksel veya ruhsal açıdan hasta hissetme, iyi hissetmeme, dikkatsizlik, odaklanamama, mutsuzluk gibi duygulanıma dayalı presenteeism davranışları olabileceği gibi bireyin eylemlerine yansıyan presenteeism davranışları da olabilir. Örneğin; çok çay ve kahve molaları vermek, sohbetlere, internete çok zaman ayırmak veya harici oyalanmalarda bulunarak işi erteleyebilecek davranışlarda bulunmak da bireyin fiziken iş yerinde olduğu halde işe kendini verememesini oluşturduğu için presenteeism davranışlarıdır. Alanyazında bu davranışların tümünün presenteeism olarak kabulü henüz son yıllardaki sınırlı kaynaklarda ele alınmaktadır (d'Abate ve Eddy, 2007).

2.2. Presenteeismın Türleri

Presenteeism davranışı işgörenin kendisinden, çalışma arkadaşlarından, yöneticisinden ve yönetim politikalarından etkilenmektedir (Ruhle ve diğerleri, 2020; Gilbreath ve Karimi, 2012). Alanyazında hastalık ve ona ilişkin presenteeisme sık yer verilse de işte fiziken bulunup verimsiz vakit doldurmaya ilişkin tek neden hastalığa ilişkin değildir. Bu nedenle diğer davranışlar yeteri kadar ifade edilmemekte ve presenteeism türlerini açıklayan yeterli kaynağa ulaşılamamaktadır. Bu bilgilerden yararlanarak literatür incelemesi sonucunda presenteeism türleri iki başlıkta değerlendirilmiştir.

Duygulanıma Dayalı Presenteeism: Hastalığa dayalı olarak ortaya atılan presenteeism literatürde en eski ve halen en yaygın kullanımı olan presenteeism türüdür. Hastalık sebepli presenteeism; ağrı, baş dönmesi, hafif ateş, yorgunluk vb. sebeplerle işte verimli çalışamayacak durumda olduğu halde işe gelen çalışanı ifade etmektedir (Leal ve Ferreira, 2021). Buradaki temel sorun, kişilerin hafif semptomlardan kaynaklı işe hiç gelmemesinin, işe gidip işte verimi düşük de olsa çalışmasına tercih edilip edilmeyeceğidir. Ancak fiziksel veya ruhsal hastalık hallerinde kişilerin dinlenmeye ihtiyacı olduğu düşüncesi daha sonraki çalışmalarını tam verimli kılabilme adına önemli olduğunu göstermektedir. Bu noktada karşıt görüş ise, işe gelse de gelmese de belirli sürede geçecek hastalık halinde işte bulunmasının daha düşük performanslı da olsa işin işlerliği açısından önem arz edebileceğidir (Ruhle ve diğerleri, 2020). Ancak ruh ve sinir hastalıkları daha uzun vadeli tedaviler ve işyeri tarafından çalışana karşı daha anlayışlı bir süreç gerektirebiliyor olması presenteeisme karşı alınacak önlemleri tespit zorluğu açısından zorlaştırabilmektedir. Öte yandan çalışan açısından işveren veya yönetici kaynaklı olarak işe hastalık nedeniyle gitmeme halinin de bulunduğu bilinmektedir. Çalışan işinin riske girmesine, itibarının veya kendine duyulan güvenin zedelenmesine neden olabileceği korkusuyla hasta olduğu halde işe devam edebilir. Hastalığının şiddeti nedeniyle gerçekten istirahat etmesi gerektiği zamanda işe gitmesine yol açabilmektedir. Bu durum verimlilik açısından kısa vadede düşüşe neden olmuş gibi gözükse de uzun vadede çalışanın işe bağlılığına zarar verebileceği düşünülmektedir (Collins ve diğerleri, 2021).

Yıldırım, Taşkan ve Demirbilek (2014) bireyin kendisini iyi hissetmesine bağlı olarak presenteeism davranışlarının azaldığını bir tekstil fabrikası işçilerinde yaptıkları çalışmada ifade etmişlerdir. Bu durum bireylerin sadece fiziken hasta olmalarıyla alakalı değil, aynı zamanda ruhsal anlamda da iyi oluşları ile alakalıdır. Ancak ruhsal hastalık ile iyi ya da kötü olma, hissetme hali aynı anlama gelmemektedir. Ruhsal hastalıklar, psikiyatristler tarafından tanısı konulabilecek anksiyete, bipolar, şizofreni, panik bozukluk, sosyal bozukluklar vb. hastalıkları ifade eder. İyi oluş veya kötü oluş ise anlık duygu durumunu ifade eden tanımlardır. Buna göre ağrı hissetme, mutsuz olma, baş dönmesi yaşama, odaklanamama, dikkatsizlik yaşama, hata yapmaya meyilli olma vb. tüm durumlar iş yerinde gerçekleştiğinde hislere dayalı olguları kapsamaktadır. Bu hisler ise duygulanıma dayalı bir presenteeism ortaya koymuştur.

Bütün insanların zaman zaman daha enerjik, mutlu, keyifli, huzurlu, üzgün, kızgın, yıpranmış, dikkatsiz vb. duygu durumları içerisinde olabildiği bilinmektedir. Presenteeism açısından bakıldığında da ruhsal olarak hasta olmasa da bireylerin, kötü dönemler veya anlar geçirdikleri de göz önüne alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu tür zamanlarda bireyler daha fazla presenteeism davranışları içinde olacaktır. Burada duygu durumunun yapılması gereken işi ne kadar ertelediği, örgüt açısından verimi ne kadar düşürdüğü ile ilgilenilmektedir. Fakat diğer taraftan hemen her birey zaman zaman bunu gerçekleştirir. Üstelik bazen ihtiyaç duymaları o anki hissiyat içerisindeyken faydalı da olabilir. Birey için çalışma ortamından uzaklaşma ihtiyacı hissetmesi, performansını düşürecek bir ruh hali içerisinde olması gibi halleri aşmak için gereklilik arz edebilir. Bu durumlarda çalışanın kendini toparlamasına izin verilmesi uygun olmalıdır. Nitekim insan sosyal ve duygusal bir varlıktır. İş hayatında her ne kadar kişisel hayatındaki gibi davranmasa da insana özgü özelliklerinden tamamen kopmamaktadır.

Aksiyona Dayalı Presenteeism: Güncel yaklaşımla presenteeism konusunda fiziksel ve ruhsal hastalıklarla sınırlandırılmaması gerektiği önerilmektedir. Bu görüş son 15 yılda daha çok dile getirilse de henüz yeterince yaygınlaşmamıştır. Alanyazında presenteeism düzeyini ölçmeyi hedefleyen ölçeklerde dahi henüz bu konuya değinen ölçme araçları bulunmamaktadır. d'Abate ve Eddy 2007'deki "Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct" isimli araştırmalarında presenteeism yapısını genişletme amacıyla işte var olamamanın farklı boyutuna değinmişlerdir. "İşle alakasız presenteeism" olarak adlandırılan presenteeism davranışları içerisinde uzun sohbetler, molalar, iş harici konuşmalar, iş harici verim düşürücü tüm diğer davranışlar olarak açıklamışlardır (d'Abate ve Eddy, 2007).

Yaygın olarak presenteeism konusunda çalışmalarda personelin fiziksel ve ruhsal hastalıklar nedeniyle gerçekleşen presenteeism davranışlarına ağırlık verildiği görülmüştür. Hasta hissiyatı haricindeki diğer isteksizlik, mutsuzluk, odaklanma sorunları vb. konuları ele alan presenteeism konuları da oldukça sınırlıdır. Ancak uluslararası çalışmalarda tüm bu hissel presenteeism kısmının da haricinde kalan diğer presenteeism davranışları bu çalışmada “Aksiyona Dayalı Presenteeism” olarak adlandırılarak ele alınmıştır. Aksiyona Dayalı Presenteeismi kapsamına ilişkin araştırmalarda birçok ilişkili konu da bulunmaktadır. İş tatminsizliği, tükenmişlik, uzun süreli iş yaşam dengesi bozukluklarına dayalı kişisel sorunlar, örgüt içi problemler, sanal kaytarma, iş yavaşlatma, düşük işe bağlılık gibi konular, Aksiyona Dayalı Presenteeism davranışlarına yakın konular olarak değerlendirilebilir. Aslında bu tür presenteeism davranışları yönetimin yöneltme fonksiyonunun güçlendirilmesiyle düzeltilebilir. Örneğin; bazı çalışmalar kamu kurumlarındaki işgörenlerin iş sahiplenmesinin daha düşük olmasını, yükselme hedeflerinin daha zayıf olabilmesi gibi nedenlere bağlamışlardır. Bu sebeple aksiyona dayalı presenteeism davranışları içerisinde buldukları tarif edilmektedir. Ancak büyük ve kurumsal özel işletmelerde de benzer sorunlara rastlanmaktadır. Kimi zaman ise presenteeism bu türünde çalışan nedenli olma ön plana çıkmaktadır. Özellikle çocuğu olan veya birine bakmakla yükümlü olan bireylerde kişisel sebeplerle, stres kaynaklı olarak performans beklenenin altında gerçekleşebilir (Chan, 2018; Thørrisen, Bonsaksen, Hashemi, Kjekken, Van Mechelen ve diğerleri, 2019). Bir çalışmada diğer sebeplerden birinin de örgüt içi özel ilişkilerin olduğuna değinilmiştir. Örgüt içi özel ilişki yaşayan bireylerde iş yerinde daha fazla bulunmasına rağmen odağını işe verememesinden ötürü presenteeism eğilimlerinin ortaya çıktığı vurgulanmıştır (Chan, 2018).

Aksiyona dayalı presenteeism çalışan bilincinde gerçekleşen bir olgudur. Ancak ilk bakışta çalışanların çalışma dışında kalan tüm vakitlerini verimsizlik olarak nitelenecek yanlış olacaktır. Çalışmak kadar dinlenmenin de gerekli olduğu bilindiği için ara molaların yapılması aksiyona dayalı presenteeism olarak düşünülemez. Aksiyon presenteeismi yapısı gereği iş verimini düşüren veya düşürme riskini taşıyan davranışlar olmalıdır. Örneğin, bazen işler hafifler ve son tarihten önce iş tamamlanır ve iş yükü hafifler. Bu sürelerde bireyler iş dışı eylemlere yönelebilir. Daha çok proje bazlı işler için iyi bir örnektir. Bazı işlerde ise daha az müşterinin olduğu dönemlerde çalışanın iş yükü hafif olduğu için bu durumla karşılaşılır. Burada yönetsel açıdan daha optimal bir yöntemin arayışına girilmelidir. İş akışının yeniden düzenlenmesi bu örnekte iyi bir seçenek olacaktır (McGregor, Magee, Caputi, Iverson, 2016).

2.3. Presenteeism Nedenleri

Presenteeism kavramı 90’lı yılların sonlarında hasta hissetme ile başlayarak daha sonraları ruhsal hastalıklara, mutsuzluk, odaklanma, çalışma ortamından uzaklaşma ihtiyacı vb. anlık hislere kadar uzanan; işte fiziken bulunulduğu halde zihnen bulunulamayacak tüm konuları kapsamına alan bir konu haline gelmiştir. Güncel presenteeism anlayışında kavram, en genel haliyle işe gelme durumundaki verimsizlik çerçevesinde irdelendikten sonra kapsamı genişletilerek iş yerinde bulunulduğu ve yapılacak işin olmasına rağmen çalışanın işini yapmaması olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda presenteeism nedenleri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir (Lohaus ve Habermann, 2019).

Presenteeism Bireysel Nedenleri: Presenteeism’in ortaya çıkışı ve saptanması çalışanın işe devamsızlığını saptamaya kıyasla daha güçtür. Çünkü işe devamsızlık daha somut bir olgu iken, presenteeism ise bireye ve yaşanan ana göre kolayca değişkenlik gösterebilmektedir. Presenteeism, sosyodemografik değişkenlere göre değişim gösterebileceği gibi daha derin araştırılması gereken konularla da ilişkili olarak ortaya çıkabilir. Bu konular şu şekilde sıralanabilir:

- Hasta hissedildiği halde iş yoğunluğunu azaltma veya kritik bir işi yapma amaçlı işe gitmek,
- İşleri yapmaya karşı oldukça düşük istek ve motivasyon eksiklikleri,
- İş kaybetme korkusu,



- İş kaybete korkusunun hiç olmayışı,
- İş yerinde mutsuz hissetmek,
- Düşük örgütsel bağlılık,
- Düşük iş tatmini,
- İş yapmaya karşı odak problemleri yaşamak,
- İşle ilgili çok düşük veya çok yüksek stres,
- İş yerinde uzun molaların verilmesi,
- Sanal kaytarma davranışları,
- İşkoliklik sonucu yıpranma ve
- İş yaşam dengesinin sağlanamaması sonucu enerji düşüklükleri vs.

Yapılan çalışmalar sonucunda sosyodemografik özelliklerin de presenteeism davranışlarının bireysel yönünde etkili olduğu araştırmalarla belirlenmiştir. Bu değişkenler aşağıda sıralanmıştır.

Cinsiyet, presenteeism davranışını araştıran bazı çalışmalarda belirleyici bir unsur olarak ele alınmıştır. Böckerman ve Laukkanen (2009) kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek presenteeism davranışları içerisinde olduğunu saptamıştır. Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer, Braeckman (2013) da araştırmalarında, kadınların erkeklerden daha yüksek hastalık nedeni presenteeism davranışları içerisinde olduklarını belirtmiştir. Atilla (2017) ise sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında cinsiyete göre farklılık bulamamıştır. Gustafsson Sendén, Schenck-Gustafsson, Fridner (2016) ise kadınların presenteeism düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiş ve ailevi görevler üstlenmelerinin bu bulguda etkili olabileceği üzerinde durmuştur. Buna göre yapılan araştırma sonuçları farklılık gösterse de cinsiyetin, presenteeism açısından ayırt edici bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Yaşa göre de presenteeism düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Araştırmalarda yaşın presenteeism davranışında önemli bir etmen olduğu ifade edilmektedir. Moan ve Halkjelsvik'in (2021) çalışmasında, 25 yaş altı çalışanların daha yüksek iş davranışı bozuklukları görülmüş, alkole bağlı olarak değerlendirilmiştir. Başka bir çalışmada, 30 yaş altı kişilerde daha yüksek presenteeism davranışları olduğu ifade edilmiştir (Pie, Fernandes, Carvalho, Porto, 2020).

Medeni durum da presenteeism davranışında önemli bir faktör olabilmektedir. Cocker ve arkadaşlarının (2011) araştırmasında, evlilerin bekarlara göre daha yüksek presenteeism davranışı içerisinde oldukları belirlenmiştir. Ancak birçok çalışmada medeni durumun presenteeism davranışında farklılık yaratmadığı saptanmıştır (Sendén ve diğerleri, 2016; Chang ve diğerleri, 2015; Yeşiltaş ve Ayaz, 2019). Bu sebeple medeni durumun tartışmalı ve daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulan bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Eğitim düzeyi, presenteeism davranışında bir diğer belirleyici olabilmektedir. Yeşiltaş ve Ayaz'ın (2019) araştırmasında, lisans düzeyinde eğitim düzeyine sahip olanların daha düşük eğitim düzeyinde olanlara kıyasla presenteeism davranışlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. McGregor ve diğerleri (2016) çalışmalarında, eğitim seviyesi yükseldikçe presenteeism düzeylerinin azaldığını saptamışlardır. Yu, Wang, Yu (2015) araştırmalarında ise, eğitim düzeyine göre çalışanların presenteeism davranışlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Eğitim düzeyi de cinsiyet değişkeninde olduğu gibi anlamlı farklılık yaratabilen bir özellik olarak değerlendirilebilir.

Çalışılan göreve göre de presenteeism düzeyi değişebilmektedir. Kandemir ve Bayram'ın (2017) araştırmasında idari personel, hastaya yönelik operasyonel görev alan sağlık çalışanlarına kıyasla oldukça düşük presenteeism puanı almıştır. d'Errico, Viotti, Baratti, Mottura, Barocelli ve diğerlerinin (2013) araştırmalarında ise, hasta bakıcıların presenteeism davranışlarının hemşirelere göre daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Presenteeismın Örgütsel Nedenleri: Presenteeism davranışları çoğunlukla kişisel olarak ifade edilse de örgütsel olarak da yadsınamayacak nedenleri vardır. Örneğin, iyi bir liderliğin presenteeism davranışlarını önemli ölçüde azaltabileceği belirtilmiştir. Yönetimin fonksiyonları arasında yer alan yürütme ve denetim, presenteeismın kontrol altına alınmasında en önemli iki faktör olarak yorumlanabilir. Bu konuda özellikle ekip liderleri veya operasyonel yöneticilere önemli sorumluluklar düşerken, üst yönetimden alt yönetime ulaşan yönetsel politikaların da önemli etki ettiği söylenebilir. Çalışanlar düşük stres ortamlarında fazla rahat davranış gösterirlerken, yüksek strese uzun süre maruz kaldıklarında ise etkin ve verimli çalışamaz hale gelerek işten kaçınma eylemleri göstermektedirler. Bu noktada yürütmeyi sağlayan yönetici ve denetimi sağlayan yöneticinin ekibindeki sorunları iyi tespit etmesi ve doğru motivasyon araçlarını kullanması önem arz etmektedir (Fayol, 1916; Söyük, 2018). Presenteeismın örgütsel nedenleri şu şekilde sıralanabilir:

- Denetim yetersizliği,
- İş yerindeki çekişme ve çatışmalar,
- Ücretlendirme ve izin politikalarındaki yanlışlar,
- Yönetici/işveren baskısı ve
- Kötü liderlik yapan yönetici vs.

Presenteeism nedenleri irdelendiğinde birbirleriyle yakın ilişki halinde olan birçok kavramın olduğu gözükmektedir. Kişiler, ücret ve izin gibi dışsal tatmin faktörleri nedeniyle presenteeism davranışları içerisine girebilirken mutluluk, bağlılık gibi içsel tatmin eksikliği nedeniyle de presenteeism davranışları içerisine girmektedirler. Mutluluk, bağlılık ve tatmin kişisel öğeler arasına girse de aynı zamanda yönetsel politikaların sonuçları da olabilmektedir (Weiss ve diğerleri, 1967; Köroğlu, 2012).

Liderlik, çalışanların presenteeism davranışlarının değişiminde önemli bir faktör olarak belirtilmektedir. Wang, Chen, Lu, Eisenberger, Fosh (2018), daha demokratik bir lider değişikliğinin motivasyonu artırdığını ve motive edici bir liderin daha düşük presenteeism davranışlarını sağladığını ifade etmiştir. Kumral, Sarp, Bozkurt'un (2019) araştırmalarında, presenteeism ile babacan liderlik arasında negatif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bilgiler liderlik becerisi ile presenteeism düzeyleriyle ters yönlü ilerlediğini göstermektedir.

İş yükü fazlalığı ve emek karşılığının alınmadığı hissiyatı, iş yaşam dengesindeki problemlerden ötürü yorgun hissetme vb. nedenler de presenteeism davranışlarına yol açabilmektedir. Bu noktada ücretlendirme politikalarının gözden geçirilmesi gerekmektedir. Çünkü çalışan birey her zaman verdiği emek ile aldığı karşılığı kıyaslayacaktır. Verdiği emeğe değmediğini düşündüğü takdirde ise uzun süre verimli çalışmak istemeyecektir (Yücel, 2019). Wang ve diğerleri (2018) de araştırmalarında, iş yükü arttıkça presenteeism gibi işten kaçınma davranışlarının arttığını saptamıştır.

Fazla mesai hedefli presenteeism de bazı iş yerlerinde görülen çalışan davranışları arasındadır. Gerçekte yapılacak iş tamamlandığı halde daha çok çalışıyor gözükme amacıyla veya ücret amacıyla çalışanın iş yerinde fazla mesai saati yaparken aslında mal veya hizmet üretimi yapmamasından kaynaklı presenteeismdir (Ishimaru ve Fujino, 2021). Bu davranışın temelinde çalışan, yönetici veya yönetim politikaları etkilidir. Çalışan eğer yönetici baskısından korktuğu için fazla mesai yapıyor gözükme amacı

güdüp aslında kayda değer bir üretim faaliyetinde bulunmuyorsa yönetici kaynaklı olarak bu davranışı sergiler. Öte yandan özellikle kurumsal ve büyük işletmelerde izin ya da fazla ücret verilmesi nedeniyle çalışan fazla mesai yaptığını göstermek istemektedir. Bu yüzden işten geç çıkmakta, ancak geç çıktığı kadar üretim faaliyeti içinde olmamaktadır. Burada yönetim politikasının revize edilmesi gerekmektedir (Michishita, Jiang, Ariyoshi, Yoshida, Moriyama, 2017; Ishimaru ve Fujino, 2021).

İş yükü azlığı da presenteeism davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Temel sorun iş dizaynında ortaya çıkar. Bazı işler mevsimsel olarak değiştiği için yönetici buna göre istihdam politikası belirlemek zorundadır. Yasal çerçeve kapsamında çalışan azaltma davranışına girmesi kolay olmamaktadır. Çalışan nezdinde ise iş yükü arttığında mutsuz hissetme ve motivasyon kayıpları meydana gelebilir. Ayrıca bu bulgularla pozitif korelasyonlu olarak iş stresinin yükselmesi de bildirilmiştir. Çünkü çalışan kendisine ihtiyaç duyulmadığını hissettiğinde işini kaybetme korkusu yaşayacaktır. Bu değişim yöneticinin verdiği güven ve belirlenen planlamanın çalışanla paylaşımıyla azalabilir (Arjona-Fuentes, Ariza-Montes, Han, Law, 2019; Turan, Gülhan, Yılmaz, 2018). Öte yandan Bayram, Akdoğan, Harmancı (2018) örgütsel adaletin mesleki stres aracı rolüyle presenteeisme etkisini araştırdıkları çalışmalarında, mesleki stres ile presenteeism ilişkisini de incelemişlerdir. Mesleki stres azaldıkça presenteeism davranışları artmaktadır. Bu bulgu, iş yükünün azalmasının presenteeism davranışlarını artırabildiği ile ilişkilendirilmiştir.

2.4. Presenteeism Sonuçları

Presenteeism en temel sonucu ve aynı zamanda kavram olarak özellikle ortaya çıkışının asıl nedeni işletmelerde verim düşüklüğüne sebep olmasıdır. Zaman ve işgücü gibi kaynaklar harcandığı halde karşılığında mal veya hizmet üretiminin gerçekleşmemesi veya istenildiği düzeyde olmaması presenteeism verimsizliğe yol açtığını göstermektedir (Fernando, Caputi, Ashbury, 2017). Presenteeism nedenleri incelenirken bireysel kaynaklı nedenlerin ön plana çıktığı ifade edilebilir. Ancak sonuçları irdelenirken örgütsel sonuçlarının daha fazla olduğu görülmektedir.

Presenteeism Bireysel Sonuçları: Hasta iken presenteeism davranışı içerisinde olan çalışanlar, bulaşıcı hastalıkları diğer çalışanlara aktarma riski açısından örgütü de diğer çalışanları da tehlikeye sokmaktadır. Özellikle grip, nezle, COVID-19 gibi viral hastalıklar, bulaşıcılıkları yüksek olan ve kişinin üretim faaliyetlerinde bulunmasını engelleyen/yavaşlatan hastalıklardır. Bu hastalıklara yakalanan bireylerin işini kaybetme korkusu, iş yükü birikimi, yönetici ve çalışan çatışması, ücret kaybı gibi çekincelerinden ötürü işe gitmeleri düşük performanslı çalışmaya yol açtığı gibi diğer personelin sağlığını da tehdit ederek daha yüksek verimlilik kayıplarını da ortaya çıkarabilmektedir (Der Feltz-Cornelis, Maria, Varley, Allgar, De Beurs, 2020).

Presenteeism, çalışanlar için motivasyon eksikliğinin bir ürünü olabildiği gibi belirli bir süre bu davranışların devam etmesi halinde nedeni olarak da ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca bir çalışanın presenteeism davranışları içerisinde olması halinde bu davranışın diğer çalışanlara da sirayet edebileceği ya da örgüt içi hoşnutsuzluğa neden olabileceği ifade edilmiştir (Çoban ve Harman, 2012). Çalışanın üretimden ayrı kalmaması için motivasyon kaynaklarının üst yönetimden alt yönetime kadar iyi kullanılabilmesi ve personel beklentisinin iyi bir belirlenmesi gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Söyük, 2018).

Çalışanların iş yerine duydukları güvensizliğin, işten ayrılma korkularının ve memnuniyetlerine ilişkin eksikliklerin presenteeism nedenleri olduğu gibi sonuçları olarak da değerlendirilebilmektedir. Presenteeism davranışı içerisinde yer alan çalışanlar işe aidiyet duyma sorunları yaşarlarken kendilerini iş yeri için kolay vazgeçilebilir olarak yorumlayacaklardır. Bir çalışan için gözden çabuk çıkarılabileceği hissi çalışmaya duyduğu isteği önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Çünkü çalışanlar ücretin yanı sıra takdir, yükselme olanakları gibi olgular için de çalışmaktadır. Eğer bir iş yeri çalışanlarına güven tahsis edemezse bu sayılanların hiçbirinin önemi kalmayabilir. Böyle bir ortamda ise çalışan verdiği emeği bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde kalitesi daha düşük olarak sunabilecektir. Yoğun bir çalışma

temposuna giremeyecek ve her bulduğu fırsatta iş yapmaktan kaçabilecektir. Tüm bunlar tespiti zor işveren maliyetlerini oluşturan verimlilik kayıpları yaratacaktır (Naseem ve Ahmed, 2020).

Presenteeism odaklanamama, dikkatsizlik davranışlarını içerisinde barındıran bir konu olduğu için işe ilişkin yapılan hataları da kapsamına dahil etmektedir. Lack (2011) araştırmasında, presenteeismın kişilerin iş yerinde sık sık hata yapmalarıyla yakın ilişkisini ifade etmiştir. Ayrıca presenteeismın ve işe ilişkin yapılan hataların nedenlerinin aynı kaynak olabileceğine değinmiştir.

Stresin presenteeismla önemli ölçüde ilişkisinin olduğu belirtilmektedir. Tang ve diğerleri (2019) araştırmalarında, stres ile presenteeism arasında orta düzey bir ilişki belirlemişlerdir. Etyetmez (2016) araştırmasında, iş güvencesizliğinin ve süregelen kaygının presenteeism ile ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Turan ve diğerleri (2018) iş tatminsizliğinin ve yüksek iş yükünün yarattığı stresi ifade etmişlerdir. Bu araştırmalar birlikte değerlendirildiğinde, stres ve presenteeism davranışlarının birlikte hareket ettiği düşüncesiyle strese yol açan faktörlerin presenteeism davranışlarını da ortaya çıkarabileceği düşünülmektedir.

Presenteeismın Örgütsel Sonuçları: Hemp (2004) Harvard Business Review Dergisi'nde yayınladığı araştırmasında Lockheed Martin Komisyonu'nun 2002 yılındaki pilot çalışmasından bahsetmiştir. New England Tıp Merkezi çalışanlarının 28 hastalığa rağmen işe gelmelerinden kaynaklı yaşanan presenteeismın maliyetinin araştırıldığı çalışmada başlıca olarak; migrenin 434,385, artrit 865,530, kronik bel ağrısının 858,825, astımın 259740, dermatit veya diğer deri ve zührevi hastalıkların 610,740, 2 hafta içerisinde yaşanan gripin 607,005 ve depresyonun 786,600 dolar maliyetinin olduğu ve yıllık 31 milyon doları bulan verimlilik kaybının olabileceğine işaret etmiştir. Presenteeismın hastalık harici verimlilik kaybının hesaplanması ise çok daha zor olduğu ifade edilmektedir (Hemp, 2004; Prater ve Smith, 2011).

Hastalık dışındaki sebeplerle çalışanların çalışma hızlarında yaşanan düşüş iş yeri performansını doğrudan etkilemektedir. Bu konuda koordinasyonun daha ön planda olduğu örgütlerde ekipler arası problemler de yaşanabilmektedir. Bir kişinin performans düşüklüğü ekibini etkilerken, bir ekibin performans düşüklüğü diğer ekibi etkileyerek büyük işletmelerde dahi üretimin sağlıklı bir biçimde sürmemesine yol açabilmektedir (Thørrisen ve diğerleri, 2019). Doğan ve Kılıç (2014) üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ele aldığı araştırmalarında, düşük performansla çalışmanın devamının yaratabileceği maliyetlere değindiği gibi, iş yerinde bulunduğu halde işin verimli ve etkin yapılmamasının iş kalitesini etkilediğini ve baştan savma ya da iş yavaşlatma eylemlerini doğurduğunu ifade etmiştir (Doğan ve Kılıç, 2014).

Presenteeism aynı zamanda absenteizmi de doğurmaktadır. Absenteizmi doğuran unsurlar presenteeismi de doğurarak üretime engel olmaktadır. Fakat çalışanlar ücret veya iş kaybı yaşamaktan çekinerek presenteeism davranışlarını tercih edebilmektedirler. Ek olarak iş yerinde presenteeism çalışan meşguliyetini de azaltan bir öğe olduğundan kişiler iş yerinde geçirdikleri zamanın boşa gitmesinden ise işe geç gitme, işe gitmeme, erken çıkma, iş erteleme gibi davranışlar içerisinde de olabileceklerdir (Côté, Lauzier, Stinglhamber, 2021).

İşgören devir hızının artışının önemli mali kayıplar yarattığı, yeni alınanların oryantasyon maliyetleri, işe alım maliyetleri gibi konular açısından incelemelerin yapıldığı birçok çalışma literatürde mevcuttur (Wu, Yuan, Yen, 2021; Côté ve diğerleri, 2021; Kandemir ve Şahin, 2017). Çalışmalarda ifade edildiği üzere presenteeismın örgüt açısından amaçlara ulaşmayı zorlaştıran işgören devir hızını artırdığı bilinmektedir. Yöneticiler en başta verime odaklı oldukları için ve örgütün işgücünden en efektif biçimde yararlanma arzusu güttüklerinden ötürü presenteeism davranışı içerisinde giren personelden belirli bir süre sonra kurtulmayı düşünebilir. Bu yönetici davranışı süreklilik arz ettiği takdirde ise çalışanlar için iş yapma bir zorunluluk olarak algılanacak ve korkunun etkisi güveni zedeleyecektir. Böylece işgören devir hızı yüksek kurumlar prestij kaybına uğrayacaklardır (Wu ve diğerleri, 2021).

Presenteeism davranışlarının işletme literatüründe müşterileri de oldukça rahatsız eden bir husus olduğu açıklanmaktadır. Bazı yazarlar kamu kurumlarında verimin daha düşük olabildiğini ifade etseler de son yıllarda bu durumun değişkenlik gösterdiğine de değinmektedir (Kandemir ve Şahin, 2017). Çalışanın presenteeism davranışı; zaman baskısı, kaliteli hizmet alma ihtiyacı, ilgi beklentisi gibi sebeplerle hizmet kullanıcılarını oldukça rahatsız etmekte ve iş yeri için müşteri kaybına sebebiyet verebilmektedir. Özellikle hizmet sektöründe yer alan örgütler için ve uzmanlık seviyesine ihtiyaç duyulan alanlarda yer alan işletmeler için presenteeism müşteri kaybı hususunda oldukça riskli etkilere sahip olabilmektedir (Lohaus ve Habermann, 2019).

Presenteeismin yapılan çalışmalarda ele alınan diğer sonucu ise iş kazalarını doğurabilme riskidir. İş yerinde fiziken bulunduğu halde işinin başında olmayan ve başka meşguliyetlerle haşır neşir olan kişi özellikle başkasının sağlığına zarar verebilecek bir denetim görevi üstlenmişse riskli dikkatsizlikler içerisinde olabilmektedir. Bu durum kendi sağlığı için de risk teşkil ediyor olabilir. Hava alanları, sağlık kurumları ve hastaneler, bazı askeri kurumlar, inşaat alanları bunlara örnek verilebilir (Kandemir ve Şahin, 2017). Şahin (2019) araştırmasında dünya literatüründe sağlığı geliştirici programların ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların kişilerin hastalık maliyetlerini azalttığını ve presenteeism açısından çalışanlara faydalı olabildiğini ifade etmiştir (Kandemir ve Şahin, 2017).

Presenteeismin sonuçlarını belirlemek için literatürde ölçüm araçlarında önemli eksiklik olduğu görülmektedir. En yaygın kullanılan presenteeism ölçekleri One-Question Presenteeism Survey ve Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) olduğu görülmüştür. Öte yandan literatürde Survey of the Study Brief Illness Perception Perceived Effect of Presenteeism in the Last Sick Period Single-Item Scale, Presenteeism Two-item Scale gibi ölçüm araçlarının olduğu görülmüştür (Liu ve Liu, 2020; Baldonado-Mosteiro, Sánchez- Zaballos, Rodríguez- Díaz, Herrero ve Mosteiro- Díaz, 2020; Fiorini, Houdmont ve Griffiths, 2022). Bu ölçüm araçlarının çok büyük çoğunluğunun presenteeismi hastalık kapsamında ele alması önemli bir eksiklik olarak kabul edilebilmektedir. Türkçe literatürde de benzer şekilde sadece SPS-6'nın kullanıldığına rastlanmıştır (Sarp ve ark., 2019).

2.5. Sağlık Çalışanlarında Presenteeismin Sonuçları

Sağlık; insan odaklı bir hizmet olması bir yana, hatası, telafisi, kesintisi, ertelenmesi olmayan ve yoğun uzmanlık isteyen bir hizmet olmasından kaynaklı presenteeism davranışlarının etkilerinin daha riskli olabileceği bir sektördür (Yıldız, Yıldız, Zehir, Aykaç, 2015). Bu bölümde literatürde presenteeismin sağlık çalışanları üzerinde yapılan çalışmalarla etkilerinin ve sonuçlarının tartışmasına yer verilmiştir.

Yıldız ve diğerlerinin (2015) araştırmasında, sağlık çalışanları arasında vardiyalı ve uzun çalışma saatlerinde çalışanların daha fazla presenteeism davranışları gösterdikleri ifade edilmiştir. Dalkılıç ve Seren'in (2018) hemşirelerde işte var olamama sorununa değindikleri çalışmada ise uzun çalışma saatlerinin temel presenteeism sorunu olduğu ve verimliliği önemli ölçüde etkilediğine değinilmiştir. Hırvatistan'da yapılan çalışmada, hemşirelerin yoğun stres altında kalarak presenteeism davranışları içerisinde buldukları ve işten kaçmak için devamsızlık yaptıkları ifade edilmiştir (Brborovic Brborovic, Mustajbegovic, 2016). Bu durum çalışma planına aykırı bir biçimde işe gelinmediğinden örgütü zor duruma sokabilmektedir. Ancak devamsızlık yine de presenteeisme göre tespiti kolay bir olgudur. Presenteeism ise, tespiti daha uzun vadeli ve çok daha bir şekilde gerçekleşmektedir. İşte oldukları halde işten kaçınma davranışlarında bulunan sağlık çalışanları verimsiz, dikkatsiz, özensiz çalışabilmekte ve bu durum hasta güvenliğini de tehdit etmektedir (Kandemir, 2014). Nitekim Aslan ve Ulupınar (2020) yaptıkları çalışmada, presenteeismin hasta bakım kalitesi üzerinde olumsuz etki yarattığından bahsetmektedir.

Zanon, Dalmolin, Magnago, Andolhe, Carvalho (2021) Brezilya'da 748 sağlık profesyoneli üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada hasta güvenliği ile presenteeism arasında negatif bir ilişki saptanırken, olumsuz çalışma koşullarının da presenteeismi etkilediği ifade edilmiştir. Sağlık alanında bilgi asimetrisi söz konusudur. Hastaneye başvuran birey sağlığına yönelik bilgilere yeterince sahip olmadığı

için hekim karar verici özelliğindedir. Ayrıca genellikle aciliyet taşıması nedeniyle hastalık teşhisi ve tedaviyi sağlık çalışanlarına bırakmaktadır. Böylece yapılan uygulamaların doğruluğuna, zamanına ve kalitesine yeterince hâkim olamamaktadır. Diğer sektörlerde müşteriler aldığı mal ya da hizmetin kalitesini değerlendirebilirken sağlık hizmetlerinde bu durum daha güç olabilmekte ve yanılma payı daha yüksek olabilmektedir. Bu durumda sağlık çalışanının yaptığı uygulamalar hastanın değerlendirmesinden uzakta olduğundan denetim mekanizması hizmet alan tarafında diğer sektörlere kıyasla daha zayıftır. Bu durum bilindiğinden presenteeism davranışlarının tespiti hizmet alan tarafında da daha güçtür. Böylece yapılan hataların tahmin edilmesi çalışan nezdinde de hizmet alan tarafında da kolay olmamakta ve geri dönüşümsüz sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Aslan ve Ulupınar, 2020).

Gustafsson, Bergström, Marklund, Aboagye, Leineweber (2019) İsveç'te yaptıkları araştırmada, hasta bakıcıların hemşirelere ve kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla presenteeism davranışları içerisinde olduklarını ve yaş ilerledikçe presenteeism davranışının arttığını ifade etmişlerdir. Kadınların ailevi ve toplumsal sorumluluklarının bunu doğurması bir yana kurumsal yaklaşımların da önemli olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca bir çalışan yaşıyla orantılı olarak kurumda çalıştıkça da presenteeism davranışlarını gerçekleştirmede daha özgür hissedebilmektedir. Ancak araştırmacılar bunun temel sebebinin öncelikle presenteeism davranışlarının kurum kültürüne dönüşmesinden kaynaklı olabileceğini ve presenteeism'in işteki mutluluğu azaltırken, işkoliklik kültürünü desteklediğini ifade etmiştir. Ek olarak, çalışan bireylerde ailevi sorunlara varıncaya kadar problemler yaratabileceği ve bunun işe yansiyebileceği üzerinde durulmuştur (Gustafsson ve diğerleri, 2019).

Bergstrom, Hagberg, Busch Jensen, Björklund (2014) sağlık çalışanlarında olmasa da sırt ağrısının sebep olduğu presenteeism ile ilgili kâğıt işçilerinde araştırma yapmışlardır. Düşük gelire sahip olanların daha yaygın presenteeism davranışları gösterdiğini, hasta oldukları halde işe gittiklerini ve bunların uzun vadede daha ciddi devamsızlık riskini doğururken, kısa vadede de presenteeism davranışlarını artırdığını bildirmişlerdir. Ayrıca enfeksiyona bağlı bir hastalığa sahip birey, hasta olduğu halde işe geldiğinde diğer çalışanları da risk altına sokabilmektedir. Böylece birey bazlı olmaktan çıkarak örgütsel anlamda verim önemli ölçüde düşebilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2013).

Hemşireler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada, hemşirelerin presenteeism sorunlarının duygusal tükenmişliğe pozitif yönlü, kişisel kariyer başarılarına negatif yönlü, duyarsız davranışlara da pozitif yönlü etki ettiği saptanmıştır. Ayrıca örgütte yaşanan haksızlığın, güvensizliğin ve iletişim eksikliğinin presenteeismi doğurduğu ifade edilmiştir. Bu durumlar iş memnuniyetsizliğini beraberinde getirdiği kadar aynı zamanda presenteeism davranışlarını da ortaya çıkarmaktadır. Presenteeism davranışları süregelen bir hale geldiğinde ise kişinin iş yapma isteği önemli ölçüde azalmaktadır (Erkal ve Naktiyok, 2021).

Zhou (2014) Çin'de sağlık ve eğitim kurumlarında gerçekleştirdiği araştırma sonucunda, presenteeism davranışlarının örgüt kültürünü benimseyenlerinde daha az görüldüğünü açıklamıştır. Örgüt kültürünün yüksek olması örgütün değerlerine ve amaçlarına yönelik çalışanların daha iyi hizmet etmesini sağlamaktadır. Ayrıca presenteeism olgusunda bulunan çalışan diğer çalışanların davranışlarını da olumsuz etkileyebilmektedir (Zhou, 2014).

Aydın Tükeltürk (2015) presenteeism, örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya yönelik tutkunluğu araştırdığı çalışmayı hemşireler üzerinde gerçekleştirmiş, presenteeism ile çalışmaya yönelik tutkunluk arasında ve örgütsel destek arasında negatif ilişki saptayarak örgütsel desteğin presenteeismi azaltabileceği veya presenteeism'in örgütsel destek davranışlarını azaltabileceği düşüncesini belirtmiştir. Caverley Cunningham, MacGregor (2007) hastane çalışanları ve başka kamu kurumlarından çalışanların da dahil edildiği çalışmalarında yönetici desteğinin az olduğunu söyleyen katılımcıların daha yüksek presenteeism davranışları içerisine girdiklerini ifade etmiştir. Presenteeism davranışları belirli örgütsel ve bireysel hataların sonucu olsa da dönüt olarak örgüte zarar vermektedir. Donanımlı ve iş yapmaya yönelik kadroya sahip bir örgüt amaçlarına çok daha hızlı ulaşacaktır (Aydın Tükeltürk ve Şahin, 2015).

Güneş, Bayer, Bulut (2021) bir özel hastanede görev yapan hemşirelerle gerçekleştirdikleri araştırmada, çalışma süreleri arttıkça presenteeism davranışlarının arttığını ifade etmiştir. Ferreira ve Martinez (2012) araştırmasında, sağlık çalışanlarının işten atılma korkularının özelde daha fazla olduğunu ve bunun presenteeism davranışını artırdığını açıklamıştır. Sheaghda (2015) İrlanda'daki hemşirelerde yaptığı araştırmada, personel yetersizliğinin ve iş yükü fazlalığının presenteeismi doğuran bir neden olduğunu ortaya koymuştur. İş yükü fazlalığı zaman ve emek kaynaklarının sınırlı olmasından kaynaklı olarak çalışanın iş kalitesini düşürmektedir. Her ne kadar hasta yapılan işin kalitesine sağlık alanında daha az hâkim olabilese de en azından çalışanların yaklaşımlarını değerlendirebilmektedir. Ayrıca hasta iyileşmeyi arzulamaktadır. Eğer sağlık bakım hizmetinin kalitesi düşerse bu süreç uzayabilmekte ve hastanın memnuniyeti azalmaktadır. Ayrıca hastalığın türüne göre bireyin hayat kalitesi düşecek ve toplumsal olarak mali yükü de artacaktır (Kandemir, 2014).

Wezyk ve Czarnecka (2016) araştırmalarında sağlık çalışanlarının hem riskli görevde çalışırken hem de yoğun tempoda çalıştıklarına değinmiş ve buna rağmen sağlığın hassas bir konu olmasından kaynaklı hastalara yardımcı olmak ve başarılı bir sağlık hizmeti verebilmek için tüm güçleriyle çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Sağlık sektöründe yoğun emek harcanmasına ve sağlığın kendine has özelliklerine dayalı birtakım sorunlar, halihazırda sunulan hizmet için yeterince risk taşıırken sağlık personelinin presenteeism davranışlarından kaçınmasını sağlayarak en etkin ve verimli hizmetin sunulmasının sağlanması son derece önem arz etmektedir (Atilla, 2017). Ayrıca hastaların ve hasta yakınlarının presenteeism gerçekleştiren çalışanlara şahit olmaması da çalışanların presenteeism davranışlarını en az şekilde gerçekleştirmesiyle mümkün olabilir. Sağlık alanı için malpraktis ve suistimallerin engellenmesi, risklerin azaltılması, hastane enfeksiyonlarında bulaş riskinin çalışan güvenliği ve diğer hasta güvenliği için en aza indirilmesi yine presenteeism azaltılmasıyla ve presenteeismi doğuran nedenlerin ortadan olabildiğince kaldırılmasıyla sağlanacağı düşünülmektedir (Kandemir ve Şahin, 2017).

3. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada presenteeism, farklı boyutları ele alınarak yeniden tanımlanmış ve geniş bir literatür taramasının ardından presenteeismi oluşturan nedenler ve sonuçlar sağlık alanı içinden ve dışından örneklerden yararlanılarak güncel bir yaklaşımla açıklanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle çalışmanın bundan sonra yapılacak tanımlayıcı çalışmalara ve metodolojik olarak presenteeism tespiti için kullanılacak daha kapsamlı ölçüm araçlarının geliştirilmesine ışık tutacağı düşünülmektedir.

Presenteeism tüm çalışanlar için işlerine yönelik düşük verimliliği, çalışma ortamına ilişkin stresi, moral ve motivasyon kaybını, hatalı kararları, çalışanların kariyer gelişimlerini yavaşlatmayı, hastalık bulaştırma riskini ve iş tatmini kaybını sağlayan bir olgudur. Uzun vadede bireyde ve örgütte çalışma kültürü anlayışına olumsuz etki yapabilmektedir. İşverenler bu konuda mümkünse esnek çalışma saatlerine başvurmak ve uzaktan çalışma imkanlarını sağlamak, çalışanın sağlık durumlarına ilişkin konulara ılımlı yaklaşmak, özellikle ast-üst ilişkisinde iyi bir iletişim ortamını sağlamak, çalışanın iş yüklerini düzenli izleyerek gerektiğinde yeni personel istihdam etmekten kaçınmama gibi yollara başvurmalarıdır.

Sağlık alanında ise özellikle çalışma saatlerinin uzun olması, adaletsizlikler, liyakate önem vermeyen yönetim politikası, hatalı ücretlendirme, ödüllendirme mekanizmalarının kullanılmaması, personel seçim hataları vb. nedenler presenteeism davranışlarını ortaya çıkarmaktadır. Neticede sağlık çalışanlarının presenteeism düzeyleri artmakta, sağlık hizmeti üretim kalitesi ve verimi düşmektedir. Üstelik presenteeism, işte bulunmayan bir çalışana kıyasla tespiti zor ve daha maliyetli bir konu olduğu da bilinmektedir. Sağlıkta presenteeism davranışı hasta memnuniyetsizliği, bekleme sürelerinin uzaması ve malpraktis gibi olgulara zemin hazırlamakta olduğundan sağlığın dışında kalan sektörlerde görece bedeli daha az olumsuz kabul edilebilir. Ancak rekabet üstünlüğü elde etmeyi ve verim düzeyini maksimize etmeye hedefleyen tüm işletmelerde göz ardı edilmemesi gerekmektedir.



Sağlıkta kesintisiz hizmet üretimi, talebin belirsiz ortaya çıkışı ve hataların telafisinin zor olması gibi hususlar alanı özel kılarken çalışanların stres seviyelerini, tükenmişliklerini, umutsuzluklarını, işini sevmelerini, iş yerindeki mutluluklarını vb. örgütsel davranış konularını da daha önemli hale getirmektedir. Bu yüzden aslında tüm sektörlerde olması gerektiği gibi sağlık alanında özel olarak presenteeism davranışları nedenleriyle araştırılmalıdır. Son yıllara kadar duygulanımsal açıyla incelemeye tabi tutulduğu gibi bundan sonra aksiyonel yönden de değerlendirilmelidir. Nitekim tespit açısından saptandığı asıl nokta, çalışan bireyin beklenti ve hislerine dayalı biçimde gösterdiği davranışlardır. İş yapmadan kaçınmaya ilişkin gözlenebilen davranışlar presenteeism aksiyonel boyutunu temsil etmekte, ancak bugüne kadar çok az araştırmada bu boyutuyla incelenmektedir.

Kaynaklar

- Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2019). Silent threat of presenteeism in the hospitality industry: Examining individual, organisational and physical/mental health factors. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 191-198.
- Aslan, M., & Ulupınar, F. (2020). Hemşirelikte Bakım Kalitesi ve Hasta Güvenliği İçin Bir Tehlike: İşte Var Olamama. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 17(3), 267-72.
- Atilla, E. (2017). Örgütsel Sessizlik, Presenteeizm ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Yalova Devlet Hastanesi Örneği. İstanbul Üniversitesi. Sağlık Yönetimi ABD. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın Tükeltürk, Ş. (2015). Presenteeism (İşte var olamama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: Hemşirelere yönelik bir araştırma. Trakya Üniversitesi, İşletme ABD. Doktora Tezi, Edirne.
- Baldonado- Mosteiro, M., Sánchez- Zaballos, M., Rodríguez- Díaz, F. J., Herrero, J., & Mosteiro- Díaz, M. D. P. (2020). Adaptation and validation of the Stanford Presenteeism Scale- 6 in healthcare professionals. *International nursing review*, 67(1), 109-117.
- Bayram, A., Akdoğan, A., & Harmancı, Y. K. (2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve İşte Var Olamamayı Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Kavramsal Model Önerisi. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 299-318.
- Bergström, G., Hagberg, J., Busch, H., Jensen, I., & Björklund, C. (2014). Prediction of sickness absenteeism, disability pension and sickness presenteeism among employees with back pain. *Journal of occupational rehabilitation*, 24(2), 278-286.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2009). Presenteeism in Finland: Determinants by gender and the sector of economy. *Ege Academic Review*, 9(3).
- Brborovic, H., Brborovic, O., & Mustajbegovic, J. (2016). Looking for the possible association between stress, presenteeism and absenteeism among Croatian nurses: a cross-sectional study. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 10(4).
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2011). Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature. *BMC public health*, 11(1), 1-11.



- 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.
- Chan, D. C. (2018). The efficiency of slacking off: Evidence from the emergency department. *Econometrica*, 86(3), 997-1030.
- Chang, Y. T., Su, C. T., Chen, R. Y., Yeh, C. Y., Huang, P. T., Chen, C. J., & Chu, M. (2015). Association between organization culture, health status, and presenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine*, 57(7), 765-771.
- Cocker, F., Martin, A., Scott, J., Venn, A., Otahal, P., & Sanderson, K. (2011). Factors associated with presenteeism among employed Australian adults reporting lifetime major depression with 12-month symptoms. *Journal of Affective Disorders*, 135(1-3), 231-240.
- Collins, H., Barry, S., & Dzuga, P. (2021). 'Working While Feeling Awful Is Normal': One Roma's Experience of Presenteeism. *Work, Employment and Society*, 0950017021998950.
- Cooper, C. (1996). Hot under the Collar. *Times Higher Education Supplement (June)*, 15.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (Eds.). (2018). *Presenteeism at work*. Cambridge University Press.
- 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.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1, 153-174.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- d'Errico, A., Viotti, S., Baratti, A., Mottura, B., Barocelli, A. P., Tagna, M., ... & Converso, D. (2013). Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff. *Journal of occupational health*, 55(4), 276-283.
- 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.
- Dalkılıç, E., & Seren, A. K. H. (2018). İşte var olamama: Nedenleri ve sonuçları. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 123-131.
- Demirbulat, Ö. G., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1), 7-13.
- Demirgil, Z., & Mücevher, M. H. (2017). Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz-Presenteeism In Vocational Schools Of Higher Education: A Comparative Analysis On Academic And Administrative Staff. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.



- Der Feltz-Cornelis, V., Maria, C., Varley, D., Allgar, V. L., & De Beurs, E. (2020). Workplace stress, presenteeism, absenteeism, and resilience amongst university staff and students in the COVID-19 lockdown. *Frontiers in psychiatry*, 11, 1284.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2014). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarının Türleri, Boyutları Ve Benzer Kavramlarla İlişkilerine Yönelik Bir Yazın İncelemesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 103-132.
- Erkal, E. A., & Naktiyok, A. (2021). İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Atatürk Üniversitesi HELİTAM örneği. *Journal Of Life Economics*, 8(4), 443-454.
- Etyetmez, S., & Aslan, Z. (2016). İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Doktora Tezi): Nevşehir.
- Fayol, H. (1916). General principles of management. *Classics of organization theory*, 2(15), 57-69.
- Fernando, M., Caputi, P., & Ashbury, F. (2017). Impact on employee productivity from presenteeism and absenteeism: evidence from a multinational firm in Sri Lanka. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(7), 691-696.
- Ferreira AI.,Martinez LF. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private portuguese elementary schools. *The International Journal Of Human Resource Management*, 23(20): 4380-4390.
- Fiorini, L. A., Houdmont, J., & Griffiths, A. (2022). Nurses' perceived work performance and health during presenteeism: Cross- sectional associations with personal and organisational factors. *Journal of Nursing Management* ,30(5), 37-45.
- Gilbreath, B. ve Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7 (1), 114-131.
- Gustafsson Sendén, M., Schenck-Gustafsson, K., & Fridner, A. (2016). Gender differences in Reasons for Sickness Presenteeism-a study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28, 1-7.
- Gustafsson, K., Bergström, G., Marklund, S., Aboagye, E., & Leineweber, C. (2019). Presenteeism as a predictor of disability pension: A prospective study among nursing professionals and care assistants in Sweden. *Journal of occupational health*, 61(6), 453-463.
- Güneş, S., Bayer, N., & Bulut, S. (2021). Hemşirelerde Presenteeism Davranışı: Bir Özel Hastane Örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(3), 199-207.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard business review*, 82(10), 49-58.
- Ishimaru, T., & Fujino, Y. (2021). Association between work style and presenteeism in the Japanese service sector. *Journal of occupational health*, 63(1), e12211.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2013). The relation between presenteeism and different types of future sickness absence. *Journal of occupational health*, 12-0164.



- Johns, G. (2012). Presenteeism: A short history and a cautionary tale. *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice*, 2, 204-220.
- Kandemir (2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Kandemir, A., & Şahin, B. (2017). Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey. *International journal of occupational safety and ergonomics*, 23(4), 501-509.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited: a comprehensive review. *AAOHN Journal*, 59(2), 77-91.
- Leal, C. C., & Ferreira, A. I. (2021). In Sickness and in Health: The Role of Housework Engagement in Work Productivity despite Presenteeism. *The Spanish Journal of Psychology*, 24.
- Liu, B., & Lu, Q. (2020). Creating a sustainable workplace environment: influence of workplace safety climate on Chinese healthcare employees' presenteeism from the perspective of affect and cognition. *Sustainability*, 12(6), 2414.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 204-418.
- Michishita, R., Jiang, Y., Ariyoshi, D., Yoshida, M., Moriyama, H., Obata, Y., ... & Yamato, H. (2017). The introduction of an active rest program by workplace units improved the workplace vigor and presenteeism among workers. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(12), 1140-1147.
- Moan, I. S., & Halkjelsvik, T. (2021). Socio-demographic differences in alcohol-related work impairment. *Addiction*, 116(4), 771-779.
- Naseem, K., & Ahmed, A. (2020). Presenteeism as a consequence of workplace bullying: Mediating role of emotional exhaustion and moderation of climate for conflict management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 14(1), 143-166.
- Oxford Dictionary. (2023, Mayıs 5). Oxford Sözlüğü, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>.
- Pie, A. C. S., Fernandes, R. D. C. P., Carvalho, F. M., & Porto, L. A. (2020). Presenteeism and associated factors in industry workers. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.
- Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 9(6), 1-14.



- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C., ... & Yang, T. (2020). "To work, or not to work, that is the question"—Recent trends and avenues for research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363.
- Sampat, B., & Basu, P. A. (2017). Cyberloafing: The Disguised Digital Way of Loafing on the Job. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 16(1).
- Sarp, P., Kumral, T., & Bokurt, S. (2019). Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 41, 161-168.
- Sendén, M. G., Schenck-Gustafsson, K., & Fridner, A. (2016). Gender differences in Reasons for Sickness Presenteeism—a study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of occupational and environmental medicine*, 28(1), 1-7.
- Sheaghda, P. N. (2015). Presenteeism: findings of the INMO/DCU health and wellbeing survey. *World Of Irish Nursing And Midwifery Journal*. (23), 7.
- Söyük, S. (2018). New Management Concepts. *Health Sciences Research in the Globalizing World*, 1054.
- Şahin, D. (2019). Sağlığı Geliştirme Programlarının İşte Var Olamama (Presenteeism) Üzerindeki Etkisine Yönelik Alanyazın İncelemesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 427-436.
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y., & Zhang, H. (2019). Are mindfulness and self-efficacy related to presenteeism among primary medical staff: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, 6(2), 182-186.
- Thørrisen, M. M., Bonsaksen, T., Hashemi, N., Kjekens, I., Van Mechelen, W., & Aas, R. W. (2019). Association between alcohol consumption and impaired work performance (presenteeism): a systematic review. *BMJ open*, 9(7), e029184.
- Turan, T., Gulhan, Y. B., & Yılmaz, S. (2018). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunu Etkileyen Stres Faktörleri (Akdeniz Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Örneği). *PressAcademia Procedia*, 7(1), 116-121.
- Wan, H. C., Downey, L. A., & Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality and Individual Differences*, 65, 86-90.
- Wang, Y., Chen, C. C., Lu, L., Eisenberger, R., & Fosh, P. (2018). Effects of leader-member exchange and workload on presenteeism. *Journal of Managerial Psychology*. 33(7/8), 511-523.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.
- Wezyk A, Czarnecka K. (2016). *Presenteeism among health care sector specialists. Organizational Culture And Ethics In Modern Medicine*. Chapter 8, 22.
- Wu, T. J., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2021). Leader-member exchange, turnover intention and presenteeism—the moderated mediating effect of perceived organizational support. *Current Psychology*, 1-12.



- Yeşiltaş, M. D., & Ayaz, E. (2019). İş Stresi ve Rol Belirsizliğinin Presenteeizm (İşte Var Olamama) Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 741-771.
- Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2013). İş Yaşamında Presenteeism - Sözde Var Olma - Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi. 7. *Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi 27-29 Eylül*, (s. 819-830). Konya.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., & Aykaç, M. (2015). The antecedents of Presenteeism and sickness absenteeism: a research in Turkish health sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 398-403.
- Yıldırım, M. T., Taşkan, D., & Demirbilek, T. (2014). Çalışanın İşte Var Olmaması Üzerinde Özel İyilik Halinin Etkisi. *Türk Dünyası Araştırmaları*, (208).
- Yu, J., Wang, S., & Yu, X. (2015). Health risk factors associated with presenteeism in a Chinese enterprise. *Occupational medicine*, 65(9), 732-738.
- Yücel, E. (2019). Presenteeizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226-238.
- Zanon, R. E. B., Dalmolin, G. D. L., Magnago, T. S. B. D. S., Andolhe, R., & Carvalho, R. E. F. L. D. (2021). Presenteeism and safety culture: evaluation of health workers in a teaching hospital. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74.
- Zhou, Y (2014) *Presenteeism In Chinese Health And Educational Institutions*, Master of Human Resource Management, Instituto Universitario de Lisboa Master Thesis, Lizbon.

Beyanlar

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması belirtmemişlerdir. Çalışma derleme çalışması olup etik kurula gerek bulunmamaktadır. Bu çalışma İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında tamamlanmış "Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e etkisi: Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışması" isimli doktora tezi çalışmasından üretilmiştir. Fikir: SS, Tasarım: SY; Denetleme: SS; Veri Toplama veya İşleme: SY; Analiz/yorum: SY, İHÇ; Literatür taraması: SY; Yazı yazar SY, Eleştirel İnceleme: SS.

Extended Abstract

Presenteeism is defined as the decline in an employee's productivity due to personal or organizational reasons or health problems, despite being present at work. Initially, the definition of presenteeism was evaluated based on the risks that a long-term employee who goes to work despite being sick could bring. However, in the last 15 years, some authors have suggested that the definition of presenteeism needs to be broader. The definition of presenteeism, which is defined as the employee's physical presence at work, but mentally not being present or unable to be present, has caused debate in the literature. Presenteeism is a relatively new concept, and discussions continue in the fields of organizational behavior and organizational psychology. Therefore, there is a need to redefine the presenteeism and its dimensions with current approaches. From a health perspective, it is believed that the presenteeism behavior of healthcare professionals may pose a greater risk than other employees in other sectors due to their health-specific characteristics. In such a situation, lower and middle-level managers should apply a good detection method and be sensitive in solving the problem. In the health sector, where the work is urgent and cannot be postponed, and where there is no room for error, doubt, and mistake, the consequences of presenteeism may have separate and serious importance. This study classifies the



causes of presenteeism through a comprehensive literature review, examines the individual and organizational results, explains the importance for healthcare professionals, and defines the dimensions of presenteeism by evaluating the results of previous studies. The presenteeism concept was first defined by Auren Uris in 1955 and was included in the book of Cranfield and Soash on employee behavior. In 1996, Cooper, an organizational psychology expert at Lancaster University, defined presenteeism behavior for the first time in his research on organizational restructuring. Here, presenteeism was defined as "a subject that expresses the inability to focus on work and the voluntary/involuntary avoidance behavior of individuals from work, even though they are physically present at work as a result of workloads and lack of confidence in the job". In the United States, presenteeism has been the subject of research on the relationship between health and productivity since the late 1990s. During these times, the concept of presenteeism was frequently discussed, and research, including experimental research, was conducted on topics such as illness, negative workplace conditions, sick individuals' work behavior and reasons, and work environments that threaten health.