



Kavramsal Literatüre Katkıda Bulunmak Adına “Presenteeism” Olgusunun Türkçe Karşılığı Üzerine Bir Öneri

A Suggestion on the Turkish Equivalent of the Phenomenon of “Presenteeism” in order to Contribute to the Conceptual Literature

Hülya

ÇAĞLAR ÇELEBİOĞLU

*İstanbul Aydın Üniversitesi
Ulaştırma Hizmetleri Bölümü/Sivil Havacılık Kabin
Hizmetleri Programı, İstanbul, Türkiye
E-mail: hcaglarcelebioglu@aydin.edu.tr*

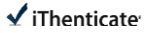


Geliş Tarihi/Received: 23.9.2023
Kabul Tarihi/Accepted: 30.12.2023

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Hülya ÇAĞLAR ÇELEBİOĞLU
hcaglarcelebioglu@aydin.edu.tr

Atıf /Cite this article:
Çağlar Çelebioğlu, H. (2023). Kavramsal Literatüre Katkıda Bulunmak Adına “Presenteeism” Olgusunun Türkçe Karşılığı Üzerine Bir Öneri. *ETÜT Dergisi*, 7, 35-48.
JEL CODE: M51-M54

This article checked by



Content of this journal is licensed under a
Creative Commons Attribution-
Noncommercial 4.0 International License.

Öz

Presenteeism literatüre ilk girdiği yıllarda ‘kusursuz devamlılık’ olarak ifade edilmiştir. Yıllar içerisinde kavramın örgütler üzerinde, maliyetleri artırmak ve performansı düşürmek gibi olumsuz etkileri tespit edilerek araştırmalara konu olduğu izlenmektedir. Kavramsal inceleme neticesinde devamsızlık davranışına kıyasla, olumsuz etkilerinin daha fazla olduğu görülen ‘presenteeism’ kavramını Türk Literatüründe ortak bir ifade ile karşılayan bir tanımlama bulunmadığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra kavramın, ulusal literatür çalışmalarında tanımlanan karşılıklarının kavrama ilişkin anlam sınıflandırmasına göre yetersiz kaldığı, bilimsel çalışmalarda kullanılmış olan ve kabul gören üç anlamı aynı anda ifade etmediği, kavramı ağırlıklı olarak üç farklı anlamından sadece biriyle ifade ettiği fark edilmiştir.

Bu bakış açısı ile “Presenteeism” kavramına ilişkin uluslararası, ulusal literatürde yapılmış olan doktora, yüksek lisan tezleri ve makaleler taranmıştır. TDK sözlükleri esas alınmak kaydı ile gerek gündelik hayatta gerekse bilimsel çalışmalarda anlam bütünlüğü sağlayacağı, kullanımı daha kolay ve anlaşılır olacağı düşünülerek “Presenteeism” kavramı yerine “Sağlıksız Devamlılık” şeklinde yeni bir Türkçe karşılık önerisinde bulunulmuştur. Yapılan bu çalışma sonucunda önerilen “Sağlıksız Devamlılık” ifadesinin bilimsel araştırmalarda vurgu yapılan üç anlamı aynı anda karşılayarak anlam bütünlüğünü koruyacağı ve devamlılık sağlayarak ulusal literatüre olumlu katkı sunacağı öngörülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Sağlıksız Devamlılık, Devamsızlık, İşte Var Ol(ma)ma

Abstract

Presenteeism was expressed as 'perfect continuity' in the first years of its introduction into the literature. Over the years, presenteeism has become a central research topic due to its negative impacts on organizations, including increased costs and reduced performance. As a result of the conceptual analysis, it has been determined that there is no definition in the Turkish literature that meets the concept of 'presenteeism', which has more negative effects compared to absenteeism behavior. Additionally, it has been observed that the equivalents of the concept defined in the Turkish literature are insufficient according to the meaning classification, as they basically express the concept with just one of its three different meanings rather than all three of its accepted and used meanings in scientific studies.

The literature on the subject of "Presenteeism" in the national and international literature, including PhD and master's theses, was searched. Drawing on TDK dictionaries, we propose 'Unhealthy Attendance' as a more comprehensive Turkish equivalent for “Presenteeism”, considering that it will provide integrity of meaning in both daily life and scientific studies and will be easier and more understandable to use. As a result of this study, it is predicted that the proposed expression "Unhealthy Attendance" will maintain the integrity of meaning by meeting the three meanings emphasized in scientific studies at the same time and will contribute positively to the national literature by providing continuity.

Keywords: Presenteeism, Unreliable Continuity, Absenteeism, (Non-Availability) at Work

Giriş

Yakın geçmişe kadar örgütlerin özellikle verimlilik anlamında önemli bir unsuru olarak görülmekte olan insan kaynağına, günümüzde çok daha işlevsel bir misyon yüklenmektedir. Bununla beraber yapay zeka, makine öğrenimi gibi kavramlarla teknoloji, bilgi, öğrenme kavramlarının başka bir boyuta taşındığı, iş yapış şekli ve iş modellerinin değiştiği, bununla beraber değişimin hız ve sınırlarının öngörülemediği izlenmektedir. Buna bağlı olarak insan kaynağının önemi giderek artmakta ve bu kaynağın etkinliğine ilişkin beklentilerde hızla değişime uğramaktadır. Örgütler için geleneksel temelde performans gerekliliklerini sağlamanın yanı sıra, güncel gelişmeler doğrultusunda her türlü teknolojik değişimi gerçekleştirilip, dış dünyaya uyumlu bir organizma olarak rakiplerinden önde olmak adeta bir zorunluluk haline gelmektedir. Bu bağlamda teknoloji ve bilgiyi oluşturan, kullanan ve paylaşarak geliştiren insan kaynağı, örgütlerin ekonomik yaşamlarının sürdürülebilirliği noktasında yaşamsal bir önem kazanmaktadır. Bu bakış açısı ile örgütlerin daha dayanıklı ve sürdürülebilir olmasına katkı sunması beklenen insan kaynağına dair her durum aynı zamanda yönetilmesi gereken önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bu durum iş yaşamının yeniden tasarlanması çalışan performansının artırılması ve ölçülmesi konularının önemini artırmakta aynı zamanda farklı bakış açıları aranmasını gerekli kılmaktadır. İnsan kaynağının daha işlevsel kullanımı açısından alternatif olarak değerlendirilen esnek ve uzaktan çalışma uygulamaları son yıllarda oldukça yoğun bir şekilde deneyimlenmiş ve her iş koluna uygun olmadığı görülmüştür. Yeni nesil çalışma modellerinin birtakım avantajlarının yanı sıra özellikle örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, aidiyet noktalarında dezavantajları da kaydedilmektedir. Bu tespitlere ilave olarak uzaktan çalışma esasında, çalışan performansının ölçümü ve etkinliğinin artırılması üzerinde çalışılması gereken önemli konular arasındadır. Çalışan devamlılığı iş yaşamında performansın en önemli göstergeleri arasında kabul edilmektedir. Son yıllarda edinilen tecrübeler devamlılığının sadece performans göstergesi olmayıp aynı zamanda örgütsel bağlılık ve aidiyet anlamında önemli olduğunu ve önemini korumaya devam edeceğini göstermektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014; Şahin, 2011). Geleneksel bakış açısı ile sorgulandığında çalışan etkinliğinin değerlendirilmesinde 1900'lerin başına kadar devamlılık ve devamsızlık "Absenteeism- Presenteeism" olarak iki kavramın öne çıktığı görülmektedir. Takip eden yıllar içerisinde ise devamlılık kavramının kapsamına ilişkin çalışmaların hızla arttığı etkin devamlılığı tanımlama ve niceliksel olarak ölçme amacına yönelik çalışmaların arttığı izlenmektedir (Cooper ve Dewe, 2008; Hemp, 2004; Murray ve Cooper, 2018). Bu bağlamda ele alınan konulardan biri de "Presenteeism" dir. Presenteeism kavramının çalışan, iş yaşamı, örgüt olmak üzere farklı bakış açılarına göre sebep, sonuç ve yarattığı etki bağlamında incelenmesine yönelik çalışmaların uluslararası literatüre paralel olarak ulusal literatürde de artmakla olduğu (Telli Danışmaz, 2022), bununla birlikte ulusal çalışmalarda kavrama yönelik ortak bir ifadenin bulunmadığı görülmektedir. Çalışma bu boşluğu doldurarak bilimsel çalışmaların bütünselliğine katkı sunmak amacı ile gerçekleştirilmiştir.

Presenteeism Kavramının Gelişim Süreci

1900'lerin başlarında bilimsel olarak ifade edilmeye başlanan Presenteeism kavramı ve farklı disiplinlerle ilişkisine dair çalışmalar artarak devam etmektedir. Literatür taramalarında ilk tanımlamanın Canfield ve Soash (1955) tarafından yapıldığı görülmektedir. Kavramın Exhibiting excellent attendance (kusursuz devamlılık) şeklindeki bu ifadesi 1993 yılında Stolz tarafından da kabul görmüştür. 1970 yılında Smith ise kavramı zıtlık anlamı üzerinden tanımlamayı tercih etmiş ve Absenteeism (Devamsızlık) kavramının zıt anlamlısı olarak ifade etmiştir (Houdmont, J., Leka, S., ve Sinclair, 2012). İşletme biliminin araştırma alanında bu ifadelerle yer almaya başlayan presenteeism kavramı izleyen yıllarda örgütlerin verimlilik ve performans gibi çıktıları ile ilişkisi, bu ilişki çerçevesinde ortaya çıkması muhtemel etkiler sebebiyle işletme yönetimi, insan kaynakları yönetimi, psikoloji başta olmak üzere farklı disiplinlerin ilgi alanına girmiştir. Kavramsallaşma sürecinde araştırmanın yapıldığı disiplinle de bağlantılı olmak üzere birçok farklı tespitin yapıldığı görülmektedir.

Kavramsal olarak literatürde yer almasını takiben günümüze kadar gerçekleştirilmiş çalışmalar taranmak sureti ile elde edilen tanımlar tarihsel süreç esas alınarak Tablo 1.1 de gösterilmiştir (Johns, 2012; Çoban ve Harman, 2009)

Tablo 1.1 Presenteeism Olgusunun tarihsel gelişim süreci

| | |
|---------------------------------------|--|
| (Stolz,1993; Canfield ve Soash, 1995) | Kusursuz devamlılık |
| (Smith, 1970) | Absenteeism (Devamsızlık) kavramının zıt anlamlısı |

| | |
|--|---|
| (Worrall vd., 2000; Simpson, 1998) | Çalışanların işin fonksiyonel gereksinimlerini tam olarak karşılayabilir olmadığı halde çalışma ortamında fiziksel mevcudiyetleri |
| (Cooper, 1998) | İşini kaybetme kaygısı ile çalışanın fiziki olarak iş ortamında bulunma süresini artırmaya yönelmesi |
| (Burton vd, 1999) | İşin sağlığa dair gerekliliklerini karşılamadan iş ortamında bulunan çalışanın performansında yaşanan kayıp |
| (Aronsson vd., 2000; Dew vd., 2005) | Örgüt çalışanlarının sağlıklı hissetmedikleri halde işe gitme davranışı göstermeleri |
| (Lowe, 2002) | Sağlıksız ve yaralı olmakla birlikte işe gitmeye devam edilmesi sonucunda ortaya çıkan bir anlamda çalışan devamlılığı performans devamsızlığı hali |
| (Hummer vd.,2002; Whitehouse, 2005) | İş yeri politikaları, çalışma koşulları vb. gibi dolaylı etmenler veya doğrudan sağlık koşullarının yetersiz olmasının doğurduğu performans kaybı. |
| (Sheridan, 2004) | Tam zamanlı çalışma konusunda istekli olup yarı zamanlı çalışmaya isteksiz olmak. |
| (Evans, 2004; Johansson ve Lundberg, 2004) | Sağlık koşulları veya özel yaşamın getirdiği yaşlı ve çocukların bakımı gibi konularda uygunsuzluklar sürerken, ilgili problemleri çözülmeden, işe devam davranışı göstermek. |
| (Turpin ve diğerleri, 2004) | Sağlık sebepleri dolayısıyla yaşanan performans düşüşü. |
| (Hemp, 2004) | Hasta iken işe gitmek zorunda kaldığından tam performans gösteremeyen çalışanların problemi |
| (Dew vd., 2005) | Çalışanın gerek sağlıksız gerekse farklı sorunları olması durumunda işe gitmeye devam etmesi. |
| (Meerding vd., 2005) | Aslında işe devam davranışını etkileyecek sağlık sorunları mevcut olduğu halde bu durumun göz ardı edilerek devamlılık gösterilmesi |
| (Kivimaki vd., 2005) | Sağlık sorunları varken sağlıklı gibi davranma eğilimi. |
| (Firms vd. 2006) | Sağlıksız çalışmanın bir çıktısı olarak performansın düşmesi ve bu duruma eşlik edecek tüm olumsuzluklar. |
| (D'Abate ve Eddy, 2007) | Çalışanların sağlık problemlerine rağmen işe gitme davranışı göstermeleri sonucunda işin gerektirdiği ileri seviye yeterlilikleri gösterme konusunda yetersiz olmaları. |

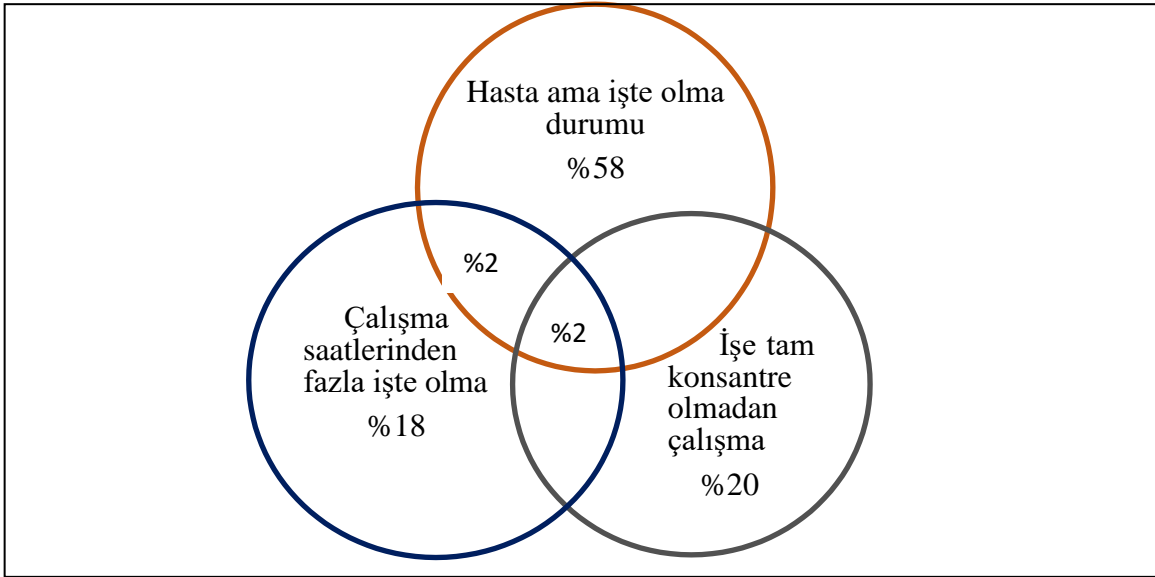
| | |
|--|--|
| (D' Abate ve Eddy, 2007) | Çalışma ortamında olunmasına rağmen zihinsel anlamda iş dışında kalan faaliyetlere konsantre olma hali |
| Schultz ve Edington (2007) | Sağlık sorunlarının göz ardı edilmesi neticesinde verimlilik kaybı yaşanması durumu |
| (Sanderson vd., 2007) | Çalışanın sağlık sorunu ile mücadele ederken rutin mesai faaliyetlerine katılım göstermesidir. |
| (Yamashita ve Mikako, 2008) | İş ortamında sağlıklı ilintili problemlerin yarattığı etki ile verimlilik kaybında görülen ve tespit edilmesi mümkün olan değişimlerdir. |
| (Hansen ve Johan , 2008) | Çalışanın sağlıksız olduğunu biliyor olmasına rağmen devamlılık göstermesidir. |
| (Pauly vd., 2008) | Sağlıksız olduğunu bilerek işe devam eden işgörenin sebep olduğu performans düşüklüğü durumu |
| (Gilbreath ve Karimi, 2012) | Çalışanların bazen doğrudan işin kendisi bazen de iş ortamının stres faktörlerinden dolayı çalışma ortamında fiziksel anlamda sağlıklı olmalarına rağmen zihinsel fonksiyonlarını tam olarak kullanamamaları. |
| (Werapitiya vd., 2015; Dharmasiri, 2015) | Çalışanların iş ortamında fiziksel anlamda varlık göstermeleri fakat mental ve duygusal olarak orada olmaması durumudur. Bedenen işte olup kafa ve kalplerin başka bir yerde olma durumu olarak ifade edilebilir |
| (Werapitiya vd., 2015) | Çalışanların işe gelmemesi beklenirken dahi gelmeye devam etme eğiliminde olmalarıdır. |
| (Muthukutti, 2018) | Çalışanın işte olması fakat çalışmama durumudur |

Tarama sonuçlarına göre, kavramsal olarak güncel çalışmalarda kullanılan anlama en yakın ve kabul görmüş tanımlamanın örgütsel psikoloji alanında çalışmaları bulunan psikolog Gary L. Cooper tarafından telaffuz edildiği izlenmektedir. Cooper, kavramı; çalışanların aslında işin gerektirdiği fonksiyonları tam olarak yerine getirecek durumda olmamalarına rağmen fiziksel olarak çalışma ortamında bulunmaya devam etmeleri şeklinde ifade etmiştir (Cooper ve Lu, 1996). Bu tanımlamanın yanı sıra Cooper Presenteeism kavramını açıklarken çalışanların iş kaybetme kaygısı taşıma düzeylerine bağlı olarak çalışma ortamında bulunmaya daha fazla yönelmelerinin söz konusu olduğu yönünde bir tespit de bulunmuştur (Lack, 2011).

Presenteeism Kavramının Anlamsal Sınıflandırılışı

Presenteeism kavramının literatürde yaklaşık 40 farklı tanımının olduğu görülmekle birlikte bu tanımların ifade etmek istedikleri anlam bazında temelde üç sınıfta gruplandıkları görülmüş ve bu sınıflandırma Şekil 1'de paylaşılmıştır (Werapitiya, Opatha ve Fernando, 2015).

Şekil 1. Presenteeism kavramının anlam bağlamında sınıflandırılışı



Yukarıda kavramın anlamsal sınıflandırılışını gösteren şekilde görüldüğü üzere kavram temelde üç farklı bakış açısıyla araştırmalarda yer bulmuş ve bu çerçevede incelenmiştir. Bunlardan ilkinde fiziksel veya zihinsel ayırımına gidilmeden hasta iken işe gitme davranışı vurgulanmaktadır, ikincisinde sağlık dışı sebeplere vurgu yapılarak herhangi bir sebeple hazır olmadan işe gitme durumu öne çıkarılmakta (Bu durum yeterli konsantrasyona sahip olunmadan çalışılması sebebi ile işin gerektirdiği performans ve verimi gösterememek ile ilişkilendirilmektedir), sonucunda ise işin etkin bir şekilde yapılabilmesi için gereken sürenin aşılması bu sürenin üstünde iş ortamında bulunulması anlamında kullanılmaktadır (Murray vd, 2018).

“Presence” sözcük kökünden gelmekte (Anık Baysal, Baysal, Aksu ve Aksu, 2014) olan ve kelime anlamı olarak bir yerde bulunma, görünme, varlık gösterme anlamında kullanılan, aynı zamanda yok ya da yokluk anlamı taşıyan “Absence” sözcüğünden gelmekte olan Absenteeism kavramının zıt anlamını ifade ettiği kabul edilen kavram, uluslararası literatürde “Presenteeism” olarak yer almaktadır (Smith, 1970). En yalın haliyle ifade edilmesi durumunda Presenteeism ve Absenteeism sözcüklerinin fiziksel anlamda varlık ve yokluk veya var olma, yok olma, olmama, hiçlik şeklinde birbirinin tersi iki durumu anlatmakta olduğu görülmektedir (Çiftçi, 2010; Grinyer ve Singleton, 2000).

Alanda yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde ağırlıklı olarak absenteeism kavramının çalışan devamsızlığı, presenteeism kavramının ise fiziksel anlamda devamlılık, görünürde devamlılık anlamında kullanıldığı izlenmektedir (Coşkun, 2012) (Dew, Keefe ve Small, 2005; Aslaner ve Boylu, 2015). Presenteeism kavramına yönelik tanımlar incelendiğinde, fiziki anlamda varlık gösterme, görünürde olma durumunun tanımlarda belirleyici bir kriter olarak kullanıldığı söylenebilir. Bununla beraber sadece fiziksel varlık gösterme ifadesinin anlamsal olarak çok sığ kaldığı, bu sebeple araştırmacıların öncelikle fiziksel olarak varlık gösterme durumunu niteleyerek, ardından daha soyut bir bakış açısı ile işlevsellik ve verimlilik kavramları ile olan ilişkisini anlamlandırmaya yönlendirdiği tespit edilmektedir (Duncan, 2016). Buna ilave olarak kavramın tanımında vurgu yapılan hastalık durumunun kapsamı (fiziksel ya da zihinsel), sınırları ile işe devamlılık ve devamsızlık kavramlarının tam olarak ne ifade ettiği, performans kavramı ile olan ilişkisi, çalışanları işte bulunup bulunmama kararı almaya iten kişisel ve örgütsel sebeplerin ne olduğu gibi noktalara açıklık getirme ihtiyacı doğmaktadır (Murray ve Cooper, 2018).

Teoride devamlılığının işletmelere yapacağı katkıdan söz ederken çalışanın gerek fiziksel gerekse zihinsel sağlık şartlarını karşıladığı varsayılmaktadır (Quazi, 2013). Başka bir ifade ile ideal şartlar altında gerçekleşmesi beklenen devam davranışının ölçülebilir sonucudur. Sağlık durumuna bağlı devamsızlık veya sağlıklı devamlılık bu noktada doğrudan veya dolaylı olarak örgütün maliyetlerini artıran bir kavramdır (Schaefer, 2015). Çalışan performansı ve örgüte yaptığı katkının belirlenmesinde kullanılan ve ölçülebilir olduğu kabul edilen en önemli unsurlardan biri sağlık performansıdır (Jr., 2005; Oluyemi, Adejoke ve Deborah, 2019). Verimlilik söz konusu olduğunda çalışanın etkin performansı göstermesi gerekliliğine sıkça vurgu yapılmakta ve presenteeism çalışan performansını etkileyecek önemli konulardan biri olarak ele alınmaktadır (Yıldız ve Yıldız, 2013; Koopman vd., 2002; Nowak vd., 2022). Daha açık bir ifade ile etkin performans, çalışanın iş ortamında fiziksel varlığının yanı sıra

görevin gerekliliklerini etkin bir şekilde yerine getirmesi zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

Ulusal Literatürde “Presenteeism” Kavramı

Kavramın ulusal literatürde çalışılma geçmişi de 2000’li yıllarda başlamış olup alanda çalışmaların son yıllarda artarak devam ettiği gözlenmektedir. Güncel ulusal literatür tarama sonuçlarına göre Tablo 1.2’ de görüldüğü üzere 58 adet yüksek lisans, doktora tezi ve tezi 28’i ulusal 78’i uluslararası literatürde yayınlanmış 106 adet makaleye ulaşılmıştır. Kavrama ilişkin çalışma sayısında 2019 yılından günümüze %50’nin üzerinde bir artış kaydedilmiş olup çalışmaların ağırlıklı olarak turizm, sağlık işletmeciliği, eğitim ve işletme alanlarında yoğunlaştığı görülmüştür (Dergi Park Akademik ve YÖK Başkanlığı Tez Merkezi, 2023; Telli Danışmaz, 2022).

Tablo 1.2 Ulusal Literatürde Presenteeism Kavramına İlişkin Çalışma Sayısı

| Presenteeism | 2019 Temmuz | 2022 Temmuz |
|------------------------------|-------------|-------------|
| TEZ (Yüksek Lisans, Doktora) | 25 | 58 |
| MAKALE | 17 | 106 |

Yapılan çalışmalar tarandığında presenteeism kavramının ulusal literatürde Türkçe karşılığı üzerinde uzlaşılan bir ifade bulunmadığı ve araştırmalarda anlamsal sınıflandırma noktasında uluslararası literatürle uyumlu farklı ifadeler bulunduğu fakat bu ifadelerin ağırlıklı olarak kavramın bir tek anlamına yönelik olduğu görülmüştür. Örneğin bazı ifadelerin doğrudan fiziksel sağlıkla “Hasta İken İşe gelme davranışı”, bazılarının işte gereğinden uzun sürelerde bulunma “İşkoliklik” bazılarının ise yeterince konsantre olmadan çalışma ortamında bulunmayla “Çalışıyor Gibi Görünme Davranışı” ilişkilendirildiği izlenmektedir. Gerçekleştirilen incelemeler sonucunda ulusal literatürde presenteeism kavramını ifade etmek üzere kullanıldığı tespit edilen Türkçe ifadeler (Çağlar Çelebioğlu, 2019) Tablo 1.3’te listelenmiştir.

Tablo 1.3 Literatürde Presenteeism kavramı için kullanılan Türkçe ifadeler

| | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| (Çiftçi, 2010) | İşte var ol(ama)ma |
| (Günbeyi ve Gündoğdu, 2010) | İşkoliklik |
| (Özmen, 2011) | Presenteizm |
| (Coşkun, 2012) | Kendini işe verememe |
| (Yıldız ve Yıldız, 2013) | Sözde var olma olgusu |
| (Anık Baysal vd., 2014) | İşte Varolmama Sorunu |
| (Ulu vd., 2016) | Hasta İken İşe Gelme Davranışı |
| (Yavan, 2017) | Çalışıyor Gibi Görünme Davranışı |
| (Akdoğan vd., 2018) | İşte Varolamama |
| (Şanlımeşhur, 2018) | İşte istemeyerek var olma |
| (Bakan, Doğan ve Koçdemir, 2018) | İşe gitme zorunluluğu hissetme |
| (Çağlar Çelebioğlu, 2019) | Sağlıksız Devamlılık |

Tablo 1.1’de yapılmış kavramsal tanımlamalar ve Tablo 1.3’te kavramın Türkçe karşılığı için getirilen öneriler incelendiğinde kavrama yönelik üç anlamı da karşılayabilecek ortak bir

ifadenin geliştirilemediği görülmüştür. Bu sebeple “Sağlıksız Devamlılık” ifadesinin presenteeism kavramını anlam noktasında daha iyi karşılayacağı öngörülerek önerilebileceği değerlendirilmiştir. Devamlılık ve devamsızlık durumunda tüm tanımlarda sağlık durumuna vurgu yapılması sebebi önerilecek kavramın sağlık sözcüğü ile ilişkilendirilmesinin anlam bütünlüğü sağlayacağı düşünülmüştür. Varlık ve yokluk anlamında ele aldığımız sağlık kavramı Türk Dil Kurumu sözlüklerinde taranmıştır. Sağlıksız sözcüğünün “sağlık durumu iyi olmayan, sağlığı bozuk, sıhatsız” ve “sağlam, doğru, güvenilir olmayan” olmak üzere biri mecazi anlamda iki

tanımının yer aldığı görülmüştür (Türk Dil Kurumu Sözlükleri, 2023). Kavram önerisinde bulunduğumuz “sağlıksız devamlılık” ifadesinin idealize edilmiş devamlılık davranışının gerekliliklerini karşılamayan bir devamlılığı işaret ettiği için presenteeism kavramını anlamlı bir şekilde ifade edeceği öngörülmüştür. Özetle, Presenteeism kavramının tanımından yola çıkılacak olursa; sağlıksız devamlılık kavramının ulusal literatürde kullanılan anlamlarına paralel olarak:

- Fiziksel ve zihinsel anlamda sağlıklı olma durumunun zıttı olduğu, aynı zamanda
- Fiziksel ve zihinsel şartları sağlamış olsa dahi çalışanın sağlık dışı herhangi bir sebeple kendini işe hazır hissetmediği tüm durumlarda (konsantre olamadan çalışma, gereğinden fazla saatlerle çalışma vb.) gösterilen devamlılık durumunu da ifade ettiği

bu sebeple gerek gerçek gerekse mecazi anlamda sağlıksız bir durumu işaret ettiği düşüncesinden yola çıkılarak bu kaniya varılmıştır.

Devamsızlık ve Sağlıksız Devamlılık

Bu bölümde devamsızlık ve sağlıksız devamlılık davranışı örgüte etkileri kapsamında karşılaştırılmak yoluyla presenteeism kavramının Türkçe karşılığı için yapılan bu önerinin kavramı temsil etme noktasında anlam bütünlüğü sağlayarak başarılı olduğu açıklanmaya çalışılmış ve bundan sonraki çalışmalar açısından yol gösterici olabileceği düşünülmüştür.

Ekonomik birer organizma olarak örgütlerin en önemli amaçlarından biri de varlıklarını sürdürmektir. Örgütler yürütülen yönetsel faaliyetlerin birçoğu ile karlılık düzeyini nasıl arttırabileceklerine odaklanmaktadır. Bu bakış açısı ile ortaya konulan ve örgütler tarafından benimsenen yaklaşımlardan biri de maliyetlerin azaltılması ve daha etkin bir performansın gerçekleştirilmesidir. Bu noktada çalışan devamlılığının sağlanması takibi gereken durumlardan biri olarak değerlendirilmekte ve örgütler, devamlılığı sıklıkla çalışan sağlığı ile olan ilişkisi bağlamında ele almaktadır (Roe ve Diepen, 2011). Çalışan devamsızlığı doğrudan üretkenlik kaybı ile ilişkilendirilmekte ve örgütün maliyetleri açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bununla beraber muhtemelen verimlilik ve performans kaybı ile ilişkisi çok net olmadığından, sağlıksız devamlılığın olumlu ve örgüt için faydalı olduğu yönünde bir algı mevcuttur (Johns, 2009). Çalışanın devamsızlık davranışı gösteriyor olması gerek kişisel gerekse örgütsel performansa yönelik çalışmalar açısından önemli bir maliyet unsuru olarak görülmekte fakat işinin başında olma şartı sağlandığı sürece gerek fiziksel gerek zihinsel sağlık sorunları gerekse bunun dışındaki sebeplere bağlı olarak tam performansla çalışmaya hazır olma durumu çalışana ait bir sorun olarak algılanmakta ve sadece çalışana ilgilendirdiği düşünülmektedir (Hemp, 2004). Devamlılık davranışının varlığı yeterli görülmemekte, niteliksel olarak yeterliliği, sağlıklı bir devamlılık olup olmadığı sorgulanmadan her koşulda, kusursuz olarak kabul edilmektedir (Samalopanan, 2018). Bu sebeple devamlılık gösterdiği sürece çalışanın arzu edilen performans seviyesini sağladığı varsayılmaktadır.

Günümüzde ise sağlıksız devamlılık örgüt açısından maliyetleri arttıran aynı zamanda performans kaybına sebep olan unsurlardan bir olarak görülmektedir. Gizli bir maliyet kalemi olarak da değerlendirilen performans kaybının ardında devamsızlığın yanı sıra sağlıksız devamlılıkta irdelenmektedir. Bununla beraber her iki davranışın örgüte etkilerinin ölçümünde zorluklar söz konusudur. Devamsızlık davranışı, işte bulunulmayan süreler, kısa ve uzun süreli hastalık izinleri, sağlık harcamaları şeklinde gruplanıp ölçülebilmektedir. Sağlıksız devamlılık durumu ise fiili bir devam davranışı söz konusu olduğu, sağlık dışı sebeplerden dolayı da sağlıksız devamlılık söz konusu olabileceği için ölçümü kolay olmamaktadır. Bu sebeple birçok araştırmacı sağlıksız devamlılığı; fiili devamsızlık, sağlık harcamaları ve sağlıksız devamlılık davranışının maliyetlerinin toplamından oluşan gizli bir tehdit olarak ifade etmektedir (Schultz vd., 2009).

Devamsızlık davranışının performansla doğrudan ilişkilendirilmesi anlaşılabilir bir durumdur. Çünkü devamsızlığın ölçümü noktasında örgüt, takip etme ve performans kaybının yaratacağı sonuçları net olarak görülebilme açısından daha fazla argümana sahiptir. Sağlıksız devamlılık davranışı ise hastalık durumunun detayları, sağlıkla ilişkilendirildiğinde fiziksel ya da zihinsel olup olmadığı, sağlık temelinde işin yapısı itibarı ile gerektirdiği yeterlilikler ve çalışanın üretkenliği üzerinde etkisi takip ve ölçümünün getirdiği zorluklarda düşünüldüğünde örgütler tarafından görmezden gelinebilmekte adeta devamsızlık ile kıyaslandığında kısmen cazip görülebilmektedir. Bununla birlikte özellikle verimsizlikle birlikte seyreden sağlıksız devamlılık durumunun ortaya koyduğu maliyet ve performans verilerinin, devamsızlık durumuna göre yüksek olduğuna dair önemli göstergeler mevcuttur (Murray vd., 2018).

Sağlıksız devamlılık davranışının gerek örgüt gerek çalışan performansı açısından dolaylı maliyetini ölçümlemeye yönelik ilk çalışmalar devamsızlık ve sağlıksız devamlılık durumlarının maliyetlerinin karşılaştırılması yoluyla

tespit edilmeye çalışılmıştır. Davranış bilimciler tarafından gerçekleştirilen bu araştırmaların sonucunda sağlıklı devamlılık davranışının sanılanın aksine devamsızlığa göre gerek örgüt gerekse çalışan açısından daha ciddi sonuçları olan gizli bir maliyet kalemi olduğu tespit edilmiştir. Sağlıksız devamlılık davranışının örgüte maliyeti çalışan sağlığı ile gösterdiği performans arasındaki ilişki esas alınarak performans düzeyinde meydana gelen düşüşün ölçülmesi yoluyla somut bir hale dönüştürülmeye çalışılmıştır (Cooper ve Dewe, 2008). Çalışanların işte olmaya tam olarak hazır hissetmedikleri durumlarda kendi performanslarını değerlendirmeleri, sağlık ve sağlık dışı sebeplerle ortaya sağlıksız devamlılık sonuçlarının örgüte olan total maliyeti ile devamsızlık durumunda oluşan maliyetler karşılaştırılmış ve sağlıksız devamlılık gösterildiği durumların maliyetlerinin düşünülenden tersine daha yüksek seyrettiği tespit edilmiştir. Daha açık bir ifadeyle maliyet ve performans üzerindeki etkileri bağlamında karşılaştırıldığında sağlıksız devamlılığın buzdüğünün görünmez yüzü olduğu ortaya çıkmıştır (Werapitiya vd., 2015).

2000 yılında Amerika'da Bank One adlı örgüt çalışanları üzerinde yapılan incelemeler sonucunda ulaşılan somut veriler bu tespiti doğrular niteliktedir. Araştırma sonuçları sağlıklı ilişkilendirilen total giderlerin sadece %24'ünün (tıbbi tanı, tedavi ve ilaç gibi) doğrudan sağlıkla bağlantılı olduğunu, bunun dışında değerlendirilen %76 gibi önemli bir kısmını ise dolaylı sağlık maliyetlerin oluşturduğunu ortaya koymuştur. Dolaylı harcamalar kendi içinde devamsızlık davranışı %6, kısa süreli sakatlık ve/veya hastalıklar %6, uzun süreli sakatlık ve/veya hastalıklar %1 seviyelerinde seyrederken hasta olduğu halde işe gidilmesi sonucunda ortaya çıkan sağlıksız devamlılık davranışının örgüte maliyetinin %63 gibi yüksek bir oranı işaret etmesi sağlıksız devamlılığın devamsızlığa oranla gizli ama çok daha ciddi bir tehdit oluşturduğuna dikkat çekmektedir.

2002 yılında Lockheed Martin zihinsel veya fiziksel sağlık durumu ile ilişkilendirilen 28 farklı durumu esas alarak ile performans ve maliyet ile olan ilişkilerini devamsızlık ve sağlıksız devamlılık bağlamında araştırmıştır. Sağlıksız devamlılık davranışı gösterilmesi sonucunda bir süre sonra sağlık harcamalarında artış kaydedilmeye başlanırken performans seviyesinde azalma olduğu izlenmiştir. (Hemp, 2004). Araştırma sonucunda 9 farklı sağlık durumunun görülme sıklığı, yarattığı ortalama performans kaybı ve sebep olduğu yıllık toplam performans kaybının maliyetine ait veriler Tablo 1.3'te paylaşılmıştır (Hemp, 2004).

Tablo 1.4 Boston New England Medical Center 'da yapılan araştırma sonuçları

| Durum | Görülme Sıklığı (%) | Ortalama Performans kaybı (%) | Yıllık total kayıp (\$) |
|--|---------------------|-------------------------------|-------------------------|
| Migren | 12.0 | 4.9 | 434,385 |
| Artrit | 19.7 | 5.9 | 865,530 |
| Kronik sırt ağrısı | 21.3 | 5.5 | 858,825 |
| Alerjik ve sinüsle ilgili sağlık problemleri | 59.8 | 4.1 | 1,809,945 |
| Astım | 6.8 | 5.2 | 259,740 |
| Reflü | 15.2 | 5.2 | 582,660 |
| Cilt ve deri hastalıkları | 16.1 | 5.2 | 610,740 |
| Nezle veya grip (yakın zamanda içinde) | 17.5 | 4.7 | 607,005 |
| Ruhsal hastalıklar | 13.9 | 7.6 | 786,600 |

Ortalama yıllık 45.000 dolar geliri olan bir çalışan grubu üzerinde bahsedilen 9 farklı sağlık sorunu sebebi ile ortaya çıkan 28 farklı durumun yarattığı sağlıksız devamlılık davranışının örgüte yıllık maliyetinin yaklaşık 34 milyon dolar olacağı görülmüştür. Sağlıksız devamlılık davranışının sonuçlarını somutlaştıran bu sonuçlar kavramın örgütler açısından önemini göstermektedir. Bazı araştırmacıların sağlıksız devamlılık durumunun halk sağlığını tehdit ettiği yönünde tespitleri de bulunduğu örgüt dışında ülkenin sağlık politikaları açısından da önemli bir maliyet kalemi olduğu söylenebilir (Widera vd., 2010).

17 farklı ülkede yaklaşık 2000 kişi üzerinde gerçekleştirilen başka bir araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar, devamsızlık durumunun ortalama yıllık olarak kişi başı 4 işgününe denk geldiğini, sağlıksız devamlılık durumunda ise bu sürenin 57,5 güne yükseldiği ve yıl bazında kişi başı 12 hafta gibi önemli bir zaman dilimine

karşılık geldiğini göstermiştir. Araştırma sağlıksız devamlılık davranışının devamsızlık durumunda karşı karşıya kalınan maliyetleri

%10 artırmak yoluyla örgütü etkilediğini ortaya koymuştur. Aynı araştırmada Avustralya ve İngiltere verileri incelendiğinde, devamsızlık davranışının örgüte maliyetinin ortalama 150 milyon dolar olduğu bununla beraber sağlıksız devamlılık davranışı gösterildiğinde maliyetlerin 1.500 milyon dolara kadar yükseldiği tespit edilmiştir (Sackett, 2018).

Amerika'da sağlıksız devamlılık davranışının sonuçlarına ilişkin çalışmalar sağlıksız devamlılık davranışının, ülkede faaliyet gösteren örgütlere maliyetinin yıl bazında 150 milyon dolardan fazla olacağı yönündedir. Sağlıksız devamlılık durumunun ekonomik sonuçları itibarı ile ülke ve örgüte olan etkisinin diğer ülkelere göre çok farklı olmadığı görülmektedir. Bu etkinin getireceği fazla maliyet 2004- 2005 yılı verileri ile Avustralya için 25,7 Avusturya doları, İngiltere için 15 Milyon pounddan fazla, Yeni Zelanda için 78,2 Milyon Yeni Zelanda doları arasında tespit edilmiştir (Quazi, 2013).

2000'li yılların başından günümüze yapılan bu tespitler ışığında sağlıksız devamlılığın, yönetim ve özellikle insan kaynakları yönetimi açısından kişi, örgüt bağlamında sebep ve sonuçları göz önünde bulundurularak analiz edilmesi gereken bir kavram olduğu görülmektedir. Çünkü elde edilen sonuçlar devamsızlık durumunun gerçek maliyetini anlayabilmek için öncelikle sağlıksız devamsızlık davranışının örgütlere maliyetini, ortaya çıkan performans kaybını ve bunun çalışan davranışlarına yansımaları değerlendirme, iki durumu birbiri ile karşılaştırma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Başka bir ifade ile örgüt bakış açısı ile devamsızlıkla ilgili bir maliyetten bahsederken öncelikle büyük resme bakılmalıdır. (Widera vd., 2010).

Sonuç ve Öneriler

Presenteeism kavramının örgüte ve kişiye olan etkileri bağlamında gerçekleştirilen çalışmaların özellikle son yıllarda ciddi bir artış kaydettiği görülmektedir. Bununla beraber araştırmaların başlangıcından bugüne yapılan çalışmalarda kavramın henüz farklı ifadelerle yer aldığı izlenmektedir. Bu durumun araştırmacıları uygun ifadeyi tespit etme noktasında zorlayacağı düşünülmüştür.

Anlam bütünlüğünün ve literatürde devamlılığın sağlanması noktasında yeni ve kavramı açıklamakta daha başarılı bir ifadenin bulunup bulunmadığı araştırılmış ve "Sağlıksız Devamlılık" ifadesinin literatürde yer bulan diğer ifadelerle göre daha kapsayıcı olduğu ve anlam bütünlüğünü koruma noktasında daha başarılı olabileceği öngörülmüştür.

Bu çalışma ile ulusal literatürde bundan sonra gerçekleştirilmesi planlanan çalışmalarda araştırmacıların gerek fiziksel ve zihinsel hastalık sebebi ile gerek işkoliklik noktasında gereksiz devam davranışı gösterme (Fazla saat ve mesailerle iş ortamında bulunma) gerekse bu ikisi dışında farklı gerekçelerle iş yerinde bulunmayı tercih etme davranışının sağlıksız devamlılık olarak ifade edilebileceği önerilmiştir.

Kaynaklar

- Adıgüzel, O., & Erdoğan, A. (2014). Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığı, Nedenleri, Örgüte Etkileri Ve Çözüm Önerileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 1-25.
- Akdoğan, A. A., Harmanlı, Y., ve Bayram, A. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteeism). *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 198.
- Anık Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., ve Aksu, N. (2014). Presenteeism (İşte Varolamama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational College*, 134-152.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Epidemiol Community Health*, 502-509.
- Aslaner, E., ve Boylu, A. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *Journal Of Business Resarch Turk*, 7(4), 126-136.
- Bakan, İ., Doğan, M., ve Koçdemir, M. (2018). Presenteeism ile Algılanan Sosyal Destek Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir Alan Araştırması. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 155-173.
- Burton, W. N., Daniel, J. C., Chin-Yu Chen, Alyssa, B., Schultz, & Dee W, E. (1999). The Role of Health Risk Factors and Disease on Worker Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 41(10), 863-877.
- CambridgeDictionary.(2019,1107). <https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/e-commerce> adresinden alındı
- Canfield, G. W., & Soash, D. G. (1995). Presenteeism – A constructive view. *Personnel Journal*, 34, 94-97.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememe*. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Cooper, C. L., & Lu, L. (1996). Presenteeism as a global phenomena: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, s. Vol. 23 Iss 2 pp.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008, Aralık 1). Well-being – absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *OccupationalMedicine*,58(8),522-524. doi:<https://doi.org/10.1093/occmed/kqn124>
- Çağlar Çelebioğlu, H. (2019). *Kabin memurlarında görülen presenteeism ile işe adanmışlık ve işini kaybetme korkusu arasındaki ilişki*. İstanbul: Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 155160.
- D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2007). Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 3(18), 361-383.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). Choosing' to work when sick:workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282.
- Duncan, P. A. (2016). *A Correlational Study of Organizational Costs, Commitment, Efficacy and Presenteeism/Absenteeism in Public Safety Employees*. Phoenix, Arizona: Grand Canyon University.
- Erbaşlar, G., ve Dokur, Ş. (2016). *Elektronik Ticaret*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti.
- Evans, G. C. (2004). Health and work productivity assessment: State of the art or state of flux? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 3-11.
- Firns, I., Anthony, T., & Grant, O. (2006). Absenteeism in Times of Rapid Organizational Change. *Strategic Change*, 15(3), 113-128.
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor Behavior and Employee Presenteeism: *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Günbeyi, M., & Gündoğdu, T. (2010). Polis Teşkilatının İşkolik Çalışanları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.

- Grinyer, A., & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behaviour: a study of organisational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk and Society*, 2, 7-21.
- Hansen, C. D., & Johan, H. A. (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.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work – But Out of It. *harvard business review*, 4-6. Houdmont, J., Leka, S., & Sinclair, R. R. (2012). Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, Robert R. Sinclair. G. Johns içinde, *Presenteeism: A Short History and a Cautionary Tale* (s. 204-204). UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Houdmont, J., Leka, S., & Sinclair, R. R. (2012). Jonathan Houdmont, Stavroula Leka, Robert R. Sinclair. In G. Johns, *Presenteeism: A Short History and a Cautionary Tale* (pp. 204-204). UK: John Wiley & Sons, Ltd.
- Hummer, J., Sherman, B., & Quinn, N. (2002). Present and unaccounted for. *Occupational Health & Safety*, 71, 40-44, 100., 71, 40-44, 100.
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine*, 58, 1857-1868.
- Johns, G. (2009, 7 6). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 524-528-530.
- Jr., W. T. (2005). *Absenteeism And Presenteeism As Related To Self-Reported Health Status And Health Beliefs Of Tennessee Safety And Health Professionals*. Tennessee: The University of Tennessee, Knoxville.
- Kadı, F., ve Peker, C. (2015). Analyzing the Factors Affecting E-Commerce in Turkey. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 1319-1339.
- Kantarıcı, Öget; Özalp, Murat; Sezginsoy, Cenk; Özaşkın, Ozan; Cavlak, Cihan. (2017, 4). *Dijitalleşen Dünyada Ekonominin İtici Gücü: E-Ticaret*. www.tusiad.org: https://www.eticaretraporu.org/wp-content/uploads/2017/04/TUSIAD_ETicaret_Raporu_2017.pdf adresinden alındı
- Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, j., & vd. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 95, 98-102. *American Journal of Public Health*, 95, 98102.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., & Turpin, R. S. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44, 14-20.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism Revisited: A Comprehensive Review. *AAOHN Journal; Thorofare*, 78-81-82.
- Lowe, g. (2002). Here in body, absent in productivity: presenteeism hurts output, quality of work-life and employee health. *Canadian HR Reporter: The National Journal of Human Resource Management*, December, 1-2.
- Meerding, W.-J., W.Ijzelenberg, M.A, K., Johan, L. S., & A.Burdof. (2005). Health Problems Lead to Considerable Productivity Loss at Work Among Workers with High Physical Load Jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517-523.
- Murray, M. K., & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An Introduction to a Prevailing Global Phenomenon. L. L. Cary L. Cooper içinde, *Presenteeism At Work* (s. 5-8-9-11). Cambridge: Cambridge University Press.
- Muthukutti, A. (2018, 11 27). *Motivation is an art that makes business profitable*. Daily Mirror Business: <http://www.dailymirror.lk/63355/motivation-is-an-art-that-makesbusinessprofitable> adresinden alındı
- Nowak, J., Emmermacher, A., Wendsche, J., Döbler, A. S., & Wegge, J. (2022). Presenteeism and absenteeism in the manufacturing sector: A multilevel approach identifying underlying factors and relations to health. *Current Psychology: Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 1214412164.

- Oluyemi, J. A., Adejoke, J. A., & Deborah, A. (2019). Presenteeism In Work Places And Its Implications On Employees' Health: Experiences Of Bankers In The Nigerian Banking Sector. *Journal Of Language, Technology & Entrepreneurship In Africa V, 10(1)*, 82-93.
- Özmen, G. (2011). *Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (2023, 07 7).
- Pauly, V. M., Nicholson, S., Polsky, D., Berger, M. L., & Sharda, C. (2008). Valuing Reductions in on-the-job Illness: Presenteeism from Managerial and Economic Perspectives. *Health Economics*, 469-485.
- Quazi, H. (2013). Introduction. H. Quazi içinde, *Presenteeism The Invisible Cost to Organizations* (s. 2-23-24-41-49-50). UK: Macmillan Publishers Limited.
- Roe , R. A., & Diepen, B. (2011). Employee Health and Presenteeism: The Challenge for Human Resources Management. C. Cary içinde, *New Directions in Organizational Psychology and Behavioral Medicine* (s. 239-258). Londra: Routledge.
- Sackett, O. (2018, 12 06). *why your employees may not be working at optimal levels and what you can do about it*. globalchallenge.virginpulse.com: <https://gccmarketing.blob.core.windows.net/marketing-site/marketo/resources/presenteeism/us-presenteeism-whitepaper.pdf> adresinden alındı Samalopanan, A. (2018, Ocak 1). Presentism in Workplace: Systematic Review and Development of an Integrated Model. *International Journal of Arts, Humanities and Management Studies*, s. 12.
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B., & Graves, N. (2007). Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101, 65-74.
- Schaefer, P. (2015, 04 16). *The Hidden Costs of Presenteeism: Cause solutions* . www.buisnessknowhow.com: http://www.buisnessknowhow.com/manage/presenteeism.htm adresinden alındı
- Sheridan, A. (2004). Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work Gender. *Work and Organization*, 11(2), 207-225.
- Schultz, A. B., Chen , C.-Y., & Edington, D. W. (2009). The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers. *Pharmacoeconomics*, 366-367.
- 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.
- Smith, D. J. (1970). Absenteeism and presenteeism in industry. *Archives of Environmental Health*, 21, 670-677.
- Stolz, R. L. (1993). Reducing turnover through incentive programs. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 34-79.
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Şanlımeşhur, Ö. (2018). Presenteeism (İşte İstemeyerek Var Olma) Kavramını Etkileyen ve Bu Kavramdan Etkilenen Faktörler: Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi.
- Şahin, F. (2011). İş Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1, s. 24-39*
- Telli Danışmaz, A. (2022). Presenteeism ile İlgili Yazılan Lisansüstü Tezlerinden Üretilen Makalelerin Araştırma Yöntemleri Bakımından İncelenmesi. *Journal of Social Research and Behavioral Sciences*, 8(17).
- Temmuz 2023 tarihinde Dergi Park Akademik & YÖK Başkanlığı Tez Merkezi: <http://dergipark.gov.tr/search?q=Presenteeism+&type=basic§ion=articles&https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> adresinden alındı

- Turpin, R. S., Ozmunkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., . . . Nicholson, S. (2004). Reliability and validity of the Stanford presenteeism scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 1123-1133.
- Türk Dil Kurumu. (2018, 11 23). <http://www.tdk.gov.tr:013e2ef27.51049556> adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri. (2023). Temmuz 2023 tarihinde <https://www.tdk.gov.tr/>: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., Ardiç, K. (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 167-181.
- Werapitiya, C., Opatha, H., & Fernando, R. (2015). *Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarifications, and Working Definition*. Colombo, Sri Lanka: International Conference on Business Management.
- Whitehouse, D. (2005). Workplace presenteeism: How behavioral professionals can make a difference. *Behavioral Healthcare Tomorrow*, 14-32.
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: A Public Health Hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 1244-1247. 02 14, 2019 tarihinde <https://www.researchgate.net/publication/44674518> adresinden alındı
- Worrall, L., Cooper, C., & Campbell, F. (2000). The new reality for UK managers: Perpetual change and employment instability. *Work, Employment & Society*, 14, 647-668.
- 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*, (s. 819-830). Konya.
- Yamashita, M., & Mikako, A. (2008). Reliability and Validity of the Japanese Version of the Stanford Presenteeism Scale in Female Employees at 2 Japanese Enterprises. *Journal of Occupational Health*, 50(1), 66-69.
- Yavan, Ö. (2017). Çalışanların İşe Gitmeme ve Çalışıyor Gibi Görünme Davranışları Üzerine Bir Araştırma:Zonguldak Ak Taşkömürü Kurumu Örneği. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 3(3), 249-276.

Yazar Katkıları: (Tek Yazar) Fikir-; Tasarım-; Denetleme-; Kaynaklar-; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi; Analiz ve/veya Yorum-; Literatür Taraması-; Yazıyı Yazan-; Eleştirel İnceleme- Tek Yazar.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmiştir.

Finansal Destek: Yazar, bu çalışma için finansal destek olmadığını beyan etmiştir.

Author Contributions: (Sole Author) Concept -; Design-; Supervision-; Resources-; Data Collection and/or Processing-; Analysis and/or Interpretation-; Literature Search-; Writing Manuscript-; Critical Review-; Other-

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author have no conflicts of interest to declare.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.