

İş Güvencesizliği ve Presenteeism (İşte Varolamama) İlişkisinde Algılanan Stresin Aracılık Rolü: Özel Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*

(Araştırma Makalesi)

The Mediating Role of Perceived Stress in the Relationship between Job Insecurity and Presenteeism: A Study on Private Hospital Employees

Doi:10.29023/alanyaakademik.1388290

Mesut ARDIÇ¹

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Erbaa Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, mesut.ardic@gop.edu.tr, Orcid No: 0000-0002-6630-0669

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

İş Güvencesizliği,
Presenteeism,
Algılanan Stres

Makale geliş tarihi:

09.11.2023

Kabul tarihi:

13.05.2024

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının algılanan iş güvencesizliğinin presenteeisme (işte var olamama) etkisinin olup olmadığı, bu etkide algılanan stresin aracılık rolü olup olmadığını araştırmaktır. Çalışma, nicel araştırma yöntemi ile tasarlanmış olup, veriler 2023 yılı Haziran ve Temmuz ayında anket tekniği aracılığıyla toplanmıştır. Çalışmada İş Güvencesizliği, Presenteeism, Algılanan Stres ölçeklerinden oluşan anket formu kullanılmıştır. Örneklem, Türkiye'de Kocaeli'nde faaliyet gösteren özel hastanelerde 183 sağlık çalışanından oluşmaktadır. Verilerin analizinde, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon, regresyon, IBM Spss Process Macro ve tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bulgulara göre, iş güvencesizliği, presenteeism etkisini açıklamada olumlu yönde katkı yapmaktadır. Aynı zamanda iş güvencesizliği, presenteeism etkisinde algılanan stresin aracılık etkisi bulunmaktadır. Çalışmanın kuramsal ve uygulamaya yönelik katkıları tartışılarak gelecekteki araştırmalara önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

Keywords:

Job Insecurity,
Presenteeism,
Perceived Stress

The aim of this study is to investigate whether perceived job insecurity of healthcare workers has an effect on presenteeism and whether perceived stress plays a mediating role in this effect. The study was designed with quantitative research method and the data were collected through questionnaire technique in June and July 2023. A questionnaire form consisting of Job Insecurity, Presenteeism, Perceived Stress scales was used in the study. The sample consists of 183 healthcare workers in private hospitals operating in Kocaeli, Turkey. Exploratory and confirmatory factor analysis, correlation, regression, IBM Spss Process Macro and descriptive statistical methods were used to analyze the data. According to the findings, job insecurity contributes positively in explaining the presenteeism effect. At the same time, perceived stress has a mediating effect on the effect of job insecurity and presenteeism. The theoretical and practical contributions of the study were discussed and suggestions were made for future research.

* Bu makale için Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 17.06.2022 tarihli ve 09/1-45 nolu kararınca etik kurul onayı alınmıştır.

1. GİRİŞ

Presenteeism davranışı, kendini iyi hissetmemesine ve hastalık izninde olması gerekmesine rağmen işe devam eden bir çalışanın davranışını ifade eder (Aronsson vd., 2000: 502). Hastayken işe gitme ya da başka bir ifadeyle, sağlıksız olunmasına karşın işyerinde bulunma pratiği olarak tanımlanan Presenteeism, bireylerin davranışları amaçlı ve amaca yönelik olduklarından dolayı uyumsuz şekilde değerlendirilmelidir (Barrick vd., 2013: 133). Çalışanların presenteeism davranışı işyerinde yaygın bir olgudur; araştırmalar, kuruluşlardaki çalışanların %88'inin hastayken işe gittiğini göstermektedir (McKevitt vd., 1997: 297). Çin'de çalışanların %74'ü hasta olmalarına karşın çalışmak zorunda kalmıştır ve ayda ortalama bir gün işe devamsızlık yapmaktadırlar (Li vd., 2019: 2). Presenteeism sadece çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığına zarar vermekle kalmaz aynı zamanda örgütsel verimliliği azaltır ve kuruluşlara ekstra maliyet getirebilmektedir (Taloyan vd., 2012: 1). İngiltere'de 2007 yılında yapılan bir araştırmaya göre, presenteeism'in İngiliz şirketlerine yıllık maliyeti yaklaşık 15,1 milyar sterlindir. Amerikan şirketleri 2010 yılında çalışanların presenteeism davranışları nedeniyle 26 milyar dolar harcamıştır (Zhang vd., 2020: 2). İşe bitkin bir şekilde gelen çalışanların artmasından kaynaklanan daha düşük verimlilik seviyeleri nedeniyle işletmelerin insan gücü maliyetleri artabilmektedir (Cooper ve Lu, 2016: 223).

Sağlık meslekleri, yüksek iş yükü, zorunlu fazla mesai, gece vardiyası ve düşük ikame edilebilirlik gibi işin doğasına özgü zorluklarla ilişkilendirilen ve presenteeism davranışının sıkça görüldüğü mesleklerden biridir (Martinez ve Ferreira, 2012: 300; Allemann vd., 2019: 1006; Bergstrom ve Lhagberg, 2009:1082; Yang vd., 2018: 165). McKevitt ve arkadaşlarının (1997) çalışmasına göre, sağlık çalışanlarının %85'i hastalıklarına rağmen çalışmaya devam etmektedir. Bu durum, bir örgütün çağın gelişen rekabet ortamında sürdürülebilirliğini ve verimliliğini artırabilmesi için çalışanların verimliliği ile doğrudan ilişkilidir. Örgütlerde rekabet avantajı sağlayan önemli noktalardan birisi de yetenekli ve bilgi birikimi yüksek çalışanları bünyesinde barındırmasıdır (Erdem vd., 2016: 773). Çalışanların maddi ve manevi ihtiyaçları tatmin edilmediği ve uygun iş ortamı sağlanmadığında çalışanlar bir takım olumsuz tutumlar gösterebilmektedir (Tanrıverdi, 2006: 2). Gelecek ve işinin devamına ilişkin olumsuzluk ve kaygılar hissetmesi çalışanların, örgütlerine olan güven ve tatminlerini olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum çalışanların alternatif iş arayışları ve uygunsuz iş davranışları gösterdikleri görülmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 144). Dahası, iş güvencesizliği ve presenteeism genellikle birbirleriyle ilişkilidir. Sağlık sorunları devamsızlığa neden olmayan çalışanlar sıklıkla presenteeism gösterirler. Öte yandan, çalışan hala hastayken veya iyileşirken işe dönerse, hastalık devamsızlığı veya hastalıkta var olma halinin gelecekteki devamsızlık için önemli bir işaret olabilir. Presenteeism ve işe devamsızlık çalışanlarda genellikle daha düşük performansa (son teslim tarihlerine yetişememe, konsantre olamama, net düşünememe, hata yapma ve bir işin fiziksel gerekliliklerini yerine getirememe), bu da verimlilik kaybına neden olabilmektedir (Bölür ve Ünsar, 2021: 103).

İş güvencesizliği ve presenteeism işle ilgili bir stres etkeni olarak incelenmiştir ve bireyin öznel iyi oluşu ile negatif bir ilişkisi vardır (De Witte vd., 2016: 25). Presenteeism davranışı, sağlık personelinin fiziksel ve ruhsal sağlığını ciddi şekilde etkileyerek sağlık hizmetleri kalitesinin ve iş memnuniyetinin azalmasına neden olmakla kalmaz, aynı zamanda kuruma doğrudan ve dolaylı ekonomik kayıplar da getirir (Li vd., 2019: 2; Schmidt vd., 2019: 540). Örneğin, Letvak ve arkadaşları (2012: 35) hemşirelerin presenteeism davranışının genellikle ilaç hatalarının ve hasta düşmelerinin artmasına yol açtığını ve bunun sonucunda hemşirelik kalitesini düşürdüğünü ve Kuzey Carolina'da hemşirelerin presenteeism davranışının toplam yıllık maliyetinin 2 ila 13 milyar dolar arasında olduğunu belirtmişlerdir. Günümüzde sağlık sektörünün doğasında var olan çalışma koşulları ve iş yeri talepleri bir birey için stresli olarak algılanabilir. İş stresi tükenmişlik, sağlık şikayetleri ve devamsızlık gibi fiziksel ve davranışsal sonuçlarla ilgilidir (Brborovic vd., 2016: 1).

Bu araştırmada özel hastanede çalışan sağlık personelinin iş yaşantıları üzerinde önemli rol oynayan iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda öncelikle iş güvencesizliği, presenteeism, algılanan stres kavramları açıklanarak aralarındaki ilişkiler kurgulanmış, daha sonra ise özel hastanede çalışmakta olan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen araştırma ve değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İş Güvencesizliği

İş güvencesizliği, çalışanların işleriyle ilgili belirsizliği ve mevcut iş statüsüne yönelik tehdidi algılaması olarak tanımlanabilir. Kalıcı olmayan çalışanların iş durumlarını güvensiz olarak algılamaları daha yüksek olsa da araştırmalar, algılanan iş güvencesizliğinin sürekli çalışanlar arasında psikososyal bir stres etkeni olarak hareket edebileceğini göstermiştir (Menéndez-Espina vd., 2020:7). İşgücü piyasalarının yeniden yapılandırılması, ekonomik kriz, küreselleşme ve çalışanlar üzerinde giderek artan aşırı işgücü talepleri (esnek sözleşmeler, azaltılmış personel, geçici sözleşmeler, artan iş yükü ve baskı ve zayıf iş-yaşam dengesi), hem sanayileşmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde dünya çapında işgücü stres faktörleri haline gelebilir (Bakker ve Demereouti, 2017: 280).

Bununla birlikte, işle ilgili stres, psikososyal risk faktörleri, yani çalışanların psikolojik ve/veya fiziksel refahını bozabilecek kuruluşun genel bağlamıyla ilgili iş tasarımı özellikleri de dahil olmak üzere birden fazla neden tarafından belirlenir (Khamisa, vd., 2016: 539).

Artan sayıda kanıtla göre, algılanan iş güvencesizliğinin çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabileceğini bildirmektedir (Kim ve Kim., 2018:145) Örneğin, 16 Avrupa ülkesiyle yapılan bir çalışmada, iş güvencesizliği, kendi kendini değerlendiren sağlık durumunun daha yüksek olmasıyla ilişkilendirildi (László, vd., 2010: 870). 13 kohort çalışmasının bir meta-analizi, daha yüksek iş güvencesizliğinin daha yüksek koroner kalp hastalığı riskine yol açabileceğini ortaya koymuştur (Virtanen, vd., 2013: 3). Ayrıca, 20 kohort çalışmasının meta-analizinde, iş güvencesizliğinin daha yüksek depresif belirtiler riski ile ilişkili olduğu görülmüştür (Kim ve Knesebeck, 2016: 565).

Çalışanları olumsuz etkileyen psikososyal riskler arasında, iş güvencesizliği çalışanlar ve genel olarak toplum üzerinde en fazla etkiye sahip olanıdır (Prado-Gascó, vd., 2021:2). İş güvencesizliği gelecekteki istihdamın devamına ilişkin bir endişe olarak tanımlanabilir. İş güvencesizliği, bireyin fiziksel, psikolojik ve sosyal sağlığı üzerinde olumsuz sonuçları olan bir iş stresörüdür ve ailelerini etkilemektedir. İş güvencesizliğinin insanların sağlığı ve refahı üzerinde olumsuz etkileri vardır; ayrıca çalışanların iş memnuniyetini de olumsuz etkiler, bağlılıklarını azaltmakta ve işle ilgili sağlık ve refahlarını düşürmektedir (De Witte, vd., 2016: 25). İş güvencesizliği aynı zamanda temel insan ihtiyaçlarının karşılanmasını, işteki performansı ve yaratıcılığı da azaltmaktadır (Fischmann vd., 2018: 603).

Ayrıca, çalışanları elde tutma oranlarını, şirkete özgü becerilere ve üretkenliğe yapılan yatırımı azaltarak şirketlerin performansını etkileyebilir ve toplumun geneli, sosyal huzursuzluk, tüketici güveni ve tasarruf davranışı üzerinde etkileri olabilir. Bu hususlar her tür meslek için çok önemlidir, ancak sağlık çalışanları ve özellikle hemşireler için çok önemli olabilmektedir, çünkü hemşireler en büyük sağlık çalışanı grubudur (%59) ve küresel sağlık sistemlerinde hayati bir rol oynamaktadır (WHO, 2020). Sağlık çalışanları arasındaki iş güvencesizliği, daha yüksek maaş ve daha iyi bir yaşam kalitesi arayışıyla başka ülkelere göçle de ilişkilendirilmiştir (Prado-Gascó, vd., 2021:3).

2.2. Presenteeism

Presenteeism ilk olarak 1892'de işyerinde mevcut olmakla birlikte yetersiz performansla kavramsallaştırıldı. Kavramsallaştırma geliştikçe, işte var olamamanın tanımına ilişkin tartışmalar da ortaya çıkmıştır. Tanımı, yalnızca hastalıktan dolayı işte var olamamaya odaklanmak yerine, sağlık sorunlarına veya diğer nedenlerle atfedilebilen resesif üretkenlik veya işlenebilirlik kaybına yol açan davranışları da içerecek şekilde genişletilmiştir (Yang vd., 2018: 163; Yang vd., 2019: 1).

Presenteeism ve devamsızlık (birkaç nedenden dolayı işe devamsızlık) yakın bir karşılıklı ilişkiye sahiptir. Her ikisi de değişken kişisel, biyolojik, çevresel, ailevi, finansal veya işlevsel nedenlere sahip hastalık koşullarını kapsar (Sanderson ve Cocker, 2013: 173) . Mevcut kanıtlar, işte var olamamanın tıbbi maliyetleri artırdığını, üretkenliği azalttığını, iş kazası oranlarını artırdığını ve kuruluşlarda mali kayıplara neden olduğunu göstermektedir. Bazı ülkelerde temel mesleki sağlık sorununu temsil etmektedir (Mandıracıoğlu, vd., 2015: 80; Homrich vd., 2020: 99).

Presenteeism ile ilgili maruziyetler sektöre göre farklılık gösterir ve kişiler arası etkileşimin yoğun olduğu işlerde çalışan personel arasında yaygındır. Küreselleşme, küçülme ve iş güvencesizliği nedeniyle iş yerinde yüz yüze çalışma gibi bireysel faktörler nedeniyle uzatılmış çalışma süresinin, işletme, imalat ve kamu sektörü çalışanları arasında presenteeism davranışına önemli katkıda bulunduğu bulunmuştur (Heponiemi vd., 2013). Doktorlar ve hemşireler gibi sağlık çalışanları, insan gücü eksikliğinden kaynaklanan yedek bulma zorlukları ve hastalık izni almaya karşı güçlü örgüt kültürü engelleri ve mesleki normlar gibi presenteeisme katkıda bulunan farklı baskılarla karşı karşıya kalmıştır (McKevitt vd., 1997: 298).

Doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık hizmeti sağlayıcıları, yüksek talepleri olan ve önemli ölçüde bağlılık gerektiren işlerde çalışanlar arasında presenteeism görülme olasılığı daha yüksektir (Sanderson ve Cocker, 2013: 173). Sağlık hizmetleri ve eğitim (tam zamanlı okul öğretmenleri) sektörlerindeki çalışanlar, farklı sektördeki 42 mesleğe kıyasla presenteeism daha yatkındır. Birleşik Krallık'ta pratisyen hekimlerin %86'sı presenteeism bildirmiş, bunu ofis çalışanlarının sadece %32'sine kıyasla hastane doktorlarının %50'den fazlası olduğu izlenmiştir (Lui vd., 2018: 2).

Sonuçları açısından presenteeism çalışmaları, işte var olamamanın örgütün sağlığı ve üretkenliği üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Cooper ve Dewe, 2008: 523; Fernando, vd., 2017: 693; Zhang, vd., 2015: 65). En önemlisi, bu katılım davranışı, bulaşıcı hastalıkların bulaşmasına katkıda bulunarak başkalarını riske atabileceğinden sağlık koşullarının gelişimi için bir risk faktörünü temsil eder ve semptomların (fiziksel ve/veya psikolojik) alevlenmesinin yanı sıra iyileşme sürecindeki gecikmelerle de ilişkilidir (Demerouti vd., 2009: 51) ve daha fazla devamsızlığa yol açmaktadır (Johns, 2011: 525). Buna ek olarak, çalışanların verimliliğini azaltarak,

işte var olamama organizasyonlar için devamsızlıktan kaynaklanarlardan daha büyük olduğu tahmin edilen verimlilik kayıplarına da yol açmaktadır (Zhang vd., 2015: 65). Örneğin Goetzel vd., (2004) işte var olamamanın maliyetinin tek bir organizasyonun çalışını başına yıllık ortalama 255 \$ olduğunu tahmin etmektedir (Goetsel vd., 2004: 409).

2.3. Algılanan Stres

Stres, bireylerin günlük yaşamlarında deneyimledikleri yaygın bir olgudur. Genel olarak stres, kişinin dış koşullardaki olumsuz bir değişime veya tehdit edici durumlara verdiği tepkiyi ifade eder. İnsanlar, rahatlık durumlarını bozan dış olaylara tepki verirler. Bu tepki açık ya da örtük olabilir. Anlaşılabilir tepki davranışlar yoluyla sergilenirken, örtük tepki zihinsel rahatsızlığa neden olur. Psikoloji alanında stres, kişinin zihinsel sıkıntı ve gerginlik duyguları olarak tanımlanmaktadır (Shahsavarani, vd., 2015: 235).

Bireyler, dışsal durumun ciddiyetine bağlı olarak farklı düzeylerde stres yaşayabilir. Düşük stres seviyesi, sağlıklı davranışları teşvik ettiği için arzu edilebilir ve bunun tersi de geçerlidir. Stres olumlu olabileceği gibi zararlı da olabilir. Olumlu stres psikolojik sağlığı iyileştirir, performansı artırır, motivasyon aşılır, bireylerin dış duruma tepki vermesini sağlar ve bir duruma olumlu uyum sağlamayı kolaylaştırır (Makhubela, 2020: 2). Stresin olumluluğu ve olumsuzluğu, bireylerin algı sisteminin stres faktörlerini nasıl yorumladığına bağlıdır. Bireyler, insanın çevresiyle etkileşiminin karmaşıklığı nedeniyle stres yaşamaktadır. Stres yaşamak insan hayatının kalıcı bir özelliği olsa da sürekli artan stres fiziksel ve psikolojik sağlık için her zaman bir tehdit oluşturabilir (Mirela and Mădălina-Adriana, 2011: 1623; Abbas vd., 2021: 9120).

Çoğu insan için, bir durum kişi tarafından tehdit edici olarak algılandığında ve aynı zamanda kişi bu durumla yüzleşecek kaynaklara sahip olmadığı algılandığında streslidir. Son zamanlarda, stres (algılanan stres) örgütsel bağlamda önemli bir husus haline gelmiştir, çünkü hem örgütsel hem de çalışanların performansı ile ilgili olduğu düşünülmektedir (Prasad, vd., 2018: 28). Son yıllarda işgücü piyasasında yaşanan değişiklikler, sürekli tam zamanlı istihdamın azaldığını ve güvensizlik ve esneklik, daha az sosyal hak ve artan güçsüzlük ile karakterize edilen koşullu iş (ya da güvencesiz istihdam) kullanımının arttığını göstermektedir (Hadden vd., 2007: 7). İstihdam koşulları, bir toplumdaki sosyoekonomik konumları ve bireylerin statüsünü tanımlar ve stresle ilgili psikososyal süreçleri etkiler (Lynch ve Kaplan, 2000: 25). Ancak bu, işgücü piyasası ve refah devletleri gibi belirli sosyal bağlam ve özelliklere bağlıdır. İtalya'da 2017'nin ikinci çeyreğinde istihdam yeni bir ekonomik büyüme göstermesine rağmen, her on çalışandan sekizi iş güvencesizliği ve stres ile karşı karşıya kalabilmektedir (Mondo vd., 2021: 1884).

Birçok çalışma, güvencesiz istihdamın bireylerde daha kötü sağlık ve daha fazla stres ile (Clarke vd., 2007: 319; Paul ve Moser 2009: 270), ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinde bozulma ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Quinlan vd., 2001: 400). İstihdam düzeyindeki düşüklük stres ile ilişkili olabilmekte ve yüksek stres seviyelerinin depresyon, anksiyete, kardiyovasküler hastalık ve diğer olumsuz sağlık koşulları gibi psikofiziksel sonuçlarla ilişkili olduğunu vurgulamıştır (Lombard, 2010: 1025). Ayrıca stres, çalışma isteksizliği, işe gitmede isteksizlik, hata yapma, işten ayrılma, iş kalitesinde düşüklük, iş arkadaşlarıyla ilişkilerin ve iş birliğinin bozulması, hatalı kararlar verme ve olumsuz davranışlara neden olabilir (Ardıç vd., 2019: 332). Algılanan stresin hem kuruma hem de çalışanlara ağır maliyetler (hem finansal hem de finansal olmayan, yani fiziksel ve duygusal tükenme) getirdiğine dair kanıtlar vardır. Örneğin, ABD şirketlerinin 46.000'den fazla çalışanını kapsayan bir araştırma, şirketlerin daha yüksek düzeyde algılanan örgütsel strese sahip çalışanlarla ilgilenmek için %46 daha fazla maliyete katlandığını ortaya koymuştur (Goetzel, vd., 1998: 844).

2.4. Değişkenler Arasında İlişki

Önemli bir stres kaynağı olan iş güvencesizliği, çalışanların iş tutum ve davranışları üzerinde bir dizi olumsuz etkiye sahiptir (Cheng ve Chan, 2008: 281; Zhang vd., 2020: 2). Mevcut iş pozisyonunu ve çalışma ortamını korumak için çalışanlar, iş güvencesizliğinin olumsuz etkisini hafifletmek amacıyla psikolojik ve duygusal tepkileri göstereceklerdir. İş güvencesizliği, çalışanların duygusal tükenme belirtileri ortaya çıkaracaktır (Crawford vd., 2010: 840). Örneğin, Zhang ve arkadaşları (2020: 5) Çinli hemşirelerin iş güvencesizliğinin duygusal tükenmeleri üzerinde anlamlı bir pozitif yordayıcı etkiye sahip olduğunu bildirmiştir. İş güvencesizliğinin işten ayrılma niyeti (Lee ve Jeong, 2017: 532) ve duygusal tükenme, stres (Öztürk vd., 2017: 1) ile de pozitif ilişkili olduğu bildirilmiştir.

İş güvencesizliğinin hem birey hem de örgüt açısından olumsuz sonuçlara yol açan güçlü bir psikolojik etkiye sahip olduğu yaygın olarak bilinmektedir. Çeşitli çalışmalar, iş güvencesizliği duygusuyla karşı karşıya olan kişilerin işlerinden daha az memnun olduklarını, daha az kurumsal bağlılık ve güvene sahip olduklarını ve daha yüksek presenteeism gösterdiklerini doğrulamıştır (Jiang ve Lavaysse, 2018: 2330). Sağlıkla ilişkisi de sıklıkla araştırılan bir alan olmuştur. Birçok çalışma, iş güvencesizliği ile genel, fiziksel ve zihinsel sağlık arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Milner, vd., 2016: 790; Bethge, vd, 2008: 384). Dolayısıyla, çalışanlar iş pozisyonlarını korumak ve iş istikrarını artırmak için genellikle dinlenmek ya da hastaneye gitmek

yerine hastalıkla birlikte çalışmayı tercih etmektedir (Simpson, 1998: 48). Hansen ve Andersen (2008: 960) iş güvensizliğinin, iş kaybı korkusu nedeniyle çalışanların presenteeism davranışının sıklığında artışa yol açabileceğini doğrulamıştır.

İşte var olmama diğer sektörlerden farklı olarak sağlık sektörü için önemli bir durum olarak görülebilir. Çünkü işte var olamama sıkıntısı çekerken, sağlık personeli iştedir ancak tam olarak işlev görmezler ve bu, dikkatin azalması nedeniyle hata riskini artırabilir ve ayrıca hastalıklarının hastalar, meslektaşlar ve ziyaretçiler için bulaşma tehlikesi artabilir dolayısıyla insan sağlığı üzerine olumsuz etki yaratabilir. Yapılan çalışmalar eğitim ve sağlık hizmeti sağlayıcılarının bu olguya daha yatkın olduğu öne sürülmüştür, bu da iş verimliliğinde ciddi bir azalma, stres ve daha düşük iş kalitesi ile ilişkilendirilmiştir (Cicolini vd., 2016: 602). Aynı zamanda stresin, genel olarak hastalık ve hastalık süreçlerinin yanı sıra, özel olarak devamsızlığa ve işte var olamamaya katkıda bulunan önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Howard vd Howard, 2020: 114). Bu araştırmalardan yola çıkılarak özel hastanede çalışan sağlık personelinin iş güvensizliği, presenteeism ve algılanan stres ilişkisinin olabileceği öngörülmektedir.

Özetlenen literatür ışığında sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanlarına yönelik, algılanan iş güvensizliğine yol açan işte var olmama eğilimi davranışına yol açan faktörler içerisinde algıladıkları stresin kavramının etkisi belirlenmeye çalışılacaktır. Araştırma teorik çerçevesi açıklandıktan sonra araştırmanın yöntemi, araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan yola çıkılarak gerçekleştirilen analizler ortaya konmuş olup ve son olarak da araştırmada bulunanlar sonuç ve tartışma kısmında ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma Kocaeli bölgesinde hizmet veren özel hastane çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yolu tercih edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde değişken sayısı çok fazla değilse 100 ile 200 arasında örneklemin yeterli olduğu belirtilmiştir (Büyükoztürk, 2002). Bryman ve Cramer (2001) ise örneklem büyüklüğünün madde sayısının en az beş, hatta on katı civarında olması yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenle; 23 maddenin yaklaşık 5 katı olan örneklem büyüklüğün koşulunu fazlasıyla sağlamıştır. Sağlık çalışanlarında anket formları online ve yüz yüze olarak uygulanmıştır. Dolayısıyla araştırma örneklemini Kocaeli ilinde üç özel hastane görev alan 183 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Çalışanların 144'i kadın (%78,6), 39'i erkektir (%21,4). Çalışanlardan 112 kişi (%61,2) 20-30 arası yaş aralığında, 51 kişi (%27,8) 31-40 arası yaş aralığında ve 20 kişi (%10,9) de 41 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların işyeri kıdemleri; 1 yıldan az 31 kişi (%16,9), 1-5 yıl arası 69 kişi (%37,7), 39 kişi (%21,3) 5 yıldan fazla şeklindedir. Araştırmaya katılanların öğrenim durumu ise, 32'i lise (%17,5), 60'sı ön lisans (%32,7), 60'i lisans (%32,7), 17'i lisansüstü (%9,3) ve 14'si (%7,9) doktora mezundur. Çalışanların 5'ü (%2,7) Diş Hekimi, 13'ü (%7,1) Doktor, 4'si (%2,1) Eczacı, 65'ü (%35,5) Hemşire, 8'si (%4,4) Paramedik, 13'si (%7,1) Teknisyen (Anestezi-Diyaliz-Röntgen), 63'ü (34,4) Tıbbi Sekreter, 12'si (%6,5) Yöneticidir (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken Adı		Frekans	(%)
Cinsiyet	Kadın	144	78,6
	Erkek	39	21,4
Yaş	20-30 arası	112	61,2
	31-40 arası	51	27,8
	41 ve üzeri	20	10,9
İş Yeri Kıdemi	1 yıldan az	31	16,9
	1-5 yıl arası	69	37,7
	5 yıldan fazla	83	45,3
Eğitim Durumu	Lise	32	17,5
	Önlisans	60	32,7
	Lisans	60	32,7
	Yüksek lisans	17	9,3
	Doktora	14	7,6
Meslek	Diş Hekimi	5	2,7
	Doktor	13	7,1
	Eczacı	4	2,1
	Hemşire	65	35,5
	Paramedik	8	4,4
	Teknisyen (Anestezi-Diyaliz-Röntgen)	13	7,1
	Tıbbi Sekreter	63	34,4
	Yönetici	12	6,5

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin demografik özelliklerine ilişkin (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem yılı, meslek) ifadeler anket formunun ilk bölümünü oluştururken, değişkenlerine ilişkin ölçekler anketin ikinci bölümünü oluşturmuştur. Anket formunda üç adet ölçek bulunmaktadır.

Çalışmada, presenteeism ölçeği Koopman ve arkadaşları (2002: 17) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Baysal ve arkadaşları (2014: 142) tarafından uygulanan “Standford Presenteeism Ölçeği (SP6)” kullanılmıştır. Bu ölçek, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen Likert ölçeğinde yanıtlanan 6 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte 4., 5. ve 6. maddeler ters olarak ifade edilmiştir. Ölçek, katılımcıların hastayken konsantre olma, görevlerini yerine getirme, yani işi bitirme ve dikkat dağınıcı şeylerden kaçınma becerilerini ölçmektedir. Presenteeism ölçeği alan yazında Koopman vd. (2002: 17)’nin çalışmasında ifade edildiği şekilde iki boyutlu olarak da değerlendirilebileceği gibi 6 ifade tek boyut olarak kullanmak, mümkündür. Bu çalışma kapsamında presenteeism iki boyut Dikkat Dağınıklığından Kaçınmama (1., 2. ve 3. sorular) ve Görevi Tamamlayamama (4., 5. ve 6. Sorular) olmak üzere iki boyut şeklinde ele alınarak incelenmiştir.

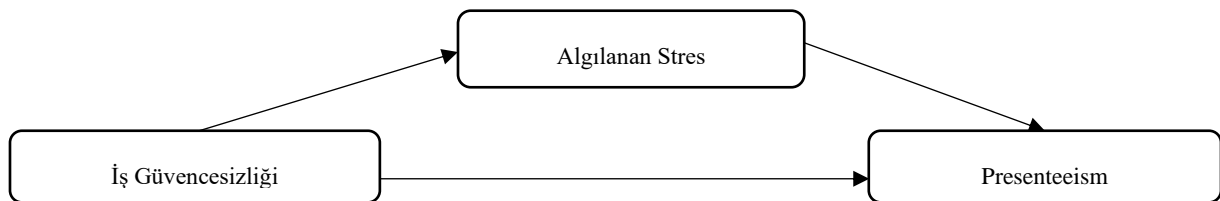
İş güvencesizliği ölçeği olarak Ashford, Lee ve Bobko (1989); De witte (1999); Hellgren, Sverke ve Isaksson (1999: 255) tarafından geliştirilen iş güvencesizliği algısı ölçeği kullanılmıştır. Türkçe uyarlamasını Gürbüz ve Dede (2016: 101) tarafından gerçekleştirilmiş geçerlik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır. İş güvencesizliği ölçeği niteliksel ve niceliksel iş güvencesi olarak iki boyuttan 9 sorudan oluşmaktadır. Bu sorulardan 5 (5,6,7,8,9) tanesi niceliksel 4 (1,2,3,4) tanesi niteliksel iş güvencesizliğini ölçmektedir. Ölçek, iş güvencesizliği algısını ölçen 5’li likert tipi bir ölçektir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum). Ölçek 9 maddeden oluşmaktadır.

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ); Cohen ve arkadaşları (1983: 390) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmada Bilge, Ögce, Genç ve Oran (2007: 65) tarafından Türkçe’ye uyarlanması yapılan ölçek kullanılmıştır. 5’li Likert tipinde (1 hiç, 5 çok sık) hazırlanan ölçeğin beş maddesi düz ifadeli (1.,2.,3.,7.,8. maddeler), üç maddesi ters (4.,5.,6. maddeler) ifadedir. Algılanan stres ve algılanan baş etme olmak üzere iki alt ölçeği bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında ikinci düzey DFA yapılarak alt boyutların bir üst faktörde birleşip birleşmediği test edilmiştir. Yapılan analizler bütün değişkenlerin alt boyutlarının bir üst yapıda birleştiğini doğrulamış ve değişkenler tek boyutta ele alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırma, özel hastane sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres ilişkisini ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

H₁: Çalışanların iş güvencesizliğinin yönelik algıları ile algıladıkları stres arasında pozitif ilişki vardır.

H₂: Çalışanların iş güvencesizliğine yönelik algıları ile presenteeism arasında pozitif ilişki vardır.

H₃: Çalışanların algıladıkları stres ile presenteeism arasında pozitif ilişki vardır.

H₄: Çalışanların iş güvencesizliği, algılanan stres yoluyla presenteeismi olumlu yönde etkiler.

3.4. Veri Analizi ve Bulgular

Araştırmanın amacı doğrultusunda özel hastane çalışanlarının presenteeism ile iş güvencesizliği ve algılanan stres ölçeklerinin yapı geçerliğini incelemek üzere doğrulayıcı faktör analizleri uygulanmıştır.

Ölçeklerin Güvenirlik ve Geçerlik Sonuçları

Modele İlişkin Geçerlik Sonuçları

Araştırma ölçeklerinin geçerliklerini tespit etmek amacıyla ise doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler daha önce kullanıldığından dolayı doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Doğrulamalı faktör analizinde uyum iyiliği indeksleri olan CMIN/DF, GFI, CFI, RMSEA, AGFI, S-RMR değerlerinin kabul edilebilir değer aralıklarının Tablo 2.'de gösterilmiştir.

Tablo 2. DFA'da Kullanılan Uyum Değerleri

İndeks	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Değer	Model Uyum İndeks Sonucu
CMIN/DF	$X^2/DF \leq 5$	$X^2/DF \leq 3$	1,424
GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,85 \leq GFI < 0,90$	0,872
CFI	$0,95 \leq CFI$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,942
eRMSEA	$0,05 \leq RMSEA$	$0,05 < RMSEA < 0,08$	0,05
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,855
S-RMR	$0 \leq S-RMR \leq 0,05$	$0,05 < S-RMR < 0,1$	0,075

Kaynak: Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, (2003)

Bu çalışmada ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerini açıklamak amacıyla güvenilirlik analizleri yapılmış ve bütün ölçeklerin Ölçeklere ait Cronbach's Alpha katsayıların 0,704 ile 0,865 arasında değiştiği, özellikle tanımlayıcı araştırmalarda 0,60 değeri kabul edilmesinden dolayı ve yaygın olarak kabul edilen 0,70 değerinin üzerinde olmadığı nedeniyle ölçeklerin tamamının güvenilir olduğu söylenebilir (Hair vd., 1998: 118).

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler İçin Güvenirlik Katsayıları

İş Güvencesizliği Ölçeği	Cronbach α : ,880
Niceliksel İş Güvencesizliği	,824
Niteliksel İş Güvencesizliği	,792
Stres Ölçeği	Cronbach α : ,811
Algılanan Stres	,830
Algılanan Baş Etme	,789
Presenteeism (İşte Var Olamama) Ölçeği	Cronbach α : ,826
Dikkat Dağılımı Kaçınmama	,865
Görevi Tamamlayamama	,704

Presenteeism (İşte Var Olamama) ölçeğinin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analiz neticesinde iş güvencesizliği ölçeğinin iki faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Birinci faktör varyansın %53,826'ını; ikinci faktör varyansın %17,670'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin toplam varyansı %71,2496 olarak hesaplanmıştır. KMO değeri ise 0,782'dir.

İş güvencesizliği ölçeğinin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinin uygulanabilirliği analiz edilmiştir. Bu analiz neticesinde iş güvencesizliği ölçeğinin iki faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Birinci faktör varyansın %37,585'ini; ikinci faktör varyansın %20,968'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin toplam varyansı %61,553 olarak hesaplanmıştır. KMO değeri ise 0,776'dir.

Algılanan stres ölçeğinin geçerliliğini ortaya koymak amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinin sonucunda iş güvencesizliği ölçeğinin iki faktörden oluştuğu tespit edilmiştir. Birinci faktör varyansın %43,791'ini; ikinci faktör varyansın %18,890'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin toplam varyansı %62,681 olarak hesaplanmıştır. KMO değeri ise 0,795'tir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi, 183 katılımcıdan toplanan verilerden KMO indeksi 0 ile 1 arasında değişmektedir ve 0,60 faktör analizi için uygun kabul edilmektedir. Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin KMO değerleri örneklemin faktör analizi yapmak için yeterli olduğunu ve Bartlett's Test of Sphericity'nin anlamlı olduğunu göstermektedir. Buradan yola çıkılarak değişkenler arasındaki ilişkinin güçlü ve veriler doğrulamalı faktör analizi yapmaya uygun olduğu tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2007: 182).

Tablo 4. Korelasyon Analizi ile İlgili Bulgular

Değişkenler	1	2	3
İş Güvencesizliği	1		
Algılanan Stres	,539**	1	
Presenteeism	,156*	,253**	1

**Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır. *Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışanların iş güvencesizliği ile algıladıkları stres arasındaki anlamlı ve pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Buradan hareketle, özel hastane çalışanlarının iş güvencesizliği arttıkça algıladıkları stres artmaktadır ve H1

hipotezi kabul edilmiştir. İş güvencesizliği ile presenteeism arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Özel hastanede çalışanların iş güvencesizliği algıları ile presenteeism arasında bir ilişki olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir. Benzer olarak özel hastanede çalışanların presenteeism ile algıladıkları stres arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yani özel hastane çalışanlarının işte var olamama algıları ile algıladıkları stres arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotezleri test etmek için bootstrapping yöntemine dayalı regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde 5000 türev örnekleme seçeneği tercih edilmiştir. Araştırma hipotezini desteklemek amacıyla türev örnekleme tekniği ile gerçekleştirilen etki analizlerinde dikkate alınacak öncelikli istatistiksel anlamlılık testi, analiz sonucunda elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır ("0") değeri içermemesidir (MacKinnon vd., 2004: 121).

İş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres değişkenlerine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Process Macro Regresyon Analizi Sonuçları

	Algılanan Stres (M)			Presenteeism (Y)		
	β	LLCI	ULCI	β	LLCI	ULCI
İş Güvencesizliği (X)	,611***	,471	,752	,026	-,140	,194
Algılanan Stres	-	-	-	,209**	,061	,356
Model summary	R ² = ,290			R ² = ,064		
	F = 74,093; p < ,001			F = 6,233; p < ,01		
İG → P (Toplam etki)	$\beta = ,154$; t = 2,121; p < ,05; %95 BCA CI [,010 -,298]					
İG → AS → P (Dolaylı etki)	B = ,127; %95 BCA CI [,030 -,239]					

Not. N = 213. Önyüklem boyutu = 5000. X: Bağımsız değişken, M: Aracı değişken, Y: Bağımlı değişken, β : Standartlaştırılmış beta katsayısı, B: standartlaştırılmamış beta katsayısı, LLCI: Alt sınır güven aralığı, ULCI: Üst sınır güven aralığı, R²: Çoklu korelasyon karesi, F: F-istatistiği, df: Serbestlik derecesi, p: p-değeri, t: t-istatistiği, BCA CI: Bias-düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralıkları, İP: İş güvencesizliği, P: Presenteeism, AS: Algılanan stres. * — p < ,05; ** — p < ,01; *** — p < ,001.

Regresyon analizi kapsamında öncelikle iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres dayalı etkiler test edilmiştir. Analizin ilk aşamasında bağımsız değişken olan iş güvencesizliği (X) aracı değişken olan algılanan stres (M) üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sonuçlarına yer verilmektedir. Buna göre iş güvencesizliği algılanan stresi anlamlı ve olumlu yönde etkilediği bulunmuştur ($\beta = ,611$; 95% BCA GA [,471; ,752]; p < ,001). İş güvencesizliği, algılanan stres üzerindeki değişimin yaklaşık %29'ünü (R² = ,29) açıklamaktadır. İkinci aşamada aracı değişken olan algılanan stresin (M) ile iş güvencesizliği değişkeninin (X) presenteeism (Y) üzerindeki etkileşim etkileri incelenmiştir. Buna göre algılanan stresin anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür ($\beta = ,209$; 95% BCA GA [,061; ,356], p < ,001). Kariyer memnuniyeti ve kişisel gelişim girişimi, görev performansındaki değişimin yaklaşık %6'sını (R² = 0,064) açıklamaktadır. Üçüncü olarak ise, iş güvencesizliğinin (X) presenteeism (Y) üzerindeki etkisini diğer bir değişimle X'in Y üzerindeki toplam etkisini göstermek amacıyla yapılmıştır. Buna göre iş güvencesizliğinin presenteeism (Y) üzerinde anlamlı pozitif etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Kişisel gelişim girişiminin olmaması ($\beta = 0,154$; %95 BCA GA [0,010; 0,298]; t = 2,121; p < 0,05).

Dördüncü aşama aracılık etkisinin tespit edilmesi açısından analizin en önemli aşamalarından biridir. Bu aşamada iş güvencesizliğinin algılanan stres aracılığıyla presenteeism üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiştir. İlgili katsayılar dikkate alındığında aracı etki yollarının (X x M) ve doğrudan etki yolunun (Y) anlamlı olması, aracı ve doğrudan etki yollarının (X x M x Y) pozitif olması ($\beta = ,127$) tamamlayıcı bir aracılık ilişkisinin varlığını göstermiştir (Zhao vd., 2010). Ayrıca algılanan stres yoluyla iş güvencesizliğinin presenteeism üzerindeki etkisini gösteren dolaylı etki katsayısının ($\beta = 0,127$; %95 BCA CI [0,030; 0,239]) anlamlılığı aracılık ilişkisini doğrulamıştır (Hayes, 2018). Bu sonuçlara göre iş güvencesizliği ile presenteeism arasındaki ilişkide algılanan stres aracı rol oynadığı görülmüştür. Başka bir deyişle iş güvencesizliği, presenteeism aracılığıyla algılanan stresi olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre H4 desteklenmiştir.

4. SONUÇ

Bu çalışma iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres arasındaki ilişkiyi araştırmak için özel hastanedeki sağlık çalışanları incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre, iş güvencesizliğinin algılanan stres arasında üzerinde anlamlı yordayıcı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Alan yazında iş güvencesizliğinin algılanan stres ile ilişkisini ortaya bazı çalışmalar ile tutarlı olduğu görülmektedir. Örneğin; Soomoro (2021) çalışmasında sonuçlarına göre, iş güvencesizliği artmasıyla algılanan stres ilişkisinin pozitif olduğu, yani arttığı görülmüştür (Soomoro, 2021: 207). Valibayova (2018), akademik personeller üzerinde yapılan çalışmada iş güvencesizliği ve iş stresi arasında pozitif yönlü bir etki olduğu görülmüştür (Valibayova, 2018). Küçüköğlü ve Adıgüzel (2019) otomobil firmasında çalışanların dahil edildiği çalışmada iş güvencesizliği ve iş güvencesizliğinin orta ve pozitif ilişkisi

olduğunu ortaya koymuşlardır (Küçüköglü ve Adıgüzel, 2019: 47). Aksu (2021) kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının dahil edildiği çalışmada, iş güvencesizliği ve algılanan stres arasında pozitif yönlü etki olduğunu ortaya koymuştur (Aksu, 2021: 765). Bu çalışmada iş güvencesizliğinin algılanan stres üzerine etkisi olduğu pozitif yönlü olduğunu ortaya koymuştur. Diğer bir deyişle özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği arttığında algıladıkları stresin arttığı görülmektedir.

Çalışmanın korelasyon sonucuna göre, iş güvencesizliğinin presenteeism üzerinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışmanın bulguları göre alan yazın tarafından desteklenmektedir. Zhang ve arkadaşlarının (2020: 4) yılında Çin’de hemşirelerin dahil edildiği çalışmada iş güvencesizliği ile presenteeism arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Schmidt ve Pfortner (2020: 940) Almanya’daki geniş bir çalışan örneğinde, presenteeism iş güvencesizliğiyle önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir. İş güvencesi olmayan kişilerin hasta hissetmelerine rağmen çalışma olasılıkları, güvencesizliği olmayan kişilere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Benzer şekilde Akanni vd. (2023: 6) yapmış oldukları çalışmada iş güvencesizliği presenteeism arasında güçlü bir ilişki olduğunu desteklemiştir.

Çalışma sonuçlarımız aynı zamanda çalışanların presenteeism ile algıladıkları stresin üzerindeki ilişkisi olduğunu göstermektedir. Howard ve Howard (2020: 113) bir devlet okulunda görev yapan öğretmenlerin dahil edildiği çalışmada presenteeism artmasıyla algılanan stresin yüksek düzeyleri ilişkili olduğunu göstermiştir. Benzer olarak, Amerika’da hemşirelerin dahil edildiği çalışmada presenteeism ile algılanan iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda algılanan stres dışında presenteeism ile tükenmişlik arasında da anlamlı ilişkiler gözlenmiştir (Rainbow, vd., 2021: 89).

Alan yazında değişkenleri iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stresi birlikte alan sınırlı çalışma gözlenmiştir. Benzer olarak çağrı merkezinde çalışanların dahil edildiği çalışmada algıladıkları iş güvencesizliği, presenteeism düzeyleri arasındaki iş stresinin aracılık rolü olduğu ortaya konulmuştur (Altın vd., 2018: 169). Bu çalışmada sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği ile presenteeism ilişkisinde algılanan stresin aracı rolü olduğu gözlenmiştir.

Bu çalışma öncelikle iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres konuları arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkileri incelemesi nedeniyle bilimsel bilgiye ve iş hayatına katkı açısından özgünlük taşımaktadır. Çünkü çalışmanın özgün bir sonucu olarak, iş güvencesizliği ve presenteeism arasındaki ilişkide ve algılanan stresin aracı etkisinin olması, literatüre katkı sağlaması açısından önemli bir bulgudur. Sonuçların gösterdiği gibi, iş güvencesizliği algısı presenteeism için bir risk faktördür. Eğer presenteeism, iş güvencesizliğiyle başa çıkmak için kullanılırsa ve dolayısıyla her iki durum da aynı anda ortaya çıkarsa, zararlı etkilerin artması muhtemeldir. Bu nedenle çalışanları uzun vadeli olumsuz sonuçlardan korumak için acil önlemlere ihtiyaç vardır. Özellikle sağlık sektöründe çalışan sağlık çalışanlarının insan hayatına olan katkısı düşünüldüğünde iş güvencesizliği, presenteeism ve algılanan stres konularının dikkat edilmesi gerektiği düşünülmektedir. İşyerinde iş güveninin sağlanmasıyla, işte var olma bilincine sahip bir davranış oluşturulabilir ve iş güvencesizliği duyguları sırasında işte var olamama ve stres önlenir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmanın temel kısıtlayıcısı, saha araştırmasının Kocaeli ilindeki özel hastaneler ile sınırlı tutulmuş olması, bundan dolayı yapılacak olan değerlendirmeler sadece Kocaeli örneğinde geçerlidir. Benzer çalışmalar farklı illerde, farklı işletmelerde yapılabilir.

EXTENDED SUMMARY

A Study on the Interaction between Job Insecurity and Presenteeism and Perceived Stress in Private Hospital Employees

Presenteeism behaviour refers to the behaviour of an employee who continues to work even though he/she is not feeling well and should be on sick leave (Aronsson et al., 2000: 502). Organisations' manpower costs can increase due to lower productivity levels resulting from an increase in tired employees coming to work (Cooper and Lu, 2016: 223). Healthcare professions are one of the professions where presenteeism behaviour is high (Bergstrom and Lhagberg, 2009: 1082; Yang et al., 2018: 165) and this is attributed to the nature of healthcare workers' work, such as high workload, mandatory overtime, night shifts and low substitutability (Martinez and Ferreira, 2012: 300; Allemann et al., 2019: 1006). According to McKeivitt et al. (1997), 85% of healthcare workers have experience of working despite illness. When the material and moral needs of employees are not met and a suitable working environment is not provided, employees may exhibit some negative attitudes (Tanrıverdi, 2006: 2). When employees feel negativity and anxiety about the future and the continuation of their jobs, their trust and satisfaction with their organisations are negatively affected. In this case, it is observed that employees search for alternative jobs and exhibit inappropriate work behaviours (Poyraz & Kama, 2008: 144). Job insecurity and presenteeism have been examined as a work-related stress factor and have a negative relationship with an individual's subjective well-being (De Witte et al., 2016: 25). Presenteeism behaviour not only causes a decrease in the quality of healthcare services and job satisfaction by seriously affecting the physical and mental health of healthcare

personnel, but also brings direct and indirect economic losses to the institution (Li et al., 2019: 2; Schmidt et al., 2019: 540). Today, the working conditions and workplace demands inherent in the health sector can be perceived as stressful for individuals (Brborovic et al., 2016: 1). This study aims to reveal the effects of job insecurity, presenteeism, and perceived stress, which play an important role in the work life of healthcare professionals working in private hospitals. In this context, firstly, the concepts of job insecurity, presenteeism, and perceived stress were explained and the relationships between them were constructed, then it was aimed to reveal the relationships between the variables and the research carried out on healthcare professionals working in private hospitals.

The research was conducted with the employees of private hospitals serving in Kocaeli region. The number of health workers included in the study is 183. Convenience sampling method was preferred in the research. Questionnaire method was used as a data collection tool in the research. There are three scales in the research. Presenteeism scale was developed by Koopman et al. (2002: 17). Job insecurity scale was developed by Ashford, Lee and Bobko (1989); Witte (1999); Hellgren, Sverke and Isaksson (1999: 255). Perceived Stress Scale (PSS) was developed by Cohen et al. (1983: 390). Within the scope of the research, a second level CFA was conducted to test whether the sub-dimensions were combined in an upper factor. This study was conducted to reveal the relationship between job insecurity, presenteeism and perceived stress among private hospital healthcare workers.

The fourth stage is one of the most important stages of the analysis in terms of determining the mediating effect. In this stage, the indirect effect of job insecurity on presenteeism through perceived stress was analyzed. Considering the relevant coefficients, the fact that the mediation paths (X x M) and the direct effect path (Y) were significant, and the mediation and direct effect paths (X x M x Y) were positive ($\beta = .127$) indicated the presence of a complementary mediation relationship (Zhao et al., 2010). In addition, the significance of the indirect effect coefficient showing the effect of job insecurity on presenteeism through perceived stress confirmed the mediation relationship (Hayes, 2018). According to these results, perceived stress played a mediating role in the relationship between job insecurity and presenteeism. In other words, job insecurity positively affects perceived stress through presenteeism.

This study examined healthcare workers in a private hospital to investigate the relationship between job insecurity, presenteeism, and perceived stress. According to the results of the study, it shows that job insecurity has a significant predictive effect on perceived stress. In the literature, it is seen that the relationship between job insecurity and perceived stress is consistent with some studies. In this study, it was observed that perceived stress has a mediating role in the relationship between job insecurity and presenteeism. This study is unique in terms of contributing to scientific knowledge and business life because it examines the direct and indirect relationships between job insecurity, presenteeism, and perceived stress. Because, as a unique result of the study, the mediating effect of perceived stress on the relationship between job insecurity and presenteeism is an important finding in terms of contributing to the literature.

KAYNAKÇA

- Abbas, S., Al-Abrow, H., Abdullah, H.O., Alnoor, A., Khattak, Z.Z., & Khaw, K.W. (2021). Encountering covid-19 and perceived stress and the role of a health climate among medical workers. *Current Psychology*, 1-14.
- Akanni, A.A., Oduaran, C.A., & Ekundayo, O.O. (2023). Perceived job insecurity and sickness presenteeism among public service employees: moderated mediation model of organisational culture and gender. *Análise Psicológica*, 41(1): 1-13.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*. 32(4): 803-829.
- Aksu, B.Ç. (2021). Covid 19 pandemisinin sağlık çalışanlarının iş güvencesizliği algıları, algılanan iş stresleri ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4): 747-776.
- Allemann, A., Siebenhüner, K., & Hämmig, O. (2019). Predictors of presenteeism among hospital employees—a cross-sectional questionnaire-based study in Switzerland. *J. occup. environ. Med*, 61:1004–1010.
- Altın, Ş., Hırlak, B., & Çiftçi, G.E. (2018). Çalışanların iş güvencesizliği algılarının presenteeizm düzeylerine etkilerinde iş stresinin aracılık rolü. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları*, 161-171.
- Ardıç, M., Ünal, Ö., & Türktemiz, H. (2022). The effect of stress levels of nurses on performance during the covid-19 pandemic: the mediating role of motivation. *Journal Of Research In Nursing*, 27(4): 330-340.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. an empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health*, 54, 502–509.

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: taking stock and looking forward. *J. Occup. Health Psychol.*, 22: 273–285.
- Barrick, M.R., Mount, M.K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: the role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy Of Management Review*. 38(1), 132-153.
- Baysal, İ.A., Baysal, G., Gökhan, A., & Nurşah, A. (2014). Presenteeism (İşte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: adnan menderes üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 4(3), 134-152.
- Bergstrom, G., & Lhagberg, B. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 82, 1179–1190.
- Bethge, M., Radoschewski, F.M., & Müller-Fahrnow, W. (2008). Arbeitsplatzunsicherheit als risiko für gesundheitliche beeinträchtigungen bei deutschen erwerbstätigen: eine kohortenstudie [Job insecurity as risk for adverse health effects amongst german workers: a cohort study]. *Gesundheitswesen*, 70, 381–386.
- Bilge A., Ögce, F., Genç R.E., & Oran N.T. (2009). Algılanan stres ölçeği (asö)'nin türkçe versiyonunun psikometrik uygunluğu. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2(25): 61-72.
- Bölür, S., & Ünsar, A.S. (2021). *Örgütlerde presenteeism. negatif yönlü örgütsel davranış*, Efe Akademi Yayınları.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative data analysis with SPSS 12 and 13; A guide for social scientists*. Taylor&Francis Group. London and New York.
- 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), E4587.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470–483.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem A Yayıncılık.
- Cheng, H.L.G., & Chan, K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A Meta-Analytic Review. *Appl. Psychol.* 57, 272–303.
- Cicolini, G., Della Pelle, C., Cerratti, F., Franza, M., & Flacco, M.E. (2016). Validation of the italian version of the stanford presenteeism scale in nurses. *Journal Of Nursing Management*. 24(5), 598-604.
- Clarke, M., Lewchuk, W., De Wolff, A., & King, A. (2007). This just isn't sustainable': precarious employment, stress and workers' health. *International Journal Of Law And Psychiatry*, 30(4), 311–326.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal Of Health And Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cooper, C.L., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon. *Cross Cultural and Strategic Management*, 23(2), 216-231.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-Being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 522-524.
- Crawford, E.R., Lepine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *J. Appl. Psychol*, 95, 834–848.
- De Witte, H.D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: is there causal evidence?. *Aust Psychol*, 51, 18–31.
- Demerouti, E., Le Blanc, P.M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Erdem, H., Erman, K., & Demirci D. (2016). Çalışanlarda iş yükü fazlalığının algılanan istihdam edilebilirlik üzerine etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (58), 772-784.
- Fernando, M., Caputi, P., & Ashbury, F. (2017). Impact on employee productivity from presenteeism and absenteeism. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 59(7), 691-696.

- Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., & Iliescu, D. (2018). Qualitative job insecurity and in-role performance: a bidirectional longitudinal relationship?. *Eur. J. Work Organ. Psychol*, 27(5), 603–615.
- Goetzel, R.Z., Anderson, D.R., Whitmer, R.W., Ozminkowski, R.J., Dunn, R.L., Wasserman, J., & Health Enhancement Research Organization (Hero) Research Committee. (1998). The relationship between modifiable health risks and health care expenditures: an analysis of the multi-employer hero health risk and cost database. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 40(10), 843–854.
- Goetzel, R.Z., Long, S.R., Ozminkowski, R.J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting us employers. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 398-412.
- Gürbüz, F.G., & Ezgi, D. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel güven ve iş güvencesizliği algıları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(2), 89-108.
- Hadden, W.C., Muntaner, C., Benach, J., Gimeno, D., & Benavides, F.G. (2007). A glossary for the social epidemiology of work organisation: part 3, terms from the sociology of labour markets. *Journal Of Epidemiology & Community Health*, 61(1), 6–8.
- Hair, Jr. Joseph, Anderson, E.R., Tatham, Ronald, L. & Black, C.W. (1998). *Multivariate data analysis with readings*, (5th ed.), Prentice-Hall International, Inc.,
- Hansen, C.D., & Andersen, J.H. (2008). Going ill to work—what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism?. *Social Science & Medicine*, 67, 956–964.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). “A two-dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179-195.
- Homrich, P.H.P., Dantas-Filho, F.F., Martins, L.L., & Marcon, E.R. (2020). Presenteeism among health care workers: literature review. *Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho*, 18(1), 97-102.
- Heponiemi, T., Kouvonen, A., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2013). Is the public healthcare sector a more strenuous working environment than the private sector for a physician?. *Scandinavian journal of public health*, 41(1), 11-17.
- Howard, J.T., & Howard, K.J. (2020). The effect of perceived stress on absenteeism and presenteeism in public school teachers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(2), 100-116.
- Jiang, L., & Lavaysse L.M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: a meta-analysis and a primary study. *J Manage*, 44, 2307–2342.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: a review and research agenda. *J. Organ. Behaviour*, 31, 519–542.
- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2016). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses: a follow-up study. *International Journal Of Nursing Practice*, 22(6), 538-545.
- Kim T.J., & Von Dem Knesebeck O. (2016). Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *Int Arch Occup Environ Health*, 89(4), 561-573.
- Kim, M.H., Kim, C.Y., Park, J.K., & Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science & Medicine*, 67(12), 1982–1994
- Kim, Y., & Kim, S.S. (2018). Job insecurity and depression among automobile sales workers: a longitudinal study in South Korea. *Am J Ind Med.*, 61(2), 140-147.
- Koopman, C., Pelletier, K.R., Murray, J.F., Sharda, C.E., Berger, M.L., Turpin, R.S., Hackleman, P., Gibson, P., 13 Holmes, D.M., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Joeb*, 44(1), 14-20.
- Küçüköğlü, İ., & Adıgüzel, Z. (2019). Çalışanların stres algılarının ve iş güvencesizliği düşüncelerinin örgütlerde yarattıkları etkilerin incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 25-51.
- László, K.D., Pikhart, H., Kopp, M.S., et al. (2010). Job insecurity and health: a study of 16 European countries. *Soc Sci Med.*, 70(6), 867-874.

- Lee, S.H., & Jeong, D.Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: organizational commitment as mediator. social behavior and personality. *An International Journal*, 45(4), 529-536.
- Letvak, S.A., Ruhm, C.J., & Gupta, S.N. (2012). Nurses' presenteeism and its effects on self-reported quality of care and am. *J. Nurs.* 112, 30-38.
- Li, Y., Zhang, J., Wang, S., & Guo, S. (2019). The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: the mediation of health and the moderation of general self-efficacy, *Frontiers In Psychology*, 10, 1745.
- Lombard, J.H. (2010). Depression, psychological stress, vascular dysfunction, and cardiovascular disease: thinking outside the barrel. *Journal Of Applied Physiology*, 108(5), 1025-1026.
- Lui, J.N.M., Andres, E.B., & Johnston, J.M. (2018). Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *Bmc Health Services Research*, 18(1), 1-15.
- Lynch, J., & Kaplan, G. (2000). Socioeconomic position. In L. Berkman & I. Kawachi (Eds.), *Social epidemiology* (Pp. 13-35). Oxford: Oxford University Press.
- Mackinnon, D.P., Lockwood, C.M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- Mckeivitt C., Morgan M., Dundas R., & Holland W. (1997). Sicknes absence and 'working through' illness: A comparison of two professional groups. *J Public Health.*, 19(3): 295-300.
- Makhubela, M. (2020). Assessing psychological stress in South African university students: measurement validity of the perceived stress scale (pss-10) in diverse populations. *Current Psychology*, 29(6): 1-8.
- Mandiracioglu, A., Bolukbas, O., Demirel M., & Gumeli F. (2015). Factors related to presenteeism among employees of the private sector. *Int J Occup Saf Ergon.*, 21(1), 80-85.
- Martinez, L., & Ferreira, A. (2012). Sick at work: presenteeism among nurses in a portuguese public hospital. *Stress And Health*, 28, 297-304.
- Mckeivitt C., Morgan M., Dundas R., & Holland W. (1997). Sicknes absence and working through' illness: a comparison of two professional groups. *J Public Health*, 19(3), 295-300.
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J.A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R., Lasheras-Díez, H.F., ... & Boada-Grau, J. (2020). The influence of gender inequality in the development of job insecurity: differences between women and men. *Frontiers in Public Health*, 8, 1-9.
- Milner, A., Aitken, Z., Kavanagh, A., Lamontagne, Ad., & Petrie, D. (2016). Persistent and contemporaneous effects of job stressors on mental health: a study testing multiple analytic approaches across 13 waves of annually collected cohort data. *Occup Environ Med.*, 73, 787-793.
- Mirela, B., & Mădălina-Adriana, C. (2011, 8-11 May). *Organizational stress and its impact on work performance* [Conference presentation], European Integration-New Challenges (pp. 1622-1628). <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30856530/conference-proceedings-2011-libre.pdf>
- Mondo, M., Sechi, C., & Cabras, C. (2021). Psychometric evaluation of three versions of the Italian perceived stress scale. *Current Psychology*, 40, 1884-1892.
- Öztürk, E.B., Karagonlar, G., & Emirza, S. (2017). Relationship between job insecurity and emotional exhaustion: moderating effects of prevention focus and affective organizational commitment. *International Journal Of Stress Management*, 24(3), 247.
- Paul, K.I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: meta-analyses. *Journal Of Vocational Behavior*, 74(3), 264-282
- Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 13 (2), 143-164.
- Prado-Gascó, V., Giménez-Espert, M.D.C., & De Witte, H. (2021). Job insecurity in nursing: a bibliometric analysis. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(2), 1-13.
- Prasad, K.D.V., Vaidya, R., & Anil Kumar, V. (2018). Association among occupational stress factors and performance at workplace among agricultural research sector employees at hyderabad, india. *Pacific Business Review International (Tst)*, 10(7), 27-36.

- Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: a review of recent research. *International Journal Of Health Services*, 31(2), 335–414.
- Rainbow, J.G., Gilbreath, B., & Steege, L.M. (2021). Risky business: a mediated model of antecedents and consequences of presenteeism in nursing. *Nursing Research*, 70(2), 85-94.
- Sanderson K., & Cocker F. (2013). Presenteeism: implications and health risks. *Aust Fam Physician*, 42(4), 172–175.
- Schmidt, B., Schneider, M., Seeger, P., Van, V.A., Loerbroks, A., & Herr, R.M. (2019). A comparison of job stress models: associations with employee well-being, absenteeism, presenteeism, and resulting costs. *J. Occup. Environ. Med*, 61, 535–544.
- Schmidt, K., & Pfortner, T.K. (2020). Job insecurity, sickness presenteeism and the moderating effect of workplace health promotion. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 62(11), 937-942.
- Shahsavarani, A.M., Azad Marz Abadi, E., & Hakimi Kalkhoran, M. (2015). Stress: facts and theories through literature review. *International Journal Of Medical Reviews*, 2(2), 230–241.
- 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–S50.
- Soomro, S.A. (2022). Nexus between perceived job insecurity and employee work-related outcomes amid Covid-19: attenuating effect of supervisor support. *Human Systems Management*, 41(2), 199-209.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *J Occup Health Psychol*, 7, 242–264.
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Hanson, Lm., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: a nationally representative study of the swedish working population. *Plos One*, 7(9), E44721.
- Tanrıverdi, H. (2006). Sanayi işletmelerinde çalışanların iş tatminsizliği sorunları üzerine bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 1-29.
- Valibayova, G. (2018). İş güvencesizli algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. Yayınlanmamış doktora tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Virtanen, M., Nyberg, S.T., Batty, G.D., et al. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *Bmj.*, 347:1-15.
- Who, State Of The World's Nursing (2020). *Investing in education, jobs and leadership*. license: cc by-nc-sa 3.0 ig. [Http://Apps.Who.Int/Iris](http://apps.who.int/iris) (15.9.2023).
- Yang, T., Lei, R., Jin, X., Li, Y., Sun, Y., & Deng, J. (2019). Supervisor support, coworker support and presenteeism among healthcare workers in china: the mediating role of distributive justice. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5), 1-9.
- Yang, T., Ma, M., Zhu, M., Liu, Y., Chen, Q., Zhang, S., & Deng, J. (2018). Challenge or hindrance: does job stress affect presenteeism among chinese healthcare workers? *J. Occup. Health*, 60, 163–171.
- Zhang, J., Wang, S., Wang, W., Shan, G., Guo, S., & Li, Y. (2020). Nurses' job insecurity and emotional exhaustion: the mediating effect of presenteeism and the moderating effect of supervisor support. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-9.
- Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S., & Anis, A. (2015). Illness related wage and productivity losses: valuing 'presenteeism. *Social Science & Medicine*, 147, 62-71.