



Sağlık Çalışanlarında Presenteizm (İşte Varolamama) ve İş Performansı (Görev Performansı / Bağlamsal Performans) Üzerindeki Etkisi

Presenteeism in Healthcare Professionals and its Effect on Job Performance (Contextual Performance / Task Performance)

Emine Tuğba ŞAHİN¹ 
Aysun KANBUR² 

¹Milli Eğitim Bakanlığı, Ankara, Türkiye

²Kastamonu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kastamonu, Türkiye



Bu çalışma, Emine Tuğba ŞAHİN tarafından Aysun KANBUR danışmanlığında 2018 yılında tamamlanmış olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Geliş Tarihi/Received: 01.02.2021

Kabul Tarihi/Accepted: 19.01.2022

Sorumlu Yazar/Corresponding Author:
Emine Tuğba ŞAHİN
E-posta: tugbasoh@gmail.com

Cite this article: Şahin ET, Kanbur A. Presenteeism in healthcare professionals and its effect on job performance (contextual performance / task performance). *J Nursology*. 2022;25(1):7-13.



Copyright@Author(s) - Available online at nursing-ataunipress.org.
Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Öz

Amaç: Araştırmanın amacı presenteizmin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerindeki etkisinin değerlendirilmesidir.

Yöntemler: Araştırma, gerekli izinler alınarak Kastamonu Dr. Münif İslamoğlu Devlet Hastanesi bünyesinde çalışan hekim ve hemşirelerin katılımı ile yürütülmüştür. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketin oluşturulmasında katılımcıların presenteizm yönelimlerini belirlemek amacıyla "Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6)" ve katılımcıların iş performanslarını belirlemek üzere ise "İş Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma hipotezleri korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılarak test edilmiştir.

Bulgular: Elde edilen bulgular presenteizm (işte varolamama) ve iş performansı üzerindeki etkisini görev performansı ve bağlamsal performans açısından ortaya koymaktadır. Beklenilen aksine araştırmaya konu olan örnekleme presenteizmin iş performansı ve boyutları olarak görev performansı ve bağlamsal performans üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Presenteizm ve performans ilişkisinin çok yönlü ve karmaşık yapısı içerisinde bu araştırmadan elde edilen bulgular presenteizmin iş performansı üzerindeki pozitif etkisini vurgulayan niteliktedir. Presenteizm ile performans arasındaki pozitif yönlü ilişki presenteizmin bir problem olarak ele alınması gerçeğini ortadan kaldırmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, iş performansı, görev performansı, bağlamsal performans

ABSTRACT

Objective: The purpose of the research is to evaluate the effect of presenteeism on job performance (task performance and contextual performance).

Methods: The research is conducted with the involvement of doctors and nurses working in Kastamonu Dr. Münif İslamoğlu State Hospital with getting the required permissions. For collecting the data of the research, questionnaire technique is used. In the questionnaire, "Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)" is used to identify the presenteeism tendency of the participants. Furthermore, "Job Performance Scale" is used to determine their job performance. The hypotheses of the research were tested with correlation analysis and regression analysis.

Results: The findings reveal the effect of presenteeism on job performance in terms of task performance and contextual performance. Contrary to what was expected, it was determined that presenteeism had a significant and positive effect on job performance and task performance and contextual performance as its dimensions in the sample subject to the study.

Conclusion: Within the versatile and complex structure of the relationship between presenteeism and performance, the findings obtained from this research emphasize the positive effect of presenteeism on job performance. The positive relationship between presenteeism and performance should not eliminate the fact that presenteeism is treated as a problem.

Keywords: Presenteeism, job performance, task performance, contextual performance

GİRİŞ

Çok çalışan bireyler, sürekli iş yerinde olan bireyler, mesai saatleri dışında bile çalışan bireylerin varlığı gün geçtikçe artmaktadır. Çalışanlar sağlık durumlarını bile göz ardı edip iş yerinde bulunmaktadır. En genel anlamda presenteizm hasta iken işte bulunma (sözde varolma) olarak tanımlanmaktadır. Hasta

iken iş yerinde bulunan çalışanlar bedenlenişte olmalarına rağmen aslında iş yerinde var olamamakta ve iş performansını yönetmede sorunlar yaşayabilmektedir. Bu bağlamda hem bireyi hem kurumu hem de toplumu etkileyen presentizm (işte varolamama) uzun vadede olumsuz sonuçlar ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu araştırmada presentizmin çalışanların performansları üzerindeki etkilerinin sağlık sektöründe incelenmesi ve sağlık çalışanlarında presentizm konusuna dikkat çekilerek elde edilen bulgular ile hem ileride yürütülecek araştırmalar hem de sektörel düzenlemeler için literatüre katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Presentizm (İşte Varolamama)

Presentizm, İngilizce "presence (hazır bulunma, var olma, orada bulunma)" kelimesine dayanmaktadır. İngilizce'de "presenteeism" olarak ifade edilen kavram hasta olduğu halde işinin başında bulunma olarak tanımlanmaktadır.¹ Kavram ilk olarak 1955 yılında Auren Uris tarafından kullanılmış ve aynı yıl Cranfield ve Soash tarafından da pozitif çalışan davranışı olarak incelenmiştir.² Cary L. Cooper presentizm kavramını, yeniden yapılanma veya küçülme sürecinde olan firmalarda iş güvensizliği ve aşırı iş yükünün olduğu durumlarda tanımlamak için kullanmış, "işte var olamama olgusu"nu çalışanların karşı konulmaz derecede uzun süreli çalışmaları veya uzun süreler boyunca çalışıyor gibi görünmesi şeklinde ifade etmiştir.³ Kavram; presentizm olarak Türkçeleştirilerek kullanıldığı gibi, "işte var olamama", "işte var olmama" ve "işte sözde varolma" şeklinde de kullanılmaktadır.^{4,5}

Presentizm, çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan rahatsız oldukları halde işe gelmesi ve buna bağlı olarak etkin çalışmamaları şeklinde değerlendirilmektedir.⁶ Bazı yazarlara göre örgütsel veya bireysel nedenlerle de presentizm yaşanabilmektedir.⁷ Yapılan çalışmalarda, çalışanların presentizm sorununun fazla mesai durumu ve kendilerini rahat ya da sağlıklı hissetmeyen bireylerin işe gelmeyi tercih etmesinden kaynaklandığı belirlenmiştir.⁸ Presentizmi ortaya çıkaran nedenler işle ilgili faktörler, kişisel faktörler ve tutumlar olarak açıklanmaktadır. Zaman baskısı, çalışma faaliyetleri üzerindeki kontrol isteği, meslektaşlarla ilişkiler ve ülkenin istihdam koşulları gibi "işle ilgili faktörler", maddi durum, aile hayatı ve psikolojik faktörler gibi "kişisel faktörler" ve son olarak işle ilgili ya da kişisel faktörlerin bireyler tarafından nasıl algılandığı ve bireyin bu durumlara karşı geliştirdiği "tutumlar" presentizmin nedenleri olarak kabul edilmektedir.⁹ Fiziki veya ruhsal durumu her ne kadar kötü olursa olsun kendisine işyerinde bulunması için baskı yapılan bir çalışanın işe gitmek zorunda hissetmesi devamsızlığı çözerken, presentizm gibi önemli bir probleme neden olmaktadır.¹⁰ Sebebi ne olursa olsun presentizm hem çalışan hem de işveren açısından çok sayıda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Presentizmin bireyler açısından zararları genellikle sağlıkla ilişkili olmakta ve presentizm sonucunda kronik hastalıklar görülmeye başlanmaktadır.¹¹ Presentizmin örgüt açısından zararları işgörenlerin sadece devamsızlık yapmalarından daha fazlasını ifade ederek örgüt için ciddi sorunlara dönüşebilecek olup presentizm gerçekleştiğinde oluşan verimlilik kaybının devamsızlık yapıldığında oluşana oranla daha çok olduğu belirtilebilir.¹² Presentizm karşısında örgütler, çalışanların uzun vadeli refahlarına odaklanmalarına izin veren politikaları destekledikçe ve uyguladıkça, çalışanlardaki artan verimlilik ve bağlılık ile maliyetler düşecek ve çalışanların örgüte olan sadakatlerinin artması işgücü istikrarını da beraberinde getirecektir.¹³

İş Performansı (Görev Performansı ve Bağlamsal Performans)

İş performansı, "çalışanların işte sergiledikleri tutum ve davranışların tamamı" ya da "o işle ilgili amaçlarla hedefe yönelik neye ulaşabildiği ve neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesi"

şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁴ İş performansı literatürde "görev (rol içi) performansı" ve "bağlamsal (rol dışı) performans" olarak iki boyutta kabul edilmektedir.¹⁵⁻²⁰

Görev performansı, bir işin gerçekleştirilmesi için gerekli ana yükümlülükler olarak tanımlanmakta²¹ ve üretimin gerçekleştirilmesindeki teknik temelleri destekleyici davranışları kapsamaktadır.^{22,23} Görev performansı kavramı iki boyuttan oluşmaktadır. Teknik-idari görev performansı, iş kararları, çıktı kalitesi, planlama, yönetimin ve kırtasiye gibi görevleri içermektedir. Liderlik görev performansı ise, motivasyon, denetleme ve astları değerlendirme ile insan ilişkileri ve yönetimi gibi konuları içermektedir.²⁴

Bağlamsal performans, görevin tamamlanması için hizmet eden psikolojik, sosyal ve örgütsel çevreyi destekleyen bir katalizördür.²⁵ Çalışanların işin bitirilebilmesi için fazladan çaba harcaması, örgütün amaçlarına katkıda bulunması, örgütteki çalışanlara yardımcı olması, kendi bireysel görüşüne ters çıksa dahi işbirliğinde bulunmasını da kapsamaktadır.²⁶ Bağlamsal performans literatürde ekstra-rol davranışlarını ele alan kavramlarla ilişkilendirilmektedir.²⁷ Bağlamsal performans iki boyutta ele alınmaktadır. Kişilerarası yardımlaşma, örgütsel amaçlara ulaşmayı destekleyen ve çalışanlar arasındaki etkileşim ile ilgili davranışlara odaklanmaktadır.¹⁶ İşe adanma ise bireylerin örgüt içinde kendilerine verilen işle ilgili rollerine karşı hissettikleri pozitif düşünceler, duygular, tatmin ve motive edici davranışlar ile işe yönelik bilişsel bir süreç olarak ifade edilmektedir.^{28,29} İşe adanmışlık düzeyleri yüksek bireylerin daha fazla inisiyatif aldıkları, iş tatminlerinin, örgüte olan bağlılıklarının ve öz-yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, verimliliklerinin arttığı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti gibi davranışlarının azaldığı görülmektedir.³⁰⁻³³

Presentizm ile İş Performansı Arasındaki İlişki

Presentizm ekonomistlere göre verimlilik kaybı sorunu olarak görülmekte ve ciddi bir maliyete sahip olup mali kayıplara yol açmaktadır.³⁴ Örgütsel davranış çalışma alanında fiziksel ve psikolojik sorunları olduğu halde işe devam ettiğinde çalışanın verimliliğinin düşmesi ve beklenenden daha düşük performans göstermesi olarak ele alınmaktadır.³⁵

Presentizme yönelik çalışmalarda vurgulanan ortak noktanın "presentizm nedeniyle performans kaybı yaşanması gerçeği" olduğu ifade edilebilir.^{36,37} Presentizm performansı olumsuz olarak etkilemektedir.^{38,39} Wada ve ark.⁴⁰, presentizm ve devamsızlığın performans kaybına neden olduğunu tespit etmişlerdir. Presentizm performansı azaltıcı faktörlerden biri olarak kabul edilmesine rağmen aralarında zayıf ilişki olduğunu veya ilişki bulunmadığını ortaya koyan çalışmalar da vardır ve bu çalışmalar presentizmi pozitif olarak algılayan, cesaretlendirilmesi gerektiğine inanan ve performansın daha olumlu değerlendirilmesinde ödüllendirilmesi gerektiğini düşünen "üst"lerin rolüne vurgu yapmaktadır.⁴¹

Hasta iken işte olma durumu pozitif veya negatif yönlü olarak algılanabilir. Nitekim hekimler ile yürütülen bir araştırmada presentizmin kendi kendine iyileşmek için yararlı olabileceği ve hekimlerin bazı koşullarda kendi sağlık durumlarını değerlendirmeyi zor bularak hasta halde iş günlerini tamamladığı belirtilmiştir. Bunun yanısıra presentizmin iş arkadaşları ya da yöneticilerden alınan pozitif geri bildirim, pozitif bir imaj, artan iyi olma hali ve iş tatmini sağladığı da düşünülebilir. Hatta hasta olduğu halde işte bulunan kişi oldukça pozitif ve kahramanca söylemler ile değerlendirilebilir.⁴² Presentizm her daim zarar vermemektedir. Bazı durumlarda iş bağımlılığını artırdığı için daha çok tatmin ve motive olmayı da sağlayabilmektedir.⁴³

Presenteizm ile performans arasında karmaşık bir ilişki olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak presenteizmin performansı hangi yönde etkilediğini araştıran daha çok çalışmanın yürütülmesine ihtiyaç duyulmaktadır. İncelenen görgül ve teorik çalışmalar doğrultusunda araştırmada aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Presenteizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H_{1a}: Presenteizmin iş performansının görev performansı boyutu üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

H_{1b}: Presenteizmin iş performansının bağlamsal performans boyutu üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır.

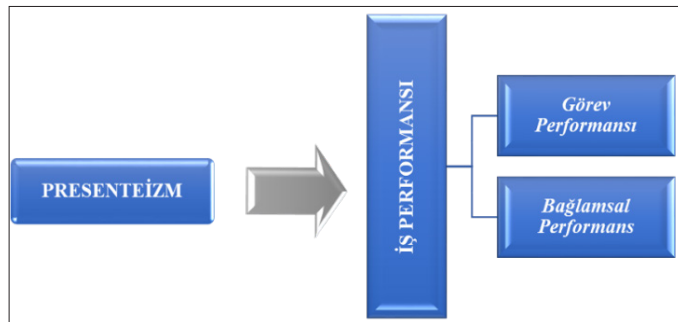
Araştırmanın amacı presenteizmin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerindeki etkisinin değerlendirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada; "Presenteizm iş performansını negatif olarak etkilemekte midir?", "Presenteizm görev performansını negatif olarak etkilemekte midir?" ve "Presenteizm bağlamsal performansını negatif olarak etkilemekte midir?" sorularına cevap aranmaktadır. Araştırmada presenteizm bağımsız değişken olarak ele alınırken iş performansı ve boyutları (görev performansı ve bağlamsal performans) bağımlı değişken olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda oluşturulan araştırma modeli aşağıda Şekil 1'de yer almaktadır.

YÖNTEMLER

Araştırmanın türü: Araştırma nedensel karşılaştırma deseninde nicel bir çalışmadır.

Araştırmanın yeri, evreni ve örnekleme: Araştırma Kastamonu Dr. Münif İslamoğlu Devlet Hastanesi'nde yürütülmüştür. Araştırmanın evreni hastanenin dahili birimlerinde çalışan hekim ve hemşirelerden oluşmaktadır. Evrendeki toplam çalışan sayısı 206 olarak belirtilmektedir. Araştırmada evrenin tamamına ulaşma imkânı olduğundan tam sayım yapılmıştır. Bu bağlamda çalışanların tamamına (206 kişi) anket formu gönderilmiş olup, %78 cevaplanma oranıyla toplam 156 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Cevaplanan 156 anket formundan, 4 tanesi tamamlanmayan ve 3 tanesi de güvenilir olmayan cevaplar nedeni ile iptal edilerek analizlere dahil edilmemiştir. Sonuç olarak analizlere dahil edilen 149 anket formu araştırma evrenini temsil edecek niteliktedir.⁴⁴

Verilerin toplanması ve veri toplama araçları: Araştırmanın verileri anket tekniği ile Şubat-Mart 2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Anketlerin uygulanması sürecinde katılımcılara araştırma ile ilgili bilgilendirme yapılarak anketler dağıtılmış ve hastane yönetiminin desteği ile veri toplama süreci tamamlanmıştır. Verilerin toplanmasında "Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6)" ve "İş Performansı Ölçeği"nden yararlanılmıştır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Stanford Presenteizm Ölçeği: Araştırmada katılımcıların presenteizm yönelimlerini belirlemek amacıyla Koopman ve ark.⁴⁵ tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Baysal ve ark.⁴⁶ tarafından yapılan, geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış "Stanford Presenteizm Ölçeği – Stanford Presenteism Scale (SPS-6)" kullanılmıştır. Ölçek altı ifade ve Türkçe hali ile tek boyuttan oluşmaktadır. Koopman ve ark.⁴⁵, ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,80 olarak raporlarken Baysal ve ark.⁴⁶ ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,89 olarak hesaplamıştır. Ölçek 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir cevaplama anahtarına sahiptir. Ölçeğin yapısal geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliği iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa Katsayısı aracılığıyla) ile bu araştırmada tekrar incelenmiş olup bulgular Tablo 1'de yer almaktadır. Presenteizm ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları incelendiğinde, presenteizm ölçeğinin tek faktörlü yapıdan oluştuğu, ölçeğin Baysal ve ark.⁴⁶ tarafından açıklanan tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. KMO değerinin (0,846) faktör analizi için uygun olduğu, Barlett testi sonucunun ise ($\chi^2 = 734,285; P = ,000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeğin faktör yüklerinin 0,746 - 0,897 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,882 olarak belirlenmiştir (Tablo 1).

İş Performansı Ölçeği: Ölçek; Bağcı⁴⁷ tarafından geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçektir. İki boyut (görev performansı-baglamsal performans) ve on altı maddeden oluşan ölçekte yer alan dokuz madde Goodman ve Syvanteck⁴⁸ tarafından görev performansını belirlemek üzere diğer yedi madde ise Jawahar ve Carr²¹ tarafından bağlamsal performansını belirlemek üzere geliştirilmiştir. Bağcı⁴⁷ tarafından yürütülen araştırmada ölçeğin Kaiser Meyer Olkin (KMO) değeri 0,884 ve küresellik testi sonucu ki-kare değeri 1544 ($P < ,05$) olarak hesaplanmış, görev performansı için faktör yük değerlerinin 0,570 - 0,804 aralığında ve bağlamsal performans için faktör yük değerlerinin 0,581 - 0,829 aralığında olduğu belirtilmiş ve Cronbach Alfa katsayıları görev performansı için 0,888 olarak bağlamsal performans için 0,851 olarak raporlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum) bir cevaplama anahtarına sahiptir.

Ölçeğin yapısal geçerliliği açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirliği iç tutarlılık analizi (Cronbach Alfa Katsayısı aracılığıyla) ile bu araştırmada tekrar incelenmiş olup bulgular Tablo 2'de yer almaktadır. İş performansı ölçeğine ilişkin faktör analizi bulguları incelendiğinde, iş performansını ölçeğinin iki faktörlü yapıdan oluştuğu görülmektedir. KMO değerinin (0,816) faktör analizi için uygun olduğu, Barlett testi sonucunun ise ($\chi^2 = 2345,191; P = ,000$) anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yüklerinin 0,460 - 0,903 aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iş performansını ölçeğinin görev performansı boyutu için faktör yük aralığı 0,486 - 0,898 ola-

Tablo 1. Presenteizm Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükü Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
Presenteizm	6	0,746 - 0,897	70,355	0,882

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: 0,846
Barlett küresellik testi: ki-kare = 734,285; df = 15; P = ,000

Tablo 2. İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Bulguları

Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yükü Aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha (α)
İş Performansı	16	0,460 - 0,903	62,606	0,906
Görev Performansı	9	0,486 - 0,898	34,151	0,905
Baglamsal Performans	7	0,460 - 0,903	28,455	0,907

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: 0,816
Barlett küresellik testi: ki-kare=2345,191; df = 120; P = ,000

rak, bağlamsal performans boyutu için faktör yük aralığı ise 0,460 - 0,903 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,906 olarak belirlenmiştir. İş performansı ölçeğinin alt boyutu olan görev performansı için Cronbach Alfa değeri 0,905 ve bağlamsal performans için ise 0,907 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

İstatistiksel Analiz

Araştırmanın verileri Statistical Package for the Social Sciences versiyon 22.0 (IBM SPSS Corp., Armonk, NY, ABD) istatistiksel paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Verilerin toplanmasında kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirliklerinin incelenmesinde faktör analizi ve iç tutarlılık analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezlerini test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Sağlık Bakanlığı, Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu, Kastamonu İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'ne bilimsel araştırma ve etik izni almak üzere başvurulmuş ve 24.08.2017 tarih ve 91379769/604.02 sayılı yazı ile araştırmanın yürütülmesi uygun görülmüştür.

BULGULAR

Araştırmada presentizm iş performansı ve alt boyutları ile ilişkisinin incelenmesi amacıyla yürütülen korelasyon analizinden elde edilen bulgular Tablo 3'te sunulmuştur. Presentizm ile iş performansı arasında pozitif bir korelasyon ($r = 0,248$; $P < ,01$) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca presentizm ile iş performansının alt boyutlarından görev performansı arasında pozitif ($r = 0,181$; $P < ,05$), bağlamsal performans arasında ise yine pozitif korelasyon ($r = 0,237$; $P < ,01$) olduğu görülmektedir (Tablo 3).

Araştırmada presentizmin iş performansı ve alt boyutları üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla öncelikle presentizm ile iş performansı arasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Daha sonra iş performansının ayrıntılı olarak değerlendirilmesi hedeflenerek presentizm ile görev performansı ve bağlamsal performans arasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 4).

Presentizmin iş performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi bulgularına

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi ve Bulguları

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1 Presentizm	2,8456	0,99964	1			
2 İş Performansı	3,7458	0,65303	0,248**	1		
3 Görev Performansı	3,8359	0,76301	0,181*	0,862**	1	
4 Bağlamsal Performans	3,6299	0,81627	0,237**	0,793**	0,374**	1

* $P < ,05$; ** $P < ,01$. Ort., ortalama; SS, Standart sapma

Tablo 4. Presentizm ve İş Performansı Arasındaki Regresyon Analizi Bulguları

Bağımsız Değişken: Presentizm						
Bağımlı Değişken	Düz.R ²	F	β	t	P	DW
İş Performansı	0,055	9,665	0,248	3,109	,002*	1,486
(0,002*)						
Bağımsız Değişken: Presentizm						
Bağımlı Değişken	Düz.R ²	F	β	t	P	DW
Görev Performansı	0,026	4,959	0,181	2,227	,027**	1,750
(0,027**)						
Bağımsız Değişken: Presentizm						
Bağımlı Değişken	Düz.R ²	F	β	t	P	DW
Bağlamsal Performans	0,050	8,754	0,237	2,959	,004*	1,594
(0,004*)						

* $P < ,01$; ** $P < ,05$

göre, presentizmin iş performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. İş performansı davranışındaki değişimin %5,5'i presentizm tarafından açıklanmaktadır (Düz.R² = 0,055; $P < ,01$). Anova sonuçlarına göre regresyon modelinin $P < ,01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 9,665$; $\beta = 0,248$; $P = ,002$). Dolayısıyla araştırmanın "Presentizmin iş performansı üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır." şeklindeki hipotezi desteklenmemektedir. Presentesizmin iş performansı alt boyutlarından görev performansı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi bulgularına göre, presentizmin görev performansı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Görev performansı davranışındaki değişimin %2,6'sı presentizm tarafından açıklanmaktadır (Düz. R² = 0,026; $P < ,05$). Anova sonuçlarına göre regresyon modelinin $P < ,05$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 4,959$; $\beta = 0,181$; $P = ,027$). Dolayısıyla araştırmanın "Presentizmin iş performansının görev performansı boyutu üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır." şeklindeki alt hipotezi desteklenmemektedir. Presentesizmin iş performansı alt boyutlarından bağlamsal performans üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi bulgularına göre, presentizmin bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bağlamsal performans davranışındaki değişimin %5'i presentizm tarafından açıklanmaktadır (Düz.R² = 0,050; $P < ,01$). Anova sonuçlarına göre regresyon modelinin $P < ,01$ düzeyinde istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir ($F = 8,754$; $\beta = 0,237$; $P = ,004$). Dolayısıyla araştırmanın "Presentizmin iş performansının bağlamsal performans boyutu üzerinde anlamlı ve negatif etkisi vardır." şeklindeki alt hipotezi desteklenmemektedir. Her bir regresyon modelinde Durbin-Watson istatistiği değeri 1-2 değerleri arasında belirlenmiş olup oto korelasyon olmadığı söylenebilir.

TARTIŞMA

Sağlık sektöründe presentizm olgusuna dikkat çekmeyi hedefleyen bu araştırma presentizmin sağlık çalışanlarının iş performansını negatif etkilediği varsayımına dayanarak yapılandırılmıştır. Sağlık çalışanlarında presentizme odaklanan birçok araştırmanın presentizmin negatif etkilerini ortaya koyduğu görülmektedir. Hemşirelerin hasta oldukları halde işe devam ettiklerinde görevlerine odaklanamadıkları, işleri tamamlamada kendilerini enerjik hissetmedikleri, iş stresiyle başa çıkmada zorlandıkları, işten zevk almadıkları ve işleri bitirmede umutsuzluğa kapıldıkları belirtilebilir.⁴⁹ Hemşirelikte presentizmin verimliliği, hasta güvenliğini, bakım kalitesini ve maliyetini etkilediği söylenebilir.⁵⁰ Sağlık çalışanlarında presentizm tükenmişliği arttırmakta⁵¹ ve hastanelerde verimlilik kaybına yol açmaktadır.⁵² Farklı örneklem gruplarına ve sağlık çalışanlarına ilişkin araştırmalarda presentizmin performansı olumsuz etkileyen önemli bir faktör olduğu sonucu da vurgulanmaktadır.⁵³⁻⁵⁵

Araştırmanın amacı doğrultusunda presentizm (işte varolama) ve iş performansı üzerindeki etkisi iş performansının boyutları (görev performansı ve bağlamsal performans) açısından incelenmiştir. Elde edilen bulgular beklenenin aksine araştırmaya konu olan örneklemde presentizm ile iş performansı (görev performansı-bağlamsal performans) arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi ortaya koymuştur. Bu sonuç ilk önce şartıcı ve beklenmeyen bir durum gibi algılanıyor olsa da presentizm ile performans arasında pozitif ilişki olabileceği üzerinde duran araştırmaları destekleyen yönü açısından dikkat çekmektedir. Hasta iken işte olma durumunun yıpratıcı negatif yönleri olduğu gibi olumlu bir

bakış açısı ile ele alındığında pozitif yönleri olduğu da vurgulanmaktadır. Hastalığa nasıl bakıldığı ile ilişkilendirilebilecek bu süreçte hasta iken çalışmak hastalığa karşı meydan okumak, zor bir hastalık sürecinde çalışmaya devam etmenin tatmin ediciliği, çalıştığı kuruma bağlılığını sergilemek ve/ya iş arkadaşlarına karşı sadakatini göstermek olarak görülebilir.⁵⁶ Hekimler ile yürütülen bir çalışmada presenteeizmin iş arkadaşları ya da yöneticiler tarafından pozitif olarak görülebildiği belirtilmektedir.⁴² Sağlık çalışanlarında presenteeizm ve performans ilişkisini ele alan bir çalışmada katılımcıların iş odaklı presenteeizm algısı arttıkça performanslarının arttığı sonucu tespit edilmiştir.⁵⁷ Çalışanların presenteeizmin fonksiyonel yönüne ulaşip ulaşmayacağı hastalık-sağlık durumu ile performans taleplerini dengeleyebilmesine bağlı görülebilir.⁵⁸

Literatürde presenteeizm ve performans ilişkisinin çok yönlü ve karmaşık yapısı içerisinde bazı araştırmalar presenteeizmin negatif (bad presenteeism) ve diğer bazıları pozitif çıktılara (good presenteeism) destek sunarken bu araştırmadan elde edilen bulgular presenteeizmin iş performansı üzerindeki pozitif etkisini vurgulayan araştırmalar ile benzer niteliktedir.

Araştırmanın bulguları araştırmanın yürütüldüğü örneklem açısından ele alındığında araştırmanın yürütülmesine destek olan hastanedeki sağlık çalışanları, sağlık konusunda uzun yıllar sıkıntı yaşadığı halk tarafından sürekli dile getirilen, yapımı yakın zamanda tamamlanan hastane binasında yeni hizmet vermeye çalışan ve devlet hastanesi dışında tek bir özel hastane bulunmasının sürekli gündemde olduğu bir il merkezinde görev yapmaktadır. Dolayısıyla katılımcılar daha kaliteli, etkin ve verimli bir hizmet sunmak için oldukça yoğun bir iş ortamında çalışmakta ve sağlık personeli başına düşen hasta sayısının oldukça fazla olduğu gözlenmektedir. Belirli bir zaman diliminde ilgilenilebileceğinden çok daha fazla hasta ile ilgilenmek durumunda kalan sağlık çalışanları işe gitmediklerinde işlerin aksayacağını ve daha sonra iş yüklerinin artacağını düşünebilir, sağlık hizmeti yararlanıcılarına hissedilen sorumluluk düzeyi onları etkileyebilir ve mesleğin kendine özgü zorlukları altında kesintisiz olarak sunulmaya çalışılan sağlık hizmetinin gerekliliği ile yoğun çalışma koşulları şekillenebilir. Bu durum presenteeizmi arttırabileceği gibi hasta iken işinin başında bulunmanın gerek birey gerekse çalıştığı kurum tarafından olumlu bir durum olarak kabul edilip desteklenmesi presenteeizmin iş performansı ile arasındaki pozitif yönlü ilişkide dayanak noktası olabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın temel sınırını presenteeizmin iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) üzerinde negatif etkisi olduğu varsayımı oluşturmaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmış olup bulgular katılımcıların araştırma anketinde yer alan ifadelerle verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Araştırma anketini oluşturan ölçeklerin çalışanların presenteeizm ve iş performansı düzeylerini belirlediği kabul edilmiştir.

Sonuç olarak, iş yaşamının değişen gereksinimleriyle birlikte kendisinden beklentiler gittikçe artan çalışanlar hangi "iş"te olursa olsun hasta iken de işlerinin başında olma durumunu deneyimlemişlerdir. Çalışma koşullarının dinamikleri içerisinde alışlageldik bu durum "presenteeizm" kavramı ile literatürde yer bulmaktadır. Karmaşık bir problem olarak presenteeizm çok boyutlu bir yapıya sahiptir ve araştırmalar sağlık çalışanlarının presenteeizme daha yatkın olduğunu göstermektedir.⁵⁹

Presenteeizm ile performans arasındaki pozitif yönlü ilişki presenteeizmin bir problem olarak ele alınması gerçeğini ortadan kaldırmamalıdır. Presenteeizm çalışma hayatındaki her bireyin yaşamında var olabilecek ve gerek bireyi ve çalıştığı örgütünü gerekse toplumu tehdit eden bir sorun olarak karşısında bilinçlenmeyi ve önlem almayı gerektirmektedir. Konuya yönelik artan ilgi araştırmalara yansıkça presenteeizm kavramı farklı yönleri ile daha anlaşılır hale gelecektir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik komite onayı Sağlık Bakanlığı, Türkiye Kamu Hastaneler Kurumu, Kastamonu İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği'nden (Tarih: 24 Ağustos 2017, No: 91379769/604.02) alınmıştır.

Katılımcı Onamı: Yazılı hasta onamı bu çalışmaya katılan katılımcılardan alınmıştır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazar Katkıları: Fikir – A.K., E.T.Ş.; Tasarım – A.K.; Denetleme – A.K., E.T.Ş.; Kaynaklar – E.T.Ş.; Veri Toplanması ve/veya İşlemesi – E.T.Ş.; Analiz ve/veya Yorum – A.K., E.T.Ş.; Literatür Taraması – A.K., E.T.Ş.; Yazıyı Yazan – A.K., E.T.Ş.; Eleştirel İnceleme – A.K.

Çıkar Çatışması: Yazarlar çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Ethics Committee Approval: Ethics committee approval was received for this study from the ethics committee of Ministry of Health, Public Hospitals Association of Turkey, General Secretariat of Kastamonu Public Hospitals Union (Date: August 24, 2017, Number: 91379769/604.02).

Informed Consent: Written informed consent was obtained from volunteers who participated in this study.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Author Contributions: Concept – A.K., E.T.Ş.; Design – A.K.; Supervision – A.K., E.T.Ş.; Resources – E.T.Ş.; Data Collection and/or Processing – E.T.Ş.; Analysis and/or Interpretation – A.K., E.T.Ş.; Literature Search – A.K., E.T.Ş.; Writing Manuscript – A.K., E.T.Ş.; Critical Review – A.K.

Declaration of Interests: The authors have no conflicts of interest to declare.

Funding: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKLAR

1. Çiftçi B. İşte Var Ol(Ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum*. 2010;1:153-174.
2. Seçkin Aİ, Çakmak YY. Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Bus Manag Studies Int J*. 2019;7(4):1291-1310. [Crossref]
3. Lowe GS. Here in Body, Absent in Productivity. *Canadian HR Reporter - The National Journal of Human Resource Management*, 2002; December 2.
4. İşcan ÖF, Moç T. Çalışanların Presenteeizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2018;10(3):379-402. [Crossref]
5. Kaplanseren S, Nart S. Psikolojik Güçlendirme ve Presenteeism İlişkisinde Örgütsel İletişimin Aracılık Etkisi: Y Kuşağı Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2020;18(38):913-941. [Crossref]
6. Demirbulat Ö, Bozok D. Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma. *KMUSEKAD*. 2015;16(27):7-13.

7. Gilbreath B, Karimi L. Supervisor Behavior and Employee Presenteeism. *IJHCS*. 2012;7(1):114-131.
8. Yalim D. Hastayız Yine de Ofisteyiz: İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. İstanbul: Hayat Yayıncılık, 2005.
9. Hansen CD, Andersen JH. Going Ill To Work-What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism? *Soc Sci Med*. 2008;67(6):956-964. [\[Crossref\]](#)
10. Firms I, Travaglione A, O'Neill G. Absenteeism in Times of Rapid Organizational Change. *Strategic Change*. 2006;15:113-128. [\[Crossref\]](#)
11. Schultz AB, Chen CY, Edington DW. The Cost and Impact of Health Conditions on Presenteeism to Employers. *Pharmacoeconomics*. 2009;27(5):365-378. [\[Crossref\]](#)
12. Çiçeklioğlu H, Taşlıyan M. Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. 2019;14(20):22-53. [\[Crossref\]](#)
13. Baker-McCleary D, Greasley K, Dale J, Griffith F. Absence Management and Presenteeism: The Pressures on Employees to Attend Work and The Impact of Attendance on Performance. *Hum Resour Manag J*. 2010;20(3):311-328. [\[Crossref\]](#)
14. Doğan H. Örgütsel Adalet Algısı ile İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2018;20(2):26-45.
15. Borman WC, Motowidlo SJ. Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W.C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. San Francisco, Ca: Jossey Bass, 1993.
16. Ünlü O, Yürür Ş. Duygusal Emek, Duygusal Tükenme ve Görev/Bağlamsal Performans İlişkisi: Yalova'da Hizmet Sektörü Çalışanları ile Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2011;37:183-207.
17. Akbaş Tuna, A. Örgütsel Kısıtların Görev Performansı ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2020;12(2):1834-1847. [\[Crossref\]](#)
18. Özer E, Özdoğan ON. Personel Güçlendirmenin İşgörenlerin İş Performansına Etkisi: Afyonkarahisar Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2019;11(2):1205-1224. [\[Crossref\]](#)
19. Gök S, Akgemci T. Farklı İnançlara Sahip Çalışanlar Açısından Çalışma Ahlakı Değerlerinin İş Performansı Üzerindeki Etkisi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*. 2020;6(1):41-60. [\[Crossref\]](#)
20. Demirbilek İ, Karabay ME, Görmüş İ. Türk Sigorta Şirketlerinde Çalışanların Proaktif Kişilik Özelliklerinin Bağlamsal ve Görev Performanslarına Etkisinin Araştırılması. *IJER*. 2020;28:101-117. [\[Crossref\]](#)
21. Jawahar JIM, Carr D. Conscientiousness and Contextual Performance. *J Manag Psychol*. 2007;22(4):330-349. [\[Crossref\]](#)
22. Fisher GB, Hartel CE. Evidence for Crossvergence in the Perception of Task and Contextual Performance: A Study of Western Expatriates Working in Thailand. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2004;11(2):3-15. [\[Crossref\]](#)
23. Eugene FSR, Alvarez K, Thompson LF. The Construct Validity of Conceptual and Operational Definitions of Contextual Performance and Related Constructs. *Hum Resour Manag J*. 2009;19:104-116. [\[Crossref\]](#)
24. Mohammed S, Mathieu JE, Bartlett AL. Technical-Administrative Task Performance, Leadership Task Performance, and Contextual Performance: Considering The Influence of Team- and Task-Related Composition Variables. *J Organ Behav*. 2002;23(7):795-814. [\[Crossref\]](#)
25. Borman WC. The Concept of Organizational Citizenship. *Curr Dir Psychol Sci*. 2004;13(6):238-241. [\[Crossref\]](#)
26. Motowidlo SJ, Borman WC, Schmit MJ. A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*. 1997;10(2):71-83. [\[Crossref\]](#)
27. Aslan M, Doğan S. Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 2020;11(26):291-301.
28. Schaufeli W, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *The Journal of Happiness Studies*. 2002;3:71-92. [\[Crossref\]](#)
29. Bakker AB, Demerouti E. Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*. 2008;13(3):209-223. [\[Crossref\]](#)
30. Sonnentag S. Recovery, Work Engagement, and Proactive Behavior: A New Look at the Interface between Nonwork and Work. *J Appl Psychol*. 2003;88(3):518-528. [\[Crossref\]](#)
31. Eyiusta MC. İşgörenlerin Güçlendirme Algılarının Sorumluluk Üstlenme Davranışları Üzerindeki Etkisi: İşe Adanmışlık ve İş Tatmini Değişkenlerinin Aracılık Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2015;43:68-78.
32. Schaufeli BW, Taris WT, Rhenen VW. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology: An International Review*. 2008;57(2):173-203. [\[Crossref\]](#)
33. Kanbur E, Kanbur A. Presenteeizm ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Eurasian Conference on Language & Social Sciences, Antalya, 2018.
34. Pilette PC. Presenteeism in Nursing: A Clear and Present Danger to Productivity. *J Nurs Admin*. 2005;35(6):300-303. [\[Crossref\]](#)
35. Ferreira AI, Martinez LF. Presenteeism and Burnout among Teachers in Public and Private Portuguese Elementary Schools. *IJMHR*. 2012;23(20):4380-4390. [\[Crossref\]](#)
36. Çoban Ö, Harman S. Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *Selçuk Üniversitesi, İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2012;12:157-178.
37. Demirgil Z, Mücevher HM. Meslek Yüksekokullarında Presenteeism: İdari ve Akademik Personel Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz. *MAKU SOBED*. 2017;9(21):237-253. [\[Crossref\]](#)
38. Yılmaz GY, Günay G. Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *SSRJ*. 2020;9(1):91-106.
39. Shan G, Wang S, Wang W, Guo S, Li Y. Presenteeism in Nurses: Prevalence, Consequences, and Causes From the Perspectives of Nurses and Chief Nurses. *Front Psychiatry*. 2021;11:1-10. [\[Crossref\]](#)
40. Wada K, Arakida M, Watanabe R, Negishi M, Sato J, Tsutsumi A. The Economic Impact of Loss of Performance due to Absenteeism and Presenteeism Caused by Depressive Symptoms and Comorbid Health Conditions among Japanese Workers. *Ind Health*. 2013;51(5):482-489. [\[Crossref\]](#)
41. Cooper CL, Lu L. Presenteeism at Work. New York: Cambridge University Press, 2018. [\[Crossref\]](#)
42. Giæver F, Lohmann-Lafrenz S, Lovseth LT. Why Hospital Physicians Attend Work While ill? The Spiralling Effect of Positive and Negative Factors. *BMC Health Serv Res*. 2016;16:548. [\[Crossref\]](#)
43. Karanika-Murray M, Pontes HM, Griffiths MD, Biron C. Sickness Presenteeism Determines Job Satisfaction via Affective-Motivational States. *Soc Sci Med*. 2015;139:100-106. [\[Crossref\]](#)
44. Krejcie RV, Morgan DW. Determining Sample Size for Research Activities. *Educ Psychol Meas*. 1970;30:607-610. [\[Crossref\]](#)
45. Koopman C, Pelletier KR, Murray JF, Sharda CE, Berger ML, Turpin RS, Hackleman P, Gibson P, Holmes DM, Bendel T. Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *J Occup Environ Med*. 2002;44(1):1-12. [\[Crossref\]](#)
46. Baysal AI, Baysal G, Aksu G, Aksu G. Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 2014; Özel Sayı, 134-52.
47. Bağcı Z. Çalışanların İş Doyumunun Görev ve Bağlamsal Performansları Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 2014;24:58-72.
48. Goodman SA, Svyantek DJ. Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *J Vocat Behav*. 1999;55:254-75. [\[Crossref\]](#)
49. Güneş S, Bayer N, Bulut S. Hemşirelerde Presenteeism Davranışı: Bir Özel Hastane Örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2021;4(3):199-207. [\[Crossref\]](#)
50. Aslan M, Ulupınar F. Hemşirelikte bakım kalitesi ve hasta güvenliği için bir tehlike: işte var olamama. *HEAD*. 2020;17(3):267-272.

51. Nwosu A, Ossai E, Onwuasoigwe O, Ezeigweneme M, Okpamen J. Burnout and presenteeism among healthcare workers in Nigeria: Implications for patient care, occupational health and workforce productivity. *J Public Health Res.* 2021;10(1):1900-1907. [\[Crossref\]](#)
52. Kandemir A, Şahin B. Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey. *Int J Occup Saf Ergon.* 2017;23(4):501-509. [\[Crossref\]](#)
53. Çiçeklioğlu H, Taşlıyan M. Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi.* 2019;14(20):22-53. [\[Crossref\]](#)
54. Yılmaz GY, Günay G. Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Social Sciences Research Journal.* 2020;9(1):91-106.
55. Tangchareonsamut J, Wongrathanandha C, Khamsee S, Aekplakorn, W. Association of work performance with absenteeism and presenteeism among support workers in a medical school hospital, Thailand. *Journal of Health Research.* 2021; EarlyCite. [\[Crossref\]](#)
56. Yalçın B, Sürgevil-Dalkılıç O. İş Yerinde Var Ol (ma) ma (Presenteeism) Durumuna İlişkin Kavramsal Bir İnceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi.* 2020;5(2):31-56. [\[Crossref\]](#)
57. Bakan İ, Doğan İF, Yılmaz YS, Oğuz M. Sağlık Personellerinde Presenteeism Algısının Stres ve Performans Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Araştırması. *The Journal of Academic Social Science Studies.* 2018;66:373-386. [\[Crossref\]](#)
58. Karanika-Murray M, Biron C. The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations.* 2020;73(2):242-261. [\[Crossref\]](#)
59. Martinez LF, Ferreira AI. Sick at Work: Presenteeism among Nurses in A Portuguese Public Hospital. *Stress and Health.* 2012;28:297-304.