

**İş Performansında Presenteizmin Etkisi:  
İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Rolü**  
The Effect of Presenteeism on Job Performance:  
The Mediating Role of Happiness at Work

**Mehmet ÇELİK**

Bilim Uzmanı, Akdağmadeni Devlet Hastanesi  
Science Specialist, Akdağmadeni State Hospital  
celikmehmet123@gmail.com

**ORCID:** 0009-0003-4635-9131

**Ayhan DURMUŞ**

Dr.Öğr.Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi ABD,  
Asst. Prof., Yozgat Bozok University, Faculty of Economics and Administrative  
Sciences Department of Health Management  
ayhan.durmus@yobu.edu.tr

**ORCID:** 0000-0001-8362-2769

**DOI:** 10.56720/mevzu.1526462

**Makale Bilgisi | Article Information**

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi / Research Article

**Geliş Tarihi / Date Received:** 1 Ağustos / August 2024

**Kabul Tarihi / Date Accepted:** 9 Eylül / September 2024

**Yayın Tarihi / Date Published:** 15 Eylül / September 2024

**Yayın Sezonu / Pub Date Season:** Eylül / September

**Atıf / Citation:** Çelik, Mehmet - Durmuş, Ayhan. "İş Performansında Presenteizmin Etkisi: İş Yerinde Mutluluğun Aracılık Rolü". *Mevzu: Sosyal Bilimler Dergisi*, 12 (Eylül 2024): 1027-1064. <https://doi.org/10.47424/10.56720/mevzu.1526462>

**İntihal:** Bu makale, ithenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.  
**Plagiarism:** This article has been scanned by ithenticate. No plagiarism detected.  
web: <http://dergipark.gov.tr/mevzu> | <mailto:mevzusbd@gmail.com>

Copyright © CC BY-NC 4.0



## Öz

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu presenteizmin iş performansına etkisinin incelenmesi, bu etkide iş yerinde mutluluğun aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini Yozgat İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Devlet Hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler yöntemler, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, çalışma için kurulan model test etmek amacıyla Process Macro model 4 regresyon analizi kullanılmıştır. Çalışmada presenteizmin iş performansı üzerinde anlamlı bir etki tespit edilemese de ( $c= 0.026, p>0.05$ ), presenteizmin iş yerinde mutluluk üzerinde negatif etkisi ( $a= -0.342, p<0.001$ ), iş yerinde mutluluğun iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisi olduğu ( $b= 0.201, p<0.001$ ) ve presenteizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı rolü olduğu belirlenmiştir ( $=-0.068, \%95 \text{ GA } [(-0.0938)-(-0,0448)]$ ). Çalışmada tam standardize etki büyüklüğü  $-0.102$ , kısmi standardize etki büyüklüğü ise  $-0.09$ 'dur. Bu değer orta etki büyüklüğü olduğu söylenebilir. Sonuç olarak, sağlık kurumlarında çalışanların presenteizm seviyelerinin azaltılması için fiziksel ve ruhsal rehabilitasyon imkanlarının artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve esnek çalışma modelinin uygulanması sağlanabilir. Bu sayede çalışanların iş performansı ve iş yerinde mutluluk seviyelerinin istenilen seviyelere çıkartılması sağlanabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Presenteizm, İş Performansı, İş Yerinde Mutluluk, Sağlık Çalışanları.

## Abstract

This study examines the relationship between presenteeism experienced by healthcare workers and its impact on job performance, aiming to determine the mediating role of workplace happiness in this relationship. The population of the research consists of healthcare workers employed in State Hospitals affiliated with the Yozgat Provincial Health Directorate. A total of 891 healthcare workers participated in the study. In analysis of the data, descriptive statistics, reliability analysis, confirmatory factor analysis, correlation analysis, Model 4 regression analysis from Process Macro was used to test the model used to for the study. Although no significant effect of presenteeism on job

performance was detected in the study ( $c= 0.026$ ,  $p>0.05$ ), presenteeism had a negative effect on happiness at work ( $a= -0.342$ ,  $p<0.001$ ), and happiness at work had a positive effect on job performance ( $b= 0.201$ ,  $p<0.001$ ) and it was determined that happiness at work had a mediating role in the effect of presenteeism on job performance ( $=-0.068$ , 95% CI  $[(-0.0938)-(-0.0448)]$ ). In the study, the fully standardized effect size is  $-0.102$ , and the partially standardized effect size is  $-0.09$ , which can be considered a medium effect size. As a result, to reduce the levels of presenteeism among employees in healthcare institutions, it is suggested to increase physical and mental rehabilitation opportunities, improve working conditions, and implement flexible working models. In this way, the desired levels of job performance and workplace happiness among employees can be achieved.

**Keywords:** Presenteeism, Job Performance, Workplace Happiness, Healthcare Workers.

<p><b>Etik Beyan</b></p>	<p>Bu çalışma Dr.Öğr. Üyesi Ayhan DURMUŞ danışmanlığında 2024 tarihinde tamamladığımız “Presenteeizmin İş Performansına Etkisinin İş Yerinde Mutluluğun Aracı Rolü” başlıklı yüksek lisans tezi esas alınarak hazırlanmıştır.</p> <p>This article is extracted from my master thesis entitled “The Mediating Role of Happiness at Work in the Effect of Presenteeism on Job Performance”, (Master Thesis/, Yozgat Bozok University, Yozgat/Turkey, 2024).</p> <p>Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan (Karar tarihi: 18/05/2023; Karar No: 03/38) etik izin alınmıştır.</p>
<p><b>Yazar Katkıları</b></p>	<p>Çalışmanın Tasarlanması / <i>Conceiving the Study</i>: MÇ (%55), AD (%45)</p> <p>Veri Toplanması / <i>Data Collection</i>: MÇ (%100)</p> <p>Veri Analizi / <i>Data Analysis</i>: AD (%90), MÇ (%10)</p> <p>Makalenin Yazımı / <i>Writing up</i>: MÇ (%50), AD (%50)</p> <p>Makale Gönderimi ve Revizyonu / <i>Submission and Revision</i>: AD (%90), MÇ (%10)</p>

## Giriş

Sağlık kuruluşları yılın her günü hizmet veren multidisipliner bir yapıya sahiptir. Onlarca farklı branşın insan sağlığının iyileştirilmesi, korunması veya rehabilite edilmesi için koordineli bir şekilde hizmet vermek zorunda olduğu sağlık kuruluşlarında, sağlık çalışanlarının daha iyi bir hizmet sunabilmesi için sağlıklı, yüksek performanslı ve mutlu olması gerekmektedir. Diğer hizmet sektörlerinden farklı olarak insan sağlığının mevzu bahis olması nedeniyle stresin yoğun görüldüğü sağlık kuruluşlarında, çalışanların maruz kalmış oldukları strese gösterdikleri reaksiyon hizmetin kalitesinde belirleyici olmaktadır. Kendi sağlığı olumsuz etkilenen sağlık çalışanlarının özveriyle işine devam etme eğilimi göstermesi presenteizm gibi istenmeyen sonuçlar meydana getirebilmektedir.

Presenteizm, fiziksel ve ruhsal sorun yaşayan çalışanların rapor veya izin kullanmayarak işlerine devam etmelerini ifade eden bir kavramdır. Çalışanlar bedenen iş başında olsalar dahi ruhen kendilerini işe verememekte ve odaklanma sorunu yaşamaktadır. Çalışanların hastalık durumunda ekonomiye vermiş olduğu zararları tespit etmek amacıyla 8267 çalışan üzerinde yapılan çalışmada absenteizm ve presenteizme bağlı toplam üretkenlik kaybının yılda 2962 dolar olduğu tespiti yapılmıştır. Sadece presenteizme bağlı ekonomik kayıplara bakıldığında toplam kaybın %69'u presenteizmden kaynaklandığı ve bu kaybın yılda 2049 dolara denk geldiği belirtilmiştir. Araştırma presenteizmin çalışanların iş performansına ve kurumların ekonomisine verdiği zararın ne kadar ciddi boyutlarda olduğunu göstermektedir. Ekonomik kayıpların önlenmesi, sağlık sorunu yaşayan çalışanların tespit edilmesi ve istenmeyen performans düşüşlerinin önüne geçilmesi doğru analiz ve ölçüm tekniklerinin geliştirilmesini gerektirmektedir (Baysal - Baysal - Aksu - Aksu, 2014; Lamb - Ratner - Johnson - Ambegaonkar - Joshi - Day - Sampson - Eng, 2006).

Performans kavramı, çalışanın verilen görevi tamamlarken gösterdiği çabanın karşılığında elde ettiği sonucu ifade etmektedir. Örgütler sürekliliklerini sağlamada müşterilerinin talep ettiği hizmeti sunmak zorundadır. Bu hizmeti sunmak için nitelikli insan gücü örgütlerin olmazsa olmazlarındadır. Çalışanların nitelikli olmaları üretim gücünü doğrudan etkilerden, fiziksel unsurların yanı sıra, motivasyon, inanç ve değerleri, bilgi, beceri ve iş yerinde

mutlulukları gibi daha çok kişisel özellikleri de etkili olmaktadır (Özkan - Omay - Akyüz, 2019; Tutar - Altınöz, 2010).

İş yerinde mutluluk kavramı ise, çalışanın demografik özelliklerine, iş ortamının durumuna, işin stres seviyesine, iş ve özel hayat dengesine göre değişebilen bir kavramdır. İş yerinde mutluluk, kurum kültürü ve liderlerin davranışlarına göre de belirleyici olmaktadır. Özellikle ödüllendirme ve cezalandırma sistemlerinin işlevselliği ve uygulanabilirliği iş yeri mutluluğunu etkileyebilmektedir. Ayrıca terfi ve kariyer imkanları, kişinin öz saygı ve motivasyon durumuna göre de şekillenebilir (Steptoe, 2019).

Sağlık çalışanlarının hastalar tarafından talep edilen hizmeti, daha sağlıklı, performansı yüksek ve mutlu bir ortamda verebilmesi için araştırmada elde edilen verilerin sağlık kurumlarında hizmet standardının sağlanması noktasında önemli olabileceği düşünülmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı presenteezmin iş performansına etkisinde mutluluğun aracı rolünü tespit etmektir. Ayrıca araştırmada Yozgat ilinde Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde görev yapan çalışanların, presenteezmin, iş performansı ve iş yerinde mutluluk düzeylerinin araştırılması ve çıkan sonuçlara göre öneriler geliştirilmesi de amaçlanmıştır.

## 1. Araştırma Hipotezleri ve Modeli

Çiftçi'ye (2010) göre iş hayatında uzun yıllar çözümlenmeye çalışılan önemli sorunlardan biri, hastalık nedeniyle işlerine devam edemeyen çalışanların durumu olmuştur. Günümüzde bu problem yerini hastalıkta oldukları halde çalışmaya devam eden çalışanlara bırakmaya başlamıştır. Bedensel ve ruhsal hastalıkları sebebiyle işlerini bırakmayarak çalışma hayatına devam eden çalışanların organizasyonlara maliyeti son yıllarda gözle görünür şekilde artış göstermektedir. Sağlığı çalışmak için elverişli olmayanların işlerine devam etmesi durumu çalışan performansını etkilemektedir. Bu durum işletmeler açısından istenmeyen finansal sorunlara yol açarken çalışanlar özelinde işlerinden kovulma korkusu ve mutsuzluk gibi durumlara sebep olmaktadır.

Küreselleşme beraberinde rekabet etmeyi, farklı olmayı ve hedef geliştirmeyi zorunlu kılmıştır. İşletmeler küreselleşen dünyaya ayak uydururken insan emeğinden faydalanmaktadır. Bu yüzden işletmeler çalışan sağlığı ile ilgili konularda tedbir almaya yönelmişlerdir. Çalışanların sağlıkları, duygu,

düşünce ve iş ortamlarının önemszenmesi, çalışanlarda örgütsel bilinci arttırırken iş yerlerinde daha mutlu hissetmektedirler. Artan moral ve motivasyon sayesinde iş performanslarında artış gözlenen çalışanların organizasyon üretkenliğine katkıları artmaktadır. Ancak işverenleriyle doğru iletişim kanallarına sahip olmayan çalışanlar, izin almaktan ve hastalık raporu kullanmaktan çekindikleri için işlerine devam etme eğilimi göstermektedirler. Presenteizm davranışı göstermeleri işini kaybetme korkusuna bağlanırken, bu durumda işine devam eden çalışanlardan yüksek iş performansı beklemek yanlış olur (Etyemez, 2018). Koçoğlu'na göre (2007) günümüzde işletmeler devamlılıklarını sağlamak ve rekabeti güçlü tutmak adına çalışanlarına değer vermeleri gerektiğinin bilincine varmışlardır. Yöneticiler klasik anlayışla çalışanları ortak paydada birleştirip çalışan mutluluğunu sağlama eğilimdedirler. Ancak günümüzde modern yönetim anlayışı ortak bir amaç için çalışmaktan ziyade kişisel olarak çalışanlarla ilgilenip moral motivasyonlarını arttırmanın daha verimli olacağını göstermektedir. Kendisini değerli hisseden çalışanlar sayesinde presenteizm oranları azalırken iş yerinde mutluluk düzeyi artış göstermektedir. Mutluluk düzeyi artan çalışanların beden ve ruh sağlıkları olumlu etkileneceği gibi işletme içerisindeki pozitif hava çalışan performansını da arttırır. Bu kapsamda incelenen literatürle beraber şu hipotezler belirlenmiştir.

*H<sub>1</sub> Presenteizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk arasında ilişki vardır.*

Presenteizmin doğal bir sonucu olarak çalışanlarda görülen yorgunluk belirtilerinin iş performansı üzerinde etkilerinin olduğu bilinmektedir. Yaşamış oldukları fiziksel ve ruhsal sorunlara rağmen çalışmaya devam edenlerin maruz kaldığı yorgunluk durumu, çalışanların görevlerine odaklanmasını zorlaştırmaktadır. İş performansında düşüşe neden olan bu durum işletmeler açısından bir sorun olarak görülmektedir (Aboagye - Björklund - Gustafsson - Hagberg - Aronsson - Marklund - Leineweber - Bergström, 2019).

Verimlilik, çalışanların iş performansı belirleyen kriterlerdendir. Şahan ve Yıldız (2020) yapmış oldukları çalışmada presenteizmin bireysel sonuçlarından çok örgütsel sonuçlarının daha büyük etkiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yapılan çalışmada katılımcılar presenteizm davranışı gösterdiklerinde verimlilik düzeylerinde düşüş tespit edilmiştir. Presenteizme bağlı ola-

rak yaşanan verimlilik kaybının iş performansını olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Galvão - Cunha - Nunes - Pinheiro, 2016).

Kalite, iş performansının temel bileşenlerinden biridir. Özellikle hizmet sektöründe görev yapan çalışanlarda görülen presentizm davranışı verilen hizmetin kalitesini etkilemektedir. Düşen kalite ve artan maliyetlerle beraber iş performansını etkileyen bir davranış şekli olan presentizmin, işletmeler açısından önlem alınması gereken bir unsur olduğu anlaşılmaktadır (Letvak - Ruhm - Gupta, 2012).

Lohaus ve arkadaşlarına (2021) göre işletmelerde yaşanan verimlilik azalması ve kalite düşüşü gibi etmenin etkilediği iş performans düzeylerinin aksine presentizmin iş performansını olumlu yönde etkilediği durumlar da vardır. Kariyer, özsaygı ve takdir beklentisi gibi etkenler sayesinde hasta olarak işine devam eden çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilmesi çalışanın kendini değerli hissetmesini sağlarken motivasyonu da yükselmektedir. Yüksek motivasyonun iş performansını olumlu yönde etkilemesi sebebiyle presentizm, çalışanların bireysel dürtüleriyle örgütlerine yararlı bir hale gelebilmektedir.

Şahin ve Kanbur'a (2022) göre presentizm ile iş performansı ilişkisi üzerinde iki farklı sonuç ortaya çıkmaktadır. Negatif ve pozitif olarak sonuçların çıktığı bu durumları açıklamak gerekirse, presentizmin çalışanların iş performansında düşüşe neden olduğu gibi, çalışanlar üzerinde ekstra motive kaynağı oluşturup iş performanslarını arttırdıkları da görülmektedir. Bu kapsam da incelenen literatürle beraber şu hipotez belirlenmiştir.

*H<sub>2</sub>: Presentizmin iş performansı üzerinde etkisi vardır.*

Hizmet sektöründe görev yapan çalışanlar müşterilerin talep ve isteklerini en iyi şekilde yerine getirmekle görevlidirler. Öncelikli görevi müşteri memnuniyeti olan hizmet sektörü çalışanlarının bu görevlerini yerine getirirken fiziksel ve ruhsal durumlarının yaptıkları işe uygun olması gerekmektedir. Çalışan sağlığının yanı sıra müşteri memnuniyetini sağlama noktasında çalışan mutluluğunun da önemi göz ardı edilmemelidir (Demirbulat - Bozok, 2015). Bölür ve Ünsar'a (2021) göre işletmelerde görev yapan çalışanların yaptıkları işi ve kurumu benimsemesi için öncelikli olarak iş ortamında huzuru tam ve mutlu hissetmesi gerekmektedir. Çalışanların talep ettiği huzurlu ve

mutlu iş ortamının sağlanması için öncelikle çalışan sağlığına dikkat edilmesi gerekmektedir. Presenteizm söz konusu olduğunda sağlık sorunlarıyla mücadele ederken çalışmaya devam eden işgörenlerin iş yerinde huzura ve mutluluğa ulaşmaları güçleşmektedir.

İş sahibi olanlar işsizlere oranla daha mutlu bir yaşam sürmektedir. Yaptığı iş ile ilgili yeterli donanımına sahip bireyler çalışırken diğer çalışanlara oranla daha mutludur. İş ortamının uygun ve güzel olması, iş yeri ortamından rahatsız olanlara kıyasla çalışan mutluluğunu arttırmaktadır. İstedığı bir rolde çalışmak zoraki verilmiş bir göreve göre daha çok mutluluk sağlamaktadır. Tüm bunların yanı sıra sağlık durumunun iş yeri mutluluğuna etkisinin var olduğu görülmektedir (Redekopp - Huston, 2020). Correia Leal ve arkadaşlarına göre (2022) hastalıkla mücadele ederken çalıştıkları kurumların katı disiplin kuralları ile karşılaşan çalışanlar yoğun stres altında kalmaktadır. Duygusal tükenmişlik ve mutsuzluğa sebep olan bu durum çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır. Chia ve Chu'a (2016) göre presenteizm oranının yüksek düzeyde olması çalışanların duygusal yönden daha kötü hissetmesine sebep olacağından dolayı çalışan mutluluk düzeylerini düşürmektedir. Bu kapsam da incelenen literatürle beraber şu hipotez belirlenmiştir.

*H<sub>3</sub>: Presenteizmin iş yerinde mutluluk üzerinde etkisi vardır.*

Kanmani ve Fonceca'ya (2023) göre çalışanlar işletmelerin başarısında en önemli etkenlerdendir. İşverenlerin çalışan mutluluğunu sağlamak için çalışma ortamını daha uygun hale getirmesi, ceza ve ödül sistemini daha işler kılması ve çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Çalışanların mutlu olması onları daha verimli bir hale getirirken, yüksek motivasyonla çalışmalarını sayesinde iş performanslarını arttırmaktadır. Prasad ve Pateriya'ya (2023) göre iş ve yaşam dengesinin sağlanması çalışan mutluluğu için çok önemlidir. İş yeri mutluluğuna olumlu etkisi olan bu durumu iş ortamının daha hoş, iletişim kanallarının işler bir hale gelmesiyle ve ekip çalışmalarını özendirmekle sağlamak mümkündür. Selvi ve Madhavkumar (2023) pandemi döneminde hayatımıza kazandırılan hibrit çalışma modeli ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, iş yaşam dengesinin hibrit çalışma modeliyle daha iyi bir hale geldiğini ortaya koymuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre hibrit çalışma modelinin çalışana daha esnek ve



özerk bir çalışma ortamı oluşturduğu tespiti yapılırken bu durumun çalışan mutluluğunu arttırdığını gözlemlemişlerdir. Hibrit çalışma sayesinde iyileşen mutluluk seviyesi sayesinde daha üretken bir sistem ortaya çıkmıştır. Çalışmak için yer, mekân ve zamanı kendi planlayan çalışanlar daha mutlu ve daha sağlıklı iş ortamı oluşturmuşlardır. Bu sayede mutlu çalışanlar yüksek performansla çalışıp işletmelerine katkı sağlamışlardır.

Ali Khan ve arkadaşlarına (2023) göre işletme sahiplerinin tutum ve davranışları, çalışan mutluluğunun sağlanması noktasında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışan performansı ile pozitif ilişkili olan bu durum işletme, işveren ve çalışan arasında dikkate alınması gereken bir durumdur.

Görevi gereği işletmenin devamlılığını sağlamak için yüksek performans göstermesi gereken çalışanların mutluluk dereceleri önemlidir. Peiró ve arkadaşları (2019) çalışan mutluluğu üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanların bir kısmının anlık mutlulukların uzun süreli devam etmeyeceğini düşünmekte (hedonik mutsuzluk), çalışanların bir kısmı ise anlık mutluluklardan ziyade kişisel gelişim ve etik değerlere odaklandığı için (eudaimonik mutluluk) mutluluğun mümkün olduğunu düşünmektedirler. Bu sayede çalışma sonuçlarında mutsuz halde yüksek iş performansı ve mutluluk halinde yüksek iş performansı şeklinde iki farklı sonuca ulaşılmıştır. Bu kapsam da incelenen literatürle beraber şu hipotez belirlenmiştir.

*H<sub>4</sub> İş yerinde mutluluğun iş performansı üzerinde etkisi vardır.*

Bal ve Gülcan' a (2014) göre ruhsal ve fizyolojik rahatsızlıklar, kişiler kadar kurumlara da maddi ve manevi zararlar vermektedir. Çalışanların sağlık harcamalarının artması sebebiyle kurumların yaşamış olduğu ek masraflar, işletmeleri ekonomik olarak zor duruma sokmaktadır. Presenteizm kavramı, çalışanların yaşamış oldukları hastalıklar sebebiyle ortaya çıkan performans düşüklüğü ve maddi kayıplar sebebiyle işletmeler tarafından daha çok önemsenirken, çalışanların mutluluk ve üzüntü gibi duygusal durumları görmezden gelinmiştir.

Presenteizm hakkında yapılan araştırmalarda, presenteizmin çalışan performansına etkisi kabul edilen bir gerçektir. İşverenlerin bu konuyu ciddiye almalarındaki en büyük sebep çalışan performansındaki düşüşe bağlı verimlilik kaybıdır. Azalan üretkenlik sonucu işletmelerin yaşamış oldukları maddi

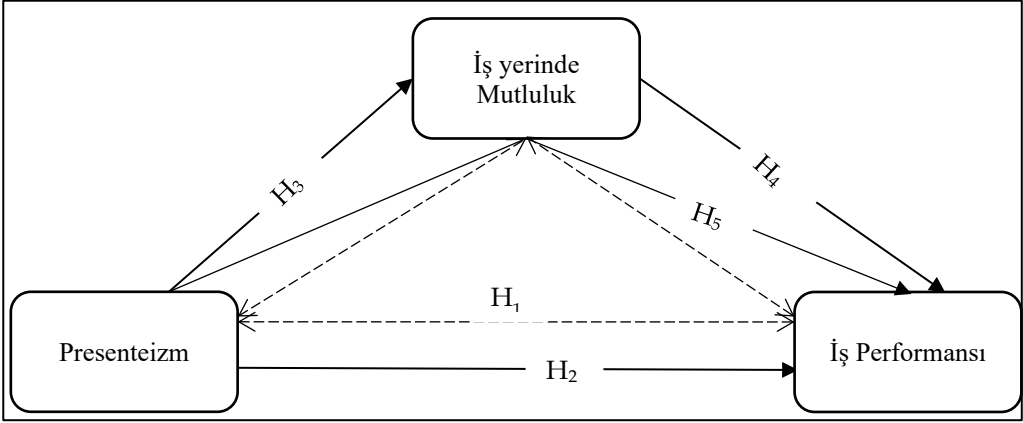
kayıplar presenteizmin daha çok dikkate alınmasını sağlamıştır. İşverenlerin, çalışanların istek ve önerilerini dikkate alması ve sosyal güvenceleriyle ilgili iyileştirmeler yapması çalışan mutluluğunu pozitif yönde etkilemektedir. Sağlıklı ve mutlu çalışanlar işlerinde daha üretken olurken daha yüksek performans sergileyebilmektedirler (Koçoğlu, 2007).

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan'a (2019) göre iş yerinde mutluluğun önündeki en büyük problemlerinden biri presenteizme bağlı yaşanan stres durumudur. İşveren ve çalışanlar üzerinde etkili olan stres, çalışma ortamında çatışmalara ve ilişkilerin olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Yaşanan stres sebebiyle bozulan ilişkiler iş yerindeki mutsuzluğu ortaya çıkartmakta ve çalışanların işlerinde düşük performans sergilemelerine sebep olmaktadır. Çalışan mutluluğunu olumsuz yönde etkileyen stres kavramının sonucu olarak dikkate alınması gereken bir başka konu ise depresyondur. Uysal ve arkadaşları (2023) depresyonun çalışanlar üzerinde etkilerini araştırdıkları çalışmada, yaşadıkları zihinsel probleme rağmen çalışmaya devam eden işgörenlerin iş performansında düşüş tespit etmişlerdir. İş ortamında yaşanan yoğun stresli durumların sebep olduğu depresyon hali çalışanları mutsuzluğa sürüklemektedir. İş ortamında yaşanan mutsuzluk, zihinsel durum bozukluğu ve performans kayıpları işverenlerin kurum bünyesinde görev verecekleri psikolog ve diğer profesyonellerce kontrol altına alınması gereken bir durumdur.

Chen ve arkadaşları (2023) Japon işçileri üzerinde yapmış oldukları presenteizm araştırmasında pozitif duyguların presenteizm davranışını azalttığı yönünde bulgulara rastlamışlardır. İş performansı ile ilişkilendirilen presenteizm kavramının iş yerinde görülen pozitif duygularla ve mutluluk ile azalma eğilimi göstermesi, mutluluk kavramının işletmeler açısından stratejik bir öneme sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kapsam da incelenen literatürle beraber şu hipotez belirlenmiştir.

*H<sub>5</sub>: Presenteizmin iş performansına etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı etkisi vardır.*

Geliştirilen bu hipotezler sonucunda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de görülmektedir.



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

## 2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yöntem bölümünde, araştırmanın tipi, evren ve örnekleme hakkında bilgiler bulunmaktadır. Ayrıca bu bölümde veri toplama süreci ve kullanılan veri toplama araçlarına yer verilmiştir.

### 2.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı Yozgat İl Sağlık Müdürlüğü bünyesindeki hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarını (hastane yöneticileri, doktor, hemşire, sağlık teknikeri/teknisyeni, ebe, idari personel, işçi ve diğer sağlık personeli (diyetisyen, sosyolog, psikolog vb.)) kapsamaktadır. Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı türdedir. Çalışmada Yozgat ilinin örnek olarak belirlenmesi araştırmacıların bu ilde bulunan sağlık kurumlarına erişimlerinin bulunması sebebiyle veri toplama sürecini kolaylaştıracağı düşünülmüş ve planlanmıştır.

### 2.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini 2023-2024 yılları arasında T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı Yozgat İl Sağlık Müdürlüğü bünyesindeki hastanelerde görev yapan 3612 sağlık çalışanı (hastane yöneticileri, doktor, hemşire, sağlık teknikeri/teknisyeni, ebe, idari personel, işçi ve diğer sağlık personeli (diyetisyen, sosyolog, psikolog vb.)) oluşturmaktadır. Çalışmada Yozgat İl Sağlık Müdür-

lüğünden alınan verilerden yararlanılmıştır. Veriler doğrultusunda evren 47 yönetici, 373 doktor, 948 hemşire, 903 sağlık teknikeri/teknisyeni, 220 ebe, 231 idari personel, 740 işçi ve 150 diğer sağlık personelinde oluşmaktadır. Zaman ve kaynakların daha verimli kullanılması adına ve evrenin tamamına ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı araştırmada tabakalandırma örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Örneklem sayısına ulaşmak için kullanılan formül aşağıda belirtilmiştir (Karagöz, 2014; Güredin, 1987).

$N =$  Evren

$n =$  Örneklem sayısı

$p =$  Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülme sıklığı (0,50 alınmıştır)

$q =$  Evren içinde ilgilendiğimiz özelliğin görülmemesi sıklığı (1-p)

$Z =$  Güven düzeyine göre standart değer (normal dağılım tablolarından bulunur %99 için 2,575)

$t =$  Göz yumulabilir yanılğı (0,05 alınmıştır)

$$n = \frac{N * p * q * Z^2}{[(N - 1) * t^2] + (p * q * Z^2)}$$

$$n = \frac{3612 * 0,5 * 0,5 * 2,575^2}{[(3612 - 1) * 0,05^2] + (0,5 * 0,5 * 2,575^2)}$$

$$n = \frac{5987,793}{9,045} = 662$$

### 2.3. Veri Toplama Süreci

Veriler yüz yüze ve online anket yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmada kullanılan anketler, Google Forms (<https://forms.gle/UBt99MXFxY5cvwT6>) ve kâğıt form üzerinde hazırlanmıştır. Hazırlanan kâğıt anket formuyla hastanelere birebir gidilmiştir. Hastanelerde nöbet usulü çalışma sistemi olduğundan dolayı ulaşılamayan sağlık çalışanlarına birim sorumluları vasıtasıyla online anket formu gönderilmesi sağlanmıştır. Katılımcılar, araştırmaya gönüllülük esasına göre katılım sağlamıştır. Kişilere istekleri halinde araştırmanın baş-

langıcında ya da herhangi bir aşamasında araştırmadan ayrılacakları ifade edilmiştir. Anketin doldurulma süresi ortalama beş dakikadır.

#### 2.4. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, ikinci bölümde Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6), üçüncü bölümde İş Performansı Ölçeği ve son bölümde ise İş Yerinde Mutluluk Ölçeği kullanılmıştır.

**Sosyo-Demografik Özellikler:** Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve medeni durumları gibi temel demografik özellikleri yer almaktadır. Bunun yanı sıra, eğitim düzeyleri, çocuk sahibi olma durumları ve kronik rahatsızlıkları hakkında veriler toplanmaktadır. Ek olarak, iş yerindeki pozisyonları, mesleki tecrübeleri ve kurum içindeki deneyimlerine ait bilgilerden oluşmaktadır.

**Stanford Presenteizm Ölçeği (SPS-6):** Koopman ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması İşçan ve Moç (2018) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, altı ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

**İş Performansı Ölçeği:** Ölçek, Goris ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiştir. Toklu (2016) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan iş performansı ölçeği beş ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır.

**İş Yerinde Mutluluk Ölçeği:** Salas-Vallina-Alegre (2021) tarafından geliştirilmiştir. Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Bilginoğlu ve Yozgat (2020) tarafından uyarlanmıştır. İş yerinde mutluluk ölçeği, dokuz ifade üç alt boyuttan (işe angaje olma, iş tatmini, örgüte bağlılık) oluşmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan ölçekler için 5 dereceli Likert kullanılmış ve katılımcılardan anket formunda 1'den 5'e kadar olan seçeneklerden en uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir. Değerlendirme dereceleri 1 ile 5 sırasıyla "kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum" olacak şekilde düzenlenmiştir.

#### 2.5. Etik Beyan

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket çalışması başlamadan önce Yozgat Bozok Üniversitesinden 18/05/2023 tarihli,

140911 sayılı ve 03/38 karar nolu yazı ile etik kurul izni alınmıştır. Araştırma Yozgat İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerde yapılacağından dolayı bilimsel araştırma çalışma izni için 29/05/2023 tarihi ve 216518418 sayılı dilekçe ile başvuruda bulunulmuştur. Başvuru sonucu 09/06/2023 tarih ve E-16180230-772.02-217559152 sayılı resmi yazı ile bilimsel araştırma çalışma izni alınmıştır.

## **2.6. Araştırmanın Kısıtları**

Araştırma sadece Yozgat İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı hastanelerde gerçekleştirilmiştir. İlçe Sağlık Müdürlükleri ve bağlı kuruluşlar evrene dahil edilmemiştir. Zaman ve maddi kaynakların daha verimli kullanılması adına araştırma daha büyük örneklem grubunda yapılmamıştır. Bu haliyle araştırma sadece Yozgat ilindeki sağlık çalışanlarına genellenebilir, Türkiye geneli sağlık çalışanlarına genellenemez

## **2.7. Verilerin Analizi**

Çalışmada, SPSS 27.0 paket programı kullanılarak anket formları aracılığıyla elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizi yapılmadan önce veriler eksik ya da hatalı giriş olup olmaması açısından kontrol edilmiş ve verilerin analizinde ölçeklerdeki ters sorular dikkate alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, ortalama, standart sapma, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, korelasyon analizi yapılmış olup, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi ve aracı etki Hayes tarafından geliştirilen SPSS uyumlu Process Macro programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler %95 güven aralığına göre analiz edilmiştir.

## **2.8. Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirliği**

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları önceden yapıldığı için, çalışmada doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. DFA, açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere yararlanılan faktör analizidir. DFA, AFA ile elde edilen faktörler ile değişkenler arasında yeterli düzeyde ilişki olup olmadığını, faktörlerin birbirinden bağımsız olup olmadığını, belirlenen faktörlerin orijinal yapıyı açıklamada yeterli olup olmadığını test etmektedir (Karagöz, 2014).

**Tablo 1.** Bazı Uyum İyiliği İndisleri Kabul Aralıkları

Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
$\chi^2/sd$ (CMIN/DF)	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$
RMSEA (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)	$0 < RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$
RMR (Ortalama Hataların Karekökü)	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 < RMR \leq 0,10$
NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI < 0,95$
CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI < 0,97$
IFI (Arttırılmalı Uyum İndeksi)	$0,95 \leq IFI \leq 1$	$0,90 \leq IFI < 0,95$
TLI (NNFI-Tucker Lewis İndeksi)	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI < 0,95$
GFI (İyilik Uyum İndeksi)	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI < 0,95$
AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi)	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI < 0,90$

**Kaynak:** (Tezcan, 2008; Meydan-Şeşen, 2011; Karagöz, 2014)

Buna göre Tablo 1’de sırasıyla presentizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk ölçeklerine ilişkin DFA çıktıları ve uyum iyiliği değerleri yer almaktadır. Ayrıca Tablo 1’de ölçeklerin bazı uyum iyiliklerine ilişkin alt ve üst değerler görülmektedir.

**Tablo 2.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları ve Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçütleri	Presentizm	İş Performansı	İşyerinde Mutluluk
$\chi^2/sd$	3,383	3,223	4,937
RMSEA	0,052	0,050	0,067
RMR	0,031	0,007	0,087
NFI	0,991	0,996	0,982
CFI	0,994	0,997	0,985
IFI	0,994	0,997	0,985

TLI (NNFI)	0,987	0,991	0,967
GFI	0,991	0,996	0,981
AGFI	0,973	0,978	0,946

Ölçeklere ilişkin DFA sonuçları ve uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de görüldüğü gibidir. Buna göre, ölçeklerin değerleri iyi uyum seviyesindedir ve araştırmada kullanılabilir niteliktedir.

### 3. Bulgular

Anket çalışmasına katılım gösteren kişilerin sosyo-demografik verileri Tablo 3'te görülmektedir.

**Tablo 3.** Anket Çalışmasına Katılanların Sosyo-Demografik Verileri

Değişkenler		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	531	59,6
	Erkek	360	40,4
Yaş	18 - 25 Yaş Arası	160	18,0
	26 - 30 Yaş Arası	321	36,0
	31- 35 Yaş Arası	170	19,1
	36 Yaş ve üzeri	240	26,9
Eğitim Durumu	Lise ve altı	86	9,7
	Önlisans	204	22,9
	Lisans	524	58,8
	Lisansüstü	77	8,6
Medeni Durum	Evli	499	56,0
	Bekar	392	44,0
Çocuğunuz var mı?	Evet	402	45,1
	Hayır	489	54,9
Kronik bir rahatsızlığınız var mı?	Evet	163	18,3
	Hayır	728	81,7
Meslekte Çalışma Süresi	1 Yıl	166	18,6
	2 - 5 Yıl	283	31,8
	6 - 10 Yıl	207	23,2



	11 Yıl ve üzeri	235	26,4
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>	1 Yıl	229	25,7
	2 - 5 Yıl	374	42,0
	6 Yıl ve üzeri	288	32,3
<b>Toplam</b>		<b>891</b>	<b>100</b>

Araştırmaya toplam 891 sağlık çalışanı katılmıştır. Ankete katılım gösteren 531 (%59,6) çalışanın kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların yaş durumlarına göre dağılımı incelendiğinde çoğunluğun 26-30 yaş arası 321 çalışanın (%36,0) oluşturduğu görülmektedir. Eğitim durumlarını gösteren verilere bakıldığında çoğunluğun lisans bölümlerinden mezun 524 (%58,8) kişiden oluştuğu görülmektedir. Medeni durum dağılımlarına bakıldığında çoğunluklu grubun, 499 (%56,0) çalışan ile evli grubunun olduğu görülmektedir. Ayrıca anket uygulamasına katılan çalışanlardan 489 (%54,9) kişinin çocuk sahibi olmadığı anlaşılmaktadır. Katılımcılardan, 728 (%81,7) kişinin herhangi bir kronik rahatsızlığı olmadığı anlaşılmaktadır. Çalışanların meslekte çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde ağırlıklı grubun, 2-5 yıl arası çalışanlardan oluştuğu ve 283 (%31,8) kişi olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma süreleri göz önüne alındığında ağırlıklı grubun, 2-5 yıl arasında çalışanların oluşturduğu ve 374 (%42,0) kişi olduğu anlaşılmaktadır.

### 3.1. Ölçeklerin Güvenilirlik, Ortalama ve Standart Saplama Değerleri

Bu araştırmada ölçeklerin iç tutarlılıklarını belirlemek üzere Cronbach's Alpha Katsayısından yararlanılmıştır. Cronbach's Alpha katsayısının yüksek olduğu durumlarda, çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı olduğu kabul edilmektedir. Cronbach's Alpha değerinin 0.00 - 0.40 olduğu durumlarda güvenilir değil, 0.40 - 0.60 olduğu durumda düşük güvenilirlik, 0.60 - 0.80 olduğu durumda oldukça güvenilir ve 0.80 - 1.00 olduğu durumda yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu yorumu yapılmaktadır (Yıldız - Uzunsakal, 2018).

Presenteizm, iş performansı, iş yerinde mutluluk ölçekleri ile iş yerinde mutluluğun işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 4 'te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Değişkenlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Cronbach's Alpha	Ortalama	Std. Sapma
Presenteizm	0,869	2,35	1,13
İş Performansı	0,854	4,48	0,76
İş Yerinde Mutluluk	0,866	2,93	1,00
İşe Angaje Olma	0,721	3,49	1,17
İş Tatmini	0,711	2,43	1,02
Örgüte Bağlılık	0,918	2,88	1,43

Tablo 4'te görüldüğü gibi, çalışmada kullanılan Presenteizm Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,869; İş Performansı Cronbach's Alpha değeri 0,854; İş Yerinde Mutluluk Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,866; İşe Angaje Olma alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,721 ve İş Tatmini alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,711; Örgüte Bağlılık alt boyutunun Cronbach's Alpha değeri 0,918 olarak bulunmuştur. Bu verilere göre çalışmada kullanılan ölçekler güvenilir olarak saptanmıştır. Çalışma yapmak için gerekli koşulları sağlamaktadır.

### 3.2.Presenteizm, İş Performansı ve İş Yerinde Mutluluk Arasındaki İlişki

Yapılan araştırmalar dikkate alındığında presenteizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk değişkenleri arasında ilişkilerin mevcut olduğu düşünülmektedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Değişkenler Arası Anlamlı İlişki Analizi

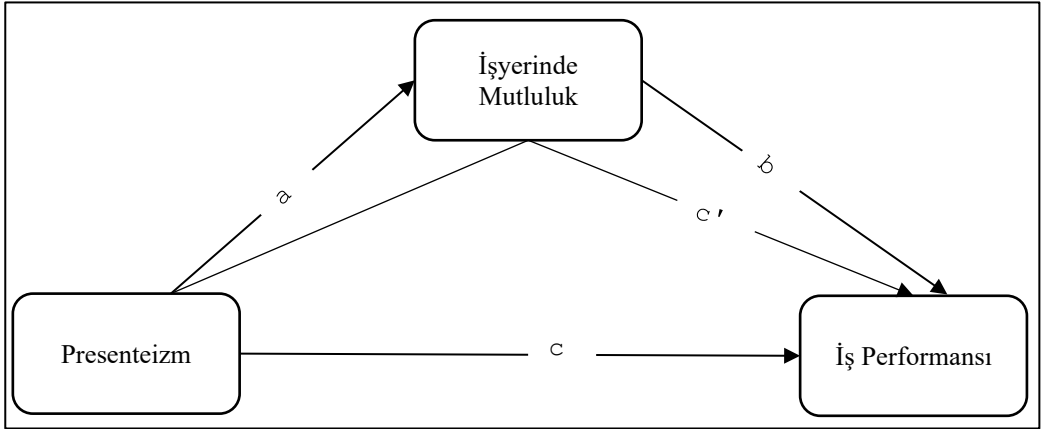
	1	2	3	4	5	6
Presenteizm (1)	1					
İş Performansı (2)	,039	1				
İş Yerinde Mutluluk (3)	-,389**	,208**	1			
*İşe Angaje Olma (4)	-,413**	,346**	,799**	1		

*İş Tatmini (5)	-,278**	,039	,817**	,535**	1	
*Örgüte Bağlılık (6)	-,275**	,123**	,852**	,468**	,556**	1
**. 0.01 düzeyinde anlamlı ilişki vardır.						
*. İş Yerinde Mutluluk Ölçeğinin Alt Boyutları						

Tablo 5'te yer alan analizlerin Pearson katsayısına göre değerlendirildiğinde 0-0,1 arasında ilişkini olmadığı 0,1-0,3 iki değişken arasında zayıf ilişki olduğu, 0,3-0,6 İki değişken arasında orta düzeyde ilişki olduğu ve 0,6-1 iki değişken arasında yüksek düzeyli bir ilişki olduğu yorumu yapılmaktadır (Pearson, 1895). Buna göre; presentizm ile iş performansı arasında ( $r=0,039$ ) anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Presentizm ve iş yerinde mutluluk arasında ( $r=-0,389$ ) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Presentizmin işe angaje olma arasında ( $r=-0,413$ ) negatif yönlü orta düzeyli bir ilişki vardır. Presentizmin iş tatmini ile ( $r=-0,278$ ) ve örgüte bağlılık ile ( $r=-0,275$ ) negatif yönlü düşük düzeyli bir ilişki vardır. İş performansının iş yerinde mutluluk ile ( $r=0,208$ ) pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki vardır. İş performansının işe angaje olma arasında ( $r=0,346$ ) orta düzeyli pozitif ilişki vardır. İş performansının iş tatmini ( $r=0,039$ ) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. İş performansının örgüte bağlılık ile ( $r=0,123$ ) pozitif yönlü düşük düzeyli bir ilişki vardır. İş yerinde mutluluk ile işe angaje olma arasında ( $r=0,799$ ), iş tatmini ( $r=0,817$ ) ve örgüte bağlılık ( $r=0,852$ ) arasında pozitif yönlü yüksek düzeyli ilişki vardır. İşe angaje olma ile iş tatmini ( $r=0,535$ ), örgüte bağlılık ( $r=0,468$ ) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyli bir ilişki vardır. İş tatmini ve örgüte bağlılık arasında ( $r=0,556$ ) pozitif yönlü orta düzeyde ilişki vardır

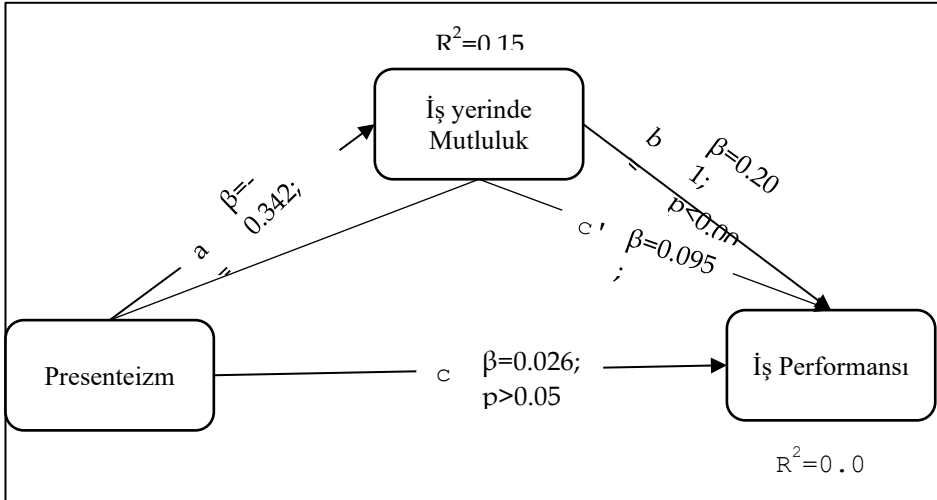
Tablo 5'te bulunan veriler doğrultusunda  $H_1$  (Presentizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk arasında ilişki vardır.) hipotezi değerlendirildiğinde;  $H_1$ : hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

### 3.3. Presenteizmin İş Performansına Etkisinde İş Yerinde Mutluluğun Aracı Etkisi



Şekil 2. Çalışmanın Modeli ve Yollar

Korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konulduktan sonra, çalışma için kurulan modeli test etmek amacıyla Process Macro model 4 regresyon analizinden yararlanılmıştır. Araştırma modeli ve yollar Şekil 2 de olduğu gibidir.



Şekil 3. İlk Modelin Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmanın modeli baz alınarak katılımcıların presentizm algısının iş performanslarına etkisinde iş yerinde mutluluklarının aracı etkisi test edilmiştir (Şekil 3). Şekil 3'deki analiz sonuçlarına göre; presentizmin iş yerinde mutluluk üzerinde (a yolu) negatif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur ( $\beta = -0.342$ , %95 GA  $[(-0.3853)-(-0,2886)]$ ,  $t=-12.5720$ ,  $p<0.001$ ). Presentizmin ilişki katsayısı 0.39 ( $R=0.389$ ) hesaplanmış ve iş yerinde mutluluğu açıklamada %15 ( $R^2=0.151$ )'lik bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

Presentizm ve iş yerinde mutluluğun iş performansı üzerindeki etkisine ilişkin analiz sonuçlarına göre (c' yolu ve b yolu); iş performansı üzerinde presentizmin ( $\beta=0.095$ , %95 GA  $[(0.0485)-(0,1419)]$ ,  $t=3.9991$ ,  $p<0.001$ ) pozitif yönlü ve iş yerinde mutluluğun ( $\beta= 0.201$ , %95 GA  $[(0.1483)-(0,2544)]$ ,  $t=7.4449$ ,  $p<0.001$ ) ise pozitif yönlü etkisi tespit edilmiştir. Presentizm ve iş yerinde mutluluğun birlikte iş performansını açıklama ilişki katsayısı 0.25 ( $R=0.245$ ) ve yordama etkisi 0.06 ( $R^2=0,060$ )'dir.

Aracı değişkenin (iş yerinde mutluluk) olmadığı bir modelde, presentizmin iş performansı üzerindeki etkisini (c yolu), yani toplam etkiyi göstermektedir. Buna göre, presentizmin iş performansı üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta= 0.026$ , %95 GA  $[(-0.0180)-(0,0707)]$ ,  $t=1.1658$ ,  $p>0.05$ ).

Aracı rolü saptamak amacıyla elde edilen bulgular Tablo 6'da görülmektedir. Presentizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun dolaylı etkisinin olup olmadığı dolaylı etki değeri ve bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile raporlanmaktadır.

**Tablo 6. İlk Modelin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etki Değerleri**

İş yerinde Mutluluğun Aracı Etki Olduğu İlişki	Tam Standardize Etki	Kısmi Standardize Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap Güven Aralığı BoLLCI - BoULCI
Presentizm► İş Performansı	-0.102	-0.090	-0.068	(-0.0938) - (-0.0448)

Tablo 6'da görüldüğü gibi, iş yerinde mutluluğun presentizm ile iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği belirlenmiştir ( $\beta=-0.068$ , %95 GA  $[(-0.0938)-(-0,0448)]$ ). Ayrıca tabloda tam standardize etki büyüklüğü ile kısmi

standardize etki büyüklüğü değerleri yer almaktadır. Tam standardize etki büyüklüğü -0.102, kısmi standardize etki büyüklüğü ise -0.09'dur. Etki büyüklük değeri 0.01'e yakın ise düşük, 0.09'a yakın ise orta etki, 0.25'e yakın ise yüksek etki şeklinde yorumlanmaktadır (Preacher - Kelley, 2011). Buna göre, test edilen modelimizdeki aracılık etkisinin orta değere yakın olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre, H<sub>2</sub> hipotezi red, H<sub>3</sub>, H<sub>4</sub> ve H<sub>5</sub> hipotezleri kabul edilmiştir.

#### **4. Tartışma ve Sonuç**

Bu araştırma Yozgat İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı Devlet Hastanelerinde çalışan sağlık çalışanları üzerinde presenteizmin, iş performansına etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı rolünün olup olmadığının incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmada ayrıca sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin presenteizm, iş performansı, iş yerinde mutluluk, işe angaje olma, iş tatmini ve örgüte bağlılık düzeyi ile ilişkileri ele alınmıştır. Bu kısım çalışmanın tartışma bölümünü oluşturmaktadır. Bulguların tartışılması ve yorumlanması şu şekildedir.

**Bulgu 1: Çalışmada sağlık çalışanlarında, presenteizmin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.**

Çalışmanın sonuçlarına göre presenteizmin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Sonuç ile ilgili benzer bulgular literatürde incelendiğinde; Johns (2010) presenteizmin her durumda iş performansını düşürdüğü görüşüne karşı çıkmıştır. İşini severek yapan ve vicdani sorumluluk hisseden çalışanların hasta durumda çalışmaya devam etmeleri iş performansını etkilemeyebilir. Collins ve arkadaşları (2018) İngiltere'de çalışanlar üzerinde yapmış oldukları presenteizm araştırmasında; hasta halde çalışmaya devam edenler ile sağlıklı çalışanlar arasında iş performanslarının etkilenmediği sonucuna ulaşmışlardır. Sağlık durumunun performans üzerinde etkisinin olmaması araştırmada oluşturulan evrenin homojen olması ve çalışanların presenteizme karşı verdikleri tepkinin aynı şekilde olabileceğiyle açıklanmıştır. Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019) yapmış oldukları çalışmada eğitim kurumlarında çalışan çalışanların presenteizm algılarının performanslara olan etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre presenteizmin alt boyutu olan dikkat dağınıklığı ile iş performansı arasında anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır. Wang ve Mao (2023) ise iş yükünün düşük olduğu çalışanlarda presentizm ve iş performansı arasında anlamlı kabul edilebilecek bir etki bulunmadığını belirtmiştir.

Yap ve arkadaşları (2024) hastalık sebebiyle işlerine devam etmek zorunda olan okul öğretmenleri arasında yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin hasta halde çalıştıklarında bu durumun iş performanslarının nasıl etkilendiği ve bu durumun finansal sonuçlarını bulmayı amaçlamışlardır. Çalışma sonucuna göre presentizm ve iş performansı arasında negatif bir ilişkinin olduğu açıklanmıştır. Gülina ve Günay (2020) tekstil sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada presentizmin iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Presentizm ve iş performansı arasında bulunan negatif ve orta dereceli ilişki çalışmanın sonuç kısmında belirtilmiştir. Fiorini ve arkadaşların (2022) hemşireler üzerinde yapmış oldukları çalışmada presentizm ve iş performansı arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda negatif ve anlamlı düzeyde bir ilişkinin varlığı vurgulanmış çalışan sağlığının iyileştirilmesine yönelik adımların iş performansını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmüştür. Szabó ve Kajos (2023) yapmış oldukları çalışmada presentizm davranışının işletmelerde azalmasıyla iş performansının artacağı savunulmuş ve bu durumun işletmeler açısından avantajından bahsedilmiştir. Presentizmin azaltılması işletme çalışanlarının fiziksel aktivitelere yönlendirilmesi ve ikna edilmesiyle sağlanabileceği düşünülmüş ve sağlıklı çalışanlarda presentizm davranışının önüne geçilebileceği belirtilmiştir.

Ulusal ve uluslararası alanyazın incelendiğinde presentizm ve iş performansı arasında genellikle negatif etkinin var olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Ancak Karanika-Murray ve Biron (2020) presentizm ve iş performansı arasında beklenen negatif ilişkinin her durumda geçerli olmayacağını belirtmişlerdir.

Tayland'da hastane çalışanları üzerinde yapılan bir çalışmada presentizmin stres ve tükenmişliği arttırdığı gözlemlenmiştir. Bunun bir sonucu olarak iş performansının olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Tangchareonsamut vd., 2022). Kurum içinde iyileştirilmiş çalışma ortamının sağlanması presentizmin kötü etkilerini azaltmakta etkili olurken, iş performansını

pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir (Junça-Silva vd., 2022). Wang ve Mao (2023) presenteizmin hangi şartlarda, hangi tür çalışanların pozitif olarak iş performansının etkileneceğine dair bir çalışma yapmışlardır. Presenteizmin pozitif olarak iş performansını etkilediği çalışanlarda iş yükü azlığı veya çokluğunun etkili olduğu bilgisine yer verilmiştir. Ayrıca proaktif olarak başa çıkma yeteneğine sahip kişilerde presenteizm davranışının iş performansını artırıcı etkisinden söz edilmiş ancak presenteizmin işletmelerin geleceği açısından kontrol altında tutulması gereken bir durum olduğu belirtilmiştir. Evans-Lacko ve Knapp (2016) depresyon hastalığı ile mücadele eden çalışanların iş performanslarının ne derece etkilendiğine dair ülkeler bazında benzerlik ve farklılıklarına odaklanan bir çalışma yürütmüşlerdir. Sonuçlar presenteizm davranışı gösteren ülkelerin iş performansı bağlamında farklı tepkiler verdiğini ortaya koymuştur. Çalışmaya göre depresyon özelinde hastalığını kabul eden, ilaç kullanan kişilerin ve hastalığın ortadan kaldırılması için kurumların sergiledikleri tutumun iş performansını pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir. Şahin ve Kanbur (2022) yapmış oldukları çalışmada sağlık çalışanları üzerinde presenteizmin iş performansına etkisini incelemişlerdir. Çalışmada sağlık çalışanlarının yoğun tempoda çalıştıkları, hastalık nedeniyle işe gitmedikleri zamanda geri dönüşlerde daha çok iş yükü ile karşılaşacakları ve insan sağlığı söz konusu olduğunda hissedilen sorumluluk gereği presenteizm davranışının artış gösterdiği belirtilmiştir. Kesintisiz olarak sunulması gereken sağlık hizmetlerinin getirmiş olduğu yoğun sorumluluk duygusu presenteizm ve iş performansı arasında bulunan pozitif etkinin sonucu olarak yorumlanmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada presenteizmin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması sağlık çalışanlarının yüksek profesyonellik ve örgüte karşı bağlılıkları ile açıklanabilir. Presenteizm davranışı gösteren ve görevlerine devam eden sağlık çalışanlarının güçlü iş ahlakı ve yüksek sorumluluk duygusuyla hareket ettiklerine işaret edebilir. Ayrıca sağlık sektörünün çoklu uzmanlık alanı gerektirmesi akabinde eğitim seviyesinin yükselmesini gerektirmiştir. Aldıkları eğitim sayesinde fiziksel ve ruhsal sorunlarla baş edebilme konusunda tecrübe kazanan sağlık çalışanlarının iş performanslarını koruyabilmeleri mümkündür.



**Bulgu 2: Araştırmada sağlık çalışanlarında; presentezmin iş yerinde mutluluk üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi bulunmuştur.**

Çalışmanın sonuçlarına göre presentezmin iş yerinde mutluluk üzerinde negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. Bulunan sonuç ile ilgili ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşıldığı gözlenmiştir. Yılmaz ve Söyük (2024) sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları çalışmada presentezmin tükenmişlik ve mutluluk ile ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre presentezm ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunurken, presentezm ile iş yerinde mutluluk arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Bu ölçek sağlık çalışanlarına uygulanmış olsa da presentezm ve mutluluk arasındaki ilişkinin diğer hizmet veren alanlarda çalışan insanlarda gözlenmesinin de mümkün olduğu yorumu yapılmıştır. Nigam ve arkadaşları (2023) sağlık çalışanları ve diğer alanlarda çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çalışma hayatının kalitesini ölçmeyi amaçlamıştır. Özellikle Covid 19 pandemisi ve sonrasında yaşanan hastalıklarla mücadele eden çalışanların iş yerinde mutluluk düzeylerinde düşüşler olduğu belirtilmiştir. Hasta olduğu halde çalışmaya devam eden çalışanların mutluluk seviyelerinin düşmesi rekor oranda iş bırakma ile sonuçlanmıştır. Tüzün ve arkadaşlar (2018) üniversite öğrencilerinin akademik başarıları üzerinde yapmış oldukları çalışmada presentezm ve mutluluğun etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda düşük presentezmin öğrencilerde mutluluğu arttırdığı görülürken bu iki değişken arasında negatif bir ilişkiye ulaşılmıştır. Diğer araştırma sonuçlarına bakıldığında araştırmada bulunan verilerle örtüştüğü görülmektedir. Sonuç olarak presentezm ve iş yerinde mutluluk arasında bulunan negatif ilişki, sağlık çalışanlarının yoğun tempo ve yüksek stres ile görevlerini sürdürürken ek olarak sağlık sorunları ile mücadele etmeleri iş yerinde mutluluklarını olumsuz yönde etkilemesiyle açıklanabilir. Ayrıca sağlık çalışanları kişisel zamanlarını ve sağlık durumlarını iş için feda ettiklerini düşünebilir. İş ve özel hayat dengesinde bozulmaya yol açabilecek bu düşünceler çalışanların iş ortamında kendilerini mutsuz hissetmesine sebep olabilir. Ek olarak hasta halde çalışmaya devam eden sağlık çalışanları kendi performanslarında bir düşüş gördüklerinde ve iş ortamında hatalara yol açtıklarında moral bozukluğu yaşayabilir. Bu durum presentezmin çalışan mutluluğunu etkileyen bir başka sebebi olarak görülebilir.

### **Bulgu 3: Araştırmada sağlık çalışanlarında; iş yerinde mutluluğun iş performansı üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu saptanmıştır**

Araştırma sonuçlarına göre iş yerinde mutluluğun iş performansı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi belirlenmiştir. Sonuç ile ilgili benzer bulgular literatürde incelendiğinde; Ali Khan ve arkadaşları (2023) sağlık çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada otantik liderliğin, iş performansına ve iş yerinde mutluluğa etkisi incelenmiştir. Otantik liderliğin çalışanlar üzerinde motivasyon ve güven artırıcı etkisi bulunmuştur. Artan motivasyon ve güven sayesinde iş yerinde mutlu olan çalışanlarda iş performans artışları belirlenmiştir. Diğer sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında Met ve arkadaşları (2023) banka çalışanları üzerinde yapmış oldukları çalışmada, çalışanlarda iş yeri mutluluğunun iş performansı üzerindeki etkisini incelemiştir. Kurumların mutluluğu artırıcı stratejiler geliştirmesi sürdürülebilirliği sağlamak ve iş ortamının iyileştirilmesi noktasında fayda sağlamaktadır. Çalışmada mutluluğun teşvik edildiği ortamda görev yapan çalışanların iş performanslarının etkilendiği ve iş yerinde mutluluk ile iş performansı arasında pozitif bir etkinin olduğu belirtilmiştir. Uysal ve arkadaşları (2023) mutluluğun iş performansına etkisini araştırdıkları bir çalışmada kamu kurumlarında görev yapan okul yöneticilerini örneklem olarak almıştır. Araştırma sonuçlarında mutluluğun demografik verilere göre anlamlı farklar gösterdiği ve mutluluk ile iş performansı arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Santoso ve Kulathunga (2016) yapmış oldukları çalışmada mutluluk kavramını daha iyi açıklayarak iş performansı üzerinde etkisini bulmayı amaçlamışlardır. Çalışmada iş yerinde stresin iş yerinde mutluluğu ve iş performansını etkilemediği bulunurken iş yerinde mutluluğu artan çalışanların iş performanslarının arttığı gözlenmiştir.

İş yerinde mutluluk ile iş performansı arasındaki etki literatürde incelendiğinde genel olarak pozitif sonuçlarla karşılaşılsa da farklı bulgulara rastlamak da mümkündür. Argyle (1989) mutluluk ve performans arasındaki ilişkinin her durumda aynı sonuç vermeyeceğini, bazı durumlarda mutluluğun hayattan zevk almayı sağlayacağı için iş performansına pozitif etkisi olacağını belirtirken, bazı durumlarda ise mutluluk insanları pasif ve donuk bir hale getireceği için iş performansını olumsuz etkileyebileceğini savunmuştur. Agustien ve Soeling (2020) Endonezya Ulusal Nüfus ve Aile Planlama Kurulu

merkez ofisi çalışanları üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş yerinde mutluluğun iş performansını nasıl etkilediğini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş yerinde mutluluğun iş performansını etkilemediği tespit edilmiştir. Aracı değişken olarak iş motivasyonu, iş yerinde mutluluk ve iş performansı arasında olumlu bir etki gözlemlenmiştir. Ancak mutluluğun iş performansına doğrudan etkisinin olmadığı vurgulanmıştır. Sonuç olarak iş yerinde mutluluk ile iş performansı arasındaki pozitif etki, mutlu çalışanların işlerinde daha motive ve enerji ile çalıştıklarına sebep olurken bu durum, hasta bakım kalitesinin artmasını sağlayabilir. Artan sağlık kalitesi sayesinde çalışan ve hasta arasındaki iletişimin daha pozitif seyretmesine sebep olurken iyi iletişimin çalışan performansına olumlu etki ettiği yorumu yapılabilir. Hem iş ortamı hem de hastalarla iletişimin iyi olması sayesinde daha az işten ayrılma niyetiyle karşılaşılması mümkündür. Artan örgütsel bağlılık sayesinde iş performansının istenen seviyede olması sağlanabilir. Ek olarak sağlık çalışanlarının yaşamış olduğu stres ve tükenmişlik gibi durumlar karşısında iş yerinde mutluluğun yüksek seviyelerde olması zorlu durumlar karşısında sağlık çalışanlarının daha iyi baş edebilmesini sağlayabilir.

**Bulgu 4: Araştırmada sağlık çalışanlarında presenteeizmin iş performansına etkisinin olmadığı, fakat presenteeizmin iş yerinde mutluluk üzerine negatif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir.**

Presenteeizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk ile ilgili literatür incelendiğinde üç kavramın birbiriyle ilişki olduğu çalışmalara rastlamak mümkündür. Lohaus ve arkadaşları (2021) yapmış oldukları çalışmada presenteeizmin pozitif etkilerini araştırmışlardır. Presenteeizmin hem çalışanlar üzerinde etkileri hem de çalıştıkları kuruma etkisi çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Presenteeizmin bilinenin aksine çalışanlar üzerinde pozitif duygular da ortaya çıkartabileceği ve bu duyguların iş performanslarına olumlu etki ettiği bildirilmiştir. Chen ve arkadaşları (2023) Japonya'da çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmada mutluluğun, iş performansı, presenteeizm ve absenteizm üzerinde etkisini incelemiştir. İş performansında düşüş görülmesinde presenteeizmin etkisi bulunurken, iş yerinde mutluluğun iş performansı, presenteeizm ve absenteizm üzerinde etkisi çalışmada belirtilmiştir. Mutluluğun çalışanlar üzerinde teşvik edilmesi ve önlemler alınması gerektiği önerisi iş performansı ve presenteeizmin kontrol altında tutulması açısından gereklidir.

Li ve arkadaşları (2020) yapmış oldukları çalışmada Covid 19 salgını ve sonrasında çalışanların yaşamış oldukları psikolojik değişimleri konu edinmiştir. Salgın hastalığa rağmen işlerine devam eden çalışanların yaşamış oldukları gelecek kaygısı, aileleri için endişe etmeleri ve kendi sağlıklarının ilerde ne olacağını bilememek çalışanları belirsizliğe sürüklerken psikolojik olarak kendilerini mutsuz hissetmelerine sebep olmuştur. Yöneticilerin, hastalıklardan etkilenen çalışanların hizmetlerinde aksamaya sebebiyet vermemek ve düşen performanslarını arttırmaya yönelik tedbirler alması organizasyonel anlamda faydalı olmaktadır. Yuan ve arkadaşları (2014) yapmış oldukları çalışmada iş yerinde mutluluğun sermaye olarak kurumlara kazandıracakları faydalar üzerinde durmuşlardır. Zihinsel olarak iyi ve mutlu olan çalışanların presenteizm davranışı üzerinde negatif ilişkisi bulunurken çalışan performansını arttırdığı bildirilmiştir. Correia Leal ve arkadaşları (2022) otel çalışanlarının duygu durumlarının incelendiği çalışmada, çalışanların hasta olsalar da hizmet verdikleri saatlerde mutlu bir yüz takınmaları zorunluluğundan bahsetmişlerdir. Presenteizm davranışı gösteren çalışanların işleri gereği sürekli mutlu görünmeye çalışmaları zamanla duygusal tükenmeye yol açmıştır. Yüzeysel olarak mutlu görünen hasta olarak görevlerine devam eden çalışanların daha çok mutsuzlaşmasına ve iş performanslarının olumsuz yönde etkilenmesine sebep olmuştur. Sonuç olarak presenteizmin iş performansı ile etkisinin olmayıp iş yerinde mutluluk üzerinde negatif etkiye sahip olması sağlık çalışanlarının kişisel sağlıklarını öncelemeyip görev odaklı düşünerek sağlık hizmetlerine devam ettiklerini göstermektedir. Sergilenen örgütsel bağlılık ve profesyonelliğin hem iş performansını koruma hem de iş yerinde mutluluklarını artırma kapasitesinin sağlık çalışanlarında olduğunu göstermiştir.

**Bulgu 5: Presenteizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun aracı rolü olduğu tespit edilmiştir.**

Çalışmada presenteizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş yerinde mutluluğun dolaylı etkisinin olup olmadığı dolaylı etki değeri ve bootstrap tekniği ile elde edilen güven aralıkları ile belirlenmiştir. Buna göre çalışmadaki bulgular incelendiğinde, iş yerinde mutluluğun presenteizm ile iş performansı arasındaki etkiye aracılık ettiği belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde iş yerinde mutluluğun aracı rolünün presenteizm ve iş performansı üzerinde araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmada bulunan sonuçların

özgünlüğü sebebiyle literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Buna göre, presentizm sağlık kurumlarının mücadele etmek zorunda olduğu, çalışanların hastalık durumunda işlerine devam etmeleri sebebiyle fiziken ve ruhen yıprandığı bir durumdur. Çalışanların fiziken ve ruhen yıpranması iş performanslarını etkileyeceği gibi genele bakacak olursak işletmelerin verimliliğini de etkilemektedir. Fakat iş yerinde mutluluk kavramı, çalışanlar ve işletmeler açısından var olan bu olumsuz etkiyi hafifletmede aracı rol üstlenebilir. İş yerinde mutlu olan çalışanların yüksek enerji sergilemesi hastalık sebebiyle başa çıkmak zorunda kaldıkları olumsuz etkilere karşı dirençlerini yükseltebilir. Mutluluğun doğal bir etkisi olarak stresin azalmasıyla çalışanlar sağlık problemlerine karşı çözümler üretebilir ve işlerine odaklanırken yardımcı bir etki sağlayabilir. Ayrıca mutlu bir iş ortamının takım çalışmasını ve iş birliğini arttırabileceği düşünüldüğünde, hasta olarak göreve devam eden çalışanların iş arkadaşlarından alacakları destek sayesinde takım ruhu korunarak iş performansına olumlu etkisi sağlanabilir. İş yerinde mutluluğun istenen seviyeye çıkartılması işletmelerin her çalışanı için bireyselleştirilmiş yaklaşımlar geliştirerek, bunları sergilemesiyle sağlanabileceği öngörülmektedir.

Sağlık kurumlarının kesintisiz hizmet vermesi, iş yoğunluğunu ve iş stresini beraberinde getirmektedir. Yoğun iş temposunun ve stresin çalışan sağlığını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünüldüğünde işini aksatmamak için özveride bulunan sağlık çalışanlarının presentizm davranışı sergilemesi kaçılmaz bir hal almaktadır. İşini kaybetme korkusu, yıllık izin ya da rapor kullandıktan sonra işe dönüşlerde daha çok iş yüküyle karşılaşacağını düşünülmesi çalışanları presentizm davranışına yönlendirmektedir. Presentizm davranışı sergileyen çalışanların işlerine kendilerini veremedikleri durumlarda çalışma azimlerini kaybedecekleri öngörülmektedir. Hasta halde işine devam eden bir çalışan odaklanma sorunu yaşayabilir ve işin aksamasına sebebiyet verebilir. Bu durum presentizmin iş performansını etkileyeceği şeklinde yorumlanmıştır. Kabul görmüş beklenti presentizmin iş performansını olumsuz yönde etkileyeceği şeklinde olsa da, iş yerinde mutluluğun aracı etken olarak çalışmaya katılması kabul görmüş beklentiyi değiştirebilmektedir. Presentizm çalışanlar üzerinde negatif motivasyonu tetiklerken, işte var olan sorumlulukları sebebiyle stres seviyeleri artmaktadır. Bu durum iş ve yaşam dengesini bozabilmektedir. Bu noktada sağlık kurumları yöneticileri personel

mutluluğu takip mekanizmaları geliştirerek talep edilen hizmeti en üst performansta verebilecek bir çalışma ortamı sağlamak durumundadır. Böylelikle hasta halde işine devam eden çalışanların iyileştirilmiş çalışma koşullarından destek alarak işine özveriyle sarılmasını, örgütsel bağlılık sergilemesini, işe angaje olmasını, yüksek iş performansı sergilemesini ve mutlu bir çalışma ortamını sağlayabilir. Hastalık halinde işe devam etme eğiliminde olan sağlık çalışanlarının mutluluk seviyeleri, takım çalışması motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir ve çalışma arkadaşlarından alacağı ilave destekle düşük iş performansı sergilemesinin önüne geçilebilirken, doğru hizmet sunumu sağlanabilir. İş yerinde mutluluk seviyelerindeki artışın pozitif geri dönüşler sağlayacağı düşünüldüğünde, iş performansı ve presenteizm gibi kurumların geleceğini etkileyen durumlar üzerindeki etkisi bundan sonra yapılacak farklı çalışmalara da fikir sağlayabilir.

*Öneriler;* sağlık kurumları yöneticilerine presenteizm konusunda eğitimler verilerek çalışan sağlığına yönelik bilgi ve farkındalık oluşturulabilir. Yoğun iş ortamından dolayı performansın ve mutluluğun düşmesi konusunda acil sağlık hizmetlerini aksatmayacak şekilde çalışma saati düzenlemeleri yapılabilir. Presenteizmin etkilerinin sınırlandırılması için çalışma ortamında yapılacak yeterli dinlenme alanlarının oluşturulması faydalı olabilir. Hasta olduğu halde işine devam eden çalışanların, genel iş performansını kötü etkilememesi için yıllık izine ya da sağlık raporu kullanmasına teşvik edilebilir. Fiziksel ve zihinsel sağlığı koruma hizmetlerinin özendirilerek rutin sağlık kontrolleri sayesinde presenteizm davranışı ortaya çıkmadan önce önlemler alınabilir. Çalışanların performans değerlendirme süreçleri gözden geçirilerek daha işlevsel metotlar geliştirilebilir. Karar alma süreçlerinde sağlık çalışanlarının da katılımının sağlanması kurumsal aidiyeti arttıracığı için presenteizmin etkilerinin sınırlandırılmasında ve iş yerindeki mutluluğa katkı sağlayabilir. Sağlık kuruluşlarında çoklu meslek grubunun varlığından dolayı iş yerinde mutluluğun meslekler arası çatışmadaki rolü araştırılabilir.

*Çalışmanın sağlık yönetimi alanına katkısı;* sağlığın uygulayıcı ayağı olan sağlık çalışanlarının sağlık yönetimi kavramındaki önemi büyüktür. Yapılan bu çalışma ile sağlık çalışanları hakkında presenteizm, iş performansı ve iş yerinde mutluluk kavramları arasındaki etkiyi anlamlandıracak veriler sağlanmıştır. Sağlık yönetimi alanında politika geliştiren kurumların, çalışan sağ-

lığı, performansı ve refahını arttırmaya yönelik yapılacak çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir. Araştırmadaki bulgular sonucunda sağlık kurumlarında yapılacak düzenlemelerle, daha sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanmasını, iş yerinde mutluluğu arttırmayı ve presentizm oranlarının azaltılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesi sağlanabilir. Yoğun strese maruz kalan sağlık çalışanları için, sağlık yöneticilerinin stres ile başa çıkma programları geliştirerek sağlık çalışanlarının psikolojik dayanıklılığını arttırmaya yönelebilecekleri düşünülmektedir. Bu programlar ve stratejiler sayesinde öz sağlık bilinci gelişen ve kendi sağlığına dikkat eden sağlık çalışanlarının talep edilen sağlık hizmeti sunumunda yüksek performans sergileyebileceği düşünülmektedir. Presentizmin çalışma ortamında kendini göstermesi, dikkatli sağlık yöneticileri sayesinde hastalıkların erken teşhisinde önemli olabilir. Bu durum hastalıklara karşı erken müdahale şansını sağlanabilir. Bu noktada çalışanlarının sağlığını yakından takip eden donanımlı yöneticilerin yetiştirilmesi sağlanabilir.

### Kaynakça

- Aboagye, Emmanuel - Björklund, Christina - Gustafsson, Klas - Hagberg, Jan - Aronsson, Gunnar - Marklund, Staffan - Leineweber, Constanze - Bergström, Gunnar. "Exhaustion and impaired work performance in the workplace: Associations with presenteeism and absenteeism". *Journal of occupational and environmental medicine* 61/11 (2019), 438-444.
- Agustien, Endah - Soeling, Pantius Drahen. "How does Happiness at Work Affect Employee Performance in the Head Office of BKKBN?". *Hasanudin Economics and Business Review* 4/2 (2020), 58-64.
- Ali Khan, Hafiz Ghufuran - Khan, Muhammad Anwar - Ali, Muhammad Iftikhar - Khattak, Shoukat Iqbal - Shujaat, Sobia - Alam, Beenish Fatima. "Trust, performance and level of happiness of healthcare employees in the presence of authentic leadership". *Work* 74/1 (2023), 111-118. <https://doi.org/10.3233/WOR-211270>
- Argyle, Michael. "Do happy workers work harder? The effect of job satisfaction on work performance", *How harmful is happiness*, 94-105.

- Bal, Pervin Nedim - Gülcan, Aynur. "Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi". *Asian Journal of Instruction (E-AJI)* 2/1 (2014), 41-52.
- Baysal, İsmet Anık - Baysal, Gültekin - Aksu, Gökhan - Aksu, Nurşah. "Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama". *Electronic Journal of Vocational Colleges* 4/3 (2014), 134-152.
- Bilginoğlu, Elif - Yozgat, Uğur. "İşyerinde Mutluluk Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması". *Journal of Yasar University* 15 (2020), 201-206.
- Bölür, Sezen - Ünsar, Agah Sinan. "Örgütlerde Presenteeism". *Negatif Yönlü Örgütsel Davranış* (İstanbul: Efe Akdemi Yayınları, 2021), 99-162.
- Chen, Chong - Okubo, Ryo - Hagiwara, Kosuke - Mizumoto, Tomohiro - Nakagawa, Shin - Tabuchi, Takahiro. "The Association of Positive Emotions with Absenteeism and Presenteeism in Japanese Workers", *Journal of Affective Disorders* 344 (2023), 319-324.  
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.10.091>
- Chia, Yew Ming - Chu, Mackayla JT. "Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: A note". *International Journal of Hospitality Management* 55 (2016), 52-56.
- Collins, Alison M. - Cartwright, Susan - Cowlshaw, Sean. "Sickness Presenteeism and Sickness Absence over Time: A UK Employee Perspective", *Work & Stress* 32/1 (2018), 68-83.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1356396>
- Correia Leal, Catarina - Ferreira, Aristides I. - Carvalho, Helena. "'Hide Your Sickness and Put on a Happy Face': The Effects of Supervision Distrust, Surface Acting, and Sickness Surface Acting on Hotel Employees' Emotional Exhaustion", *Journal of Organizational Behavior* 44/6 (2022), 871-887.  
<https://doi.org/10.1002/job.2676>
- Çiçeklioğlu, Hüseyin - Taşlıyan, Mustafa. "Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi ve



Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 14/20 (2019), 22-53.  
<https://doi.org/10.26466/opus.595134>

Çiftçi, Birgül. "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri". *Çalışma ve Toplum* 1/24 (2010), 153-174.

Demirbulat, Özge Güdü - Bozok, Düriye. "Presenteeism (İşte Varolamama) İle Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma". *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 17/28 (2015), 7-13. <https://doi.org/10.18493/kmusekad.44589>

Etyemez, Senem. "İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma". *Journal of International Social Research* 11/57 (2018), 1009-1021. <https://doi.org/10.17719/jisr.2018.2511>

Evans-Lacko, Sara - Knapp, Martin. "Global Patterns of Workplace Productivity for People with Depression: Absenteeism and Presenteeism Costs across Eight Diverse Countries". *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 51 (2016), 1525-1537. <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>

Fiorini, Luke Anthony - Houdmont, Jonathan - Griffiths, Amanda. "Nurses' Perceived Work Performance and Health during Presenteeism: Cross-sectional Associations with Personal and Organisational Factors". *Journal of Nursing Management* 30/5 (2022), 37-45. <https://doi.org/10.1111/jonm.13065>

Galvão, Ana - Cunha, Márcia - Nunes, Pedro - Pinheiro, Marco. "Management of presenteeism. The effects on productivity of a food processing company." *In International Congress on Interdisciplinarity in Social and Human Sciences* (2016), 179-191.

Goris, Jose R - Vaught, Bobby C - Jr, John D Pettit. "Effects of Trust in Superiors and Influence of Superiors on the Association Between Individual-Job Congruence and Job Performance/Satisfaction". *Journal of Business and Psychology* 17/3 (2003), 327-343.

- Gülina, Yılmaz - Günay, Gülsevım Yumuk. "Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi* 9/1 (2020), 91-106.
- Güredin, Ersin. "Türkiye’de Denetim Standartlarının Oluşumu". *Mali Sorunlara Çözüm Dergisi* 33-34 (1987), 21-29.
- İşçan, Ömer Faruk - Moç, Turhan. "Çalışanların Presenteizm (İşte Sözde Var Olma) Davranışlarının İşe Yabancılaşmalarına Etkisi: Bir Kamu Kurumu Örneği - Influence the Impact of Employee Presenteeism Behavior on Work Alienation: An Example of a Public Institution". *Journal of Business Research - Turk* 10/3 (2018), 379-402. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.479>
- Johns, Gary. "Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda". *Journal of Organizational Behavior* 31/4 (2010), 519-542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Junça-Silva, Ana - Silva, Sónia - Caetano, António. "Job Crafting, Meaningful Work and Performance: A Moderated Mediation Approach of Presenteeism". *SN Business & Economics* 2/31 (2022). <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00203-8>
- Kanmani, Olive - Fonceca, Clayton. "Employee happiness index and its impact on employee performance" 4/2 (2023), 360-364.
- Karagöz, Yaçın. *SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik*. (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2014).
- Karanika-Murray, Maria - Biron, Caroline. "The Health-Performance Framework of Presenteeism: Towards Understanding an Adaptive Behaviour". *Human Relations* 73/2 (2020), 242-261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Koçoğlu, Merve. *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Koopman, Cheryl - Pelletier, Kenneth Richard. - Murray, James Francis. - Sharda, Claire Ellen. - Berger, Marc Laurence. - Turpin, Robin Suzanne. -

Hackleman, Paul - Gibson, Pamela - Holmes, Danielle Marie. - Bendel, Talor. "Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity": *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 44/1 (2002), 14-20. <https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004>

Lamb, Charles E. - Ratner, Paul H. - Johnson, Clarion E. - Ambegaonkar, Ambarish J. - Joshi, Ashish V. - Day, David - Sampson, Najah - Eng, Benjamin. "Economic Impact of Workplace Productivity Losses Due to Allergic Rhinitis Compared with Select Medical Conditions in the United States from an Employer Perspective". *Current Medical Research and Opinion* 22/6 (2006), 1203-1210. <https://doi.org/10.1185/030079906X112552>

Letvak, Susan A. - Ruhm, Christopher J. - Gupta, Sat N. "Nurses' Presenteeism and Its Effects on Self-Reported Quality of Care and Costs". *AJN, American Journal of Nursing* 112/2 (2012), 30-38. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000411176.15696.f9>

Li, Sijia - Wang, Yilin - Xue, Jia - Zhao, Nan - Zhu, Tingshao. "The Impact of COVID-19 Epidemic Declaration on Psychological Consequences: A Study on Active Weibo Users". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17/6 (2020). <https://doi.org/10.3390/ijerph17062032>

Lohaus, Daniela - Habermann, Wolfgang - El Kertoubi, Isam - Röser, Florian. "Working While Ill Is Not Always Bad – Positive Effects of Presenteeism". *Frontiers in Psychology* 11 (2021), 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620918>

Met, İlker - Erkoç, Ayfer - İpek, Birtan - Kızıldere, Nefise Atakara. "Being a Game Changer with Happy Workers: The Ziraat Bank Example". *Heliyon* 9/7 (2023). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18027>

Meydan, Cem Harun - Şeşen, Harun. *Yapısal eşitlik modellenmesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2011.

Nigam, Jeannie A. S. - Barker, R. Michael - Cunningham, Thomas R. - Swanson, Naomi G. - Chosewood, L. Casey. "Vital Signs: Health Worker-Perceived Working Conditions and Symptoms of Poor Mental Health – Quality of Worklife Survey, United States, 2018–2022". *MMWR. Morbidity*

and Mortality Weekly Report 72/44 (2023), 1197-1205.  
<https://doi.org/10.15585/mmwr.mm7244e1>

Özkan, Osman Seray - Omay, Tolga - Akyüz, Göknur Arzu. "Psikolojik Ser-maye, Bireysel Performans ve Birey-Örgüt Uyumu: Bir Literatür Tarama-sı". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 41 (2019), 113-126.

Pearson, Karl. "Note on Regression and Inheritance in the Case of Two Pa-rents". *Proceedings of the Royal Society of London* 58/347-352 (1895), 240-242.  
<https://doi.org/10.1098/rspl.1895.0041>

Peiró, José M. - Kozusznik, Malgorzata W. - Rodríguez-Molina, Isabel - Torde-ra, Núria. "The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance at work". *International journal of environmental research and public health* 16/3 (2019).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>

Prasad, Sumit - Pateriya, Srijan. "Workplace Happiness and Employee Per-formance: Mediating Role of Work-Life Balance in Indian Service In-dustry." *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Eva-luation* 4/3 (2023), 630-635.  
<https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23498300.v1>

Preacher, Kristopher J. - Kelley, Ken. "Effect Size Measures for Mediation Mo-dels: Quantitative Strategies for Communicating Indirect Effects." *Psycho-logical Methods* 16/2 (2011), 93-115. <https://doi.org/10.1037/a0022658>

Redekopp, Dave E. - Huston, Michael. "The broader aims of career develop-ment: Mental health, wellbeing and work". *The pursuit of happiness* 47/2 (2020), 108-119. <https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1513451>

Salas-Vallina, Andrés - Alegre, Joaquín. "Happiness at Work: Developing a Shorter Measure". *Journal of Management & Organization* 27/3 (2021), 460-480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>

Santoso, Djoen San - Kulathunga, Hewagamage Eranga Ravihara. "Examining Happiness: Towards Better Understanding of Performance Improve-ment". *Procedia Engineering* 164 (2016), 354-361.  
<https://doi.org/10.1016/j.proeng.2016.11.630>

- Selvi, R. Santiago Antony - Madhavkumar, Vandana. "The mediating effect of happiness at workplace on the relationship between hybrid work model and employee retention in it industry". *International Journal of Industrial Management* 17/1 (2023), 40-49. <https://doi.org/10.15282/ijim.17.1.2023.9212>
- Stephoe, Andrew. "Happiness and Health". *Annual Review of Public Health* 40/1 (2019), 339-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040218-044150>
- Szabó, Ágnes - Kajos, Attila. "A munkahelyi mozgásprogramok szervezeti és egyéni oldala: El\Honyök, értékteremt\Ho tényez\Hok, motivációk". *Vezetéstudomány-Budapest Management Review* 54/4 (2023), 54-68.
- Şahan, Seda - Yıldız, Ayşegül. "Determining the Relationship between Presenteeism and Organizational Support in Nursing". *International Journal of Health Services Research and Policy* 5/3 (2020), 306-314. <https://doi.org/10.33457/ijhsrp.778017>
- Şahin, Emine Tuğba - Kanbur, Aysun. "Sağlık çalışanlarında presenteeizm (işte varolamama) ve iş performansı (görev performansı/bağlamsal performans) üzerindeki etkisi". *Journal of Nursology* 25/1 (2022), 7-13.
- Tangchareonsamut, Jirachat - Wongrathanandha, Chathaya - Khamsee, Siriluk - Aekplakorn, Wichai. "Association of Work Performance with Absenteeism and Presenteeism among Support Workers in a Medical School Hospital, Thailand". *Journal of Health Research* 36/4 (2022), 746-755. <https://doi.org/10.1108/JHR-01-2021-0045>
- Tezcan, Cem. *Yapısal eşitlik modelleri*. Ankara: Ankara Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Toklu, Arzu TuYGun. "Çalışanlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Bağlılık, İşe Yabancılaşma ve İş Performansına Olan Etkisinin İncelenmesi". Kocaeli, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2016
- Tutar, Hasan - Altınöz, Mehmet. "Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi:Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma".

Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 65/2 (2010), 196-218.  
[https://doi.org/10.1501/SBFder\\_0000002162](https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002162)

Tüzün, Perihan - Mücevher, Muhammet Hamdi - Çetinceli, Koray. "Evaluation of Presenteeism, Happiness and Academic Success States of Open Admission and Examination Students in Vocational Higher Education". *International Multidisciplinary Congress of Eurasia*, (2018),102.

Uysal, Hasan Tezcan - Ak, Murat - Güdük, Hasan. "A Study on the Impact of Life Happiness on Job Performance". *Anatolia Social Research Journal* 2/2 (2023), 12-28. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10050967>

Wang, Fan-Fan - Mao, Qingduo. "Benefiting Signatories at Others' Expense: Effects and Spatial Spillover of Local Emergency Cooperation Agreements in China". *Journal of Contingencies and Crisis Management* 31/4 (2023), 610-626. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12463>

Yap, Jun Fai - Moy, Foong Ming - Ahmad, Wan Azman Wan - Lim, Yin Cheng. "Assessing the effect of cardiovascular disease on work productivity and financial loss among school teachers in Peninsular Malaysia: a nested case-control study". *PeerJ* 12 (2024). <https://doi.org/doi.org/10.7717/peerj.16906>

Yılmaz, Salim - Söyük, Selma. "A Theory Of Presenteeism Beyond Being Sick And A Measurement Tool". *Revista de Administração de Empresas* 64/2 (2024), e2023-0081. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020240205>

Yıldız, Doğan - Uzunsakal, Ece. "Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama". *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi* 1 (2018), 14-28.

Yuan, Qi - Liu, Su - Tang, Szehang - Zhang, Dexing. "Happy@Work: Protocol for a Web-Based Randomized Controlled Trial to Improve Mental Well-Being among an Asian Working Population". *BMC Public Health* 14/1 (2014), 111-118. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-685>