



## PRESENTEEISM IN SERVICE ENTERPRISES

Zuhal ACAR\* Emel Özlem ATASOY\*\* Mustafa METE\*\*\*

\* Sağlık Yönetimi Uzmanı [zuhalacar84@gmail.com](mailto:zuhalacar84@gmail.com) ORCID:0000-0003-3653-1164

\*\* Sağlık Yönetimi Uzmanı [emeloslematasoy@gmail.com](mailto:emeloslematasoy@gmail.com) ORCID:0000-0003-0344-8743

\*\*\*Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, [mustafamete@aydin.edu.tr](mailto:mustafamete@aydin.edu.tr) ORCID: 0000-0002-1332-7905

Received Date: 10.11.2022 Revised Date: 02.01.2023 Accepted Date:11.01.2023

Copyright © 2023 Zuhal ACAR, Emel Özlem ATASOY, Mustafa METE. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

### ABSTRACT

Individuals spend most of their lives at work. The fact that today's organizations try to achieve more work with fewer people, aim to create leaner systems and more efficiency, can lead to further deterioration of physical and mental health. For example; Leaves that cannot be taken, situations of not being able to find a replacement have started to trigger the behavior of coming to work while sick. In addition, the fact that it has been shown as a performance criterion in job continuity in the past and that this criterion still maintains its place in performance in many organizations makes it necessary for employees to continue to work. Performance pressure in organizations, organizational or personal factors rather than absenteeism; It prevents being present at work and being efficient and productive in this way. This phenomenon in employees who need to take leave due to illness or psychological reasons is defined as presenteeism. In our study; In the literature, the associated factors and recommendations for the phenomenon of presenteeism were reviewed and by looking at the details; It is aimed to include the personal, organizational, spiritual and behavioral connections of the presenteeism phenomenon.

**Keywords:** Physical, mental and organizational alarms in working life, Absenteeism, Presenteeism

## HİZMET İŞLETMELERİNDE İŞTE VAROL(A)MAMA

### ÖZET

Bireyler yaşamının büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Günümüzdeki örgütlerin daha az kişi ile daha fazla iş başarmaya çalışması, daha yalın sistemler ve daha fazla verimlilik oluşturmayı hedeflemesi, fiziksel ve ruhsal sağlığın daha fazla bozulmasına aracı olabilmektedir. Örneğin; alınamayan izinler, yerlerine birini bulamama durumları, hasta iken işe gelme davranışlarını tetiklemeye başlamıştır. Ayrıca geçmişte işe devamlılığında bir performans kriteri olarak gösterilmesi ve hala birçok örgütte de bu kriterin performansta yerini korumaya devam etmesi iş görenler açısından işe devamlılığı zorunlu kılmaktadır. Örgütlerde performans baskısı, örgütsel veya kişisel faktörler işe devamsızlıktan çok; işte var olmayı ve bu yolla verimli ve üretken olmayı engellemektedir. Hastalık ya da psikolojik sebeplerle izin kullanması gereken iş görenlerdeki bu olgu işte varol(a)mama olarak tanımlanmıştır. Çalışmamızda; literatürde işte varol(a)mama olgusu için bugüne kadar ilişkilendirilmiş faktörler, öneriler gözden geçirilmiş ve ayrıntılara bakılarak; işte varol(a)mama olgusunun kişisel, örgütsel, ruhsal ve işe yönelik davranışsal bağlantılarına yer verilmek amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma yaşamında fiziksel, ruhsal ve örgütsel alarmlar, Devamsızlık, İşte varol(a)mama



## 1. GİRİŞ

Günümüz şartlarında örgütlerin aralarındaki rekabetin çetinliği ve dış müşteri kaynağının önemli bir getirisi olması sebebi ile işleyişlerindeki süreçler iş görenlerin ruhsal ve bedensel iyi oluşlarını olumsuz olarak etkilemektedir (Sarp, Kumral ve Bozkurt, 2019). Ayrıca ekonomik krizler ve küçülmenin olduğu bu iş dünyası ikliminde, iş görenler; işveren stratejileri, gelir korkusu ve iş kaybı endişesi ile işe daha fazla katılım göstermektedir (Lack, 2011). Yaşanın bu durumlar, örgütle iş gören arasında psikolojik sözleşmeyi bitirmekte (Etyemez ve Aslan, 2018), iş aşkı ve iş ahlakının getirdiği yükümlülükler (Çetin ve Çeven, 2021), uzun saatler süren mesai (Çiftci, Meriç ve Meriç, 2018), yüksek iş talepleri (Vinberg, Landstad, Tjulin ve Nordenmark, 2021), belirsiz çalışma düzeni, çalışma alanının ergonomisinin uygunsuzluğu, iş güvencesinden emin olamama, yönetici ve örgüte olan güvensizlik gibi sebeplerle iş görenin verimliliğini azaltmaktadır (Ramli, Ridzuan, Mat Saat ve Saripin, 2021; Sarp ve ark., 2019; Ertürk, Erdirencelebi ve Gökce, 2017). Verimliliğin işte varol(a)mama (Presenteeism) ile pozitif ve anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilen çalışmalar mevcuttur. İşte varol(a)mama olgusunda iş görenlerin işe geldikleri halde kendilerine verilen görevleri tam olarak yerine getiremedikleri görülmüştür (Ramli ve ark., 2021). Ayrıca günümüze kadar gelen modernizm ve pozitivizm gibi birçok yaklaşımında bireysel, örgütsel ve toplumsal anlamda problemlere yok açtığı söylenebilir. Bu yaklaşımların sadece başarı odaklı algısı örgütleri etkilemiş dolayısı ile iş görenlerde de yaptıkları işlere verdikleri anlam ve değerlerde farklılıklar oluşturmuştur (Kaynak ve Çiçek, 2021). Başarılı görülme ve bilinme arzusu stres faktörü olarak karşımıza çıkmıştır. Ayrıca işverenlerin çalışanların sadece başarıyı örgüte maddi değer kazandırma olarak görmesi de ayrı bir sorundur.

İş görenler, işlerini kaybetme korkusu ve kariyer kaygısı sebebi ile fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıkları olmasına rağmen örgüt içerisindeki rollerine katılmakta bunun sonucunda işe kendini verememekte ve verimsiz olarak çalışmaktadır. Bu durum işte varol(a)mama (Presenteeism) olarak ifade edilmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019; Ertürk ve ark., 2017). İşte varol(a)mamanın bir seçim değil, davranışların ve diğer koşulların bir sonucu olarak ortaya çıktığı araştırmalarda paylaşılmaktadır (Bryan, Bryce ve Roberts, 2022). Pandemi gibi olumsuz koşulların iş dünyasında oluşturduğu süreçler bu duruma örnek verilebilir. Maliyet düşürme çabaları sonucu küçülmeye giden ve eleman alımı yapmayan kurumların çalışanları psikolojik ve örgütsel olarak yaşadığı bu korkular sebebi ile gerektiği halde izin almamış ve çalışmaya devam etmiştir.

Dünya genelinde; Kanada, Almanya, Hollanda, İskandinav ülkelerinde ve Avrupa Birliği'nin yaptığı araştırmalar; çalışanların yaklaşık %39'unun (bu oran içerisinde; erkeklerin %36,3 ve kadınların %40,4'(Garrow,2016) ünün ) hasta olduğu halde en az bir kez işe geldiğini göstermektedir. Bu araştırma sonuçları tek başına çok tehlikeli görünmese de bireylerin hasta olmaları halinde işe gitmelerinin ve bulaştırmalarının daha fazla sağlık ve örgütsel maliyet oluşturduğu görülmektedir. Bu sebeple işverenlerin işe katılım için örgütsel politikalarını düzenli olarak gözden geçirmeleri gerekmektedir (Hirsch, Lechmann ve Schnabel, 2015). Avrupa Birliği 2015 verilerine göre Malta, Fransa ve Danimarka'da diğer Avrupa ülkelerine göre daha fazla işte varol(a)mama oranı görülmüştür (Schnabel, 2022).

İş görenlerin işe ne zaman gelmediği ve bunun sonucunda yapılamayan işler net olarak belirlenebilmektedir (Strömberg, Aboagye, Hagberg, Bergström ve Karlsson, 2017) fakat hasta olması ya da ruhsal sıkıntı içinde olmasına rağmen işe gelen iş görenlerin oluşturduğu kayıpları tespit edebilmek oldukça güçtür (Çetin ve Çeven, 2021; Çiftci ve ark., 2018). İşte



varol(a)mamanın oluşturduğu zararlar maliyet açısından bakıldığında işgören ve örgüt düzeyini de aşarak makro düzeyde toplumsal boyuta ulaşabilmektedir (Çetin ve Çeven, 2021). Literatürde 6242 işgören ile yapılan bir çalışmada işte varol(a)mama durumunun gelecekteki olası sağlık riskleri açısından oldukça önemli olduğu, devamsızlık olmaması için verilmeyen her iznin uzun vadede 30 günü aşan devamsızlıkla sonuçlandığını paylaşmışlardır (Yalçın ve Dalkılıç, 2020). Başka bir çalışmada ise depresyon rahatsızlığı sebebi ile işe devamsızlık yapıldığı takdirde 8,27 milyar dolar bir maddi zarardan bahsedilirken, bu şekilde işe gelip işte varol(a)mama durumunun oluşturduğu verimsizliğin 35,73 milyar dolar civarında olduğu paylaşılmıştır (Werapitiya, Opatha ve Fernando, 2016; Çiftçi, 2010). Literatürde işte varol(a)mama durumunun hizmet ve eğitim sektöründe daha fazla görüldüğü konusunda fikir birliğine varılmıştır (Dalkılıç ve Seren, 2018). İsveç’ te yapılan çalışmada işin doğası ve yüksek katılım zorunluğu olan sağlık sektöründe iş tatmini düşüklüğü ve işte varol(a)mama olgusunun daha fazla görüldüğü çalışmalar mevcuttur (Lu, Cooper ve Lin, 2013). Farklı sektörlerdeki birçok araştırma, olumsuz psikososyal çalışma ortamının zihinsel ve fiziksel rahatsızlıklara sebep olmakla birlikte devamsızlık ve işte varol(a)mama olgusunu artırdığını göstermektedir (Biron, Brun, Ivers ve Cooper, 2006). İşte varol(a)mama olgusu, iş gören performans ve verimliliğinin azalmasına sebep olması açısından iş dünyasının ilgisini çekmekte ve yapılan araştırmalar devamsızlık konusundan işte varol(a)mama konusuna kayma göstermektedir (Akdoğan, Harmancı ve Bayram, 2018).

Örgütlerde verimlilik birçok faktörden etkilenmektedir. Çalışma yaşamı, sosyal yardımlar, sağlık yardımları ve kurum performansı iş görenlerin işe başlama ve iş gücüne katılım oranlarını artırabilmektedir. Araştırmalar, iş verenlerin, çalışan refahını önemseydiği ve değer verdiği örgütlerde iş görenlerin çalışmak için daha motive olduklarını tespit etmiştir (Ramli ve ark., 2021)

İşte varol(a)mama olgusunun ele alındığı bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde genel anlamda literatürdeki işte varol(a)mama ilgili tanımlar, araştırma sonuçları elde edilen sebepler ve sonuçlara yer verilmiştir. İkinci bölümde örgütlerde ve bireylerde öne çıkan olguların araştırıldığı çalışmalar ve bulgulara yer verilmiştir. Son bölümde ise literatür ve çalışmalardan elde edilen bilgiler ışığında düşüncelerimize yer verilmiştir.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İşte Varol(a)mama (Presenteeism)

Son 10 yılda bilgisayar ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, hızlı ve çevik çalışmayı kolaylaştırmak ile birlikte “işin her zaman her yerde hayatı ele geçirmesine” de imkân tanımaktadır. İş arkadaşları ve müşterilerle dinlenme ve mola zamanlarında kesintisiz iletişim iş görenlerin iş dışında rahatlamalarını engellemektedir. Bu durum yüksek kaygı düzeyi ve fiziksel, zihinsel tükenmeyi beraberinde getirerek işte varol(a)mama olgusunu artırmaktadır (Ho, Ng, Teo ve Hee, 2022a). Ayrıca bu küresel dönüşüm işte varol(a)mama olgusunu iş meselesinden öteye taşımıştır. Kültürel süreçler, sosyal, yönetsel faktörler, bireyin öz benlik algısı, değerler, motivasyonlar, psikolojik etkenler kısacası bireysel ve sosyokültürel etmenler işte varol(a)mamayı tetiklemiştir (Cooper ve Lu, 2018).

İşte varol(a)mama (Presenteeism) tanımı, 1892’de “The American Claimant” isimli kitapta Mark Twain tarafından ilk olarak tanımlanırken işe mükemmel katılımı ifade etmekte idi (Düşmezkalender, 2020; Jayaweera ve Dayarathna, 2019; Özyurt, 2018; Werapitiya ve ark., 2016). Yani iş görenlerin vakitlerinin nerede ise uzun süresini iş yerinde geçirmesi ve bu durumun oluşturduğu dikkat dağınıklığının örgütlerde verimliliği azalttığı paylaşılmakta idi (Çiftçi ve ark., 2018). 1955’de Canfield tarafından ise iş güvencesi ve gelir kaybı korkusu ile hasta olmasına rağmen işe gelerek düşük performans sergilenmesi olarak tanımlanmıştır



(Yu, Wang ve Yu, 2015). Fakat günümüzde araştırılan anlamı ile işte varol(a)mama kavramını ilk olarak literatüre Cary Cooper kazandırmış ve birçok araştırmacı tarafından incelenmeye devam edilmiştir (Etyemez ve Aslan, 2018; Weżyk ve Merecz, 2013). Bu tanım “presence” yani “orada bulunma, “var olma” ve “görünüş” anlamından türemiştir (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019; Ertürk ve ark., 2017; Çiftçi, 2010). İş görenin, çalıştığı örgüt sınırlarında bulunmasına rağmen var olamama hali işte varol(a)mama olarak tanımlanmaktadır (Yalçın ve Dalkılıç, 2020; Sarp, ve ark., 2019). Başka bir ifade ile fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıkları olan (Gosselin, Lemyre ve Corneil, 2013) iş görenin fiziksel olarak örgütte bulunmasına rağmen zihinsel ve işlevsel (Cooper ve Lu, 2018; Lu ve ark., 2013) olarak bulunmamasıdır (Ho, Teo, Rizal, Kelana ve Othman, 2022b; Kaynak ve Çiçek, 2021; Çetin ve Çeven, 2021; Yalçın ve Dalkılıç, 2020; Etyemez ve Aslan, 2018; Akdoğan ve ark., 2018; Bakan, Doğan, Oğuz ve Koçdemir, 2018; Ertürk ve ark., 2017; Demirbulat ve Bozok, 2015; Tavares ve Kamimura, 2014).

Davranış bilimciler işte varol(a)mama durumunun, devamsızlık dışında bir hal olduğunu ifade etmektedirler (Sarp, ve ark., 2019; Dalkılıç ve Seren, 2018). İşte varol(a)mama, iş görenin işte atanan zamandan daha fazla kalma (Werapitiya ve ark., 2016), işe gitmek istenmesine engel olan birçok problemin yanı sıra sağlık problemi yaşarken dahi işe gitme ve düşük performans ile çalışma hali olarak tanımlanmaktadır (Çetin ve Çeven, 2021). Bu düşük performans hali, düşük verimlilik, yavaş çalışma, daha düşük iş kalitesi, daha düşük çıktı miktarı ve daha fazla hata yapılmasına neden olmaktadır (Wan, Owey ve Stough, 2014).

İşte varol(a)mama davranışında zihinsel olarak varol(a)mama haline, iş yerinde televizyon seyretmek, pc veya telefonda oyun oynamak, internet alışverişleri, aile ve arkadaşlar ile mesajlaşma ve işi ile ilgili olmayan faaliyetlerde bulunulması örnek verilebilmektedir (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019). Bu faaliyetler, örgüt performansına olumsuz etki etmekte ve verimliliği etkilemektedir (Çetin ve Çeven, 2021). Bununla birlikte iş yerinde işle ilgili olmayan faaliyetlerin faydalı olabileceğine dair düşüncelerde bulunmaktadır. Örneğin çalışanlar internette rastgele gezinirken onların gelişmesine fayda sağlayacak ve muhtemel örgütte gelecekte kullanılabilecek fikirler ortaya çıkarabilecektir. Ya da çalışan kişisel faaliyetlerine zaman ayırabildiği için örgüte bağlılık hissedebilecektir (Wan ve ark., 2014). İşte varol(a)mama; işe karşı tutum ve psikolojik süreçler bağlamında iki boyutta incelenmesi uygun olacaktır. İşe karşı bağlılık, iş kolik olma durumunun oluşturduğu işin tamamlanmasını içerdiğinden olumlu olarak görülebilmekte fakat psikolojik sebepler ile yaşanan işte varol(a)mama işe kendini verememe, duygusallık yoluyla işin tamamlanamaması ile sonuçlandığından olumsuz olarak görülebilmektedir (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019).

Örgütler üzerinde yapılan araştırmaların birçoğunda bireyler, işlerin ertelenmemesi ve başka bir ekip üyesine devredilmemesi gerektiğine dair inanca sahip olduklarını bildirmişlerdir (Mokhtar, Zainal ve Adnan, 2019). Araştırmalar hasta iken işe giden çalışanların daha fazla hata yapma eğiliminde olduğu, yapılması gereken işin kalitesi ve miktarının azaldığı (Akdoğan ve ark., 2018) ve daha düşük performans ile çalışıldığını ortaya koymaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’ndeki araştırmalar işte varol(a)mama durumunun devamsızlıktan daha fazla maliyet oluşturduğunu ortaya koymuştur. Avustralya’nın işte varol(a)mamanın makro-ekonomik düzeydeki etkisine dair yaptığı araştırmada; işte varol(a)mama yıllık maliyetinin devamsızlık maliyetinin dört katı kadar olduğunu tespit etmişlerdir (Vinberg ve ark., 2021). Sağlık çalışanlarının katılımı ile yapılan farklı ülkelerdeki araştırmalar gözden geçirildiğinde hemşire ve eczacıların işte varol(a)mamanın sebep olduğu yaklaşık %4.84 ile %13.2 arasında verimlilik kaybı



yaşandığı paylaşılmıştır (Şahin, 2019). Başka bir araştırmada Amerika’da işte varol(a)mama durumunun, rapor edilen maaş miktarlarından üretkenlik kaybına dayalı olarak çalışan başına yılda 8875 dolar maliyeti olduğu tahminleri paylaşılmıştır (Wan ve ark., 2014). İşte varol(a)mama, örgütlerde işe devamsızlıktan ve verimlilik kaybından çok daha fazlasına mal olabilen “sessiz” fakat önemli bir üretkenlik kaybı kaynağı olarak tanımlanmaktadır (Ramli ve ark., 2021). Kandemir (2014), yılında hastane çalışanlarının katılımı ile yaptığı araştırmada; iki haftalık süre içinde işte varol(a)mama maliyetini çalışan başına yaklaşık 296,95 TL olarak hesaplamıştır. Devamsızlık açısından baktığında ise; sağlık sorunlarına bağlı devamsızlık maliyetini çalışan başına 48,01 TL, sağlık sorunu dışında kalan sorunlar için devamsızlığın çalışan başına maliyetini ise 50,84 TL olarak tespit etmiştir. İşte varol(a)mama maliyetinin devamsızlıktan daha fazla olduğunu çalışma sonucu göstermiştir.

İşte varol(a)mama, iş talebi ve iş yeri sosyal desteği olan iki model ile birlikte ele alınmıştır. İş talep-kontrol modeli; iş görenlerin strese karşı verdikleri tepkilerin, iş yükü ve işte takdir edilmemenin bir araya gelmesi ile oluştuğunu belirtmektedir. İş talebi, iş görenin ne kadar talepkar olduğunu gösteren bir kavram iken iş kontrolü iş görenin kendisine verilen iş ile ilgili ne kadar kontrol sahibi olduğunu tanımlamaktadır. Daha sonra araştırmacılar iş talep-kontrol modelini iş yerindeki sosyal desteğin önemini fark ederek iş talep-kontrol-destek modeline dönüştürmüştür. Bu model ile birlikte iş yeri sosyal desteğinin, iş görenin stres oluştuğunda verdiği tepkileri azalttığını ve işte varol(a)mama olgusunun oranını düşürdüğünü paylaşılmışlardır (Kono, Uji ve Matsushima, 2015).

İşte varol(a)mama uzun vadede iş görenlerin sağlığına, moraline ve üretkenliğine zarar verebilmektedir (Garrow, 2016). İşte varol(a)mama olgusunda yaygın olarak görülen sağlık problemleri; astım, migren, eklem ağrıları, akut gastrointestinal hastalıklar (Howard, Howard ve Smyth, 2012) ve kalp rahatsızlıkları boyutlarında iken günümüzde araştırmalara depresyon, stres, sinir bozuklukları gibi psikolojik sorunlarda eklenmiştir (Yalçın ve Dalkılıç, 2020). Araştırmalar işte varol(a)mamanın, bireylerin iyi hissetmedikleri halde işe gelmek için aldıkları rasyonel kararlara bağlı geliştiği ve bu karara sebep olan faktörlerin örgütler ve farklı meslek gruplarına göre değişiklik gösterdiğini belirtmektedir (Collins ve Cartwright, 2012). Ayrıca işte varol(a)mama öncülleri her zaman olumsuz olmamakta bazen iş sevinci, özgüven ve benlik imajını tatmin etme öncüllerinden etkilenmektedir (Cifuentes, Salinero, Moriano ve Topa, 2020). İşte varol(a)mamayı sosyal bilişsel kuramlar çerçevesinde ele alan araştırmacılar, kişinin öz yeterlilik, sonuç beklentisi ve hedefleri bağlamında kavramı açıklamaya çalışmışlardır. Öz yeterlilik, bireyin kendisinden beklenen görevleri yapabilme kabiliyetine yönelik algısı iken sonuç beklentisi bu istendik davranışlar karşısındaki kazanımlarını ifade etmektedir (Özyurt, 2018). Bu doğrultuda işte varol(a)mama durumunu ortaya çıkaran faktörleri; bireysel, örgütsel faktörler ve iş yönelik tutum olarak üç başlıkta incelemek mümkündür;

**Bireysel Faktörler;** Ebeveyn olmanın getirdiği süreçler (Dalkılıç ve Seren, 2018), demografik etkenler, izin alınmasına engel maddi sıkıntılar, aile içi problemler, aşırı taleplere hayır diyememe durumu, mesleki statü (Biron ve ark., 2016), kişisel motivasyon (Özyurt, 2018), yüksek eğitim düzeyi (Collins ve Cartwright, 2012),

**Örgütsel Faktörler;** örgütlerde küçülmeye gidilme ya da el değiştirme süreçlerinde (Karagöz, 2017:73), örgütteki adaletsizliğin varlığı (Düşmezkalender, 2020), yönetici desteği, liderlik tarzı, istihdam türü (Gosselin ve ark., 2013), çalışma koşulları ve kazanımları, çalışma arkadaşları ile olan bağlar, baskı ve kontrol, terfi edememe (Düşmezkalender, 2020), örgütün kültürel yapısı ve görev yeri değişmesi korkusu (Dalkılıç ve Seren, 2018),



**İşe Yönelik Tutumlar:** Sorumluluk duygusu, görev bilinci ve diğer çalışma arkadaşlarını düşünme (Kaynak ve Çiçek, 2021), müşterilere bağlılık duygusu (Weżyk ve Merecz, 2013).

İşte varol(a)mamanın sağlık üzerinde gelecekte oluşturacağı etkiler bilinmemekte fakat sağlık üzerinde potansiyel risk oluşturduğu kabul edilmektedir. Dünya Sağlık Örgütü, yaşam kalitesini bireyin kendi kültür ve değerleri çerçevesinde sağlandığını belirtmiştir. Bu tanımdan yola çıkarak işte varol(a)mama olgusunun çalışanın kendi sağlığını değerlendirme biçiminden etkileneceğini söyleyebilmek mümkün olmaktadır (Homrich, Dantas-Filho, Martins ve Marcon, 2020). Biron ve ark., (2016) yaptıkları araştırmada çalışanların %74 ‘ünün son bir yıl içinde en az bir kez hasta iken işe geldiklerini %65 ‘inin bu hastalık durumlarının iki ya da üç gün devam ettiğini bildirdikleri iletilmiştir. İşe gelme sebeplerine bakıldığında; %31’inin iş yükü ve işi yapma termin süreleri, %27,7’ sinin profesyonel bakış ve suçluluk duygusu, %15’i hastalıkların ciddi olmadığı düşüncesi, %13,4 ‘ü yerine birini bulamama, %9,4’ ü tepki görme korkusu ve %2,8’ i iş koliklik sebebi bildirmişlerdir.

Örgütlerin işte varol(a)mama durumuna yeterince ilgi göstermemesinin, iş sağlığı araştırmalarının; işle ilgili hastalık ölçeklerinin az olması, sağlığın korunması çalışmalarının sınırlı olması, iş görenlerin mesleki deneyimlerinin görmezden gelerek değersizleştirilmesi ve işle ilgili rahatsızlıkların çalışanın davranışları ile ilişkilendirilmesi olduğu düşünülmektedir (Dew, Keefe ve Small, 2005).

## 2.2. Alan Yazında İşte Varol(a)mama (Presenteeism) İle İlgili Öne Çıkan ve Yapılan Araştırmalara Bakış

Araştırmalarda, bazı araştırmacılar işte varol(a)mama olgusunun kişisel faktörlere bağlı kararları, bazı araştırmacılar sonuçlara ait süreçleri ve bazı araştırmalarda çeşitli hastalıkların oluşturduğu üretkenlik kayıplarını incelemektedir (Gosselin ve ark., 2013). Araştırmacılar, işte varol(a)mama kavramını “hastalıklı varolmacılık”, “özürlü var olmacılık” ve “varlıksızlık” olarak tanımlamışlardır. Literatürde işte varol(a)mama durumunun dokuz farklı tanımından altısı sağlık durumu ile ilişkilendirilmiştir (Jayaweera ve Dayarathna, 2019).

Jayaweera ve Dayarathna, (2019) inceledikleri makalelerde işte varol(a)mama için; iş görenlerin hasta iken çalışması, gereken süreden fazla çalışması, işlere kendini vermeden çalışması, başka işlerle ilgilenmesi ve verilen işte değil başka işlerde aktif olması olarak beş alanda tanımlama yaptıklarını görmüşlerdir. Bu sebepler işte varol(a)mama kavramının karmaşıklığının anlaşılması için çok boyutlu araştırmalara gerek olduğunu düşündüklerini paylaşmışlardır.

Gosselin ve ark., (2013), yöneticilerin katılımı ile yaptıkları araştırmada; devamsızlık ve işte varol(a)mama durumunu sağlık sorunları, demografik faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler açısından karşılaştırdıkları araştırmada; sağlık sorunları açısından gastrit, uykusuzluk ve alerji gibi şikayetleri olan iş görenlerin işe gelme davranışı gösterdikleri fakat astım, tiroid ve kan basıncı gibi sorunların devamsızlık ile ilişkili olduğunu görmüşlerdir. Sırt ağrısının ise her iki durum ile de ilişkili olduğu görülmüştür. İşte varol(a)mama durumunu açıklamak için yapılan araştırmalar bu olgunun devamsızlıkla ilgili araştırmalar ile ulaşılan bulguların kullanılması yoluyla da çalışılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Bu iki kavram madalyonun iki yüzü gibi görülemez de hastalık durumunda evde kalma ya da işe gitme kararı verilmesindeki belirleyiciler açısından ilişkili olabilmektedir (Gosselin ve ark., 2013). Devamsızlık ve işte varol(a)mama olgularını araştıran çalışmalar; çalışan sağlığının uzun vadeli planlanması, örgüt kültürü ve örgüt ikliminin çalışanın üretkenliği ile



birlikte sağlığını da önemseyecek şekilde yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Chaturvedi ve Bansal, 2020).

İşte varol(a)mama görülmektedir ki, sadece sağlık problemleri ile ilişkilendirilmemiştir. Sağlık problemlerinin yanı sıra bireysel ve örgütsel değişkenlerden de etkilendiğini gösteren çalışmalar ile desteklenmiştir. Başlıca örgütsel bağlılık, işe adanmışlık, iş tatmini, iş tutumları ve sosyodemografik (yaş, cinsiyeti meslek, ev ortamı vb.) değişkenlerle de ilişkilidir (Schnabel, 2022). Araştırmalarda ayrıca iş yerinde adaletsiz yönetimin ve sosyal düzensizliğin çalışanlarda devamsızlığı tetiklediği fakat bazı çalışanlarda ise işte varol(a)mama davranışı ile sonuçlanarak verimsizlik oluşturduğu paylaşılmıştır (Johns, 2010). İşte varol(a)mama durumunun araştırıldığı akademik çalışmalarda; örgütsel sinizm, tükenmişlik, liderlik türleri, iş güvencesi algısının bir sonucu olduğu tespit edilmiştir (Aral ve Naktiyok, 2021).

Yapılan analiz sonucunda yazarlar tarafından yapılan literatür taraması analizlerinde, yarı yapılandırılmış görüşme analizlerinde ve anket yöntemi kullanılarak yapılan araştırmalara aşağıda yer verilmektedir;

#### **Bireysel Faktörlere Yönelik Çalışmalar**

2009 yılında Böckerman ve Laukkanen tarafından 2008 verilerine dayanarak Finlandiya 'da farklı sektörlerden 26 farklı sendikaya üye 725 işçinin katılımı ile yapılan araştırmada; demografik değişkenler açısından cinsiyet boyutunda kadınların erkeklerden daha yüksek işte varol(a)mama olgusu bildirdiği bu olguyu tam zamanlı çalışma saatlerinin artırdığı rapor edilmiştir. Üç günlük ücretli hastalık izni alabilme erkeklerde işte varol(a)mama olgusunu azalttığı, kadınlar için anlamlı olmadığı görülmüştür. Herhangi bir belge ibraz etmeden ücretli hastalık izni alınabilen sektörlerde işte varol(a)mama olgusunun azaldığı rapor edilmiştir. Düzenli mesai olan firmalarda erkeklerde işte varol(a)mama durumu tetiklenirken kadınlar için istatistiki anlamlı farklılık oluşturmamıştır. Ayrıca araştırmada işte varol(a)mama olgusu kamu sektöründe, özel sektör ve işleme endüstrisine göre daha yüksek düzeyde rapor edilmiştir. Toplumsal cinsiyet yaklaşımlarının ve sektör özelliklerinin işte varol(a)mama olgusunda farklılıklar oluşturduğu ön görülmektedir.

Gosselin ve ark., (2013), demografik özelliklerin devamsızlık ile ilişkili olmadığı, bu durumun iş özelliklerine bağlı olarak değişiklik olabileceği ön görülmüştür. Fakat yaş faktörünün genç yaşta olanlar ve cinsiyet faktöründe kadınlarda işte varol(a)mama ile ilişkili olduğu görülmüştür. Bireysel faktörler açısından bakıldığında; işte varol(a)mamanın bireysel faktörlerin her boyutunda etkili olduğu, psikolojik stresin yüksek oranda işte varol(a)mamada etkili olduğu ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğu görülmüştür. Devamsızlıkta ise psikolojik stres ve duygusal bağlılığın etkili olduğu görülmüştür.

Baysal ve ark., (2014) üniversitedeki akademik personellerin katılımı ile yaptıkları araştırmada; demografik değişkenler açısından bakıldığında yaş ve görev süresi ile işte varol(a)mama arasında negatif yönde ve zayıf ilişki bulunmuştur.

Karimi ve ark., (2015), sağlık sektöründe hemşirelerin katılımı ile yaptıkları araştırmada işte varol(a)mama ve duygusal zeka arasında negatif anlamlı ilişki tespit etmişlerdir (Karimi, Cheng, Bartram, Leggat, Sarkeshik, 2015).

Yu ve ark., (2015) yaptıkları çalışmada işte varol(a)mamanın, demografik özellikler açısından bakıldığında cinsiyet farklılığı açısından erkeklerde kadınlara göre, bekarlarda evli olanlara göre, genç olanlarda yaşlı olanlara göre daha yüksek düzeyde görüldüğü, eğitim, gelir düzeyi ve vardiyalı çalışmada anlamlı farklılık görülmediği fakat sağlıkla ilgili problem yaşayan (fiziksel aktivite yapmayan, alkol tüketen, yaşam memnuniyetsizliği olan, obezite



mevcut olan, kolesterol ve tansiyon görülen) bireylerde daha yüksek düzeyde ilişki bildirilmiştir.

Demirgil ve Mücevher, (2017) üniversitedeki idari ve akademik personellerin katılımı ile yaptıkları araştırmada; demografik değişkenler açısından bakıldığında, cinsiyete göre kadınlarda erkeklerden daha yüksek düzeyde, yaşa göre 31 yaş altında diğer yaş gruplarına göre daha yüksek düzeyde 51 yaş üzerinde ise daha düşük düzeyde, mesleğe göre idari personelde akademik personele göre daha yüksek düzeyde, görev süresinde göre 0-5 yıl arası çalışma süresine sahip olanların diğer gruplara göre daha yüksek düzeyde işte varol(a)mama olgusu bildirilmiştir. Ayrıca görev yerlerine göre yapılan incelemede de anlamlı farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıkların kaynağına bakıldığında Sağlık Bilimleri MYO 'daki iş görenlerin işte varol(a)mama düzeyi Teknik Bilimler MYO 'daki iş görenlere göre yüksek düzeyde rapor edilmiştir.

Ertürk ve ark. (2017), çalışmalarında; demografik değişkenler açısından bakıldığında işte varol(a)mama durumunun yaş grupları açısından farklılık göstermediği fakat cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit etmişlerdir. Farklılık kaynaklarını kontrol ettiklerinde, cinsiyet farklılığın erkeklerden ve medeni durumda ise farklılığın evli olan gruptan kaynaklandığını tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırma, iş yaşam dengesinin işte varol(a)mama durumunu anlamlı ve pozitif yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Yeşiltaş ve Ayaz (2019), araştırmalarında da işte varolmama ile demografik özelliklerden cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık görülmediği iletilmiştir. Fakat eğitim açısından, lisans ve ön lisans eğitimi iş odaklı işte varol(a)mama boyutunda anlamlı bir farklılık görüldüğü, çalışma sürelerine(1-5 yıl ve 11-15 yıl) göre bakıldığında psikolojik odaklı işte varol(a)mama boyutunda anlamlı farklılık görüldüğü rapor edilmiştir.

Acaray (2019), İstanbul ilinde hizmet sektöründe yer alan otel, restoran, banka ve iletişim alanında satış danışmanı olan 293 kişinin katılımı ile yapılan araştırmada; öz kendilik değerlendirmesi ile işte varol(a)mama ve çalışmaya tutkun olma arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmaya tutkun olma ile işte varol(a)mama arasında anlamlı ve pozitif ilişki olmakla birlikte çalışmaya tutkun olmanın her iki olgu arasındaki ilişkiye aracı rol oynadığı rapor edilmiştir.

Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019), çalışmalarında işte varol(a)mama ile işgören performansı arasında anlamlı ve negatif ilişki tespit etmişlerdir. Bu iki olgu arasında demografik özellikler açısından anlamlı bir farklılık olmadığını görmüşlerdir.

Aboagye ve ark., (2019) 35325 çalışanın katılımı ile yaptıkları araştırmada işte varol(a)mamanın; devamsızlık, tükenmişlik ve düşük iş performansı ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Karagöz ve Bektaş, (2020) öğretmenlerin katılımı ile yaptıkları araştırmada tükenmişlik ile işte varol(a)mama arasında anlamlı ve pozitif ilişki rapor edilmiştir.

Kaplınseren (2019), otelcilik sektöründe çalışan Y kuşağı bireylerin katılımı ile yaptığı araştırmada; demografik değişkenlerde cinsiyet, eğitim ve çalışma süresine göre farklılık bulunmadığı, pozisyonlara göre; çalışanlarda yöneticilere göre ve medeni duruma göre evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha fazla işte varol(a)mama düzeyleri görüldüğü rapor edilmiştir. İşte varol(a)mamanın psikolojik güçlendirme ile örgütsel iletişim ile arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Collins ve Cartwright (2012) , işte varol(a)mama olgusunun kişisel motivasyonlardan etkilendiğini, nesiller arasındaki farklılık dolayısı ile sıkı çalışmaya değer veren nesillerden esnek çalışmaya değer veren nesillere evrildiğini iletilmiştir.

Düşmezkalender (2020) otelcilik çalışanları ile derinlemesine görüşme yöntemi ile yaptığı araştırmada, hasta olmasına rağmen işe gelen çalışanların; hafif rahatsızlıklarda iş





yerinde olmayı tercih ettikleri ve çalışma arkadaşlarına yük olmamak için böyle bir tercihte bulduklarını ifade ettiklerini iletmışlerdir.

Ramli ve ark., (2021) yaptıkları araştırmada işte varol(a)mama ile verimlilik arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca üretkenliğin üzerinde, işte varol(a)mama kişisel faktörler boyutunun en büyük etkene sahip olduğunu iletmışlerdir.

Gillet ve ark., (2021) hemşirelerin katılımı ile yaptıkları çalışmada, iş koliklik ve işte varol(a)mama arasında pozitif ve anlamlı ilişki, iş-aile çatışmasının, düşük iş performansı ve düşük aile hayatı memnuniyeti ile arasında pozitif anlamlı ilişki ve ayrıca çalışmada iş-aile çatışmasının; iş koliklik, işte varol(a)mama, iş performansı ve aile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide aracı rolü tespit edilmiştir.

Kalaycı (2022), lisans ve lisansüstü öğrencilerin katılımı ile yaptığı araştırmada; demografik özellikler açısından bakıldığında kadınların erkeklere göre, doktora öğrencilerinin yüksek lisans öğrencilerine göre ve mesleki kıdemi 16-20 olanların daha az olanlara göre işte varol(a)mama düzeyleri yüksek düzeyde rapor edilmiştir.

### **Örgütsel Faktörlere Yönelik Çalışmalar**

Cary Cooper, işte varolmama olgusunun; örgütteki baskı, fazla mesai yapılması ve iş güvenliği tehdidinin oluşturduğunu savunmaktadır. Ayrıca Cooper ikinci bir durumdan daha bahsetmektedir. Bu durumda iş gören kaynaklı sorunlarda işe devamsızlık yapılma davranışının 1990'lar sonrası örgüte giderek fiziksel ya da ruhsal hastalık belirtileri olmasına rağmen verimsiz çalışmaya dönüşmesi olarak ifade etmektedir (Çiftçi, 2010; Dalkılıç ve Seren, 2018).

Gilbreth ve Karimi (2012) tarafından yönetici özelliklerinin olumlu ya da olumsuz olmasının işte varol(a)mama arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada olumsuz yönetici davranışlarının işte varol(a)mama olgusu ile güçlü ilişkisi bulunmuştur.

Gosselin ve ark., (2013), örgütsel faktörler açısından bakıldığında; işe devamsızlık ve işte varol(a)mama açısından anlamlı bir farklılıklar bulunmuştur. Araştırmaya katılanlar işe devamsızlığı işte varol(a)mama durumunun yerine koymadıklarını iletmış olmalarına rağmen devamsızlık ile işte varol(a)mama arasında pozitif zayıf ilişki tespit edilmiş olduğu rapor edilmiştir.

Lu ve ark., (2013)' de Tayvan ve İngiltere' de farklı kuruluşlardaki çalışanlar üzerinde işte varol(a)mama olgusunun iş tatmini, tükenmişlik ve yönetici(denetim) desteği ilişkisini inceledikleri çalışmada; Çin'li çalışanlarda, İngiliz çalışanlara göre daha fazla işte varol(a)mama olgusuna rastlandığı rapor edilmiştir. Her iki ülkede de tükenme ile işte varol(a)mama arasında pozitif anlamlı ilişki görülmüştür. Yönetim (Denetim) desteğinin işte varol(a)mama ve tükenmeyi yumuşatan aracı rolü olduğu tespit edilmiştir. Çin'li çalışanlarda İngiliz çalışanlara göre daha düşük iş tatmini ve daha yüksek tükenmişlik rapor edilmiştir. İşte varol(a)mama olgusunun kültürel boyutları ile ilgili ortaya konulan çalışmanın genişletilmesinin uygun olduğu da sonuçlarda paylaşılmıştır.

Wan ve ark., (2014) yaptıkları çalışmada duygusal zekanın, iş stresi, işte can sıkıntısı, işte varol(a)mama ve erteleme davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında iş stresi ile işte varol(a)mama arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal zekanın can sıkıntısı düzeyini ve işte varol(a)mama durumunu azalttığı tespit edilmiştir.

Baysal ve ark., (2014), akademik personellerin katılımı ile yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılık ile işte varol(a)mama arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Kono ve ark., 2015 4 farklı BT şirketinde çalışan 441 kişinin katılımı ile yaptıkları çalışmada elde edilen sonuçlardan birincisi; iş yeri sosyal destek eksikliğinin, iş yeri gerilim ve iş yeri stresine aracılık rol yaptığı, ikincisi; mizaç özelliklerinin (yüksek zarardan kaçınma



ve düşük kendini yönetme, düşük işbirlikçilik) işte varol(a)mama ve zihinsel rahatsızlıkları doğrudan etkilediği ve üçüncüsü; iş yeri stresi ve iş yeri sosyal desteğinin eksikliğinin bahsedilen tüm olgulara aracılık ettiği raporlanmıştır.

Hirsch ve ark., (2015), çalışmalarında daha uzun süre iş yerinde çalışanların işten çıkarılmaktan korunması duygusu ile daha fazla işte varol(a)mama ile ilişkisi bulunmuş fakat bu durumda üretkenlik ve becerilerin rolünün kesin belirlenemediği iletilmiştir. Çalışma sonuçları, kötü sağlık durumunun ve stresli çalışma ortamının işte varol(a)mama olgusu ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu göstermiştir.

Gül ve Gül (2016) turizm sektöründe otellerde yaptıkları araştırmada, devamsızlık ve işte varol(a)mamayı tetikleyen faktörlerin incelemesi yapılmıştır. Araştırmada; çalışanların %50,62'sinde devamsızlık ve %65,6 'inde işte varol(a)mama görüldüğünü iletilmiştir. Devamsızlık oluşturan faktörlere baktıklarında; önem sırası ile hastalık, düşük ücret, motivasyon, ayrımcılık, ailevi sorunlar ve kötü alışkanlıkların listelendiği, işte varol(a)mama faktörlerine baktıklarında; iş sorumlulukları, maddi zorluklar, iş yerindeki baskı ve iş güvencesizliği listelenmiştir. Araştırmada ayrıca iş tatmininin önemli bir değişken olduğu iletilmiştir.

Strömberg ve ark., (2017), 24 farklı sektörlerden 758 yönetici katılımı ile yaptıkları çalışmada; zamana duyarlı üretim yapan, yerine ikame eleman bulunması zor olan ve ekip çalışması gereken örgütlerde işte varol(a)mama yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Maliyet açısından bakıldığında çalışma ortamındaki sorunların yol açtığı işte varol(a)mama olgusunun devamsızlıktan daha fazla maliyet oluşturduğu iletilmiştir.

Akdoğan ve ark., (2018) yaptıkları araştırmada işte varol(a)mamanın örgütsel adalet algısı ile arasında pozitif anlamlı ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmada mesleki stresin örgütsel adalet ve işte varol(a)mama olguları arasındaki ilişkiye aracılık rolü yaptığı sonucu paylaşılmıştır.

Etyemez ve Aslan (2018), otel ve butik işletmelerdeki iş görenler üzerinde yaptığı çalışmalarında iş güvencesi olmamasının işte varol(a)mama ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi olduğunu, sürekli kaygının iş güvencesi ve işte varol(a)mama olgusu arasındaki ilişkiye aracılık rolü ettiğini tespit etmişlerdir. Karagöz ve Uzunbacak, (2020) otelcilik sektöründe yaptıkları araştırmada işte varol(a)mama ve örgütsel sessizlik arasında anlamlı ve pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Lui, Andres ve Johnston (2018) 1998'den 2017'ye kadar sağlık çalışanlarını kapsayan işte varol(a)mama öncülleri ve sonuçları içeren 24 makaleyi incelemiş ve inceleme sonucu olarak; işte varol(a)mamanın, psikososyal çevreden, iş talepleri, çaba-ödül dengesizliği, iş stres seviyesi, iş tatmini, yönetsel destek, liderlik tarzları, örgüt kültürü ve bireysel faktörlerden etkilendiğini raporlamışlardır.

Bakan ve ark., (2018) sağlık çalışanları katılımı ile üç farklı özel hastanede yapılan araştırmada; iş odaklı işte varol(a)mama boyutu ile tükenmişlik arasında anlamlı ve negatif ilişki, sosyal destek algısı ile iş odaklı işte varol(a)mama arasında anlamlı ve pozitif ilişki bulunmasına karşın işte varol(a)mamanın psikolojik odaklı işte varol(a)mama boyutu ile sosyal destek ve tükenmişlik arasında anlamlı ilişki rapor edilmemiştir.

Çiftçi ve ark., (2018), çalışmalarında öğretmenlerin işte varol(a)mama ve örgütsel özdeşleşme olgularını incelemişler, demografik özellikler açısından baktıklarında cinsiyet, eğitim ve sınıf öğretmeni ya da branş öğretmeni olması değişkeninin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını, medeni durum, özel ya da kamu sektöründe çalışma ve çalışma süresi açısından anlamlı farklılık oluşturduğunu tespit etmişlerdir. Farklılık kaynaklarını kontrol ettiklerinde; medeni durumda farklılığın bekar gruptan kaynaklandığını, özel ya da kamuda çalışma farklılık kaynağının özel sektörde çalışanlardan ve hizmet süresi açısından 1-5 yıl



ile 16 yıl ve üzeri gruptan kaynaklandığını tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmada, örgütsel özdeşleşme ile işte varol(a)mama arasında anlamlı pozitif ve zayıf ilişki bulunmuştur.

Yeşiltaş ve Ayaz (2019), araştırmalarında da iş stresi ve rol belirsizliği ile işte varol(a)mama arasında pozitif anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sarp ve ark.. (2019), yaptıkları araştırmada babacan liderlik türünün iş görenlerdeki iş güvencesi algısını olumlu yönde etkilediği ve bu iş güvencesi algısının işte varol(a)mama durumunu azalttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca babacan liderlik tavrının iş görenlerin çalışma yaşamını olumlu yönde etkileyerek işte varol(a)mama durumunu azalttığını öne sürmüşlerdir.

Mokhtar ve ark., (2019) 400 diplomatik memur üzerinde yaptıkları araştırmada; işte varol(a)mama olgusunun işe bağlılık, işe adanmışlık, iş talebi( terfi, ödül, ikramiye ve övgü gibi beklentileri içermektedir) ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu fakat iş güvencesizliği ile negatif ve anlamlı ilişkisi tespit edilmiştir. Sezer, Durmuş ve Kaya (2019) hemşirelerin katılımı ile yaptıkları araştırmada işte varol(a)mama ve işe adanmışlık arasında anlamlı ilişki bulunamamış fakat negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Kasap, (2020) otelcilik sektöründe yaptığı araştırmada; örgütsel destek ile işte varol(a)mama arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Düşmezkalender (2020) otelcilik çalışanları ile derinlemesine görüşme yöntemi ile yaptığı araştırmada, yerine çalışacak biri olmaması ve işlerin birikmesinde bir etken olduğunu ileten çalışanlar olmuştur. Bazı çalışanlar ise yöneticisi tarafından baskı görmesi sebebi ile kendini iyi hissetmese de gelmek zorunda kaldığını iletmışlerdir. Çalışma sonucunda işe aşırı bağlılık sebebi ile işe gelen olmasının yanı sıra işini kaybetme korkusunun da bir etken olabileceği görülmüştür.

Cifuentes ve ark., (2020) yaptıkları araştırmada işte varol(a)mama ve işe bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğunu, iş yeri zorbalığının bu iki olgu arasında moderatör rol oynadığı ve işte varol(a)mamanın aşırı bağlılık yoluyla iş tatmini üzerinde etkisi olduğu ve bu durumun iş yerinde zorbalık olgusu tarafından yönetildiğini iletmışlerdir.

Kaynak ve Çiçek (2021), tekstil firmasında çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada işe yabancılaşmanın işte varol(a)mama ve işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ve anlamlı ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca işte varol(a)mama durumunun işten ayrılma niyeti ile anlamlı ve pozitif ilişkisi bulunmuştur.

Aral ve Naktiyok (2021), hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, örgütsel sinizm düzeyleri ile işte varol(a)mama arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu ayrıca işte varol(a)mama davranışının da tükenmişlik düzeyi ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Kaynak ve Çiçek (2021), araştırmalarında babacan liderlik aracı rolü araştırılmış ve işe yabancılaşmanın değişkenlere olan etkisinde negatif ve anlamlı olarak aracı olduğu bulunmuştur.

Heitor ve ark., (2021) pandemi öncesi Lizbon'da bir finans kuruluşunda 405 bireyin katılımı ile yaptıkları araştırmada; iş güvencesi, çalışan refahı ve iş kaynaklarla iletişimin (iş kontrolü, görevin önemi, üstlerin davranışları, takdir) işte varol(a)mama ile anlamlı ve negatif ilişkisi olduğu, iyi iş ilişkileri ve iş kaynaklarla iletişimin psikolojik iyi oluş ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu, kaynaklarla iletişimin; psikolojik iyi oluş ve işte varol(a)mama üzerinde anlamlı ve negatif aracı etki ettiği rapor edilmiştir.

Vinberg ve ark., (2021) 845 serbest meslek çalışanları ile pandemi dönemini baz alarak yaptıkları araştırmada artan çalışma saatlerinin, iş aile çatışmasının, işte varol(a)mama ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Serbest meslek sahibi olanların bir örgütte çalışanlara göre daha fazla işte varol(a)mama durumu yaşadığını iletmışlerdir. Bunun



sebebinin işlerini yapacak başka kimse olmaması, pandemi ile artan yükler ve eve iş getirme durumunun olabileceği paylaşılmıştır. Kim ve ark., (2014) pandemi öncesi 43.392 çalışan (8.609 serbest meslek sahibi) katılımı ile yaptıkları çalışmalarında serbest meslek çalışanlarının ücretli çalışan iş görenlere göre işte varol(a)mama oranının yüksek olduğunu bildirmişlerdir (Kim, Park, Min, Lee ve Kwon, 2014).

Ho ve ark., (2022a); iş yükü, aşırı teknoloji yükü ve takım etkililiği ile işte varol(a)mama arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada; iş yükünün işte varol(a)mama ile anlamlı ilişkili olduğu tespit edilirken teknolojik aşırı yüklenme ve takım etkililiğinin işte varol(a)mama ile ilişkisi bulunamamıştır. Covid-19 yeni normale uyum sağlamaya çalışılmasının teknolojik yük ile ilgili sorun oluşturmadığı ön görülmüştür. Teknolojinin doğru ve etkin kullanımının iş görenlerdeki stresi azaltabileceği paylaşılmıştır. Takım etkililiği ile ilişki bulunamaması işte varol(a)mama olgusunun bireysel faktörlerle daha ilişkili olduğuna yordandırılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında işte varol(a)mama durumunun iş performansını ve psikolojik iyi oluş üzerinde negatif ilişki bulunmuştur.

Ho ve ark., (2022b) yaptıkları çalışmada zamana duyarlı yani zaman baskısı olan işlerin işte varol(a)mama ile anlamlı ve pozitif ilişkisi olduğu tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada, işte varol(a)mamanın psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve negatif etkisi olduğu rapor edilmiştir.

Kalaycı (2022), yaptığı çalışmada yönetim tarzı ve örgütsel bağlılık ile işte varol(a)mama ile anlamlı ve negatif ilişki bulunmuştur.

Lu ve Cooper (2022) yaptıkları çalışmada uzun çalışma saatlerinin işte varol(a)mama ile pozitif ilişkili, çalışan refahı ve iş performansı ile negatif ilişkili tespit edilmiştir. Ayrıca içsel ve dışsal iş değerlerinin işte varolma ve iş performansına aracılık rolü ettiği görülmüştür. İçsel ve dışsal iş değerlerinin işte varol(a)mamanın pozitif yönü olabileceği bu durumun kaynak kayıplarının önlemede motivasyon kaynağı olacağı ve koruyucu olabileceğini vurgulamışlardır. Lu ve Cooper, içsel iş değerlerini; entelektüel, yaratıcı, kendini ifade etme yeteneği ve görevde ustalık, dışsal iş değerlerini; parasal ödüller, terfi, sosyal tanınma ve güvenlik olarak tanımlamışlardır.

Magalhães ve ark., (2022) üniversitede öğretim üyesi ya da araştırma görevlisi olarak çalışanların dışındaki bireylerin katılımı ile yaptıkları çalışmalarında işte varol(a)mama bildirmeyen çalışanların yöneticileri tarafından sosyal destek alan ve yaşam kalitesi yüksek bireyler olduğuna dikkat çekilmiştir. Sosyal desteğin, işte varol(a)mama ve iş kalitesi arasındaki ilişkiyi doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini iletmışlerdir. Akranlar tarafından alınan sosyal desteğin işte varol(a)mama olgusu ile ilişkili olmadığı, yöneticilerden gelen sosyal desteğin ilişkili olduğu paylaşılmıştır. Dew ve ark., (2005) tarafından yapılan başka bir çalışmada akran sosyal desteğinin işte varol(a)mama olgusunu azalttığını tespit etmişlerdir.

### **Psikolojik ve Sağlık Faktörlerine Yönelik Çalışmalar**

Sağlık problemleri yolu ile işte varolmamanın oluşturduğu verimlilik azalmasına yönelik yapılan çalışmalarda; Kandemir (2014), öncelikli sağlık problemlerinin kronik yorgunluk veya enerji düşüklüğü (2,82 saat), uyku sorunu (2,50 saat) olduğunu belirtmiştir. Sonra sırası ile kronik bel ve boyun ağrıları (2,40 saat), eklemlerde bulunan ağrı ve kas sorunları (2,38 saat), kalp hastalıkları (0,3 saat), kazalar ve yaralanmalar (0,04 saat) ve kanser rahatsızlıkları (0,09 saat) olarak ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar bize sağlığın geliştirilmesi ve takibinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Demirbulat ve Bozok, (2015) seyahat acentesi çalışanları katılımı ile yaptıkları çalışmada; işte varol(a)mama ile psikolojik iyi oluş, fiziksel iyilik hali ve yaşam doyumu



arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Sonuçlara, seyahat acentesindeki yönetsel süreçlerin esnek ve anlayış çerçevesinde yürütülmesinin sebep olduğu öngörülmektedir.

Kılıç (2018), iş yerinde yalnızlık ve dışlanma durumlarının işte varol(a)mama ilişkisini araştırmış ve anlamlı pozitif ilişki tespit etmiştir.

### 3.TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Alan yazında araştırmaları incelediğimizde ve literatürü gözden geçirdiğimizde işte varol(a)mamanın olumlu yönlerinden bahsedildiğini fakat araştırmaların daha fazla olumsuz yönlere odaklandığını görmekteyiz. Performansa olumlu katkılarının çalışanlardaki örgütsel bağlılık ve iş koliklik noktasında sağlandığı paylaşılmaktadır. Literatür kapsamında bakıldığında, uzun vadede çalışanın iş talep ve beklentileri karşılanmazsa işte varol(a)mama olgusunun olumlu yansımalarının olumsuz noktaya taşınması kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir.

İşte varol(a)mama olgusunun demografik özellikler açısından nasıl etkilendiğine bakıldığında cinsiyet faktöründe en çok kadınlarda görüldüğü dikkati çekmektedir. Çalışma hayatında kadının toplumsal kabullerinde etkisi ile anne, eş, kız çocuğu rollerinin oluşturduğu sorumluluk sebebi ile iş-yaşam dengesinin erkeklerden daha fazla etkilenmesi mümkün olmaktadır. Özellikle yapılan araştırmalar, hemşire ve ebelerde daha fazla işte varol(a)mama olgusunun olduğunu göstermektedir. Mesleki özelliklerden dolayı bu pozisyonlarda daha fazla kadın çalışması bu sonuçların görülmesini sağlamaktadır. Bu sonuçlar, işverenlerin kadın çalışanlara yönelik, iş-yaşam dengesinin sağlanmasına imkân verecek örgütsel politikalar üretmesini zorunlu kılmaktadır. Çalışmalarda ayrıca evli olanların bekar olanlara göre daha fazla işte varol(a)mama düzeyleri olduğunu göstermektedir. Evli olan çalışanların bakmakla yükümlü oldukları aile üyeleri olması ve yaşanacak maddi zorlukların yaşam refahlarını doğrudan etkilemesi muhtemel bir sorundur. İşverenlerin ücretli hastalık izni vermemesi, iş güvencesinin tehlikede olması, yöneticilerin esnek ve anlayışlı davranmaması iş göreni işte varolmaya zorlayacak etmenleri oluşturmaktadır. Ayrıca genç bireylerde yaşı büyük olanlara göre ve mesleki deneyimi ya da kurumda çalışma süresi 1-5 yıl olanlarda daha fazla işte varol(a)mama olgusu görüldüğü paylaşılmaktadır. Bu durumun iş güvencesi ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Genç bireyler ve işe yeni giren iş görenlerin kendilerini göstermek için daha fazla iş yerinde vakit geçirmesini sağlayabilmektedir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekmektedir. İşverenler uzun süre kıdeme sahip çalışanları devamsızlık yapmalarına ya da verimsiz olmalarına rağmen tazminat yükü sebebi ile işten çıkarmamaktadır. Bu durumda mesleki deneyimi ve çalışma süresi fazla olan çalışan açısından işte varol(a)mama yerine devamsızlığı tetiklemektedir.

Lu ve ark., 2013, Hirsch ve ark., 2015, Schnabel, 2022 yaşanan ülke kültürünün işte varol(a)mama ile ilişkili olduğunu iletmişlerdir. Çalışmalar incelendiğinde Avrupa ülkelerinin her birinde farklı düzeylerde görüldüğü, Çin' lilerde İngiltere'de yaşayanlara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ülkemizde literatür araştırmamızda ulaşılabildiğimiz ölçüde; farklı ülkeler ile işte varol(a)mama olgusunun karşılaştırması yapılan araştırmalara rastlanmamıştır. Kendi iş deneyimimiz ve sosyolojik açıdan gözlemlerimize göre bir değerlendirme yapacak olursak; ülkemizde iş yerine gösterilen sadakatin iş yerinde daha fazla zaman geçirme ile ilişkilendirildiğini ve uzun saatler çalışmanın performans göstergesi olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun örgütlerde üretkenliği ve verimliliği azaltmakta bu doğrultuda işte varol(a)mamayı artırmaktadır. Çiftci ve ark., 2018, Hirsch ve ark., 2015, Lu ve Cooper 2022 yaptıkları araştırmalar uzun saatler iş yerinde bulunmanın işte varol(a)mama olgusunu artırdığı tespit edilen örnek çalışmalardır.



İşte varol(a)mama olgusunun öncüllerinin genel bir resmini çektığımızde;

• *Bireysel özellikler açısından;* sektör özelliklerine göre; cinsiyetten etkilendiği, evli olmanın olguya öncülük ettiği, öz kendilik değerlendirmesinin ve mizaç özellikleri ile ilişkisinin olumsuz değerlendirildiği fakat işkoliklik, işe bağlılık hissedilmesinin ve çalışmaya tutkunluk hissedilmesinin ilişkisinin olumlu değerlendirildiği,

• *Örgütsel özellikler açısından;* sektör fark etmeksizin, iş güvencesi olmaması, iş yükü, çaba-ödül dengesizliği, örgüt kültürü, stresli çalışma ortamı, yönetici ve akran desteği eksikliği, lider/yönetici özellikleri, zamana duyarlı işlerin olmasının ve işyerinde yalnızlık ve dışlanmanın ilişkisinin olumsuz değerlendirildiği fakat örgütsel iyi iletişim ve iyi iş ilişkilerinin, lider/yönetici özellikleri, örgütsel özdeşleşmenin ve örgütsel bağlılığın ilişkisinin olumlu değerlendirildiği,

• *Fiziksel ve ruhsal rahatsızlar açısından;* sektör fark etmeksizin, kolesterol, tansiyon, obezite, migren, eklem ağrıları, depresyon, psikolojik iyi oluşun azlığı, stres ve sinir bozuklukları ile ilişkisi olumsuz olarak değerlendirildiği görülmektedir.

Araştırmalarda; işte varol(a)mamanın yaşanmasının örgütlerde, performans, verimlilik, personel devir oranı, devamsızlık oranı ve iş tatmininde olumsuz sonuçlarının yansıdığı gösteren çalışmalar mevcuttur (Karagöz ve Uzunbacak, 2020). Hastalığa bakış açısı da önem arz etmektedir. Bu doğrultuda özellikle sağlık çalışanlarında işte varol(a)mama yaygınlığı kendilerinin hasta olmayacağı düşüncesi ile sağlıklarını ihmal etmesi olarak gösterilmiştir (Homrich ve ark., 2020). Ayrıca bu yansımalar; işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, iş performansı düşmesi, tükenmişlik, örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm eklenebilmektedir.

Günümüz şartlarına göre eklemek gerekir ki; pandemi dönemi ile birlikte hibrit çalışma koşulları gündeme gelmiştir. Pek çok ülke çalışma saatlerinde azalma planlamış, uzaktan çalışma programlarını devreye alarak performanslarının arttığını iletmışlerdir. Bu doğrultuda sektör özelliklerine göre örgüt yönetimlerinin çalışma saatlerini çalışan refahına göre düzenlemesi, iş-yaşam dengesine uygun yapması ve iş görenin işin hızı ve yoğunluğu ile ilgili kontrol sahibi olmasını sağlaması gerekmektedir.

Literatürdeki araştırmalar işte varol(a)mama olgusunu azaltmak için işverenler ve iş görenler açısından aşağıdaki önerileri listelemişlerdir (Lack, 2011):

1. Değerleri netleştirerek, aile ve iş arasındaki öncelikleri belirlenmesi yani iş-yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik çalışmalar yapılması,

2. İş gören desteklemek, iş süresinde rahat bir şekilde yemek ve ara dinlenmelerin sağlanması, eve iş götürülmesinin engellenmesi,

3. Hastalık izinlerinin maddi kayıp olmayacak şekilde planlanması ve hafta tatillerinde iş görenin rahat olabilmesi sağlanması,

4. İş görenin enerjisini işine göre organize etmesi, izin günlerini kullanması, düzenli uyuması, egzersiz yapması ve dengeli beslenmesi kısacası dinlenmeyi öğrenmesi gerektiğini vurgulamışlardır,

5. Yöneticilerin işte varol(a)mama konusunu çözebilmesi ve çalışan sağlığının hem çalışan hemde çalışma arkadaşları açısından önemi konusunda bilgilendirilmesi (Howard ve ark., 2012),

6. Ortaya çıkabilecek fiziksel ve zihinsel rahatsızlıkların erkenden tanımlanması için gerekli geliştirmelerin yapılması (Centre for Mental Health, 2011),

7. İşte varol(a)mama ile ilgili anketin belirli aralıklarla yapılması ile bu olgunun yönetilmesinin sağlanması, çalışan memnuniyeti ve sağlığının takip edilerek verimsizliklerin önlenmesi ( <https://www.evdekitabicim.com/blog/makale/presenteeism-iste-var-olmama-olcumlemesi-yapmanin-4-yolu/>. E:07.05.2022).



Çalışmamızın sonunda alan yazın ve literatür incelendiğinde işte varol(a)mama öncülleri ve ardılları açısından örgütlerin birçok soruya cevap verebilecek şekilde insan kaynakları mekanizmalarını geliştirmeleri gerektiği ön görülmektedir. Aşağıda belirttiğimiz sorulara cevap verilmesi birçok problemin üstesinden gelinmesini sağlayacaktır;

- İş görenler, lider/yöneticileri ile yapabilecekleri ya da yapamayacakları işlerle ilgili düşünce alışverişinde özgürler mi? Baskı ve dayatma ile karşılaşıyorlar mı?

- Basit işleri yorucu hale getiren süreçler mevcut mu? İş analizleri düzenli yapılarak yalınlaştırma ve sistem kurma aşamaları gerçekleştiriliyor mu?

- Sağlık sorunları veya psikolojik sebeplerden ötürü devamsızlık yapılması gerektiğinde yönetici baskısı mevcut mu? Örgütün devamsızlığa tutumu nedir? İş gören çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden ne tür baskılar görme ihtimallerini yaşıyor? İş güvencesi tehdit altına giriyor mu?

- İzne ihtiyacı olduğunda yerine biri bulunabiliyor mu? Ya da işler birikiyor mu? İş akışları ve kriz anında yapılacaklar belli mi? Çalışma arkadaşlarından destek alabiliyor mu?

- İş görenin görev tanımı ve rolleri belirgin mi?

- Yönetici/Liderler, iş görenin psikolojik veya fiziksel rahatsızlıkları olduğunda nasıl davranması gerektiği ile ilgili bilişsel ve duygusal olarak o pozisyona uygun mu?

- İş görenlerin sahip oldukları mizaç özellikleri, duygusal zekâları, bireysel stres düzeyleri ve geçmişte yaşadıkları depresyon durumlarına ne kadar hâkimiz? İşe alımlarımızı yaparken kriterlerimiz dışında belli başlı testlerimiz mevcut mu? Çalışma süresi boyunca bu özellikler ile çalışma yerleri ilişkileri üzerinde gözlemler yapıyor muyuz?

- İş görenlerin fiziksel sağlık taramaları yaptığımız ölçüde ruhsal ve psikolojik iyi oluşlarını da ölçecek tarama yöntemlerimiz mevcut mu?

İşte varol(a)mama durumu çalışma yaşamında üzerinde durulması ve çözülmesi gereken bir durumdur. Bu sebeple iş dünyasındaki tüm kuruluşlar, iş görenlerin performansından istifade etmek ve işe devamlılığının sağlanması için örgütsel yaklaşımlarını yeniden gözden geçirmek zorundadırlar. Yukarıda bahsedilen sorulara verilecek cevaplar ve yapılacak düzenlemeler sonrası örgütler ve çalışanlar açısından işte varol(a)mama olgusunun doğru yönetileceği düşünülmektedir. Son olarak; iş görenlerin psikolojik ve ruhsal sağlıklarını temin edebilmek için çalışırken mahremiyet konusunda güven duyacağı ve iş güvencesi örgüt yönetimine bağlı olmayan, devlet sorumluluğu altında olan iş psikologları istihdam edilmesi önemli katkılar sağlayacaktır. Ülkelerin hem ülke refahı için hemde örgüt ve çalışan sağlığını desteklemek için bu şekilde projelere yer vermesi uygun olacaktır. İş psikoloğu, çalışanlarla görüşmeler yapmalı hem onların psikolojik iyi oluşlarını sağlamalı hemde çalışma sahasında gözlem yaparak yönetime raporlamalar yapmalıdır. Bu şekilde çalışma ortamının refahına katkı sağlayacaktır. Çünkü iş görenler yaşadıkları problemleri bazen ailesi, yöneticisi ve çalışma arkadaşları ile paylaşamamakta, iş kaybetme korkusu ya da maddi sıkıntılar sebebi ile psikolojik destek almakta zorluk çekebilmektedirler.

## REFERENCES

- Aboagye, E., Björklund, C., Gustafsson, K., Hagberg, J., Aronsson, G., Marklund, S., . . . Bergström, G. (2019). Exhaustion and impaired work performance in the workplace associations with presenteeism and absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61 (11) , 438-444.



- Acaray, A. (2019). Öz kendilik değerlendirmesinin presenteeism üzerinde etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *Icoae'18 Iv.Uluslararası Uygulamalı Ekonomi Ve Finans Konferansı*, (S. 27-35). Aydın.
- Akdoğan, P., Harmancı, D., Bayram, D. (2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Alar Erkal, E., Naktiyok, A. (2021). İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi:Atatürk Üniversitesi Helitam örneği. *Journal Of Life Economics*, 8(4). doi: 10.15637/Jecon.8.4.04, 443-454.
- Bakan, P., Doğan, D., Oğuz, M., Koçdemir, M. (2018). Presenteeism ile algılanan sosyal destek, tükenmişlik arasındaki ilişki: adana ilinde bir alan araştırması. *Sosyal Araştırmalar Ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 4(6), 155-173.
- Baysal, İ., Baysal, G., Aksu, G., Aksu, N. (2014). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal Of Vocational Colleges -Bürokon Özel Sayısı*, 134-152.
- Biron, C., Brun, J.-P., Ivers, H., Cooper, C. (2006). At Work But Ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal Of Public Mental Health*, 5(4), 26-37. doi: 10.1108/17465729200600029
- Böckerman, P., Laukkanen, E. (2009). Presenteeism in Finland:determinants by gender and the sector of economy. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 9(3), 1007-1016.
- Bryan, M., Bryce, A., Roberts, J. (2022). Dysfunctional presenteeism: effects of physical and mental health on work performance. *The Manchester School*, 90, 409-438. doi: 10.1111/Manc.12402
- Chaturvedi, D., Bansal, P. (2020). Presenteeism: the productivity paradox. *International Journal Of Management Research And Social Science*, 7 (2), 51-55.
- Cifuentes, F., Salinero, S., Moriano, J., Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: a moderated mediation relationship. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(8616), 1-13. doi:10.3390/Ijerp17228616
- Collins, A., Cartwright, S. (2012). "Why Come Into Work Ill? individual and organizational factors underlying presenteeism. *Employee Relations*, 34(4), 429-442. doi:10.1108/01425451211236850
- Cooper, C., Lu, L. (2018). Introduction. In C. Cooper, L. Lu (Eds.), *Presenteeism at work* (Cambridge Companions to Management, pp. 1-6). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781107183780.002
- Çetin, P., Çeven, Ö. (2021). *Gerçekten işte miyim? işte var ol(ama)ma (presenteeism) ve yönetimi içinde Örgütsel davranış şimdi bu konular konuşuluyor* (S. 277-299). Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık.1. Baskı.
- Çiçeklioğlu, H., Taşliyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 2010/1, 153-174.





- Dalkılıç, E., Harmancı Seren, A. (2018). İşte var olamama: nedenleri ve sonuçları. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 123-131.
- Demirgil, Z., Mücevher, M. (2017). Meslek yüksekokullarında presenteeism: idari ve akademik personel üzerine karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 237-253.
- Dew, K., Keefe, V., Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science Medicine*, 60, 2273-2282. doi:10.1016/J.Socscimed.2004.10.022
- Düşmezkalender, E. (2020). Otel çalışanlarının presenteeisme (işte var olamama) ilişkin görüşleri. *3. Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1078-1089.
- Ertürk, Y., Erdirençelebi, Y., Gökce, A. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 193-203.
- Etyemez, S., Aslan, Z. (2018). İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü:konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 1009-1021.
- Garrow, V. (2016). *Presenteeism a review of current thinking*. Brighton, Uk: Institute For Employment Studies.
- Gilbreath, B., Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal Of Leadership Studies*, 7(1), 114-131.
- Gillet, N., Austin, S., Fernet, C., Sandrin, E., Lorho, F., Brault, S., ... & Aubouin Bonnaventure, J. (2021). Workaholism, presenteeism, work-family conflicts and personal and work outcomes: Testing a moderated mediation model. *Journal of Clinical Nursing*, 30(19-20), 2842-2853. doi: 10.1111/jocn.15791
- Gosselin, E., Lemyre, L., Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75. doi: 10.1037/a0030932
- GÜDÜ Demirbulat, Ö., Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *KMÜ Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (27), 7-13.
- Gül, K., Gül, M. (2016). A dual-dialectical approach to presenteeism and absenteeism among kitchen employees. *Turizm Akademik Dergisi*, 3 (2), 15-23.
- Heitor, M., Dinis, A., Sousa, L., Moreira, S., Carreiras, J., Ambrósio, S., ... Miguel, J. (2021). Psychosocial determinants of presenteeism at the workplace in the pre-Covid-19 Era in a Southern European Country - the mediating role of mental health and wellbeing. *Journal Of Psychiatry And Behavioral Sciences*, 4(1), 1-10.
- Hirsch, B., Lechmann, D. S., Schnabel, C. (2017). Coming to work while sick: An economic theory of presenteeism with an application to German data. *Oxford Economic Papers*, 69(4), 1010-1031. doi: 10.1093/oep/gpx016
- Ho, T., Ng, S.-M., Teo, P.-C., Hee, O. (2022a). Presenteeism In The Workplace And The Effect On Employees' Well-Being. *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, 12(6), 932-943. doi: 10.6007/IJARBSS/v12-i6/14041
- Ho, T., Teo, P.-C., Rizal, A., Kelana, B., Othman, R. (2022b). Well-being in the workplace: unravelling the determinants and consequences of work stress presenteeism from the perspective of the job demands presenteeism from the



- perspective of the job demandsresources. *Journal Of Southwest Jiaotong University*, 57(3), 1-13.
- Homrich, P. H. P., Dantas-Filho, F. F., Martins, L. L., Marcon, E. R. (2020). Presenteeism among health care workers: literature review. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 18(1), 97.
  - Howard, K. J., Howard, J. T., Smyth, A. F. (2012). The problem of absenteeism and presenteeism in the workplace. In *Handbook of occupational health and wellness* (pp. 151-179). Springer, Boston, MA. doi: 10.1007/978-1-4614-4839-6\_8
  - Jayaweera, J., Dayarathna, N. (2019). Presenteeism and Its Conceptualization: A Literature Review. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 9(2).
  - Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542. doi: 10.1002/Job.630.
  - Kalayci, N. (2022). *Yönetim tarzı ve örgütsel bağlılığın presenteeizme etkisi.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). T.C.Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Karabük.
  - Kandemir, A. (2014). *Hastane çalışanları arasında sağlık sorunları nedeniyle yaşanan işte var olamama ve işe devamsızlık davranışı ile maliyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Ankara.
  - Kaplanseren, S. (2019). *Örgütlerde Presenteeism Sorunu İle Örgütsel İletişim Ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Y Kuşağı Bağlamında Araştırılması.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C.Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Bandırma.
  - Karagöz, Ş. (2017). Presenteeism ve örgütsel sessizlik kavramlarına yönelik bir literatür taraması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(14), 72-77.
  - Karagöz, Ş., Bektaş, M. (2020). Presenteeism'in tükenmişliğe etkisi: bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(4), 385-401.
  - Karagöz, Ş., Uzunbacak, D. (2020). İşte var olamamanın örgütsel sessizlik üzerine etkisi: turizm sektöründe bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 1941-1957 doi: 10.26677/Tr1010.2020.459, 1941-1957.
  - Karimi, L., Cheng, C., Bartram, T., Leggat, S., Sarkeshik, S. (2015). The effects of emotional intelligence and stress-related presenteeism on nurses' well-being. *Asia Pacific Journal Of Human Resources* 53, 296–310. doi:10.1111/1744-7941.12049.
  - Kasap, M. (2020). Örgütsel desteğin işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkileri: bursa örneğinde bir araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (4), 223-232.
  - Kaynak, İ., Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
  - Kiliç, B. (2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: bankacılık sektöründe bir araştırma.*(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T. C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Konya.



- Kim, M. S., Park, J. B., Min, K. B., Lee, K. J., Kwon, K. (2014). Presenteeism among self-employed workers: Korean working conditions survey. *Annals of occupational and environmental medicine*, 26(1), 1-7.
- Kono, Y., Uji, M., Matsushima, E. (2015). Presenteeism among Japanese IT employees: personality, temperament and character, job strain and workplace support, and mental disturbance. *Psychology*, 6(15), 1971-1983. doi: 10.4236/psych.2015.615195.
- Lack, D. (2011). Presenteeism revisited a comprehensive review. *AAOHN Journal*, 59 (2), 77-91. doi: 10.1177/21650799110590020.
- Lu, L., Cooper, C. (2022). Sickness presenteeism as a link between long working hours and employees' outcomes: intrinsic and extrinsic motivators as resources. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19, 2179. doi: 10.3390/ijerph19042179.
- Lu, L., Cooper, C., Lin, H. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support. *Career Development International*, 18 (5), 440-456. doi: 10.1108/Cdi-03-2013-0031.
- Lui, J. N. M., Andres, E. B., Johnston, J. M. (2018). Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-15. doi: 10.1186/S12913-018-3789-Z.
- Magalhães, S., Barbosa, J., Borges, E. (2022). The relationship between presenteeism, quality of life and social support in higher education professionals: a cross-sectional path analysis. *Plos One* 17(4), E0267514. doi:10.1371/Journal.Pone.0267514.
- Centre For Mental Health (2011). Managing presenteeism: a discussion paper. (2011, May). Erişim Tarihi: 30.08.2022, <https://www.centreformentalhealth.org.uk/publications/managing-presenteeism>.
- Mokhtar, D. M., Zainal, M. S., Adnan, M. H. A. (2019). Potential factors of presenteeism: Job demands, work engagement & Job insecurity. *International Journal of Academic Research in Progressive Education & Development*, 8(4), 900-911.
- Öztürk Çiftci, Ö., Meriç, Ö., Meriç, Ö. (2018). Presenteeism (işte var olamama) ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(24), 303-320.
- Özyurt, G. (2018). *İşte var olamama davranışlarını etkileyen bireysel ve örgütsel etkenler: özel hastanelerde çalışan doktorlar üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Presenteeism (işte var olmama) ölçümlemesi yapmanın 4 yolu. Erişim Tarihi: 07.05.2022, <https://www.evdekibakicim.com/blog/makale/presenteeism-iste-var-olmama-olcumlemesi-yapmanin-4-yolu/>
- Ramli, M., Ridzuan, A., Mat Saat, M., Saripin, M. (2021). The influence of presenteeism on productivity. *Journal Of International Business, Economics And Entrepreneurship*, 6(1), 54-60.
- Sarp, P., Kumral, T., Bozkurt, S. (2019). Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168.



- Schnabel, C. (2022). Presenteeism at the workplace. *Iza World Of Labor*, 495, 1-10. doi: 10.15185/Izawol.495
- Sezer, D., Durmuş, A., Kaya, N. (2019). İşte var olamama ve işe adanmışlık ilişkisi üzerine bir çalışma. 3. *Uluslararası 13. Ulusal Sağlık Ve Hastane İdaresi Kongresi* (S. 1063-1070). Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü.
- Strömberg, C., Aboagye, E., Hagberg, J., Bergström, G., Karlsson, M. (2017). Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism, and work environment-related problems on reductions in productivity from a managerial perspective. *Value In Health*, 20, 1058-1064.
- Şahin, D. (2019). Sağlığı geliştirme programlarının işte var olamama (presenteeism) üzerindeki etkisine yönelik alanyazın incelemesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(2), 427-436. doi: 10.17681/Hsp.457111
- Tavares, R., Kamimura, Q. (2014). Productivity and presenteeism - a question of sleeping well. *Independent Journal Of Management Production*, 5(2), 417-437.
- Vinberg, S., Landstad, B., Tjulin, Å., Nordenmark, M. (2021). Sickness presenteeism among the swedish self-employed during the Covid-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12 (723036), 1-10. doi: 10.3389/Fpsyg.2021.723036
- Wan, H., Downey, L., Stough, C. (2014). Understanding non-work presenteeism: relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. *Personality And Individual Differences* 65, 86–90.
- Werapitiya, C., Opatha, H., Fernando, R. (2016). Presenteeism: its importance, conceptual clarifications, and a working definition. *International Journal Of Scientific Engineering Research*, 7(2), 1489-1506.
- Weżyk, A., Merecz, D. (2013). Prezentyzm – (nie)nowe zjawisko w środowisku pracy. *Medycyna Pracy*, 64(6), 847-861. doi: 10.13075/Mp.5893.2013.007
- Yalçın, B., Dalkılıç, O.S. (2020). İş yerinde var ol(ma)ma (presenteeism) durumuna ilişkin kavramsal bir inceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 31-56.
- Yeşiltaş, M., Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteeizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi-International Journal Of Society Researches*, 9(12), 741-771. doi: 10.26466/Opus.01608
- Yu, J., Wang, S., Yu, X. (2015). Health risk factors associated with presenteeism in a Chinese enterprise. *Occupational Medicine*, 65, 732–738. doi:10.1093/Occmed/Kqv115