

# İş Yerinde Var Ol(ma)ma (Presenteeism) Durumuna İlişkin Kavramsal Bir İnceleme (\*)

## A Conceptual Review About Presenteeism Phenomenon at Workplace

Burçak Yalçın (\*\*)

Olca Sürgevil Dalkılıç (\*\*\*)

### Özet

Daha önceleri devamsızlık (*absenteeism*) kavramı ile karıştırılan iş yerinde var ol(ma)ma durumu (*presenteeism*), 1990'lı yıllarda ekonomik durgunluk dönemlerine denk gelen işletme küçülmeleri sırasında ortaya çıkmıştır. İş yerinde var ol(ma)ma; çalışanların hasta oldukları halde işe gelmeleri ve eksik kapasite ile çalışmalarını durumunda meydana gelmektedir. Son dönemlerde işletmelerde yaygın olarak görülen bu durum, bireylerin fiziksel olarak iş yerinde buldukları halde zihinsel olarak iş gücüne tam katılım sağlayamamalarını ifade etmektedir. Bu çalışma ile iş yerinde var ol(ma)ma durumunun tanımı, kökeni, ölçüm araçları ile birey ve örgüt kaynaklı nedenleri tartışılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** İş yerinde var ol(ma)ma durumu, sonuca odaklanma, sürece odaklanma

### Abstract

Previously mixed with absenteeism concept, presenteeism was a concept that emerged during the economic downturn in 1990s. Presenteeism occurs when employees come to work when they are sick and work with incomplete capacity.

(\*) Bu çalışma Burçak Yalçın tarafından Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Doç. Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında tamamlanmış "İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

(\*\*) Sorumlu yazar/Corresponding author, [burcakyalcn11@gmail.com](mailto:burcakyalcn11@gmail.com), ORCID ID: 0000-0002-8025-3571

(\*\*\*) Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Dokuzçesmeler Yerleşkesi, 35160, Buca/İzmir, [olca.surgevil@deu.edu.tr](mailto:olca.surgevil@deu.edu.tr), ORCID ID: 0000-0002-7667-8104

Yalçın, B., & Sürgevil-Dalkılıç, O. (2020). İş yerinde var ol(ma)ma (presenteeism) durumuna ilişkin kavramsal bir inceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 31-56.

Presenteeism, which is a common problem in enterprises in recent years, refers to situations where individuals are physically present at work but cannot mentally participate fully in the workforce. With this article, the definition, origin, measurement tools, finally individual and organizational causes of presenteeism were discussed.

**Keywords:** Presenteeism, focus on work process, focus on work outcome

## Giriş

İş yerinde var ol(ma)ma durumu (*presenteeism*), çalışanların fiziksel olarak iş yerinde buldukları ancak zihinsel olarak görevlere tam katılım sağlayamadıkları durumları özetleyen bir kavramdır. Diğer bir ifade ile iş yerinde var ol(ma)ma durumu, *çalışanların fiziksel olarak işyerinde var oldukları ancak zihinsel olarak var olmadıkları, zihinsel devamsızlık halini* ifade etmektedir. İngilizce “presenteeism” sözcüğü ile ifade edilen iş yerinde var ol(ma)ma kavramının kökü ise var olma, mevcut bulunma anlamına gelen “presence” sözcüğünden türetilmiştir. “Presence” in kelime anlamı ise, hazır bulunma, var olma, orada bulunma ve görünüşüdür. Kelime anlamından yola çıkarak presenteeism’in görünürde ya da fiziksel olarak var olma haline işaret ettiği anlaşılmaktadır. Her ne kadar presenteeism’i tam olarak ifade edebilecek Türkçe kelime arayışı devam etse de, işte var ol(ama)ma kelimesinin bu durum için kullanıldığı gözükmektedir. Çünkü var ol(ama)ma kavramı, çalışanların çalışma yaşamında fiziken yer alırken, fiilen yer alamama sorununa işaret etmektedir (Çiftçi, 2010: 155).

Presenteeism kavramının Türkçe karşılığı olarak; bazı çalışmalarda “işte var olamama” (Bknz: Baysal, 2012; Çiftçi, 2010; Bayram, Akdoğan & Harmancı, 2018; Cankül, Temizkan & Cankül, 2017), “görünürde var olma / fiziksel olarak var olma” (Bknz: Çiftçi, 2010; Demirgil & Mücevher, 2017; Demirbulat & Bozok, 2015) “çalışabilmek veya çalışıyor gibi görünmek için çaba sarf etme durumu” (Bknz: Kendir, Arslan & Bozkurt, 2018) ve “hastayken işe gelme” (Bknz: Ulu, Özdevecioğlu & Ardıç, 2016; Soyalm & Kerse, 2020) gibi kavramların kullanıldığı görülmektedir. Kavramın Türkçe karşılığı olarak tarafımızdan “görünüşte var olma”, “devamsızlık yapmama”, “zihinsel devamsızlık”, “sağlıksız hissetmeye rağmen işe gitmek” ve “işte var olamama” gibi kavramlar düşünülse de, nihai olarak çalışmada “iş yerinde var ol(ma)ma” kavramı tercih edilmiştir.

İş yerinde var ol(ma)ma, iş hayatında bireyler ve örgütler için olumsuz sonuçlar doğurabilme ihtimali yüksek bir durumdur. Özellikle de iş gücüne zihinsel olarak katılım sağlayan bireylerde iş yerinde var ol(ma)manın veya zihinsel

devamsızlığın olumsuz etkileri iş sonuçlarına etki edebilir. İş yerinde var ol(ma)ma durumunun tespiti, durumun daha az fark edilebilir ve soyut olması nedeniyle nispeten zordur. Çalışma yaşamı üzerine yapılan araştırmalar arasında nispeten yeni bir konu olan iş yerinde var ol(ma)ma durumunun; henüz üzerinde anlaşılabilir net bir tanımının olmaması ve ölçümünde yaşanan zorluklar nedeniyle kısıtlı araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Aronsson & Gustafsson, 2005; Hemp, 2004; Smithy, 1970; Kivimaki vd., 2005; Burton vd., 2005; Lu, Peng, Lin & Cooper, 2014; D'abate & Eddy, 2007, Koopman vd., 2002; Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006).

İş yerinde var ol(ma)ma durumuna yoğunlaşan çalışma sayısının azlığı düşünüldüğünde (Ferreira & Martinez, 2012; Demerouti vd., 2009; Sanderson vd., 2007; Hansen & Andersen, 2008; Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007) bu çalışmayla konuya dikkat çekmek, yapılan kavramsal inceleme ile konu hakkında çalışacak araştırmacılara durumun kökeni, tanımı, önemi, ölçüm araçları ve nedenleri hakkında bilgi sunmak amaçlanmıştır.

## İş Yerinde Var Ol(ma)ma Kavramının Kökeni

İş yerinde var ol(ma)ma durumuna ilgi coğrafi açıdan iki kaynaktan ortaya çıkmıştır. Avrupa ve Amerika'da araştırmalar farklı referans noktaları ile gerçekleştirilmiştir. Birleşik Krallık ve Avrupada yönetim, epidemiyoloji ve meslek sağlığı dalındaki bilim insanları iş yerinde var ol(ma)ma durumuna; küçülmelerden dolayı yaşanan iş güvensizliğini, yeniden yapılanma dönemlerinde aşırı devamlılık beklentisiyle oluşan stres ve hastalıkları göz önünde bulundurarak yaklaşmıştır (Simpson, 1998; Kivimaki, 2005). Amerika'daki bilim insanları ve danışmanlar ise tıbbi durumların iş üretkenliğine olan etkisini göz önünde bulundurarak inceleme yapmışlardır (Koopman vd., 2002). Amerika'da araştırılan iş yerinde var ol(ma)ma durumu işte var olan ancak çalışmayan, en azından tam kapasite ile çalışmayan kişiler baz alınarak ve durumun nedenleri hesaba katılmadan üretkenlik üzerindeki sonuçları değerlendirilerek incelenmiştir. Avrupa ve Birleşik Krallıkta ise iş yerinde var ol(ma)ma durumunun sıklığı iş güvensizliği gibi olumsuz koşulların yansıması olarak ele alınmıştır. Daha açık bir ifade ile iş yerinde var ol(ma)ma durumu Avrupada çeşitli nedenlerle ortaya çıkan ve çalışanların verimliliğine olumsuz etki eden bir durum olarak incelenirken, Amerika'da nedenleri dikkate alınmadan üretkenlik kaybı gibi nihai sonuçlar üzerinden incelenmiştir (Johns, 2010).

Mark Twain *The American Claimant* adlı kitabında; *presenteeism*'in kavram olarak ilk defa 1892 yılında *Oxford İngilizce Sözlüğü*nde yer aldığından bahsetmektedir. 1970'li yıllara gelindiğinde iş yerinde var ol(ma)ma durumu (*presenteeism*), devamsızlık (*absenteeism*) kavramıyla hemen hemen aynı anlamda veya tam zıt olarak işi hiç aksatmamak ve devamsızlık yapmamak anlamlarında kullanıldıysa da 1980'lerden itibaren kavramlar arası farklılıklar ortaya konulmaya başlanmıştır (Johns, 2010). 1990'lı yılların ortalarında, iş yerinde var ol(ma)ma durumu ilk kez sağlık ve verimlilik yazınına katkı veren örgütsel psikolog Cooper (1996) tarafından incelenmeye başlanmıştır.

Cooper (1996) yaptığı çalışmalarda iş yerinde var ol(ma)ma durumunu bireylerin mesai saatlerinin üzerinde çalışması ya da çalışıyor gibi görünmesi olarak tanımlamaktadır. Cooper'ın iş yerinde var ol(ma)ma durumuna yaklaşımındaki en temel neden 1990'lı yılların genel bir ekonomik durgunluk dönemi olması ve bu dönemde işletmelerin küçülmelere giderek, çalışanları işten çıkarması olmuştur. İş güvensizliğinin olduğu bu ortamlarda, zihinsel devamsızlıklar yani iş yerinde var ol(ma)ma durumu doğmuştur. Simpson (1998)'a göre iş yerinde var ol(ma)ma durumu uzun saatler çalışarak sürekli fazla mesai yapma hali olarak yorumlanmıştır. Fazla mesai kavramı 1990'lı yıllarda çalışanlar için zorunlu hale gelmiş ve iş yerinde bulunulan ek saatler için ödeme söz konusu olmamıştır. Dönemin kötü şartlarına rağmen çalışanlar, işsiz kalma korkusu, finansal kaygılar gibi sebeplerle buldukları olumsuz koşullarda işe devam etmeyi kabul etmişlerdir (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Dolayısıyla o dönemlerde iş yerinde var ol(ma)ma durumu, çalışanların normalden çok daha fazla süre çalışmaları ve bu nedenle bir takım sağlık sorunları yaşamaları iken günümüzde fazla saatler çalışma başlı başına iş yerinde var ol(ma)ma nedeni olarak değerlendirilmektedir. Özellikle de zihinsel katılımın yoğun olduğu işlerde çalışanların, iş yerindeki zihinsel varlıklarını korumaları daha da zorlaşmaktadır. Bu da iş yerinde var ol(ma)ma kavramına duyulan merakı ve ilgiyi arttırmıştır.

## **İş Yerinde Var Ol(ma)ma Kavramının Tanımı ve Önemi**

İş yerinde var ol(ma)ma durumu günümüz akademik ve iş dünyasında tartışılan hali ile örgütsel psikolog Cooper tarafından (1996: 15) "*çalışanların fiziksel olarak iş yerinde buldukları ancak tam kapasite ile çalışmadıkları zamanlarda meydana gelmektedir*" şeklinde açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, bireylerin iş yerinde bulunmalarına rağmen fiziksel ya da psikolojik sağlık sorunları sebebiyle tam performans

ile çalışamama durumlarıdır. Çünkü hastayken işe gelmeye devam eden çalışanlar sağlık problemleri ile ilgilenirken gerekli dikkat ve performansı işlerine veremeyecekleri gibi verimlilik kaybı yaşanma ihtimali de yüksek olabilir (Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006). Aronsson ve Gustafsson (2005)'a göre ise iş yerinde var ol(ma)ma durumu; bireylerin işlerinden uzak kalarak dinlenmeleri gereken zamanlarda, işe gelmeye devam etme durumudur. Hemp (2004) iş yerinde var ol(ma)ma durumunu; çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen hastalık, yaralanma ya da başka birey veya örgüt kaynaklı nedenlerle tam performans ile çalışamamaları durumu olarak tanımlamıştır. Smithy (1970) ise iş yerinde var ol(ma)ma durumunu; devamsızlığın aksine işe katılım olarak tanımlamıştır.

İş yerinde var ol(ma)ma durumu, kendisiyle çok karıştırılan devamsızlık ile işte olmanın bir kombinasyonudur. Öyle ki çalışan iş yerindedir ancak işine vermesi gereken dikkati herhangi bir nedenden dolayı veremediği için aslında orada değildir; başka bir deyişle çalışan zihinsel olarak devamsızdır (D'Abate & Eddy, 2007). Evans (2004) bu durumu, bireyin hastalık ya da yaralanma gibi zamanlarda işe gitmeye devam etmesiyle oluşan performans düşüklüğü olarak yorumlamış ve düşük performansla çalışılması yerine, hasta olunan zamanların daha sonra telafi edilmesini önermiştir.

Kivimaki vd. (2005), İngiliz inşaat sektöründe çalışan 5071 erkek çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışanların %17'sinin son üç yılda hasta oldukları halde hiç izin almadan işe gelmeye devam ettiklerini bulgulamıştır. Kivimaki vd. (2005) yaptıkları araştırmanın ardından iş yerinde var ol(ma)ma durumunu; bireyin hasta olduğu halde hastalık izni almaması durumu olarak tanımlamışlardır. Dew, Keefe ve Small (2005) iş yerinde var ol(ma)ma durumunu; hastalık ve yaralanmalara rağmen işe gelmeye devam etme olarak tanımlamış ve hasta çalışan sayısının artmasının ardından devamsızlığın da artmasıyla konunun incelenmeye başlandığını ifade etmişlerdir. Özellikle de iş yeri kaynaklı rahatsızlıkların önüne geçilmeye çalışıldığına ve aynı zamanda çalışan sağlık maliyetlerinin düşürülmesinin amaçlandığına vurgu yapmışlardır. Böylece devamsızlığın bazı zamanlarda çalışanlar için önemli bir ihtiyaç olduğu anlaşılmaktadır (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000).

İş yerinde var ol(ma)ma durumu yazında daha çok bireyin fiziksel sağlık problemleri nedeniyle iş yerine ve görevlerine tam katılım sağlayamaması olarak da araştırılmıştır. Günümüzde ise sadece fiziksel sağlık problemleri ile değil psikolojik sağlık problemleri ve genel iyilik hali (*well-being*) ile araştırılması gerektiği görüşü yaygındır (Karanika-Murray & Cooper, 2018). Bireylerin iş yerinde bulunmalarına

rağmen hastalık ya da herhangi bir nedenden dolayı zihinsel katılımlarını sağlayamama durumunun tespiti zor olarak değerlendirilmektedir (Turpin vd., 2004).

Öte yandan iş yerinde var ol(ma)ma durumu nispeten daha az görünür olduğundan işletmeler için önem sırası düşük görülebilir. Ancak bireyler iş yerine zihinsel katılımlarını sağlayamadıklarında görevlerine de tam olarak katılım sağlayamayabilirler. Bu durum performans düşüklüğü alarmı verebilirken, işletmeler için zaman ve maliyet kaybına yol açabilir. Bergström vd. (2009) 6242 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada; iş yerinde var ol(ma)ma durumunun gelecekteki sağlık riskleri açısından büyük önem taşıdığı, devamsızlıkla mücadelede verilmeyen izinlerin, ilerleyen zamanlarda 30 güne ulaşan devamsızlıklara neden olduğu sonucuna varmışlardır. Kivimaki vd. (2005); zamanında alınmayan dinlenme izinlerinin ileride uzun vadeli başka hastalıklara yol açabileceği ayrıca zihinsel var olmama halinin bireyleri psikolojik olarak da olumsuz etkileyebileceği uyarısında bulunmuşlardır. Hummer, Sherman ve Quinn (2002) iş yerinde var ol(ma)ma durumunu bireylerin hastalık, stres ya da herhangi bir nedenden dolayı normale göre daha az verimlilik ile çalıştığı durumlar olarak tanımlamışlardır. Hummer, Sherman ve Quinn (2002) zihinsel var olmama durumunun sadece bireyin hastalığından kaynaklanmayabileceğini, evde hasta bir aile üyesinin varlığı ya da finansal problemler gibi özel yaşamdan gelen problemlerin de görevlere odaklanmayı zorlaştırabileceğini savunmuşlardır. İş yerinde zihinsel olarak var olmama durumunun bireyin yanında tüm örgüte, üretim süreçlerine, hizmete ve müşterilere de olumsuz etki yaratabileceğini ifade etmişlerdir.

İş yerinde var ol(ma)ma durumunu, sadece verim veya maliyet kaybı olarak değerlendirmek yeterli görülmemektedir (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Lu, Lin & Cooper, 2013; Chapman, 2005; D'Abate & Eddy, 2007; Ferreira & Martinez, 2012). Literatürde iş yerinde var ol(ma)ma yoğunlukla “sağlıksız hissetmeye rağmen işe gitmek” açıklamasıyla kabul görmüştür (Hemp, 2004; Kivimaki vd. 2005; Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000; Dew, Keefe & Small, 2005; Turpin vd., 2004; Evans, 2004; Johansson & Lundberg, 2004). Çünkü iş yerinde var ol(ma)ma; yoğun olarak örgütsel sağlık bilimleri tarafından incelenen bir konu olmuştur (Virtanen, 1994; Kivimaki vd., 2005). Ancak kavramın henüz tam olarak fikir birliğine varılmış bir tanımı söz konusu değildir. Bu çalışmada ise kavram; bireylerin zihinsel olarak iş yerinde var olamadıkları ancak fiziksel olarak var olmak zorunda oldukları veya öyle hissettikleri durumları ifade eden “iş yerinde var ol(ma) ma durumu” ile tanımlanmıştır.

İş yerinde var ol(ma)ma durumu kendini yaygın olarak astım, migren, alerji, kalp rahatsızlıkları, fitik, eklem, boyun ve sırt ağrıları gibi fiziksel rahatsızlıklar ile birlikte göstermektedir (Borden, Allen & Barnes, 2000). Son dönemlerde ise iş yerinde var ol(ma)ma sadece fiziksel sağlık boyutu ile değil zihinsel sağlık ve genel iyilik hali (*well-being*) ile de öne çıkmaya başlamıştır. Stres, depresyon, anksiyete gibi birçok psikolojik problem iş yerinde var ol(ma)ma durumu ile birlikte araştırılmaya başlanmıştır (Riedel vd., 2009; Van den Heuvel vd., 2010; Sanderson vd., 2007). Örneğin Stewart vd. (2003) tarafından yapılan çalışmada, verimlilik kayıplarının %81'inin depresyon kaynaklı olduğu saptanmıştır. 2012 yılında Portekiz'de 281 öğretmen üzerinde yapılan bir çalışmada ise iş yerinde var ol(ma)ma durumu ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Ferreira & Martinez, 2012). Benzer şekilde 2008'de Danimarka'da hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada, iş yerinde var ol(ma)ma durumunun, kendine yabancılaşmayı arttırdığı ve tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır (Demerouti vd., 2009: 62). Conway, Hogh, Rugulies ve Hansen (2014) ise hastayken işe gelmenin depresyonu arttırdığını gözlemlemiştir.

İş yerinde var ol(ma)ma durumu çoğu çalışmada olumsuz etkileri ve yarattığı maliyet açısından da araştırılmıştır. Ancak ölçüm araçları ile yapılan çalışmaların ardından iş yerinde var ol(ma)ma hem iyi yönü hem de kötü yönü ile ayırım yapılarak tanımlanmaya başlamıştır. Johns (2010), Miraglia ve Johns (2016), Aronsson ve Gustafsson (2005) gibi araştırmacıların, örgütsel bağlılık, yüksek iş tatmini gibi değişkenlerden yola çıkarak iş yerinde var ol(ma)ma durumuna olumlu bir çerçeveden bakmaya başladıkları görülmektedir. Öyle ki iş yerinde var ol(ma)ma durumunun hasta çalışan olarak görülmesinden öte, çalışanın hastalığa bakış açısı ve kendini işe katkı sağlamada nasıl hissettiğine odaklanmak gerektiği görüşü yaygınlaşmaya başlamıştır. Kimi zaman birey hasta halde işe gitmeyi, hastalığa meydan okuma gibi görmektedir. Örneğin kanser hastası bir birey için katma değer yaratmak, çalışmaya devam ediyor olmak tatmin edici olabilir. Öte yandan hasta çalışan, örgüte ve takım arkadaşlarına olan sadakatini ön plana koymuş da olabilir. Çalışanın hasta halde işe gelmeye istekli olduğu durumlarda, hastalık diğer kişileri olumsuz etkilemiyorsa hasta halde işe gelme kararının bireye bırakılması uygun olabilir. Bu olumlu yaklaşım literatürde Antonovsky (1996) tarafından geliştirilen "*salutogenesis model*" ile açıklanmaya çalışılmaktadır. Salutogenesis model, hastalığı kötü etkileyen faktörlere odaklanmaktansa, insan sağlığına iyi gelen faktörlere odaklanan bir modeldir.

Lu, Lin ve Cooper (2013) tarafından yapılan iş yerinde var ol(ma)ma araştırmasında, hasta halde işe geldiğini ifade eden çalışanlara “*Hasta halde neden çalıştınız?*” sorusu sorulmuştur. Verilen cevapların sınıflandırılmasının ardından iş yerinde var ol(ma)ma davranışı; gönüllü olarak iş yerinde var ol(ma)ma (motivated presenteeism) ve gönülsüz olarak iş yerinde var ol(ma)ma (avoidance presenteeism) olarak ayrılmıştır. Buna göre bireylerin gönülsüz oldukları halde hastayken işe gitme nedenleri; “*İşimi kaybetmekten korkarım*”, “*Maddi sıkıntı çekmekten korkarım*”, “*Yöneticimin hakkımda kötü düşüneceğinden korkarım*”, “*İş arkadaşlarımla hakkımda kötü düşünmesinden korkarım*”, “*İş arkadaşlarıma yük olmaktan korkarım*” maddeleri ile özetlenmiştir. Bireylerin hasta oldukları halde gönüllü olarak işe gitmelerinin nedenleri ise; “*İşe gitmeye gücüm, azmim olması gerektiğine inanırım*”, “*Müşterilerime sadık olmam gerektiğine inanırım*”, “*Ekibimin iş programına uyum sağlamam gerektiğine inanırım*”, “*Kariyerime sadık kalmam gerektiğine inanırım*” maddeleri ile özetlenmiştir.

Öte yandan gönüllü olarak da olsa hasta halde işe gitmeye devam etmek ve görevlere tam katılım sağlamak, zihinsel devamsızlığı temsil eden iş yerinde var ol(ma)ma durumunun tanımı ile çelişmektedir. Bu durumda tanımları iyi ve kötü iş yerinde var ol(ma)ma durumu (*good and bad presenteeism*) olarak ayırtırmak gerekli olabilir. Ancak literatürde, olumsuz çalışma şartlarının en aza indirgenmesi adına yaygın olarak iş yerinde var ol(ma)ma durumunun hem bireyler hem de örgütler için oluşturduğu negatif sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Diğer bir ifade ile kötü anlamda iş yerinde var ol(ma)ma durumu yani bireyin hasta halde işe gelmede gönülsüz olduğu ancak herhangi bir nedenden kendini gelmek zorunda istediği durumlar literatürde daha yaygın olarak tartışılmaktadır. Çünkü bireyin işe gönülsüz katılımında, görevlere zihinsel katılım gerçekleşmemektedir. Bu çalışmada da yoğun olarak iş yerinde var ol(ma)ma durumunun yarattığı olumsuz etkilerin üzerinde durulmaktadır.

## İş Yerinde Var Ol(ma)ma Durumunun Nedenleri

Daha önce yapılan birçok akademik araştırmanın da desteklediği gibi çalışanlar çeşitli nedenler ile hasta halde işe gelmeyi tercih edebilmektedir (Wang vd., 2010; Hansen & Andersen, 2008; Lu, Lin & Cooper, 2013; Ferreira & Martinez, 2012; Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007; Böckerman & Laukkanen, 2009). Bireylerin kendilerini iyi hissetmedikleri ve dinlenmeye ihtiyaç duydukları halde neden işe gitmeyi tercih ettikleri açıklığa kavuşturulmalıdır. Çalışanların hastayken



işe gelmelerine neden olan faktörler; örgütsel nedenler ve bireysel nedenler olmak üzere iki ana grupta incelenebilmektedir. Daha önce yapılan araştırmalardan yola çıkılarak, örgütsel nedenleri; kültür, yönetim biçimi, iş güvensizliği, ikame kolaylığı, iş yeri ilişkileri ve sosyal destek, zaman baskısı, yetersiz kaynaklar ve devamsızlık politikası olarak ele almak mümkündür. Bireysel nedenler ise finansal durum, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve ebeveynlik durumu olarak incelenebilmektedir (Aronsson & Gustafsson, 2005; Dew, Keefe & Small, 2005; Johns, 2010; Hansen & Andersen, 2008; Lu, Lin & Cooper, 2013; Bierla, Huver & Richard, 2013; Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007; Cullen & McLaughlin, 2006).

### ***Örgütsel Nedenler***

Bireyin var olduğu örgütün özellikleri, iş yerinde var ol(ma)ma durumunun daha sık yaşanmasına neden olabilir. Örgüt kaynaklı nedenler; kurum kültürü, iş güvensizliği, ikame kolaylığı, iş yeri ilişkileri ve sosyal destek, zaman baskısı, yetersiz kaynaklar ve devamsızlık politikası, olarak sınıflandırılabilir.

### ***Örgüt Kültürü***

Bazı örgütlerde işe hasta halde gitmek takdir alabilirken, bazı örgütlerde çalışan yetersizliği gibi nedenlerden mecburi olarak görülebilmektedir. İş yerinde var ol(ma)ma durumunun örgüt kültürüne göre değişkenlik göstermesi, kültürün çalışanlara verdiği mesajlarla ilgilidir. Örneğin, İngiltere’de, yöneticiler üzerine çalışma yapan Simpson (1998) bazı rekabetçi işletmelerde; iş yerinde var ol(ma)ma kültürünün baskın olduğuna dair kanıtlar bulmuştur. Rekabetçi kültürlerde; daha uzun saatler işte kalmak ya da hastayken işe gelmek bir performans göstergesi olarak görülebilmektedir. Öyle ki bu tip örgütler, çalışanlarından uzun mesai saatleri, yorucu iş seyahatleri, boş zamanlarından feragat etme veya hastayken işe gelme gibi taleplerde bulunabilmektedir. Öte yandan içinde bulunulan kültüre göre Johns (2010) iş yerinde var ol(ma)manın bir örgütsel vatandaşlık olarak görülüp takdir edilebileceğini savunmuştur. Çünkü kişilik özelliklerine ya da örgüt kültürüne göre değişebilmekle beraber birçok çalışan, hastayken işe gelmeyi şirketine olan bağlılığını göstermek adına bir fırsat olarak görebilmektedir. Ayrıca rekabetin yoğun olduğu takımlarda da hastalığa rağmen iş yerinde var ol(ma)ma sıkça görülebilmektedir (Simpson, 1998). Rekabetçi örgütlerde hasta olmaya rağmen iş yerinde bulunmak ve görevleri yerine getirmek, çalışanı motive etse de uzun vadede çalışan için yıpratıcı bir hale dönüşebilmektedir.

## İş Güvensizliği

Bireyin işini kaybetme olasılığının yüksek olduğu ya da çalışan tarafından öyle algılandığı durumları ifade etmektedir (Ma, Meltzer, Yang & Liu, 2018). Çalışanların sadece fiziksel değil psikolojik iş güvenliği de sağlanmalıdır. İşini kaybetme korkusu yaşayan çalışanların, hastalık gibi nedenlere rağmen işe gelmeye devam etmesi ve böylece düşük verimlilikle çalışması olası bir durumdur. Örneğin Virtanen (1994) tarafından yapılan araştırmada iş güvensizliği ile iş yerinde var ol(ma)ma arasında ilişki bulunmuştur. İş güvensizliği ve iş yerinde var ol(ma)ma durumunun araştırıldığı başka bir çalışmada ise iş güvensizliğinin iş yerinde var ol(ma)ma durumunu arttırdığı sonucuna varılmıştır (Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007).

## İkame Kolaylığı

Bir çalışanın devamsızlık yaparak kaçırdığı günler için telafinin gerekli olmadığı durumları ifade eder. Diğer bir ifade ile her iş için destek bir çalışanın veya teknolojinin varlığını açıklar. İkame kolaylığına sahip olmayan çalışanların, iş yerinde var ol(ma)ma durumunu yaşama olasılıkları yüksek olabilir. Öte yandan ikame kolaylığına sahip olmayan çalışanlar, devamsızlığın ardından işe döndüklerinde tamamlanmamış iş yığınları ile karşılaşmaktansa hasta halde işe gelmeyi tercih ediyor olabilirler (Aronsson & Gustafsson, 2005). Örneğin Caverley, Cunningham ve MacGregor (2007) Kanada'da yaptıkları araştırmada destek personel eksikliğinin en yaygın iş yerinde var ol(ma)ma nedenlerinden biri olduğunu gözlemlemişlerdir.

İkame kolaylığının olmamasından kaynaklanan iş yerinde var ol(ma)ma durumu; eğitim, sağlık gibi direkt insana dokunan ve yoğun katılım gerektiren sektörlerde daha sık görülebilir. Bu konuda ilk büyük araştırma 1997'de İsviçre'de 3801 çalışan üzerinde yapılmıştır (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Araştırmanın sonucuna göre, çalışanların %37'si yılda iki veya daha fazla hasta oldukları halde işe gittiklerini beyan etmişlerdir. Yüzdelik dilimin büyük bir kısmını oluşturan bu çalışanların ortak yönü ise eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışıyor olmalarıdır (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Bu sektörlerde yer alan doktorluk, öğretmenlik gibi mesleklerin, yoğun sosyal katılım ve odaklanma gerektirmesi iş yerinde var ol(ma)ma açısından tetikleyici olabilir. Çünkü doktorluk, öğretmenlik gibi yoğun sosyal katılım gerektiren mesleklerde çalışanlardan, fiziksel ya da psikolojik rahatsızlık geçiriyor olsalar bile iş yerinde bulunmaları beklenmektedir.

## İş Yeri İlişkileri ve Sosyal Destek

İş yerindeki arkadaşlık ilişkileri ve sinerji birçok çalışmada iş yerinde var ol(ma)ma durumunun belirleyicileri arasında yer almaktadır (Hansen & Andersen, 2008; Bierla, Huver & Richard, 2013; Aronsson & Gustafsson, 2005). Çalışanlar takımlarına karşı duydukları sorumluluk duygusuyla, hastalıkla mücadele edebileceklerine inanmakta ve hasta olsalar dahi işe gelebilmektedirler. Kimi zaman kurulan yakın ilişkilerin ve sosyal desteğin eksileceği korkusu da çalışanların hastayken işe gelmelerine neden olabilir. Wang vd. (2010), iş arkadaşları ile kurulan ilişkilerde yaşanan yoğun stresin iş yerinde var ol(ma)ma durumuna doğrudan etki yaptığını bulmuşlardır. Böylece kimi çalışanlar cezalandırılma, psikolojik baskı gibi korkularla kimi çalışanlar ise işlerine ve iş arkadaşlarına olan sadakatleriyle hasta halde işe gelmeyi tercih edebilmektedirler. Örneğin yapılan bir akademik çalışmada iş arkadaşları ile ilişkilerini güvenilir ve tatmin edici bulan çalışanların hastayken işe gelme davranışını daha fazla sergilediği ve devamsızlık yapamadıkları ortaya koyulmuştur (Biron, Brun, Ivers & Cooper, 2006). Kinman, Clements ve Hart (2019) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise hapishanede çalışan memurların, çalışma arkadaşlarını zora sokmamak için hasta olsalar dahi işe geldikleri gözlemlenmiştir. Dew, Keefe ve Small (2005) hemşireler üzerinde yaptıkları odak grup görüşmelerinde, hemşirelerin iş yerlerini “sığınak” olarak tanımladıklarını gözlemlemiştir. Araştırmaya göre hemşireler, fiziksel ya da psikolojik rahatsızlıkları ile mücadele ederken aile gibi gördükleri takım arkadaşlarıyla birlikte sorunları aşabileceklerine inanmaktadırlar.

## İş Yükü ve Zaman Baskısı

İş yükü, bir işin uzun süreli fiziksel ve psikolojik çaba gerektiren bilişsel, sosyal ve fiziksel özellikleridir. Çalışanların yoğun iş yükünden olumsuz etkilenme olasılığı yüksektir. Yoğun iş yükü ve zaman baskısı altında çalışanlar, hastayken işe gelmeye daha çok meyilli olabilirler (Johns, 2010). İrlanda’da otel yöneticileri üzerinde yapılan bir çalışmada, fazla iş yükünün iş yerinde var ol(ma)ma durumuna neden olduğu sonucuna varılmıştır. Yoğun iş yükü olan çalışanların, işleri zamanında yetiştirebilmek için hasta halde işe gelmeyi tercih ettikleri gözlemlenmiştir (Cullen & McLaughlin, 2006). Biron, Brun, Ivers ve Cooper (2006) tarafından yapılan bir diğer çalışmada da aşırı iş yükünün iş yerinde var ol(ma)ma durumunu artırdığı sonucuna varılmıştır. Aronsson & Gustafsson (2005) ise iş yükü ve zaman baskısı problemlerinin, malzeme ve teçhizat eksikliği gibi örgütün yetersiz kaynaklarından doğduğunu belirtmişlerdir.

## Devamsızlık Politikası

İşletmeler devamsızlıkla mücadele ederken, katı tutum sergilediklerinde iş yerinde var ol(ma)ma durumunu göz ardı edebilirler. Johansson & Lundberg (2004) tarafından yapılan akademik araştırmada, devamsızlık konusunda baskıcı işletme politikasının fiziksel devamsızlığı azaltırken iş yerinde var ol(ma)ma durumunu arttırdığı sonucuna varmışlardır. Çalışanlara ihtiyaçları dahilinde verilecek kısa izinler veya yenilenmeleri için verilecek molalar ve ılımlı devamsızlık politikaları çalışanların işlerinin başına daha sağlıklı ve verimli dönmelerini sağlayabilir.

## *Bireysel Nedenler*

Bireyin iş yerinde var ol(ma)masının arkasında, örgüt kaynaklı olmayıp birey kaynaklı gelişen nedenler de mevcuttur. Bunları bireyin finansal durumu, kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet ve ebeveynlik durumu olarak sıralamak olanaklıdır.

## Finansal Durum

Bireylerin finansal durumları, iş yerinde var ol(ma)malarında aktif rol oynamaktadır. Özellikle finansal olarak zorluk yaşayan çalışanlar, bütçelerinin devamsızlık kesintileri yüzünden sıkıntıya gireceği endişesi ile hastayken dahi işe gitmeyi tercih edebilirler. Diğer bir ifadeyle maaşta yaşanacak finansal kesintiler bireylerde maddi endişeler yaratabileceğinden iş yerinde var ol(ma)mayı tetikleyebilir (Lu, Lin & Cooper, 2013). Barmby (2002) tarafından yapılan çalışmaya göre, devamsızlık yapmanın maliyeti yükseldikçe, devamsızlık azalmakta ancak iş yerinde var ol(ma)ma durumu artmaktadır. Aronsson & Gustafsson (2005) da yaptıkları çalışmada finansal zorluk yaşayan çalışanların iş yerinde var ol(ma)ma riskini daha çok taşıdıkları sonucuna varmışlardır. Böckerman & Laukkanen (2009) finansal kaygılar yüzünden hasta halde işe gelmeyi engellemek için üç gün kuralını önermiştir. Üç gün kuralı, işletmede belirli kıdem yıllarını doldurmuş çalışanların, üç güne kadar olan izinlerinin herhangi bir belgeye ihtiyaç duyulmaksızın ücretli izin olarak değerlendirilmesi gerektiğini önermektedir.

## Kişilik Özellikleri

Kişilik özelliklerinin birbirinden farklı olması çalışanların düşünce tarzı ve örgüt içindeki davranışlarında farklılık göstermelerini sağlar. Kişilik özelliklerinin iş yerinde var ol(ma)ma davranışı üzerindeki etkisi bireylerin psikolojik dayanıklılıkları,

devamsızlığa ve hastalığa bakış açılarıyla ilgilidir. Örneğin Lu, Lin ve Cooper'a göre (2013) öz yeterlilikleri yüksek olan bireyler fazla iş yükü ya da artan iş talepleri karşısında motive olmakta ve gönüllü olarak hasta halde işe gitmektedir. Bu tip bireyler için işin gereklilikleri kendi ihtiyaçlarından önce gelmektedir. Bireylerin iyimserlik davranışı da iş yerinde var ol(ma)ma tercihleri üzerinde etkili olabilir. İyimser bakış açısına sahip bireyler, olumsuzlukları göz ardı ederek, örgüte bağlı kalmak için devamsızlık yapmamayı tercih edebilirler. Bu çalışanlarda hastayken işe gitme davranışı daha sık görülebilir. Miraglia ve Johns (2016) tarafından yapılan araştırmada iyimser bakış açısına sahip çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu, yüksek iş tatmininin ise iş yerinde var ol(ma)ma durumuyla pozitif ilişkili olduğu saptanmıştır. Bir diğer çalışmada ise Aronsson & Gustafsson (2005) hayır diyemeyen ve işler üzerinde inisiyatif kullanamayan çalışanların, kendilerini hasta halde işe gelmeye mecbur hissettikleri sonucuna varmışlardır.

#### Yaş, Cinsiyet ve Ebeveynlik Durumu

Bazı çalışmalarda kadın çalışanlarda, erkek çalışanlara oranla daha fazla devamsızlık veya iş yerinde var ol(ma)ma tercihi gözlemlenmiştir (Barbby, 2002; Kristensen, 1991; Aronsson ve Gustafsson, 2005). İsviçre'de yapılan bir çalışmaya göre kadın doktorlarda erkeklere oranla daha fazla iş yerinde var ol(ma)ma durumu gözlemlenmiştir. Araştırmada kadın doktorların iş yerinde var ol(ma)malarının altında yatan sebepler; iş yükü ve başkaları için duyulan endişe olarak belirlenmiştir. Erkek doktorlarda iş yerinde var ol(ma)ma durumunun altında yatan nedenlerin başında ise finansal problemler gözlemlenmiştir (Sendén, Schenck-Gustafsson & Fridner, 2016). Aronsson & Gustafsson (2005) da sağlık hizmetlerinde çalışan bireyler üzerinde yaptıkları araştırmadan benzer sonuçlar elde etmiştir. Araştırmaya göre kadın çalışanlar, hastalara karşı daha duyarlı oldukları için hasta halde işe gelmeyi daha çok tercih etmektedirler.

Öte yandan çocuk sahibi olmak ile iş yerinde var ol(ma)ma durumu arasında da ilişkiye rastlanmıştır. Çocuk sahibi olan bireylerin, olmayanlara kıyasla daha fazla iş yerinde var ol(ma)ma durumu yaşadıkları gözlemlenmiştir (Aronsson, Gustafsson & Dallner, 2000). Bierla, Huver & Richard (2013) tarafından yapılan çalışmada ise sonuçlar farklı bulunmuştur. Tek çocuk sahibi olan bireylerin hastayken işe gelmeyi daha fazla tercih ettikleri, birden fazla çocuğa sahip bireylerin ise çocuksuz çalışanlarla aynı sıklıkta hasta halde işe geldikleri sonucuna varılmıştır.

## Yaş

Yaş, iş yerinde var ol(ma)ma çalışmalarında öne çıkan bir diğer demografik unsurdur. Daha yaşlı çalışanların sahip oldukları tecrübe iş yerinde var ol(ma)ma açısından belirleyici olabilmektedir. Örneğin Ferreira & Martinez (2012) tarafından yapılan araştırmada, daha fazla tecrübeye sahip öğretmenlerin iş yerinde var ol(ma)ma kaynaklı daha az olumsuzluk yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bierla, Huver ve Richard (2013) tarafından yapılan araştırmada ise 55 yaş ve üzeri olan çalışanların, genç çalışanlara kıyasla hastayken işe daha çok katılım gösterdikleri, daha genç çalışanların ise hastayken izin almak konusunda daha rahat oldukları sonucuna varılmıştır.

## İş Yerinde Var Ol(ma)ma Durumunun Sonuçları

İş yerinde var ol(ma)ma durumu yukarıda da bahsedildiği gibi hem bireysel hem de örgütsel birçok farklı sebepten meydana gelebilen ve çalışanları hem iş hem özel yaşantılarında olumsuz etkileyebilen bir durumdur. Özellikle iş yaşamında verimliliği düşürme, ilerleyen zamanlar daha uzun süreli raporlu olma, gizli maliyetler yaratma gibi tehlikeler açısından örgütlere uyarı vermektedir (Bergström vd., 2009; Lu, Lin & Cooper, 2013).

Amerika'da *Employers Health Coalitions of Tampa Florida* isimli bir kurum tarafından, astım, migren, hipertansiyon, alerji gibi on hastalığın incelendiği sekiz büyük işletmeyi kapsayan, çalışan sağlığı ve verimliliği araştırmasına göre iş yerinde var ol(ma)manın fiziksel devamsızlığa kıyasla işletmelere 7.5 kat daha fazla verimlilik ve maliyet kaybı yarattığı bulunmuştur. Ayrıca, hasta halde işe gelmenin düşük performansın en önemli nedenlerinden biri olduğu saptanmıştır (Borden, Allen & Barnes, 2000). Burton vd. (2005) tarafından yapılan çalışmaya göre ise devamsızlıkların ilaç ve hastane masrafları toplam sağlık maliyetlerinin %40'ını oluştururken, iş yerinde var ol(ma)ma durumu toplam sağlık maliyetlerinin yaklaşık %60'ını oluşturmaktadır. Kristensen (1991: 24) bütün bu maliyetlere katlanmaktansa, çalışanların yenilenmek ve iyileşmek adına kısa süreli devamsızlıklar yapmalarını önermiştir.

İş yerinde var ol(ma)ma durumu fiziksel rahatsızlıkların yanında psikolojik olarak bireyleri olumsuz etkileyen koşulların varlığında da meydana gelebilmektedir. Örgütler tarafından psikolojik sağlık problemleri fiziksel sağlık problemlerine göre daha az önemsenebilmektedir. Psikoloji sağlık problemleri oluşturduğu maliyetler

ve uzun vadeli olumsuz sonuçlarla örgütlere ciddi maliyetler oluşturma riskine sahiptir. Daha önceki araştırmalarda ruhsal bunalım, ruhsal gerilim gibi psikolojik problemler de iş yaşamında var ol(ma)ma durumuyla ilgili bulunmuştur (Riedel vd., 2009; Van den Heuvel vd., 2010). 2012 yılında Portekiz'de 281 öğretmen üzerinde yapılan bir çalışmada iş yerinde var ol(ma)ma ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Ferreira & Martinez, 2012). Benzer bir şekilde 2009'da Danimarka'da hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada iş yerinde var ol(ma)ma durumunun, kendine yabancılaşma durumunu arttırdığı ve tükenmişlikle ilişkili olduğu saptanmıştır (Demerouti vd., 2009).

Öte yandan işte var olmama durumu fiziksel sağlık sorunları nedeniyle yaşansa bile hasta halde işe gelmek, bireyleri psikolojik olarak da olumsuz etkileyebilir. Conway, Hogh, Rugulies ve Hansen (2014) hastayken işe gelmenin depresyonu arttırdığını bulgulamıştır. Sanderson vd. (2007) iş yaşamında var ol(ma)ma durumunu ölçen ölçekleri inceledikleri çalışmada işte var ol(ma)ma durumunun devamsızlığa kıyasla depresyon ve anksiyete ile daha güçlü bir korelasyona sahip olduğu sonucuna varmışlardır. Ayrıca hasta halde işe gelmek diğer çalışanlar ve müşteriler için de olumsuzluk yaratabilir. Örneğin hastane gibi çalışma ortamlarında, hasta bir çalışanın, hastalığını çalışma arkadaşlarına ya da diğer hastalara bulaştırması tehlikeli olabilir. Öte yandan hasta bir çalışan ile iş kazalarının yaşanma olasılığı da yüksek olabilir (Böckerman, 2018).

## İş Yerinde Var Ol(ma)ma Durumunun Ölçümü

İş yerinde var ol(ma)ma durumunun ölçümü, davranışın fazla soyut olması nedeniyle oldukça zordur (Turpin vd., 2004; Koopman vd., 2002; Lu, Lin & Cooper, 2013). Özellikle iş süreçlerine bilişsel olarak katılım sağlayan çalışanların, görevlere katılımlarını ölçmek zor olabilmektedir. Turpin vd. (2004) yaptıkları ölçek çalışmasında iş gücüne zihinsel katılım sağlayan çalışanların, iş yerinde var ol(ma)ma durumundan kaynaklanan verimlilik kayıplarını ölçmenin zor olduğunu ifade etmişlerdir. İş yerinde var ol(ma)ma durumuyla ilgili yapılan araştırmaların büyük bir çoğunluğu Amerika ve Avrupa literatüründe yer almaktadır. Yapılan araştırmalar yoğunlukla durumun varlığını sorgulamış ve nedenleri hakkında tahmin yürütmeye çalışmıştır. Betimleyici araştırmaların yanında istatistiki çalışmalar da yapılmıştır. Gerek yeni bir kavram olması gerekse ölçümünün zor olması nedeniyle ölçüm araçları konusunda fikir birliğine varılamamıştır.

Biron, Brun, Ivers & Cooper (2006) tarafından yapılan çalışmada, iş yerinde var ol(ma)ma durumu; “*Son 12 ay içerisinde hasta halde çalıştınız mı?*” sorusu ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Hansen & Andersen (2008)’in iş yerinde var ol(ma) ma durumunun hangi koşullarda yaşandığını sorguladıkları araştırmalarında, durumun sıklığı “*Son 12 ayda hastalık izni alabilme olanağınız olduğu halde kaç kere işe geldiniz?*” ve “*Son 1 yılda kaç kez hastalık izni aldınız?*” soruları ile ölçülmüştür. Lu, Lin & Cooper (2013) tarafından yapılan araştırmada, iş yerinde var ol(ma)ma durumunu ölçen sorular; “*Baş ağrısı ya da sırt ağrısı gibi fiziksel rahatsızlıklarınıza rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?*” ve “*Hasta hissetmenize rağmen kendinizi işe gitmeye zorladınız mı?*” olarak değerlendirilmiştir. Caverley, Cunningham ve MacGregor (2007) tarafından yapılan araştırmada, “*Son 1 yılda kaç gün, hasta ya da yaralı olmanıza rağmen işe gitmek zorunda hissettiğiniz için işe gittiniz?*” sorusu sorularak iş yerinde var ol(ma)ma durumunun varlığı ölçülmek istenmiştir. D’abate & Eddy (2007) isteyken, kişisel aktivitelerle ilgilenmenin iş yerinde var ol(ma)ma ile olan ilişkisini inceledikleri araştırmalarında; “*Geçtiğimiz hafta mesai saatlerinde kişisel aktiviteler ile ne kadar sıklıkta ilgilendiniz?*” ve “*Mesai saatlerinde ilgilendiğiniz kişisel aktiviteleriniz yaklaşık olarak ne kadar zamanınızı alıyor?*” soruları sorulmuştur.

Bahsedilen soruların yanı sıra; iş yerinde var ol(ma)ma durumunu ölçmeye yönelik Koopman vd. (2002) tarafından *Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS)* geliştirilmiştir. Bu ölçek hastalıkların, çalışanların iş performansına ve verimliliğine yaptığı etkiyi ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek ilk başta iş yerinde var ol(ma)ma durumunun bilişsel, duygusal ve davranışsal yönlerini ortaya koymak amacıyla 32 maddeden oluşturulmuştur. Daha sonra madde sayısı altıya indirilerek, “sonucuna odaklanma (iş tamamlama)” ve “sürece odaklanma (dikkat dağınıklığından kaçınma)” olmak üzere iki boyutuyla SPS-6 halini almıştır. Ölçek 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde Likert Tipi skala ile cevaplanmaktadır. Yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach’s Alpha kat sayısı ile hesaplanmış ve 0.80 bulunarak yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca ölçeğin yapı geçerliliği her iki boyut için de ispatlanarak, gelecek araştırmalarda kullanılabilir olduğu ifade edilmiştir. Yüksek SPS-6 skoru, çalışanın hastalığına rağmen tam kapasite ile çalışıyor olması, başka bir ifade ile gönüllü olarak devamsızlık yapmamayı tercih etmesi anlamına gelirken; düşük SPS-6 skoru çalışanın fiziksel olarak iş yerinde var olduğunu ancak tam kapasite ile çalışmadığını diğer bir ifade ile devamsızlık yapmadığını göstermektedir (Koopman vd., 2002). Ancak her iki boyutta da çalışan hasta halde iş yerine gelmeye devam etmektedir.



## Sonuç ve Tartışma

Çalışanların kendilerini iyi hissetmedikleri halde işe gittikleri ve tam olmayan kapasite ile çalışmaya devam ettikleri durumları ifade eden iş yerinde var ol(ma)ma durumu, örgütler için önemli bir durumdur. Çünkü iş yerinde var ol(ma)ma durumu; zihinsel, duygusal ve fiziksel olarak, iş yerine ve görevlere tam katılım gösterememe, iş yerinde var olamama sorunudur.

Günümüz ekonomik yapısında, çalışanların yetkinlikleri artmış, örgütlere zihinsel katılımları büyük öneme sahip olmuştur. Bu durum insan kaynağına stratejik bakış açısını daha fazla gerekli kılmıştır. İş yerinde var ol(ma)ma durumu; zihinsel katılımın yoğun olduğu işlerde çalışanın kendi kapasitesini değerlendirmesi sonucu aldığı karar ile ölçülmekte ve tartışılmaktadır. Öncelikle, çalışanın kendi değerlendirmesiyle veya örgütün çalışanı değerlendirilmesiyle zihinsel katılımı tam olarak ölçmek oldukça zordur. Bu da durumun ölçümünü, değerlendirmesini ve maddi kayıplarını hesaplamayı güç kılabilir. İkincil olarak çalışan kendisini tam kapasiteyle çalışıyor olarak görebilir ve bu doğrultuda hasta halde işe gitmenin kendisini olumsuz etkilemediğine inanabilir. Bu durumda iş yerinde var ol(ma)ma durumunun analizi karmaşıklaşabilir. Ayrıca kavram bu bakış açısından bakıldığında tanımından uzaklaşmaktadır. Öte yandan çalışanlar hasta halde işe gitmeyi başarı veya bağlılık göstergesi olarak değerlendirerek iş yerinde var ol(ma)ma durumunu değil hastayken devamsızlık yapmamayı bir tercih olarak görebilir.

Son dönemde literatürde gelişen iyi/kötü iş yerinde var ol(ma)ma ayrımı, oluşabilecek anlam karmaşalarını önlemek adına araştırmacılara yardımcı olabilmektedir. İyi anlamda iş yerinde var ol(ma)ma çalışanların, bağlılık gibi örgütsel nedenlerle veya başarıma ihtiyacı, öz yeterlilik gibi bireysel nedenlerle hasta halde işe gitmeye istekli olduklarını ifade etmektedir. Kötü anlamda iş yerinde var ol(ma)ma çalışanın hasta halde işe gelmeye mecbur olduğu veya öyle hissettiği durumları ifade etmektedir (Miraglia ve Johns, 2016; Aronsson & Gustafsson, 2005). Ancak her ne sebeple olursa olsun çalışanın hasta halde işe gelmeye devam etmesi, kendisine ve çevresine potansiyel bir tehlike oluşturabilme ihtimali açısından bir tartışma konusu olarak literatürde yerini korumaktadır. Öte yandan hasta halde çalışmaya istekli olan çalışanların desteklenmemesi veya izne gönderilmesi çalışanlar açısından istenmeyen bir tutum olabilir. Çalışanlar fiziksel veya psikolojik kısıtlarına rağmen çalışmaya ve üretmeye istekli olabilir. Bu durum da çalışanın temel motivasyonunu iyi anlamak, gerekli sağlık kontrollerini yapmak, çevresi açısından risk oluşturup oluşturmadığını değerlendirmek örgütler için büyük önem taşımaktadır.

İş yerinde var ol(ma)ma durumu, örgütleri maddi ve maddi olmayan birçok şekilde etkilemektedir. Burton vd.'ne göre (2005) iş yerinde var ol(ma)ma durumu verimlilik kaybı yaratmaktadır. Ayrıca iş yerinde var ol(ma)manın örgüte olan maliyetinin sağlık maliyetlerinden fazla olduğu bulunmuştur. Öte yandan iş yerinde var ol(ma)ma durumuyla ilişkili psikolojik sağlık problemleri de dikkate alınmalıdır. Nitekim iş yerinde var ol(ma)ma fiziksel sağlık, zihinsel sağlık ve iş tatmini ile negatif ilişkili, tükenmişlik ile pozitif ilişkili olarak bulunmuştur (Lu, Lin & Cooper, 2013). Bu nedenle çalışanların sağlıklı olma halinin takip edilmesi ve desteklenmesi önem taşımaktadır. İş yerinde var ol(ma)ma durumunun ortaya çıkardığı olumsuzlukların önlenmesi için hem örgütlerin hem de akademinin konuyla ilgili farkındalık yaratması gerekmektedir. Konu ile ilgili çalışmaların çoğaltılarak iş yerinde var ol(ma)ma ile mücadele yöntemlerinin geliştirilmesi gereklidir. İş yerinde var ol(ma)ma durumunun nedenlerinin bireysel ve örgütsel nedenler olarak ayrıştırılması ve buna uygun koruyucu yaklaşımlar geliştirilmesi gereklidir.

Potansiyel olumsuz sonuçlar göz önüne alındığında, çalışanların neden iyi hissetmediği halde işe gittikleri sorgulanmalıdır. Örgütlerin en başta iş yerinde var ol(ma)ma durumunu destekleyen çalışma ortamı ve devamsızlık politikası gibi konuları gözden geçirmeleri gerekmektedir. Esnek çalışma ortamı, inisiyatif alma ve açık iletişim ortamının kurulması, gönülsüz iş yerinde var ol(ma)ma durumunun azaltılması açısından yararlı olabilir. Çalışanların işleri üzerinde inisiyatif sahibi kılınmalarıyla, gönülsüz devamlılık halinden kaçınmak mümkün olabilir. Öyle ki çalışan kendi işi üzerinde kontrol yetkisine sahip olduğunda hastayken işe gidip gitmeme kararını baskı altında hissetmeden verebilir (Aronsson & Marklund, 2018). İş yerinde var ol(ma)ma durumunun olumsuz etkilerini önlemek adına, çalışan destek programları oluşturmak, çalışanların genel sağlık durumlarını yakından takip etmek, izine ihtiyacı olan çalışanları desteklemek ve olanak yaratmak yararlı olabilir. Ayrıca iş yerinde var ol(ma)ma durumu çalışanlarda yoğun strese neden olabilmektedir. Stres, işletmeler için gizli maliyet kalemleri oluşturabilir. Mediabank Private & Econtech (2008) tarafından yapılan bir araştırmada stres temelli ortaya çıkan iş yerinde var ol(ma)ma durumunun kişi başı yıllık maliyeti 533 dolar ve 2.14 gün kaybı olarak bulunmuştur. İş yerinde var ol(ma)ma durumunu gündeme almak; durumun sadece düşük performans problemi olmadığını kavramak adına önemlidir (Cooper & Dewe, 2008). Böylece geliştirilebilecek insan kaynakları uygulamaları ve çalışan destek programlarıyla çalışanların inisiyatif kullanımlarını artırarak işlerine hem fiziksel hem de zihinsel anlamda katılımlarını desteklemek mümkün olabilir.

Bu çalışmayla beraber fiziksel veya psikolojik kısıtlara rağmen işe gitmeye devam etme durumu olan iş yerinde var ol(ma)ma sorununun tanımı, kavramsal tartışması, önemi, birey ve örgüt kaynaklı nedenleri ve olası sonuçları sunulmuş, kavramın Türkçe karşılığı geliştirilmek istenmiştir. İş yerinde var ol(ma)ma durumunun kavramsal tartışması ve ölçümüyle ilgili fikir birliğine varılmamış olması nedeniyle, konuyla ilgili çalışma sayısının arttırılmasına ihtiyaç olduğu açıktır. İş yerinde var ol(ma)ma durumu, oluşturduğu saklı maliyetleri açısından da düşünüldüğünde tespiti ve ölçümü devamsızlığa göre nispeten zor bir durumdur. Bu nedenle bu çalışmayla hem akademi hem de iş dünyasında konuya açıklık getirmek, kavramsal netlik kazandırmak ve dikkat çekmek amaçlanmıştır.

Bunun yanı sıra salgın hastalıklar dönemlerinde işte var ol(ma)ma durumunun şekli ve içeriğinin farklılaşabileceği de düşünülmektedir. Nitekim içinde bulunduğumuz Covid-19 salgını döneminde işyerinde var ol(ma)ma durumu, mevcut kaygıların üstüne bir de toplum sağlığı konusunda da ciddi endişeler yaratmaktadır. Salgın döneminde piyasalarda yükselen belirsizlik ve iş güvencesinden yoksun hissetme bazı çalışanları işe devam etmeye ve böylece çalıştıkları kuruma daha bağlı ve sadık gözükmek için iş kaybindan kaçınma davranışına yöneltmektedir. Bu durumda gerek kronik rahatsızlıkları olan gerekse sağlıksızlık belirtileri gösteren bazı çalışanlar işe devam davranışı gösterebilirken aynı zamanda toplum sağlığı için de bir risk oluşturabilmektedir (Kinman & Grant, 2020). Bu durum Covid 19'un iş ortamları aracılığıyla yayılımına sebep olmaktadır (Eisen, 2020). Bunun aksi şekilde bazı çalışanların da sağlıklarını önceliklendirerek kurumlardan esnek çalışma veya uzaktan çalışma seçeneklerini talep ettikleri de görülmektedir. Bu durum farklı iş kolları ve sektörler için farklılaşabildiği gibi özellikle sağlık personeli açısından konunun daha da derinlemesine incelenmesine ihtiyaç bulunmaktadır (Bknz: Challener vd., 2020).

Yasal kısıtlamalarla da desteklenir biçimde, tüm çalışanların sağlık durumlarının korunması amacıyla hasta olduğu takdirde işyerini bildirme ve işyerine gelmeme beklentileri daha da güçlenmiştir. Bu bağlamda bulaşıcı hastalığa sahip olma ve hastalığın yayılım hızları düşünüldüğünde; yöneticilerin de gerek hastalığa yakalanmış çalışanı gerekse diğer sağlıklı çalışanları korumak adına geçmiş dönemlerden daha farklı önlemler aldığı görülmektedir. Pandemi sürecinde yöneticilerin hem kendileri hem çalışanları için almaları gereken önlemlerin başında sağlık önlemleri gelmektedir (Bknz: Akıncı, 2020). Bu bağlamda önceleri, hasta halde işe gitmek başarı veya bağlılık göstergesi olarak değerlendirilebilirken; günümüz koşullarında diğer çalışanların sağlığını tehlikeye atmak olarak değerlendirilebilmektedir.

Ayrıca geçmişte, hastayken devamsızlık yapmama bir tercih olarak görülürken, şimdi devam etme tercihi kişilere bırakılmamaktadır. Bu sebeple özellikle salgın hastalıklar dönemlerinde, işyerinde var ol(ma)ma durumunun doğasının da değişebileceği düşünülmekte ve yeni koşulların bu bağlamda araştırılması önerilmektedir. Nitekim Covid-19 pandemisi döneminde; çalışanların ve işletmelerin/kurumların hasta olduklarında veya hissettiklerinde iyileşmek için ihtiyaç duydukları zamanı kullanmalarını teşvik edecek kültürel normları oluşturmaları (Kinman & Grant, 2020; Webster vd., 2019), hastalık iznine kolay erişimi sağlamaları (Eisen, 2020) ve esnek insan kaynakları süreçlerini devreye sokmaları önemli görülmektedir. Son olarak hasta çalışanın hiçbir koşulda iş yerinde çalıştırılmamasının ve ayrıca sağlıklı olan çalışanların da bu koşullarda işyerindeki varlık şekillerinin incelenmesi; işletmelerde hastalık iznine bakış açısının değişip değişmediğinin sorgulanması; esnek çalışma sistemlerinin işte var ol(ma)ma durumunu nasıl etkilediğinin incelenmesi gelecek araştırma önerilerimiz arasındadır.

## Kaynakça / References

- Akıncı, E. 2020. Covid-19 salgını kapsamında şirket yöneticilerinin almaları gereken önlemlere genel bir bakış. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(38): 202-223.
- Antonovsky, A. 1996. The Salutogenic Model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1): 11-18.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K. 2005. Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9): 958-966.
- Aronsson, G. & Marklund, S. 2018. Sickness presenteeism and attendance pressure factors. Carry L. Cooper & Luo Lu (Eds.). *Presenteeism at work*: 145-165. Cambridge: Cambridge University Press.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. 2000. Sick but yet at work. An Empirical Study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7): 502-509.
- Barmby, T. 2002. Worker absenteeism: A discrete hazard model with bivariate heterogeneity. *Labour Economics*, 9(4): 469-476.
- Bayram, A., Akdoğan, A., & Harmancı, Y. K. 2018. Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2): 197-211.

- Baysal, İ. A. 2012. *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. 2009. Sicknes presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6): 629-638.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. 2013. New evidence on absenteeism and presenteeism. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(7):1536-1550.
- 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.
- Borden S, Allen H., & Barnes R. J. 2000. The hidden competitive edge: Employee health and productivity. *Employers Health Coalition (EHC) of Tampa*, FL. [http://www.chcaccess.org/survey\\_data.asp](http://www.chcaccess.org/survey_data.asp).
- Böckerman, P. (2018). Presenteeism in economic research. C. L. Cooper & L. Lu (Eds.). *Presenteeism at work*: 166–180. Cambridge: Cambridge University Press.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. 2009. What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20(1): 43-46.
- Burton, W. N., Chen, C. Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Pransky, G., & Edington, D. W. 2005. The association of health risks with on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8): 769-777.
- Cankül, D., Temizkan, S. P., & Cankül, I. 2017. Yiyecek içecek işletmelerinde işte varolamama. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(4): 326-346.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. 2007. Sicknes presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2): 304-319.
- Challener, D. W., Breeher, L. E., Frain, J., Swift, M. D., Pristish, K.T., & O'Horo, J. 2020. Healthcare personnel absenteeism, presenteeism, and staffing challenges during epidemics. *Infection Control & Hospital Epidemiology*. 1-4.
- Chapman, L. S. 2005. Presenteeism and its role in worksite health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 19, 1-8.
- Conway, P. M., Hogh, A., Rugulies, R., & Hansen, Å. M. 2014. Is sickness presenteeism a risk factor for depression? A Danish 2-Year follow-up study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(6): 595-603.

- Cooper, C. 1996. Hot under the collar. *Times Higher Education Supplement*, June 21, 12-16.
- Cooper, C. & Dewe, P. 2008. Well-being-absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8): 522-524.
- Cullen, J. & McLaughlin, A. 2006. What drives the persistence of presenteeism as a managerial value in hotels? Observations noted during an Irish work-life balance research project. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3): 510-516.
- Çiftçi, B. 2010. İşte var ol (ama) ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1): 153-174.
- D'Abate, C. P. & Eddy, E. R. 2007. Engaging in personal business on the job: Extending the presenteeism construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18(3): 361-383.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. 2009. Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1): 50-68.
- Demirbulat, Ö. G. & Bozok, D. 2015. Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2015(1): 7-13.
- Demirgil, Z. & Mücevher, M. H. 2017. Meslek yüksekokullarında presenteeism: İdari 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 and Medicine*, 60(10): 2273-2282.
- Eisen, D. 2020. Employee presenteeism and occupational acquisition of Covid-19. *The Medical Journal of Australia*. Online erişim: <https://www.mja.com.au/system/files/2020-05/Eisen%20mja20.00678%20-%207%20May%202020.pdf>
- Evans, J. E. 2004. Health and work productivity assessment: State of the art or state of the flux? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6): 3-11.
- Ferreira, A. I. & Martinez, L. F. 2012. Presenteeism and burnout among teachers in public and private portuguese elementary schools. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(20): 4380-4390.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. 2008. Going ill to work: What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science ve Medicine*, 67(6): 956-964.
- Hemp, P. 2004. Presenteeism at work-But out of it. *Harvard Business Review*, (82): 49-58.

- Hummer, J., Sherman, B., & Quinn, N. 2002. Present and unaccounted for. *Occupational Health and Safety*, 71(4): 40-40.
- Johansson, G. & Lundberg, I. 2004. Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance: Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science and Medicine*, 58(10): 1857-1868.
- Johns, G. 2010. Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4): 519-542.
- Karanika-Murray, M. & Cooper, C. L. (2018). Presenteeism: An introduction to a prevailing global phenomenon. Carry L. Cooper & Luo Lu. *Presenteeism at work*: 1-59. Cambridge: Cambridge University Press.
- Kendir, H., Arslan, E., & Bozkurt, H. Ö. 2018. devam bağlılığı, presenteeism ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4): 1029-1046.
- Kinman, G., Clements, A. J. & Hart, J. 2019. When are you coming back? Presenteeism in UK prison officers. *The Prison Journal*, 99(3): 363-383.
- Kinman, G., Grant, C. 2020. Presenteeism during the COVID-19 pandemic: Risks and solutions. *Occupational Medicine*. kqaa193, <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa193>.
- Kivimaki, M., Head, J., Ferrie, E. J., Hemingway, H., Shipley, J. M., Vahtera, J., & Marmot, M. G. 2005. Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health*, 95(1): 98-102.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., & Bendel, T. 2002. Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1): 14-20.
- Kristensen, T. S. 1991. Sickness absence and work strain among Danish slaughterhouse workers: An analysis of absence from work regarded as coping behaviour. *Social Science Medicine*, 32(1): 15-27.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. 2013. Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4): 406-416.
- Lu, L., Peng, S. Q., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. 2014. Presenteeism and health over time among Chinese employees: The moderating role of self-efficacy. *Work v Stress*, 28(2):165-178.
- Ma, J., Meltzer, D.P, Yang, L.Q., & Liu, C. 2018. Motivation and presenteeism: The whys and whats. Carry L. Cooper & Luo Lu. *Presenteeism at work*: 97-122. Cambridge: Cambridge University Press.

- Mediabank Private, Econtech 2008. *Economic impact of workplace stress in Australia*. (www.mediabank.com.au/client/documents/pdfs/the-cost-of-workplace-stress.pdf)
- Miraglia, M. & Johns, G. 2016. Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3): 261-283.
- Riedel, J. E., Grossmeier, J., Haglund-Howieson, L., Buraglio, C., Anderson, D. R., & Terry, P. E. 2009. Use of a normal impairment factor in quantifying avoidable productivity loss because of poor health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(3): 283-295.
- Sanderson, K., Tilse, E., Nicholson, J., Oldenburg, B., & Graves, N. 2007. Which presenteeism measures are more sensitive to depression and anxiety? *Journal of Affective Disorders*, 101(2007): 65-74.
- Sendén, M. G., Schenck-Gustafsson, K., & Fridner, A. 2016. Gender differences in reasons for sickness presenteeism: A study among GPs in a Swedish health care organization. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(1): 1-7.
- Smithy, D. J. 1970. Absenteeism and presenteeism in industry. *Archives of Environmental Health: An international Journal*, 21, 670-677.
- Simpson, R. 1998. Presenteeism, power and organizational change: long hours as a career barrier and the impact on the working lives of women managers. *British Journal of Management*, 9: 37-50.
- Soyalın, M. & Kerse, G. 2020. Örgütsel adaletin hastayken işe gelme (presenteeism) davranışına etkisi: "Hangi adalet türü presenteeizmin belirleyicisidir?" *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1): 190-198.
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. 2003. Cost of lost productive work time among us workers with depression. *Jama*, 289(23): 3135-3144.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., & Nicholson, S. 2004. Reliability and validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(11): 1123-1133.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., & Ardiç, K. 2016. Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteeizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47): 167-181.
- Van den Heuvel, S. G., Geuskens, G. A., Hoofman, W. E., Koppes, L. L., & Van den Bossche, S. N. 2010. Productivity loss at work: Health-related and work-related factors. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 20(3): 331-339.
- Virtanen, P. 1994. 'An epidemic of good health' at the workplace. *Sociology of Health and Illness*, 16(3): 394-401.



- Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. 2010. Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8): 836-842.
- Webster, R. K., Liu, R., Karimullina, K., Hall, I., Amlot, R., & Rubin, G. J. 2019. A systematic review of infectious illness presenteeism: Prevalence, reasons and risk factors. *BMC Public Health*, 19(1): 1-13.
- Yalçın, B. 2019. *İş yaşamında var olmama durumu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

