

Araştırma Makalesi

Sağlık Çalışanlarının Presenteizm (İşte Var Olmama) Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma

A Study on Determining the Relationship Between Presenteism Perceptions and Motivation of Healthcare Professionals

Gülizar Gülcan ŞEREMET Arş.Gör.Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi gulizargulcanseremet@karatekin.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5790-2780	Zekai ÖZTÜRK Prof.Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi zekai.ozturk@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2569-7249	Pelin YILIK Dr., Kudret International Hospital Genel Müdürü pelinyilik@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-4210-3898
--	--	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
08.03.2023	17.05.2023

Öz

Örgütlerde insanın kaynakları rekabet sağlamada önemli rol oynamaktadır. Beşeri faktörlere bağlı olarak ortaya çıkan problemler sağlık hizmet sunan kurum ve kuruluşlar açısından önem arz etmektedir. Çünkü sağlık hizmeti sunan kurum ve kuruluşlar insan hayatı ile doğrudan ilişkili olduğundan bu örgütlerde meydana gelebilecek en ufak bir problemin tolere edilebilmesi oldukça zor olmaktadır. Bu hizmetleri sunan örgütlerde oluşabilecek problemlerden biri de presenteizm ve presenteizmin neden olabileceği düşünülen çalışanların motivasyonlarıdır. Bu nedenle bu çalışma sağlık hizmet sektöründe oldukça önemli olduğu düşünülen presenteizm ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara ilinde yer alan özel bir hastanenin 170 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile %95 güven aralığında 119 sağlık çalışanına ulaşılmıştır. Çalışmada “Standford Presenteizm Ölçeği” ile “Çalışma motivasyonu” ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada hipotezleri test edebilmek amacı ile korelasyon ve regresyon analizleri yapılmış ve yapılan korelasyon analiz sonucunda presenteizm ile motivasyonunun altı boyutlarından hijyen ve motive edici boyutu 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca yapılan regresyon analiz bulgularına göre çalışanların presenteizm algılarının yükselmesi işgörenlerin motivasyonlarının da yükselmesine neden sonucuna ulaşılmıştır. Analizler doğrultusunda H_1 , H_2 , H_3 , H_4 hipotezleri kabul edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteeism, Motivasyon, İşte var olmama, Sağlık çalışanları, Yönetim

Abstract

The resources of people in organizations play an important role in ensuring competition. Problems that arise due to human factors are important for institutions and organizations providing health services. Because of the institutions and organizations that provide health services, it is very difficult to tolerate even the smallest problem that arises in these organizations from those that directly spread human life. One of the problems in organizations that offer these services is presenteism and employment motivations that are thought to cause presenteism. For this reason, this study was conducted to determine the relationship between presenteism and motivation, which is considered to be very important in the health service sector. The population of the study consists of 170 employees of a private hospital in Ankara. In the study, 95% confidence interval was reached to 119 health workers

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Şeremet, G. G. & Öztürk, Z., Yılık, P., 2023 Sağlık Çalışanlarının Presenteizm (İşte Var Olmama) Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 58(2), 1342-1358

with the convenience method. In the study, the “Stanford Presenteeism Scale” and the “Motivation to work” strategies were used. In the study, limitations and regression analyzes were performed for the purpose of testing the assumptions, and as a result of the structured scaled analysis, among the six dimensions of presenteeism and motivation, hygiene, and motivation affective dimensions were considered to be positive target targets with 0.05 possibilities. In addition, according to the regression analysis group, the increase in the perceptions of presenteeism caused an increase in the motivation of the employees. As a result of the analyses, hypotheses H₁, H₂, H₃, and H₄ were accepted.

Keywords: Presenteeism, Motivation, Absence at work, Health workers, Management

1. GİRİŞ

Bir örgütün rekabet avantajı elde edebilmesi için örgütün yenilikleri uygulamaya koyması ve çevrede meydana gelen değişimlere hızlı bir şekilde yanıt verebilmesi gereklidir. Örgütlerin çevresel değişimlere yönelik karşılaştıkları en büyük problemlerin başında işgörenlerden nedenli problemler gelmektedir. Bu problemlerden bir tanesi presenteeizm (Kılınç, 2022, s. 56) bir diğeri ise çalışanların motivasyonudur.

Presenteeizm, işgörenin işte olmasına rağmen kendisini tükenmiş ve yorgun hissetmesi, işine adapte olamaması, işini tam olarak yerine getirememesi, örgütsel ya da kişisel problemlerden dolayı yeterli performans gösterememesi, çalışma konusunda istekli olmaması durumu olarak belirtilmektedir (Karagöz ve Bektaş, 2020, s.386). Amerika’da yapılan bir araştırmada presenteeizm nedeni ile örgütlerde meydana gelen verimsizlik ve bunun neden olduğu ilaç masrafları, ülke ekonomisinde büyük maddi kayıplara neden olduğu görülmüştür (Köse, 2019, s.46). Yapılan bir çalışmada presenteeizm’in örgütlerde yaygınlığı %52.65 ve ortalama verimlilik düşüşü %13.2 olduğu saptanmıştır. Ayrıca presenteeizmin sebep olduğu dolaylı maliyet yükü çalışan başına ortalama 12.605 dolar ve ülke çapında 36 milyar dolara neden olmaktadır (Warren vd .,2011,s.90).

Presenteeizm, işyeri güvenliği ve çalışan verimliliği açısından giderek artan bir tehdit olarak görülmektedir (Baker-McClearn vd.,2010,s.312). Çünkü presenteeizmde en büyük tehlike işgörenlerin hasta olmalarına rağmen işe gelmeleri ve bu durumun çalışanların iyileşmelerini geciktirmesine ve hastalık belirtilerinin artmasına sebep olmaktadır(d’Errico vd.,2013,s.277). Presenteeizm de bahsedilen hastalık hali yalnızca fiziksel bir durumu kastetmemektedir. Aynı zamanda çalışanın psikolojik olarak içinde bulunduğu ruh sağlığını da ifade etmektedir. Çünkü bedenlen işyerinde bulunan bir çalışanın aklı başka yerlerde olacağı için bu durumun işine yansımaları beklenmektedir. Bu da çalışanın işinde hata yapmasına neden olabilecektir. Aynı zamanda çalışan psikolojik olarak bir stres altında olacağına iş arkadaşlarına da olumsuz şekilde davranarak hem kendini hem de iş arkadaşlarının demoralize ederek motivasyon düşüşüne sebebiyet verecektir. Bu doğrultuda presenteeizmin kişilerin motivasyonları üzerinde düşüş yaratması olasıdır.

Bilhassa, sağlık sektöründe yüksek devir oranı, personel azlığı, düşük iş doyumu, iş yükü sorunları gibi örgütsel problemlerin çok sık görülmesi işgörenler arasında presenteeizm (işte var olamama) sorununun yaşanmasına neden olmaktadır (Kandemir,2014,s.38). Özellikle özel sektörde, aşırı stres ve yoğun rekabet gibi olumsuz etmenler presenteeizmi tetikleyici niteliktedir (Güdü Demirbulat ve Bozok,2015,s. 7-8). Tüm bu durumlar çalışanların motivasyonunu da etkilemektedir.

Gelişen rekabet ortamında örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri verimliliklerine bağlıdır. Örgütün verimliliği ise çalışanların verimliliği ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle bir çalışanın sahip olduğu motivasyon örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde bir yoldur. Bu nedenle çalışanların motivasyonları örgütler açısından oldukça önemlidir.

Presenteeizmin kronik hal alması hem çalışan hem de örgüt açısından önemli bir etki yaratmaktadır. Çünkü bir çalışanın çeşitli sebepler ile işe gelme zorunluluğu halinde olması hastalığın fiziksel olarak bulaştırma durumundan, çalışanların motivasyonlarına kadar etkileyici olabilmektedir.

İşgörenler farklı birçok sebeplerden (ücret kesintileri, iş-yaşam dengesi, İşten çıkarılma korkusu, işkoliklik, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin bozulacağı düşüncesi) dolayı hasta olmalarına rağmen işe gitmeye devam etmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonunu (Öge ve Kurnaz, 2017,s.125) etkilemektedir.

Örgütlerde presenteeizmin varlığı birçok birçok kavram ile ilişki içerisindedir. Yapılan alanyazın taramalarında presenteeizmin örgüt performansından (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019), çalışanların

sağlığına (Şahin, 2015), zaman hırsızlığına (Kılınç,2022), örgütsel adalete (Soyalın ve Erse,2020), örgütsel yabancılaşmaya (Özer ve Atay,2021) kadar birçok faktör üzerinde olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle sağlık sektörü hizmet veren beşeri yetenek ve becerilerin öne çıktığı bir sektör olmasından dolayı, sağlık çalışanları tarafından hastalara sunulacak olan hizmetlerde hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için sağlık çalışanlarının psikolojik, örgütsel yada fiziksel durumları ile oldukça ilgilidir. Bu sebeple yapılan bu çalışma sağlık çalışanlarında presenteeizmin kavramının değerlendirilmesi, presenteeizm olgusunun çalışanların motivasyonlarında yaratmış olduğu durumun incelenmesi açısından önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarında presenteeizm ve motivasyon arasındaki ilişkilerin incelenmesi hem yönetsel değerlendirmelerde hem de birey ve ülkelerin sağlık harcamalarının değerlendirilmesinde katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda yapılan bu çalışmada ilk olarak presenteeizm kavramından bahsedilmiş ardından motivasyon kavramına değinilerek presenteeizm ve motivasyon arasındaki araştırma bulgularına yer verilmiştir. Çalışmanın sağlık sektöründe uygulanması ve bundan sonra yapılacak olan farklı çalışmalara yol göstermesinin beklenmesi nedeni ile araştırmanın önem arz ettiği düşünülmektedir.

1.1. Presenteeizm

Presenteeizm alanyazında “impaired presenteeism”, impaired work performance” (Thørrisen vd., 2019; Wakaizumi vd.2019), “presenteeism”, “sickness presence” (Dietz ve Zacher ve Andersen, 2022), “nonworkrelated presenteeism” ve “illness-related presenteeism” (Knani ,2022; Zhang vd.2015), “sickness presenteeism” (Aronsson vd.,2005;Ferreira vd., 2022) olarak farklı isimler ile belirtilmiştir. İngilizcede var olma, hazır bulunma anlamlarında kullanılan “presence” sözcüğünden gelen presenteeizm (presenteeism) kavramı Türkçede tam karşılık bulamamasına rağmen alanyazında birçok farklı anlamı ve tanımı yer almaktadır (Kılınç,2022,s.49).

Presenteeizm, işgörenin sağlıklı olmamasına rağmen çalışmasına devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Kivimäki vd., 2005,s.98). Bir başka tanıma göre presenteeizm, işverenin çalışandan hasta olmasına karşın işinin başında olmasını istemesinden kaynaklı olarak çalışanın bu doğrultuda hasta, isteksiz ve verimsiz şekilde çalışması hali (Özmen,2011,s.19) şeklinde tanımlanmaktadır.

Presenteeizm, işgörenin çalıştığı ortamda bulunması fakat isteksizlik, iş sorunları yada hastalık gibi nedenler ile işini tam olarak yapamamasıdır (Hemp, 2004,s.49). Presenteeizm, İşte var ol(ama)ma, işgörenlerin psikolojik ve fiziki sağlıklarının iyi olmaması sebebinin neden olduğu verimlilik düşüklüğüdür (Çiftçi,2010,s.153).

Presenteeizm, işgörenin yalnızca hastalık nedeniyle değil her türlü nedene bağlı olarak fiziksel olarak iş ortamında olmasına rağmen işe uyum sağlayamaması durumudur (Baysal,2012,s.4).

Presenteeizm probleminin tek kaynağı fiziksel rahatsızlıklar değildir aynı zamanda işgörenlerin yaşadıkları psikolojik problemlerin yanında örgütsel kaynaklı çeşitli nedenlerden dolayı presenteeizm problemi ile karşılaştıkları görülmektedir (Hansen ve Andersen, 2008,s.956).

Çalışanın aile hayatında yaşadığı zorluklar, maddi durumunun yeterli olmaması, ailesindeki bireylerin sağlıklı olmaması, çalışanın çocuğunun olması yada diğer sıkıntıları (Özmen,2011,s.6) çalışanın psikolojik durumu, İşgörenlerin presenteeizm davranışında bulunmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda presenteeizm, sosyo-demografik unsurlardan dolayı da ortaya çıkabilmektedir. Yaşları artmış olan çalışanların genç çalışanlara oranla hasta olma ihtimallerinin daha fazla olması yaşlı çalışanlar üzerinde stres faktörü yaratmakta (Dew ve Taupo, 2009, s. 944;Heponiemi vd., 2010,s.834) bu durum presenteeizme neden olmaktadır. Sosyo-demografik etkenler düşünüldüğünde özellikle cinsiyete bağlı olarak presenteeizm algısı değişmektedir. Örgüt hayatında çalışmakta olan kadınların sorumluluklarının daha fazla olması nedeni ile kadın çalışanların daha fazla presenteeizm yaşamalarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda eğitim düzeyi yüksek olanların daha az presenteeizm yaşadığı, yaşlı çalışanlarında kadın çalışanlar kadar presenteeizm yaşadıkları görülmektedir (Johns, 2010, s.537). Ayrıca çalışanın iş güvencesinin olmaması presenteeizme neden olabileceği (Bierla vd.,2013,s.1539) gibi iş arkadaşlarının baskısı, zaman baskısı, istihdam koşulları da etkili olmaktadır (Hansen ve Andersen, 2008,s.956).

Presenteeizmin örgütlere maliyeti çalışanların işe devamsızlık sebebi ile oluşturdukları maliyetlerden daha yüksek olmaktadır. İşgörenlerin psikolojik ve fiziksel bakımdan çalışmaya uygun olmadıkları durumlarda çalışanların iş başında olmaları yeni sağlık problemlerinin oluşmasına sebep olmaktadır

(Çiftçi,2010,s.153). Presenteizmin bilinen en önemli sonucu yaşanan verim düşüklüğüdür bunun yanında motivasyonda azalma, çalışanın işe devamsızlık hali ve devir artış oranında artış, performans düşüklüğü, memnuniyetsizlik vb. sonuçlara da neden olabilmektedir (Koçoğlu, 2007,s.40-42).

Literatür taramalarında presenteizme neden olabilecek fiziksel, psikolojik yada örgütsel sorunlara yönelik farklı araştırmaların yapıldığı görülmektedir (Aronsson vd., 2000; Szeinbach vd. 2007; Çiftçi,2010; Çoban ve Harman,2012;Yıldız vd,2015; Demirbulat ve Bozok, 2015;Kasap,2020). Presenteizm kavramı alanyazın taramalarında birçok kavram ile birlikte incelenmiştir.

Demerouti vd. (2009) performans ile presenteizm ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonuçlarında işgörenlerin performanstaki düşüklüğü telafi edebilmek için presenteizm yaptıklarını tespit etmiştir. Akdoğan vd.(2018) tarafından yapılan bir araştırma da örgütsel adalet ile presenteizm arasındaki ilişkide mesleki stresin tam aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Seçkin Ağırbaş ve Çakmak Yıldızhan (2019)’ın bir araştırmasında örgütsel bağlılık ile presenteizm arasındaki ilişki incelenmiş ve araştırma sonucunda iki kavram arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu tesit edilmiştir.

Presenteizmin örgütsel bağlılıktan (Kaygın vd., 2017); örgütsel sessizliğe (Oruç, 2015); tükenmişliğe (Neto vd., 2017); iş çatışmasına (Arslaner ve Boylu, 2015); iş güvencesizliği ve sürekli kaygıya (Etyemez ve Aslan, 2016); çalışan sağlığına (Okcu, 2017); babacan liderlik ve iş güvencesine (Sarp vd, 2019) örgüt performansına (Koçoğlu, 2007) kadar birçok kavram ile birlikte ele alındığı görülmüştür.

1.2. Motivasyon

Motivasyon kelimesi Latince kökenlidir ve “movere” kelimesinden türemiş, “hareket etmek” anlamına gelmektedir (Adair, 2003,s.9). Motivasyon, belirli bir amacı gerçekleştirmek amacı ile bireylerin kendi istek ve arzuları doğrultusunda davranmalarıdır (Koçel, 2005,s.633).

Alanyazında motivasyon teorileri iki farklı kategoride sınıflandırılmaktadır. Bu gruplar “süreç” ve “kapsam” teorileri olarak ifade edilmektedir. Süreç teorileri dışa dönük faktörlere öncelik verirken, kapsam teorileri, içe dönük faktörlere öncelik tanımaktadır. Bu teoriler liderlerin örgütü ve çalışanları etkili bir şekilde yönetebilmeleri açısından oldukça önem arz etmektedir (Önen ve Kanayran,2015,s.50).

F. Herzberg ve arkadaşları yapmış olduğu bir dizi araştırma sonucunda hijyen kuramını diğer bir adı ile çift etmen kuramını geliştirmişlerdir (Eren,2012,s.32). Bu teoriye göre hijyenfaktörleri ve motive edici faktörlerden bir tanesinin tek başına yerine getirilmesi motivasyon sağlamada yeterli olmayacaktır (Ertürk, Erdirençlebi, ve Gökce, 2017,s. 119). Bu iki faktörlü teori ile dışsal faktörler iş tatminsizliğine içsel faktörler ise iş tatmini ile bağlantılıdır (Robbins vd., 2013,s. 276).

Bulunması gereken asgari faktörler hijyen faktörleridir (Ertürk vd., 2017,s.119). Hijyen etmenleri tıbbi bir kavram olmakla birlikte bir ortamın mikropardan arındırılması olarak ifade edilmektedir (Eren,2012,s.32).

Hijyen faktörleri içerisinde yer alan çalışma koşulları, maaş koşulları, örgüt düzeni problem yaratıyorsa, çalışanlar açısından iş güvenliği yeterince sağlanmamışsa öncelikle ilk olarak bunlar düzenlenmelidir. Herzberg’in çalışmalarına göre örgütte yaşamsal nitelik sağlayan öncelikli olarak bu koşullar olumlu bir biçime dönüşmesinden sonra bile güdüleme sağlanamamaktadır. Bu faktörlerin varlığı tek başına güdüleyici olmamakla beraber bu etmenler ikinci grupta yer alan çalışanların güdülenmesinde rol alan faktörlere temas etmektedir. İkinci grupta yer alan motive edici faktörler işin çalışanın başarı duygusunu tatmin etmesi, işini tamamlayabilmesi, işini sevmesi ve işini yaparken zevk alması, çalışma ortamında tanınan bir kişi konumuna gelmesi, işin sosyal statü ve terfi kazandırmada bir araç olması, işin çalışana belirli yetki ve sorumluluklar vermesi ve işin çalışanı mesleki açıdan olgunlaştırması ve geliştirmesi şeklinde açıklanmaktadır. Bu çalışma ile Herzberg ve ekibi öncelikle hijyenik sağlayıcı koşulların iyileştirilmesini akabinde de çalışma ortamında çalışma ve güç arzusunu artıracak etkilerin motive edici etmenlerin olmasının gerektiğini göstermektedir (Eren,2012,s.33).

Birey motivasyon aracılığı ile kişisel çaba faaliyetlerini örgütün amaçları doğrultusunda yön verebilmektedir. Motivasyon ile çalışanların doyum düzeyleri artarken, örgütsel verimlilikte artış olmaktadır (Önen ve Kanayran,2015,s.50).

Alanyazın taramalarında Herzberg'in hijyen ve motive edici faktörleri presentizm kavramı ile para, ödeme ve ücret kavramlarıyla birlikte ilişkilendirildiği çalışmalar görülmektedir (Irvine, 2011; Colla vd., 2014; Pichler ve Ziebarth, 2017).

Hansen ve Andersen (2008) yapmış olduğu bir araştırmasında çalışanların iş arkadaşları ile olan ilişkisinde zaman baskısının presentizme neden olduğunu tespit etmiştir. Cooper (1998) tarafından yapılan çalışmalarda iş güvensizliğinin presentizme neden olduğu tespit edilmiştir. Grinyer ve Singleton (2000) tarafından yapılan bir çalışmada da çalışma ortamının, iş arkadaşlarına olan güvenin presentizmi etki ettiği görülmektedir. Dew vd. (2005) tarafından yapılan bir çalışmada ise iş güvensizliği ve sosyal, ekonomik baskılar presentizm üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Simpson (1998), Virtanen vd. (2003) ve Heponiemi vd. (2010) tarafından yapılmış bir çalışmada kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlara göre daha fazla presentizm davranışında bulundukları, subjektif güvensizliğin çalışanlarda presentizme neden olduğu ifade edilmiştir.

2. AMAÇ ve YÖNTEM

Bu çalışma sağlık çalışanlarının presentizm algıları ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılmıştır. Çalışmanın evrenini Ankara ilinde yer alan özel bir hastanenin 170 çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile 119 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

Anketin birinci bölümünde presentizmi ölçmek için Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilmiş ve 6 ifadeden oluşan “Standford Presenteeism Ölçeği”, Baysal (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılarak geçerlilik güvenirliği test edilen ölçek kullanılmıştır. Presentizm ölçeğinde 2., 5. ve 6. maddeler ters olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle istatistik paket programında bu ifadeler ters kodlanarak diğer ifadelerle uygun hale getirilmiştir. İstatistik paket programında ters kodlama işlemi yapılırken “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtları “Kesinlikle katılıyorum”; “Katılmıyorum” yanıtları “Katılıyorum”; “Katılıyorum” yanıtları “Katılmıyorum”; “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtları ise “Kesinlikle katılmıyorum” şeklinde kodlanmış “Kararsızım” yanıtları ise aynı biçimde kalmıştır.

Anketin ikinci bölümünde ise motivasyonu ölçmek için Herzberg'in Çift Faktör Kuramı temelinde Büyükgöz (2008) tarafından geliştirilen geçerlilik ve güvenirliği yine Büyükgöz (2008) tarafından yapılan ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 26 ifadeden oluşmaktadır. Motivasyonu ölçmek için kullanılan ifadelerden ilk 8 soru hijyen boyutunu, diğer 18 soru ise motive boyutunu oluşturmaktadır.

Son bölümde ise sosyo-demografik özelliklere ilişkin ifadelerle yer verilmiştir. sosyo-demografik özellikleri belirleyebilmek için cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev, çalışılan bölüm, çalışma şekli, iş yerinde geçirilen süre, toplam mesleki deneyime ilişkin çeşitli sorular sorulmuştur.

Araştırmanın etik izni Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan 11054618-302.08.01-sayılı kararı ile alınmıştır. Ayrıca katılımcılara araştırmaya yönelik bilgilendirmeler önceden verilerek çalışmaya katılım gönüllülük esasına göre yapılmıştır.

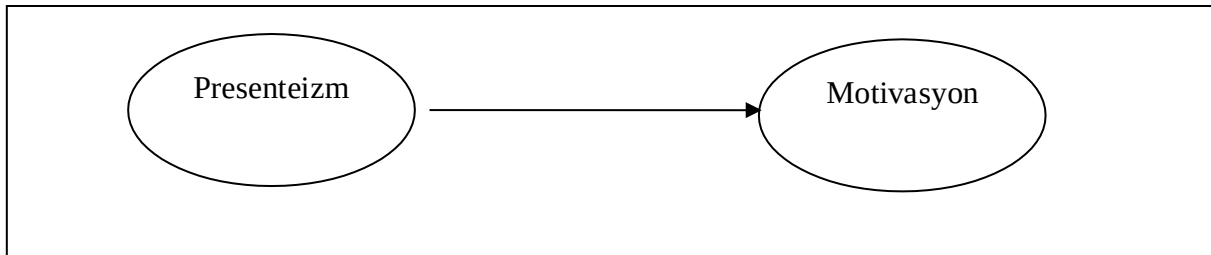
2.1. Çalışmanın Evren ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Ankara ilinde yer alan özel bir hastanenin 170 çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmada sağlık çalışanlarının tümüne ulaşılmaya çalışılmış fakat iş yoğunluğu ve zaman gibi kısıtlardan dolayı basit rastgele örneklem yöntemi ile %95 güven aralığında 119 sağlık çalışanına ulaşılmıştır.

2.2. Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Çalışmamada presentizm ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla betimsel ilişkisel bir tarama modeli kullanılmıştır.

Şekil 1:Araştırma Modeli



Araştırmada presenteizm ile motivasyon arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: Presenteizm ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Presenteizm ile motivasyonunun hijyen boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Presenteizm ile motivasyonunun motive edici boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Presenteizmin motivasyon üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Çalışmada verileri analiz edebilmek amacı ile SPSS 23.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmış ve güvenilir olduğu saptanmıştır. Araştırmada tanımlayıcı nitelikte bilgiler elde etmek için sosyodemografik özelliklerin değerlendirilmesi için frekans ve yüzde hesaplamaları yapılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin normallik test dağılımı yapılmış ve değerlendirme sonucunda Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayıları dikkate alınmıştır. Kurtosis ve Sweakness'e göre çalışma verileri +1.5 ve -1.5 değer aralığında saptandığından veriler normal dağılım göstermektedir. Araştırmada verilen hipotezler korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular %95 güven aralığı ve %5 anlamlılık düzeyi ile değerlendirilmeye alınmıştır. Ayrıca çalışmada katılımcıların çalışma sorularına içten ve samimi şekilde yanıt verdiği kabul edilmiştir.

Çalışmanın bulguları maliyet ve zaman unsurları dikkate alınarak Ankara ilinde yer alan özel bir hastane ile sınırlıdır. Araştırma farklı branşlarda yer alan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Katılımcıların anket sorularını samimi bir şekilde cevap verdiği kabul edilmiştir. Ayrıca çalışmada presenteizm ve motivasyonu arasındaki ilişkinin belirlenme derecesi anketteki ifadeler ile kısıtlıdır.

3. BULGULAR

Anket yönteminde likert tipteki ölçeklerde güvenilirliğin ölçümünde kullanılan Cronbach's Alpha katsayısı sıklıkla kullanılan ve başvurulmuş bir yöntemdir. Cronbach Alpha katsayılarına ilişkin ölçek güvenilirliği aşağıda gösterilmiştir (Alpar, 2014,s.483):

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 1: Ölçeğe İlişkin Cronbach Alpha Değeri

Ölçek	Cronbach's Alpha (α)Katsayısı	Güvenirlik Seviyesi
Presenteizm ölçeği	0,70	Oldukça güvenilir
Motivasyon ölçeği	0,72	Oldukça güvenilir

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha Değerlerine bakıldığında ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir.

Presenteizm ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan bu çalışmada, elde edilen bulgulara ilişkin analizler aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Önermelere İlişkin Standart Sapma Ve Ortalama Değerleri

Önermeler	$\bar{X}$	Standart Sapma
1.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işimdeki stresi atlatmakta zorluk çektim.	2,60	1,64
2.Sağlık sorunlarıma rağmen işimdeki zor görevlerin üstesinden gelebildim.*	3,51	1,17
3.Sağlık sorunlarımdan dolayı yaptığım işten yeterince keyif alamadım.	2,87	1,23

4.Sağlık sorunlarımdan dolayı, işteki günlük görevlerimi dahi yerine getirmekte zorluk çektim.	2,47	1,25
5.Sağlık sorunlarıma rağmen, mesleki kariyer hedeflerim üzerinde yoğunlaşabildim.*	3,39	1,13
6.Sağlık sorunlarıma rağmen kendimde bütün görevlerimi yerine getirebilecek enerjiyi bulabildim.*	3,34	1,16
7.İş yerimin fiziksel koşulları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, gürültü, tuvaletler, görev yerinin temizliği vb.) yeterlidir.	2,99	1,39
8.İş yerimde çalışma verimimi etkileyecek araç ve gereç durumu yeterlidir.	3,13	1,28
9.İşimdeki ücret ve maaş seviyesinden memnunum.	2,57	1,30
10.İş yerimde oluşturulan kurallar ve düzenlemeler, çalışmalarımı olumlu yönde etkiliyor.	3,13	1,24
11.Çalıştığım iş yerinde amirlerimin yakın denetimi altında bulunmam beni memnun ediyor.	3,18	1,26
12.İş yerimde iş güvencesi (suç işlemedikçe) ve devamlılık derecesi yeterli seviyededir.	3,50	1,11
13.İş yeri dışındaki özel yaşantımdan memnunum.	3,79	1,08
14.İş yerimde sağlanan sosyal imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor.	2,42	1,28
15.İşimi gerçekten severek yapıyorum.	3,9	1,00
16.Yaptığım işte başarılıyım ve bundan gurur duyuyorum.	4,20	,90
17.Üstlerim mesleki açıdan gelişmeye destek verir.	3,68	1,20
18.Yaptığım iş yaratıcılığımı ve yeteneklerimi harekete geçiriyor.	3,59	1,08
19.Çalıştığım yerde yeterli prestije sahibim ve kurumumda çalışan personelden saygı görüyorum	3,58	1,12
20.Kurum dışında yeterli prestije sahibim ve kurum dışındaki insanlardan saygı görüyorum.	3,90	1,02
21.İşimdeki çalışma başarıımı etkileyecek yetki düzeyine sahibim.	3,64	1,11
22.İşimdeki çalışma başarıımı etkileyecek sorumluluk düzeyine sahibim.	3,91	1,00
23.İşlerimle ilgili yeterli bireysel özerkliğe sahibim.	3,78	1,01
24.İş yerinde görevimle ilgili kararlara katılma olanağım yeterli seviyededir.	3,55	1,07
25.Başardığım işlerden dolayı, amirlerim tarafından takdir edirim.	3,33	1,29
26.İş yerindeki takdir ve ödüllendirme adaleti (Bir karşılaştırma yapsanız, sizinle aynı işi yapan iş arkadaşınızın elde ettiği toplam ödül ile sizinki aynı mıdır) yeterli seviyededir.	2,82	1,30
27.Başarılı çalışmalarım, iş arkadaşlarım tarafından takdir edilir.	3,52	1,17
28.Ödül aldığım bir başarılı davranışı tekrarlama eğilimim oldukça yüksektir.	3,94	1,09
29.İş yerinde yeterli otorite ve güç düzeyine sahibim.	3,32	1,18
30.Başarılı çalışmalarımın dolayı terfi olanağım oldukça yüksektir.	2,90	1,30
31.Kurum içerisinde objektif performans değerlendirme sistemi vardır.	3,06	1,32
32.Tüm faktörler göz önünde tutulduğunda, bu iş yerinde iş motivasyonum yüksektir.	3,22	1,27

Katılımcıların ifadelere verdikleri yanıtların ortalama değerleri Tablo 2’de gösterilmektedir. Katılımcıların önermelere verdikleri ifade ortalamalarına bakıldığında "Yaptığım işte başarılıyım ve bundan gurur duyuyorum." ifadesi en yüksek ortalamaya sahipken " İş yerimde sağlanan sosyal

imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor.” İfadesi de en düşük ortalamaya sahiptir.

Tablo 3: Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Özellikler

Demografik Özellikler ve Ek Sorular		N	%
Cinsiyet	Kadın	78	65,5
	Erkek	41	34,5
Yaş	25yaş ve altı	23	19,3
	25-30	30	25,2
	31-35	29	24,4
	36-40	9	7,6
	41-45	16	13,4
	46 yaş ve üzeri	12	10,1
Eğitim Durumu	Lise ve altı	38	31,9
	Ön lisans	22	18,5
	Lisans	48	40,3
	Lisansüstü	11	9,2
Görev	Hekim	29	24,4
	Yönetici	11	9,2
	Hemşire	23	19,3
	Teknisyen	12	10,1
	İdari Personel	16	13,4
	Tekniker	10	8,4
	Diğer	18	15,1
Çalışılan Bölüm	Poliklinik	57	47,9
	Ameliyathane	16	13,4
	İdari ve Teknik Hizmetler	25	21
	Diğer	21	17,7
Çalışma Şekli	Sürekli gündüz	94	79
	Vardiyalı/Değişimli	20	16,8
	Sürekli gece	5	4,2
İşyerindeki Çalışma Süresi	1 yıldan az	28	23,5
	1-5 yıl	48	40,3
	6-10 yıl	22	18,5
	11-15 yıl	9	7,6
	16-20 yıl	7	5,9
	21 yıl ve üzeri	5	4,2
Toplam Mesleki Deneyim	1 yıldan az	10	8,4
	1-5 yıl	34	28,6
	6-10 yıl	30	25,2

	11-15 yıl	16	13,4
	16-20 yıl	15	12,6
	21 yıl ve üzeri	14	11,8
Toplam		119	100

Tablo 3'te elde edilen veriler doğrultusunda katılımcıların %65,5'ini kadın,% 25,2'sini 25-30 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların %40,3'ü lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %24,4'ü hekim ve %19,3'ü hemşire olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ise polikliniklerde görev yaptığı görülmekle beraber %40,3'ü de 1-5 yıl arasında bulundukları kurumda çalışmaktadır. Ayrıca çalışanları %25,2'si ise 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

İlişki testlerini test etmek için kullanılan korelasyon katsayısı, iki sürekli değişkenin doğrusal ilişki derecesini ölçmek için kullanılır. Bu analiz ile iki değişken arasındaki anlamlı ilişkinin varlığı tespit edilir. (Kalaycı, 2016,s.116). Bu bilgiler doğrultusunda presentizm ve motivasyon arasındaki ilişkinin açıklanabilmesi için Pearson Korelasyon testi yapılmış aşağıda Tablo 4'de yer verilmiştir.

Tablo 4: Presentizm İle Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4
1. Presentizm	1			
2.Motivasyon	,210*	1		
3Hijyen	,143*	,769**	1	
4.Motive edici	,199*	,976**	,890**	1

* p<0.05 İstatistiksel açıdan anlamlılık düzeyleri *0,05 ve **0,01'dir.

Tablo 4 incelendiğinde presentizm ile motivasyon arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Ayrıca presentizm, motivasyonunun altı boyutlarından hijyen ve motive edici boyutu ile 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmektedir. Analizler doğrultusunda H₁, H₂, H₃ hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada presentizmin motivasyon üzerindeki etkisini ölçebilmek amacı ile basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analize ilişkin bulgular aşağıda Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Presentizmin Motivasyon Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken: Presentizm							
Bağımlı Değişken	β	t	R	R ²	Düz. R ²	F	p
Motivasyon	,199	2,192	,199	,039	,031	4,807	,030*

Regresyon analiz tablosuna bakıldığında presentizmin motivasyon üzerinde ($p=,030<,05$) $p<0.05$ anlamlılık düzeyinde 0,199 oranında anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile çalışanların presentizm algılarının yükselmesi motivasyonlarının da yükselmesine neden olmaktadır. İlgili analizler sonucunda H₄ hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

Sağlık kurumları insan emeğin yoğun olarak görüldüğü sektörlerden biridir. Sağlık hizmet sektöründe rekabet oldukça yoğun olmakla birlikte örgütlerin başarıları büyük oranda insan kaynaklarının doğru bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Bu nedenle insan kaynaklarının daha verimli bir şekilde kullanılmasında presenteyizmin önlenmesi büyük önem arz etmektedir (Kılınç, 2022, s.70).

Sağlık sektöründen çalışan kişilerin hem zihinsel açıdan hem de fiziksel açıdan oldukça yoğun emek sarf etmektedirler. Bu çalışma rutini sağlık çalışanlarının fazla bir şekilde yorulmasına sebep olmaktadır. Presenteyizm konusunda problem yaşayan zihinsel yada fiziksel olarak rahat olamayan bir sağlık çalışanının iş ortamında (Kılınç, 2022, s.70) motivasyonun presenteyizmden dolayı etkilenmesi beklenir.

Alanyazın taramalarında sağlık sektöründe presenteyizm ve motivasyon ilişkisine yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanılamasa da presenteyizm yada motivasyon ile ilişkilendirilmiş farklı kavramlarla ilgili çalışmalara rastlanılmıştır.

Demerouti vd. (2009) işgörenlerin performans düşüklüğünü telafi edebilmek adına presenteyizm davranışında bulunduklarını tespit etmiş ve bu durumun uzun dönemde çalışanlarda duygusal tükenmişliğe neden olduğunu ifade etmiştir.

McTernana, Dollard ve LaMontagne (2013) tarafından yapılan bir araştırmada mobbingin depresyon aracılığı ile presenteyizm üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Ulu vd. (2016) presenteyizm ile kişilik özelliklerini incelemiş beş kişilik özelliklerinden olan sorumluluk, deneyime açıklık ile duygusal denge boyutları presenteyizm üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Erbaş ve Yeşiltaş (2017) presenteyizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında pozitif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Jain ve Sidhu (2013) tarafından yapılan bir araştırmada motivasyon ve kaygı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışma sonucunda iki kavram arasında negatif anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Can ve Aykaç (2023) profesyonel bağlılık ile prososyal motivasyon davranışına etkisini incelemiş ve çalışma sonucunda prososyal motivasyon davranışının yüksek olduğu bireylerde örgüt amaçlarına ulaşmada mesleki bağlılık faktörü belirleme katsayısının yüksek olduğunu belirlemiştir.

Taş ve Selvitopu(2020) bir araştırmasında mesleki motivasyonların iş doyum düzeylerini yordayıcılığını incelemiş ve çalışma sonucunda mesleki motivasyonun alt boyutlarının iş doyum düzeylerini yordadığı ifade etmiştir.

Bu çalışmada sağlık hizmet sektöründe oldukça önemli olduğu düşünülen presenteyizm ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile özel bir hastane bünyesinde aktif olarak çalışan 119 sağlık çalışanı üzerinde yürütülmüştür.

Katılımcıların önermelere verdikleri yanıtlarda en yüksek ortalamaya "Yaptığım işte başarılıyım ve bundan gurur duyuyorum." ifadesi sahipken, en düşük ortalamaya " İş yerimde sağlanan sosyal imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor." İfadesi sahiptir. Ayrıca çalışanların İş yerimde sağlanan sosyal imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor." İfadesine katılım düzeylerinin düşük olması örgüt tarafından sağlanan sosyal imkanların yeterince sunulmadığını düşündürmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre katılımcıların %65,5'i diğer bir deyişle büyük çoğunluğunu kadın,% 25,2'si de 25-30 yaş aralığındaki kişilerden oluşturmaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında ise katılımcıların %40,3'ü lisans eğitim düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %24,4'ü hekim ve %19,3'ü hemşire olarak görev yapmaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu ise polikliniklerde görev yaptığı görülmekle beraber %40,3'ü de 1-5 yıl arasında bulundukları kurumda çalışmaktadır. Ayrıca çalışanları %25,2'si ise 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahiptir.

Araştırmada presenteyizm ile motivasyon arasında ilişki araştırılmıştır. Bu bağlamda yapılan analizler sonucunda presenteyizm ile motivasyon arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu görülmüştür. Ayrıca presenteyizmin, motivasyonunun altı boyutlarından hijyen ve motive edici boyutu ile 0,05 anlamlılık

düzeyinde pozitif yönlü ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışma sonuçlarına benzer şekilde Demir'in (2022) yapmış olduğu araştırmasında presentizm alt boyutu içerisinde yer alan işi tamamlama boyutunun düşük düzeyde pozitif yönlü olarak motivasyon ile ilişkili olduğu öneri sürülmüştür. Holland vd. (2016) tarafından yapılan bir çalışmada presentizm ve motivasyon arasındaki ilişki araştırılmış ve çalışma sonucunda katılımcıların örgütteki işlerini kendi amaçlarına göre düzenleyebilmelerine yönelik yeterli özerkliğe sahip olması presentizm ile birlikte işgörenlerin motivasyonlarının da arttırdığını belirtmiştir.

Regresyon analizi sonucunda presentizmin motivasyon üzerinde 0,199 oranında anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Presentizm algılarının yükselmesi motivasyonun da yükselmesine neden olduğu tespit edilmiştir. Çalışmada yer alan sonuçlar ile paralel olarak Demir (2022) tarafından yapılan bir araştırmada presentizm alt boyutlarından işi tamamlama boyutunun motivasyon üzerinde düşük düzeyde de olsa pozitif yönlü bir etkisi olduğu saptanmıştır.

Presentizm algılarının yükselmesi ile çalışanların motivasyonlarının da yükselmesi literatürde bazı yapılan çalışmalar ile zıtlık oluşturmaktadır. Karanika-Murray ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan bir araştırmada hastalık ile ortaya çıkan presentizmin motivasyon ile negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın yapıldığı sağlık kurumunda çalışanların hastalık halinde olmalarına rağmen işyerinde işlerine motive olmuş bir şekilde devam etmeleri, araştırmanın yapıldığı kurumda uygulanan kurumsal politikalar gereği böyle bir sonucun çıktığını düşündürmektedir. Ayrıca çalışanların presentizm algılarının yüksek olması ile beraber örgüt içerisinde hastalığa yönelik uygulanan politika ve eylemlerin, esnek çalışma düzenleme ve uygulamalarının, yönetimde açık kapı politikalarının, yöneticilerin tüm çalışanlara adil bir şekilde davranmalarının veya işe devam etmeyi teşvik edici unsurların çalışanların motivasyonlarını arttırmada önemli bir etmen olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların iş güvenliğini sağlamak ve sağlık taramalarını yapmak, onların kendilerini güvende hissetmesini sağlayacak ve presentizmin önlenmesine katkı sunacaktır. Bu nedenle çalışanlar için örgütsel iletişim ağlarının geliştirilmesinde yarar vardır. Aynı zamanda çalışanların hasta iken işe gelmeleri durumunda işlerini verimli bir şekilde yapamamaları durumunda karşılaşılabilecekleri ücret kaybı gibi olumsuz durumların yok edilmesine ilişkin örgüt içerisinde çeşitli uygulamalarının getirilmesi örgüt açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Ayrıca çalışanların İş yerimde sağlanan sosyal imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor." İfadesi de en düşük ortalamaya sahiptir." İfadesine katılma düzeylerinin düşük olması örgüt tarafından sağlanan sosyal imkanların yeterince sunulamadığını düşündürmektedir.

Gerek sağlık alanında gerekse tüm sektörlerde presentizm davranışı ile motivasyon arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmanın ileride yapılacak olan diğer çalışmalara da örnek teşkil etmektedir.

5.KAYNAKÇA

- Adair, John, (2003). *Etkili Motivasyon: İnsanlardan En İyi Verimi Nasıl Alabilirsiniz?*. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı
- Alpar, R. (2014). *Uygulamalı İstatistik Ve Geçerlik-Güvenirlik: Spor, Sağlık Ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle* (3. bs). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., ve Dallner, M. (2000). Sick But Yet At Work. An Empirical Study Of Sickness Presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502-509.
- Arslaner, E. ve Boylu, Y. (2015). İş Hayatında Presenteeism: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4): 123-136.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence Management And Presenteeism: The Pressures On Employees To Attend Work And The Impact Of Attendance On Performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.

- Bayram, A. , Akdoğan, A. ve Harmancı, Y. K. (2018). Algılanan Örgütsel Adalet ve İşte Var Olamama (Presenteeism) İlişkisinde Stresin Aracı Rolü . *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 7 (2) , 197-211 .
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama*.(Yüksek Lisans Tezi).Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Bierla, I., Huver, B., & Richard, S. (2013). New Evidence On Absenteeism And Presenteeism. *The International Journal Of Human Resource Management*, 24(7), 1536-1550.
- Büyükgöz, T. (2008). *Sektörel Bazda Kademe Yöneticilerinin Motivasyon Düzeylerinin Herzberg 'in Çift Faktör Kuramı Bağlamında Değerlendirilmesi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, M.,ve Aykaç, E. (2023). Mesleki Bağlılığın Prososyal Motivasyon Davranışı Üzerindeki Rolü: Mutfak Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (The Role of Vocational Commitment on Prosocial Motivation Behavior: A Research on Kitchen Employees). *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 8(3), 1836–1854.
- Coast, J., Flynn, T. N., Natarajan, L., Sproston, K., Lewis, J., Louviere, J. J., & Peters, T. J. (2008). Valuing the ICECAP Capability Index For Older People. *Social Science & Medicine*, 67(5), 874-882.
- Colla, C. H. , Dow, W. H. , Dube, A. ve Lovell, V., (2014). Early Effects Of The San Francisco Paid Sick Leave Policy, *American Journal Of Public Health*, 104, 2453-2460.
- Cooper, Carry L. (1998). The Changing Nature of Work, *Community Work and Family*, 1(3), 313- 317.
- Çiçeklioğlu, H., ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim Kurumu Çalışanlarının Presenteeism (İşte Var Olamama) Algılarının Performanslarına Olan Etkisi Ve Sosyo-Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *OPUS International Journal Of Society Researches*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(1), ss. 153-174.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar Ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- D'Errico, A., Viotti, S., Baratti, A., Mottura, B., Barocelli, A. P., Tagna, M., Sgambelluri, B., Battaglino, P. V. & Converso, D., (2013). Low Back Pain And Associated Presenteeism Among Hospital Nursing Staff, *Journal Of Occupational Health*, 55, 276-283.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. ve Hox, J. (2009). Present But Sick: A Three-Wave Study on Job Demands, Presenteeism and Burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Demir, F.N. (2022). *Presenteeism'in Motivasyon Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi).Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Konya.
- Demirbulat, Ö. G., ve Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte varolamama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,(1), 7-13.
- Dew, K., Keefe, V. ve Small, K. (2005). 'Choosing' to Work When Sick: Workplace Presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60, 2273–2282.
- Dew, K., & Taupo, T. (2009). The Moral Regulation Of The Workplace: Presenteeism And Public Health. *Sociology Of Health & Illness*, 31(7), 994-1010.

- Dietz, C., & Zacher, H. (2022). Effects Of Employee Sickness Presence On Customer Repurchase And Recommendation Intentions: The Role Of Customer Affective Reactions. *Journal Of Business And Psychology*, 37(4), 831-854.
- Dietz, C., Bauermann, P., & Zacher, H. (2022). Relationships between ICT Use for Task and Social Functions, Work Characteristics, and Employee Task Proficiency and Job Satisfaction: Does Age Matter?. *Merits*, 2(3), 224-240.
- Erbaş, K., ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 121-135.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (10. Basım). İstanbul: Beta Yayınevi. Ertürk, E., Erdirençelebi, M., ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların Yaşadığı Presenteeism ve İş Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*(ICOMEÖ Özel Sayı), 193-203.
- Etyemez, S. (2016). *İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Doktora Tezi.Nevşehir.
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., & Miraglia, M. (2022). Sickness Presenteeism İn The Aftermath Of COVID-19: İs Presenteeism Remote-Work Behavior The New (Ab) Normal?. *Frontiers in Psychology*, 12, 6372.
- Fidan, N. (2012). *Okulda Öğrenme ve Öğretme*. (3.Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Grinyer, A. ve Singleton, V. (2000). Sickness Absence as Risk-taking Behaviour: A study of Organizational and Cultural Factors in the Public Sector. *Health, Risk & Society*, 2(1), 7-21.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At Work-But Out of It, *Harvard Business Review*, 82(10), 49-58.
- Hansen, C. D. ve Andersen, J. H. (2008). Going Ill to Work - What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors are Associated with Sickness Presenteeism, *Social Science and Medicine*, 67(6), 956-964.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., ... & Vahtera, J. (2010). Association Of Contractual And Subjective Job İnsecurity With Sickness Presenteeism Among Public Sector Employees. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 830-835.
- Holland, P., & Collins, A. M. (2018). “Whenever I Can I Push Myself To Go To Work”: A Qualitative Study Of Experiences Of Sickness Presenteeism Among Workers With Rheumatoid Arthritis. *Disability And Rehabilitation*, 40(4), 404-413.
- Irvine, A., (2011). Fit For Work? The İnfluence Of Sick Pay And Job Flexibility On Sickness Absence And Implications For Presenteeism, *Social Policy & Administration*, 45, 752-769.
- Jain, Y. ve Sidhu, G. K. (2013). Relationship Between Anxiety, Attitude And Motivation Of Tertiary Students İn Learning English As A Second Language. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 90, 114-123.
- Johns, G. (2010). Presenteeism İn The Workplace: A Review And Research Agenda. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.
- Kalaycı, Ş.(2016). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Beşinci Baskı), Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kandemir, H. (2014). *Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tez). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.

- Kasap, M. (2020). Örgütsel Desteğin İşte Var Olamama (Presenteeism) Üzerindeki Etkileri: Bursa Örneğinde Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 223-232.
- Karagöz Ş.ve Bektaş, M.(2020). *Presenteeism'in Tükenmişliğe Etkisi: Bir Alan Araştırması*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,25(4), s.385-401.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sicknes presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100-106.
- Kaygın, E., Kerse G. ve Yılmaz, T. (2017). Kamu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık ve Presenteeism Arasındaki İlişki: Kars İli Örneği. *Ombudsman Akademik*, 3(6): 181- 204.
- Kılınç,M(2022). *Sağlık Çalışanlarında Üstün Niteliklilik Algısının Zaman Hırsızlığı Üzerine Etkisinde Presenteizm Ve Mizah Yoluyla Başa Çıkmanın Aracı Rolü*.(Doktora Tezi).Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., 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.
- Knani, M. (2022). What Motivates Tourism And Hospitality Employees To Practice Presenteeism?. *Journal Of Hospitality and Tourism Management*, 52, 198-207.
- Koçel, T.(2005). *İşletme Yöneticiliği*, 10. Basım, Arıkan Yayınevi:İstanbul.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde Presenteeism Sorunu Ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*. (Yüksek Lisans Tezi) .Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.
- 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*, 14-20.
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (İşte var olamama) İle Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.İstanbul.
- MacGregor, J. N., Cunningham, J. B., ve Caverley, N. (2008). Factors İn Absenteeism And Presenteeism: Life Events And Health Events. *Management Research News*, 31(8), 607-615.
- McTernan, W. P., Dollard, M. F., ve LaMontagne, A. D. (2013). Depression İn The Workplace: An Economic Cost Analysis Of Depression-Related Productivity Loss Attributable To Job Strain And Bullying. *Work & Stress*, 27(4), 321-338.
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying And Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion And Psychological Wellbeing. *Annals Of Work Exposures And Health*, 61(5), 528-538.
- Okçu, E. B. (2017). *Çalışanların İş Tatminsizlikleri ile Presenteizmleri (İşte İstemeyerek Var Olma) Arasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması*. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Aksaray.
- Öge, H. S., & Kurnaz, G. (2019). Presenteeism İle Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Journal Of Academic Value Studies*, 3(16), 115-129.
- Önen, S. M., & Kanayran, H. G. (2015). Liderlik Ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey Ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 43-64.

- Özmen, G. (2011). *Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Pichler, S. ve Ziebarth, N. R., (2017). The Pros And Cons Of Sick Pay Schemes: Testing For Contagious Presenteeism And Noncontagious Absenteeism Behavior, *Journal of Public Economics*, 156, 14-33.
- Robbins, S. P., DeCenzo, A. D., Coulter, M.(2013). *Fundamentals of Management: Essential Concepts and Applications*, Pearson Education Inc.
- Sarp, P., Kumral, T. ve Bozkurt, S. (2019). Babacan Liderlik ve İşte Var Olamama İlişkisinde İş Güvencesinin Aracı Rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168.
- Seçkin Ağırbaş, İ. ve Çakmak Yıldızhan, Y. (2019). Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Spor Genel Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7(4): 1291-1310.
- Selvitopu, A., ve Ali, T. A. Ş. (2020). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Motivasyon Düzeylerinin İncelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42.
- 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(s1), 37-50.
- Songül, Ö. Ve Vedat, A. (2021). Presenteeizm İle Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İşletmeleri Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (51), 307-324.
- Soyalın, M., ve Kerse, G. (2020). Örgütsel Adaletin Hastayken İşe Gelme (Presenteeism) Davranışına Etkisi:“Hangi Adalet Türü Presenteeizmin Belirleyicisidir?”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(1), 190-198.
- Szeinbach, S. L., Seoane-Vazquez, E. C., Beyer, A. ve Williams, P. B. (2007). The impact of allergic rhinitis on work productivity. *Primary Care Respiratory Journal*, 16(2), 98-105.
- Şahin, D. (2015). *Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Algılanan Örgütsel Destek, Korku İklimi Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişki: Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma*.(Doktora Tezi).Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Thørrisen, M. M., Bonsaksen, T., Hashemi, N., Kjeklen, I., Van Mechelen, W., & Aas, R. W. (2019). Association Between Alcohol Consumption And Impaired Work Performance (Presenteeism): A Systematic Review. *BMJ Open*, 9(7), e029184.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardıç, K. (2016). Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (Presenteeizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, J., Vahtera, J. ve Ferrie, J. E. (2003). From Insecure to Secure Employment: Changes in Work, Health, Health Related Behaviors, and Sickness Absence. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 60, 948–953.
- Wakaizumi, K., Yamada, K., Shimazu, A., & Tabuchi, T. (2021). Sitting for Long Periods Is Associated With Impaired Work Performance During The COVID-19 Pandemic. *Journal Of Occupational Health*, 63(1), E12258.
- Warren, C. L., White-Means, S. I., Wicks, M. N., Chang, C. F., Gourley, D., & Rice, M. (2011). Cost Burden Of The Presenteeism Health Outcome: Diverse Workforce Of Nurses And Pharmacists. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 53(1)(January 2), 90-99.
- Zhang, W., Sun, H., Woodcock, S., & Anis, A. (2015). Illness Related Wage And Productivity Losses: Valuing ‘Presenteeism’. *Social Science & Medicine*, 147, 62-71.

Research Article**Sağlık Çalışanlarının Presenteizm (İşte Var Olmama) Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma***A Study on Determining the Relationship Between Presenteism Perceptions and Motivation of Healthcare Professionals*

Gülizar Gülcan ŞEREMET Arş.Gör.Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi gulizargulcanseremet@karatekin.edu.tr https://orcid.org/0000-0002-5790-2780	Zekai ÖZTÜRK Prof.Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi zekai.ozturk@hbv.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-2569-7249	Pelin YILIK Dr., Kudret International Hospital Genel Müdürü pelinyilik@hotmail.com https://orcid.org/0000-0002-4210-3898
---	--	---

Extensive Summary

In the last years of his working life, absenteeism, which is called absenteeism, "I am sick, I can not come to work today" has started to take the place of "I am sick, but I am in the office", which is called presenteeism (but not being present at work) (Çiftçi, 2010, p.154).

Presnetheism is defined as the state of coming to work while sick. The state of illness referred to here is not just a physical state. It also refers to the psychological state of the person. Although the employee is physically in the work environment, it is possible that he may actually be in other places mentally. It is possible that the situation may also be reflected in the work. It is also likely an event that the person can stress the employee by causing them to make mistakes. For this reason, presenteeism is a situation that can cause a decrease in the motivation of both the employee and the employee's colleagues. In short, presenteeism has an impact on the motivations of individuals.

Motivation is one of the most important power sources that can determine the stability, severity and direction of behavior (Fidan, 2012, p. 115). The survival of organizations in the developing competitive environment depends on the productivity of their employees. The productivity of the employees is directly proportional to the productivity of the organization. For this reason, the motivation of an employee plays an important role in achieving the goals of the organization. For this reason, employee motivation is important for the organization.

The research is important in terms of evaluating the relationship between presenteeism and motivations of health personnel in different branches working in a private hospital. In addition, the study is important in terms of determining the relationship between the hygiene and motivating dimensions of presenteeism and motivation. For this reason, it is important to determine the relationship between the presenteeism behavior of health workers and their motivation, since the health sector is based on human labor and it is not possible to compensate for the slightest mistake that may occur in human life.

Based on the assumption that the relationship between presenteeism and motivation is important, this study investigated the relationship between presenteeism and motivation. At the same time, the relationship between presenteeism and motivation and hygiene and motivating dimensions was tried to be determined in the research. In the study, an attempt was made to seek answers to the following hypothetical questions.

H₁: There is a significant relationship between presentism and motivation.

H₂: There is a significant relationship between presentism and the hygiene dimension of motivation.

H₃: There is a significant relationship between presentism and the motivating dimension of motivation.

H₄: Presentism has a significant effect on motivation.

SPSS 23.0 package program was used for data analysis. Reliability analysis of the scales used in the study was made. In the study, percentage and frequency calculations were made to evaluate the descriptive sociodemographic characteristics. The normality test distribution of the scales included in the research was made. In the evaluation, attention was paid to the Skewness (skewness) and Kurtosis (Kurtosis) coefficients. Correlation and regression analyzes were performed to test the hypotheses. The findings obtained as a result of the study were evaluated at the 5% significance level and 95% confidence interval.

The study was carried out in a private hospital operating in Ankara. The population of the research consists of 170 health workers. 119 healthcare workers were reached by simple random sampling method. The Stanford Presentism Scale and the "Motivation to Work" scale were used in the research. The study is a survey study.

In the first part of the questionnaire, Koopman et al. (2002) a scale consisting of 6 statements was used. When the Cronbach Alpha values of the scales used in the research are examined, it is seen that the presentism scale is highly reliable and the motivation scale is highly reliable. In order to measure motivation in the questionnaire, a validity and reliability scale was used by Büyükgöz (2008) based on Herzberg's Double Factor Theory. Among the expressions used in the scale to measure motivation, the first 8 questions constitute the hygiene dimension of motivation, and the other 18 questions constitute the motivation dimension.

According to the data obtained from the participants, the majority of the participants are women. It is seen that approximately 25% of the participants are between the ages of 25-30. Majority of the participants have undergraduate education level. 19.3% of the participants are nurses and 24.4% are doctors. 40.3% of the employees have been working in the institution they are in for 1-5 years. 47.9% of the participants work in polyclinics. About 25% have professional experience of 6-10 years.

In the research, the relationship between presentism and motivation was investigated in order to test the hypotheses. As a result of the analyzes made to test the hypotheses, it was determined that the relationship between presentism and motivation was positive. In addition, it has been seen that the motivation of presentism is positively related to the six dimensions of hygiene and motivating.

As a result of the regression analysis performed to test the hypotheses for the research, presentism is significant at a rate of 0.199 on motivation. It has been determined that the increase in the presentism perceptions of the employees also causes the motivation to increase.

Considering the time and cost elements of the findings obtained in the study, it was limited to a private hospital located in the province of Ankara. The study includes healthcare professionals working in different branches within the hospital. It was accepted that the participants answered the questions about the study sincerely. The determination of the relationship between presentism and motivation in the study is limited to the statements in the research.

Despite the high perception of presentism of the employees in the organization where the study is carried out, the employees continue their work in a motivated way. This situation suggests that such a result has been achieved due to a number of practices and activities being implemented within the organization. Policies implemented within the organization, treating employees fairly, carrying out the open-door management system effectively, and encouraging employees to continue working despite various illnesses are also effective on their motivation.

The fact that the relationship between presentism and motivation was not found in the literature review increases the importance of the study. At the same time, it is important in terms of working in a sector such as health, where human life is at the forefront. For this reason, it is expected that this study will set an example for other studies to be carried out in the future and shed light on it.