

Presentizm Olgusu

The Phenomenon of Presenteeism

Aliye MANDIRACIOĞLU

Prof. Dr., Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Haziran 2013, Cilt 3, Sayı 2, Sayfa 9-17
June 2013, Volume 3, Number 2, Page 9-17

P-ISSN: 2146 - 4839

2013/2

sgd.sgk.gov.tr
e-posta: sgd@sgk.gov.tr

Yazılar yayınlanmak üzere kabul edildiği takdirde, SGD elektronik ortamda tam metin olarak yayımlamak da dahil olmak üzere, tüm yayın haklarına sahip olacaktır. Yayınlanan yazılardaki görüşlerin sorumluluğu yazarlarına aittir. Yazı ve tablolardan kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

If the manuscripts are accepted to be published, the SGD has the possession of right of publication and the copyright of the manuscripts, included publishing the whole text in the digital area.

Articles published in the journal represent solely the views of the authors.

Some parts of the articles and the tables can be cited by showing the source.

SGD

Sosyal Güvenlik Dergisi
Journal of Social Security

Cilt : 3 - Sayı - 2 - Yıl : 2013 / Volume : 3 - Number : 2 - Year : 2013

Sahibi / Owner of the Journal

Sosyal Güvenlik Kurumu Adına / On behalf of the Social Security Institution
Yadigar GÖKALP İLHAN (Kurum Başkanı / President of the Institution)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Dr. Mustafa KURUCA
Dr. Sıddık TOPALOĞLU
Mehmet Ali SAĞLAM
Harun HASBİ
Muammer YILDIZ

Genel Yayın Yönetmeni / Publication Manager

Dr. Mustafa KURUCA

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Desk Editor

İlhan İŞMAN

Editörler / Editors

Dr. Erdem CAM
Selda DEMİR
Asuman KAÇAR

Yayın Türü: Ulusal Süreli Yayın / Type of Publication: Periodical

Yayın Aralığı: 6 aylık / Frequency of Publication: Twice a Year

Dili: Türkçe ve İngilizce / Language: Turkish and English

Tasarım / Design: Aren Reklam ve Tanıtım / Ankara 0.312 430 70 81 • www.arentanitim.com.tr

Basım Yeri / Printed by: EPA-MAT Matbaacılık / Ankara

Basım Tarihi / Press Date: 30.07.2013

ISSN: 2146-4839

Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD)

Index Copernicus International, Asos Index ve DOAJ tarafından indekslenmektedir.

SGD sosyal güvenlik dergisi. -- Ankara: Sosyal Güvenlik Kurumu, 2013-.

c. : tbl., şkl. ; 24 cm.

ISSN: 2146-4839

Sosyal güvenlik -- Dergiler - Türkiye

Sosyal Güvenlik-- -- Hukuk ve mevzuat -- -- Türkiye
362.05

SGD Sosyal Güvenlik Dergisi

Tüm hakları saklıdır. Bu Dergi'nin tamamı ya da Dergi'de yer alan bilimsel çalışmaların bir kısmı ya da tamamı 5846 sayılı Yasa'nın hükümlerine göre Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının yazılı izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

İletişim Bilgileri / Contact Information

Ziyabey Caddesi No:6 Balgat / Ankara / TURKEY

Tel / Phone: +90 312 207 88 91 – 207 87 70 • Faks / Fax: +90 207 78 19

Erişim: sgd.sgk.gov.tr • e-posta / e-mail: sgd@sgk.gov.tr

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Professor Yener ALTUNBAŞ
Bangor University – UK

Professor Jacqueline S. ISMAEL
University of Calgary – CA

Professor Özay MEHMET
University of Carleton – CA

Professor Allan MOSCOVITCH
University of Carleton – CA

Professor Mark THOMPSON
University of British Columbia – CA

Asst. Prof. Sara HSU
State University of New York – USA

Asst. Prof. C. Rada Von ARNIM
University of Utah – USA

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Mustafa ACAR
Aksaray Üniversitesi Rektörü

Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Kadir ARICI
Gazi Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Faruk ANDAÇ
Çağ Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Berrin Ceylan ATAMAN
Ankara Üniversitesi
Siyasal Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Hayriye ATİK
Erciyes Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Zakir AVŞAR
Gazi Üniversitesi
İletişim Fakültesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN
Anadolu Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Remzi AYGÜN
Gazi Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Abdurrahman AYHAN
Muğla Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet BARCA
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Vedat BİLGİN
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU
Marmara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Üstün DİKEÇ
Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK
Dokuz Eylül Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Mehmet Vedat GÜRBÜZ
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Oğuz KARADENİZ
Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Türksel KAYA BENGSHIR
TODAİE

Prof. Dr. Cem KILIÇ
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Rıza OKUR
Yeditepe Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Serdar SAYAN
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali SEYYAR
Sakarya Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR
Marmara Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Erol ŞENER
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Tıp Fakültesi

Prof. Dr. Zariye ŞENOCAK
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Atılım Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Savaş TAŞKENT
İstanbul Teknik Üniversitesi
İşletme Fakültesi

Prof. Dr. Mehtap TATAR
Hacettepe Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Sabri TEKİR
İzmir Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCA
Bahçeşehir Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Özlem Özdemir YILMAZ
Ortaoğu Teknik Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Örsan AKBULUT
TODAİE

Doç. Dr. Levent AKIN
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Tamer AKSOY
TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üni.
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Onur Ender ASLAN
TODAİE

Doç. Dr. Selda AYDIN
Gazi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Süleyman BAŞTERZİ
Ankara Üniversitesi
Hukuk Fakültesi

Doç. Dr. Hediye ERGİN
Marmara Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Orhan FİLİZ
Polis Akademisi

Doç. Dr. Alpay HEKİMLER
Namık Kemal Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Doç. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Presentizm Olgusu

The Phenomenon of Presenteeism

Aliye MANDIRACIOĞLU*

ÖZET

Çalışanın rahatsızlanmasına rağmen işine devam etmesi olgusu Presentizm olarak tanımlanır. Bu olgunun yaşanmasına yol açan çalışana, işyeri ortamına ve çalışma sistemine ilişkin pek çok etken vardır. Presentizmin sonuçları sadece gizli bir verimlilik kaybı değil aynı zamanda çalışanlar için güvenlik ve sağlık sorunlarıdır. Bu olgu ekonomi, sağlık, hukuk gibi pek çok bilim dalının el ele vererek çözülebileceği bir durumdur. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında göz önüne alınması gerekir.

Anahtar Kelimeler: Presentizm, çalışma yaşamı, verimlilik, iş sağlığı ve güvenliği

ABSTRACT

The case in which an employee continues his/her work in spite of an illness is defined as presenteeism. This case is caused by many reasons which are related to the employee, work environment and working system. The results of presenteeism include not only a subtle loss of productivity but also safety and health problems for the employees. This case can be solved by the help of economy, medical science and jurisprudence. Especially applications of work health and safety should be considered.

Keywords: Presenteeism, working life, productivity, occupational health and safety

* Prof. Dr., Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı Anabilim Dalı
aliye.mandiracioğlu@ege.edu.tr

GİRİŞ

Küreselleşme süreci, çalışma yaşamını da pek çok açıdan etkilemiştir. Neo-liberal politikalar, liberal pazar ekonomileri, sendikal hareketlerin zayıflaması, çalışma hayatında esnekleşme, kayıt dışı sektörde istihdamın artması, rekabetin körüklenmesi, çok uluslu şirketler gibi pek çok özellikler tüm dünyada etkili olmaya başlamıştır. Yeni çalışma şekilleri ve örgütlenmeler çalışanları yeni sorunlarla karşı karşıya getirmiştir. Bunlardan biri de işe devamsızlık sorunu ve son zamanlarda gündeme gelen presentizm olgusudur. Çalışan rahatsızlanması durumunda işe gitmiyorsa absentizm'den, rahatsız olmasına rağmen işine devam etmiş ise presentizm'den bahsedilir. Dilimizde tam karşılığı olmayan bu terimi kapsayan konunun farklı boyutları ile ele alınması bu derlemenin amacıdır.

Presentizm, iş yerinde bulunulmasına rağmen zihinsel olarak her zamankinden daha az varlık gösterebilme durumunu da ifade eder (Alyssa, Schultz vd., 2007:547–579). Hastalık varlığına rağmen işe gidilmesi, hasta iken çalışılması fenomenidir (Aronsson, Gustafsson vd., 2000:502–509). Presentizm terimini bazı yazarlar, işyerinde engelli var olma (impaired presenteeism) olarak tanımlamaktadır. Bir kişinin sağlık sorunlarına rağmen çalışması, gizli verimlilik kaybıdır (Burton, Pransky vd., 2004:38–45). Johns makalesinde, presentizm tanımını farklı şekillerde ele alan çalışmalardan bahsetmiştir (Johns, 2010:519-542).

Stewart ve arkadaşlarının 2001'de Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'de 29000 kişinin katıldığı çalışmasında, son 2 hafta içinde sağlık sorunları nedeniyle verimsiz bir iş günü geçirdiğini belirtenler %38.3 olarak tespit edilmiştir (Stewart, Ricci vd., 2003:1234–1246). Bir başka çalışmada, çalışanların %7'sinin hasta olmalarına rağmen işe geldikleri belirlenmiştir (Brouwer, Koopmanschap vd., 1999:13-27).

Yapılan araştırmalarda sağlık çalışanları, sosyal hizmet verenler ve eğitimcilerde presentizmin daha yaygın olduğu belirlenmiştir. Bu sektörler, çalışanların yerlerini bir başka çalışanın doldurması ile ilgili sıkıntılarının yaşandığı ve iş yoğunluğunun oldukça fazla olduğu alanlardır (Aronsson, Gustafsson vd., 2000:502–509).

I- PRESENTİZM NEDENLERİ

Presentizm ile kronik hastalık varlığı ilişkisi bildirilmiştir (Munir, Jones vd., 2005:111-117). Kronik hastalığı olan kişilerle yapılan bir çalışmada, katılımcıların %22'i rahatsızlığına rağmen işe devam ettiğini ifade etmiştir (Kessler, Greenberg vd., 2001:218-255). Alerji, kas iskelet sistemini ilgilendiren sağlık sorunları (romatoid artirit, bel, boyun, sırt ağrıları ve benzer), sindirim sistemi rahatsızlıkları (gastroösefagal reflü, irritabl kolon ve diğerleri), günlük yaşamda kısıtlılık yarattığı kadar, iş yaşamında da sıkıntı yaratır. Sağlıksız beslenme, obezite, sedanter yaşam, stres, sigara, alkol kullanımı gibi risklerin de presentizme neden olduğu vurgulanmaktadır (Hemp, 2004:49-58). Depresif rahatsızlığı olanlarda presentizm sıklığının daha fazla olduğu da bildirilmektedir (Lee, 2010:389-394).

Akut enfeksiyon durumlarında da çalışanlar hastalıklarına rağmen işlerine gitmeyi tercih etmektedir (Gudgeon, Wells vd., 2009:424). Grip, nezle, soğuk algınlığı gibi solunum yolu rahatsızlıkları presentizme neden olan en önemli sağlık sorunlarından. Çalışanların gastroenterit (ishalli hastalıklar) gibi sıkıntılı bir rahatsızlıkta bile işe devam ettikleri bildirilmektedir (Chang ve Chen, 2010:1244–1247).

Kişinin sağlık sorunu ortaya çıktığında, işe gitme veya gitmeme kararını verirken etkili olan bazı faktörler vardır. Aile, eğitim durumu, cinsiyet, yaş, hizmet süresi gibi kişisel faktörler kadar, işe bağlı faktörler de etkilidir. İşin örgütlenme biçimi, iş taleplerinin hızı, şekli, sınırları olmadan çalışma şekli, zaman baskısı, yerine bir kişinin konamaması, yetersiz kaynaklar gibi etkenler başta sayılabilir (Aronsson ve Gustafsson, 2005:958–966). Hastalıklarının işe gidemeyecek kadar çok şiddetli olmaması da işe gitme kararını etkilemektedir. Şekil 1'de presentizmi etkileyen faktörler izlenmektedir.

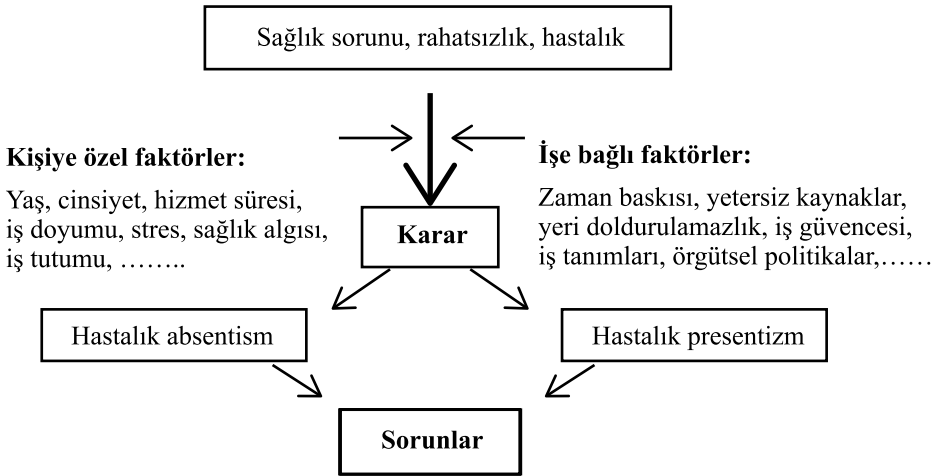
Yaşlılar ve kadınlar daha fazla, eğitimliler daha az presentizm olgusu yaşamaktadır (Burton, Pransky vd., 2004:38–45). İş örgütlenmelerinin erkek baskın olması da kadınlar açısından problemdir. Çalışan aile yaşamından hoşnut değilse ya da aile sorumluluklarından kaçmak istiyorsa işe gereğinden daha fazla zaman ayırmaya başlayabilir. İşkolizm presentizm nedenleri arasında yer almaktadır (Hansen ve Andersen, 2008:956–964). Toplumun ve iş gücünün yaşlanmasının presentizm üzerine etkili olduğu

belirtilmektedir. İş gücü yaşlanmasının özellikle batılı ülkelerde giderek arttığına dikkat çekilmektedir. Avustralya’da bugün 45 ve üzeri yaş grubunun, çalışan toplum içindeki oranı %36.7 iken 2050 yılında 40.2’e yükseleceği tahmin edilmektedir (Medibank, 2011:2-11).

Ekonomik sorunlar, siyasi ve politik belirsizlikler de bireyin hem iş hem de kişisel yaşamını olumsuz etkilemektedir. Daha iyi kariyer hedefleri, daha fazla kazanç için çalışanlar daha uzun çalışma saatleri dayatılmasını kabullenmek zorunda kalabilmektedir. Çalışanların bir kısmı terfi, eğitim gibi işletme içi kazançlarını etkileyebileceği endişesiyle hastalık izni haklarını kullanamamaktadır (Çiftçi, 2010:153-173). Özellikle işletmelerdeki küçülme ve yeniden yapılanma durumlarının presentizm nedenlerinden biri olduğu ortaya konulmaktadır (Macgregor, Barton vd., 2008:607- 615).

İş güvencesizliği gibi stresör faktörlerin, presentizmin ortaya çıkışında önemli bir etken olduğu vurgulanmaktadır. Zayıf şirket politikaları, sağlık politikasındaki yetersizlik, örgüt içi belirsizlikler, ağır iş yükü, fazla çalışma saatleri, gece çalışma, vardiyalı çalışma, çalışma koşullarının sağlıklı olması, presentizme neden olan çalışma sorunlarından bazılarıdır.

Şekil 1. Presentizmi Etkileyen Faktörler



Presentizmin en önemli nedeni çalışanların hem bedenen hem de ruhsal anlamda rahatsız oldukları halde iş yerlerinde bulunmak zorunda olma-

larıdır. Çalışanlar fazla mesaiye, fazla çalışmaya baskılanıyorsa rekabet körükleniyorsa, presentizm kaçınılmazdır. Özellikle “performans” adı altında çalışanların değerlendirilmesi ve ödeme sistemlerinin bunun üzerinden gerçekleştirilmesi de presentizmi ortaya çıkaran önemli bir faktördür. Örgüt kültürü, yönetim ve yönetici tarzı, örgüt içi belirsizlikler, iş kontrolünün düşük olması, düşük ücret, çalışanın özerkliğinin az olması, iş sınırlarının çizilmemesi presentizm ile ilişkilidir (Middaugh, 2006:103-105; Cullen ve McLaughlin, 2004:510-516). Sağlık sorunu ortaya çıktığında işyerinin ödeme politikaları da presentizm üzerinde etkilidir.

İş arkadaşları ile ilişkiler, yapılan işin diğerlerinin yaptığı ile bağımlı olması, işyerindeki çalışan sayısı da önemlidir (Virtanen, Kivima vd., 2003:948–953). Biron ve arkadaşlarının çalışmasında, hasta oldukları halde işe gitmelerinin nedenleri; iş yükü ve yetişmesi gereken işler (%31.6), profesyonellik (%27.7), hastalığın ciddiyetinin az algılanışı (%15.1), devamsızlığı durumunda yerine başkasını koymanın imkansızlığı (%13.4), hakkında olumsuz düşünülmesi korkusu (%9.4) ve işlerine duydukları sevgi (%2.8) olarak belirtilmiştir (Biron, Brun vd., 2006:26–37). McKevitt ve arkadaşlarının araştırmasında, çalışanların %60’ının sağlıkları iyi olmasa da işe gittikleri belirtilmiştir. Çalışmaya katılanların %48’i suçluluk duyacağı için, %20’si patronlarından korktuğu için sağlık sorununa rağmen işe devam ettiklerini bildirmiştir (McKevitt, Morgan vd., 1997:295-300).

II- PRESENTİZMİN YOL AÇTIĞI SORUNLAR

Sağlık sorunlarına rağmen işe gelmek nedeniyle iş performansında azalma ortaya çıkar. Üretim standardında sorun, iş kazaları, ek eğitim gereksinimi gibi olaylarla maliyet artabilir (Burton, Conti vd., 1999:863-877). Presentizm uzun vadede sağlık giderlerini de artırmaktadır. Toplam hastalık maliyetinin %18-61’inin nedeni olduğu bildirilmiştir (Lamb, Ratner vd., 2006:1203-1210). ABD’de iş dünyasında presentizmin işçi başına yılda yaklaşık 225 \$ kayba neden olduğu hesaplanmıştır. Toplam maliyetin ise 150 milyar \$ olduğu bildirilmektedir (Stewart, Ricci vd., 2003:1234–1246). Bazı durumlarda absentizmden daha maliyetli olduğu belirlenmiştir (Lamb, Ratner vd., 2006:1203-1210). Avustralya’da tüm presentizm maliyetinin 2010 yılında 34.1 milyar \$ olduğu hesaplanmıştır (Medibank, 2011:2-11).

Presentizm maliyeti bazı rahatsızlıklar için tedavi maliyetini geçmektedir (Goetzel, Long vd., 2004:398–412). Alerjik rinitli hastalarda yakınmaların olduğu dönemin 2.3 saat/gün verimsiz güne neden olduğu bildirilmiştir (Lamb, Ratner vd., 2006:1203-1210). Artiritle çalışanların ağrılı dönemlerinde verimlilik kaybının %24'e çıktığı belirtilmiştir (Ricci, Stewart vd., 2005: 673-681). Diyabet nedeniyle verimlilik kaybına bağlı maliyet 40 milyar \$ olarak hesaplanmıştır, bu diyabetin tedavisi için gereken maliyetin yaklaşık yarısıdır (American Diabetes Association, 2003:917–932). Gastroösefageal reflü rahatsızlığının 2.4-16.6 saat/hafta verimlilik kaybına neden olduğu hesaplanmıştır (Kessler, Chiu vd., 2005:617–627). Depresyon nedeniyle verimli zaman kaybının maliyetinin ise 32 milyar \$ olduğu bildirilmektedir (Stewart, Ricci vd., 2003:3135–3144). Migrenin yıllık ortalama 4.9 işgünü kaybına neden olduğu belirlenmiştir (Schwartz, Stewart, vd., 1997:320–327). Her bir grip atağının ortalama 5.9 saatlik kayba yol açtığı belirtilmiştir (Bramley, Lernerark, 2002:822–829).

SONUÇ

Hastalık sonucu presentizm, hastalık absentizminden daha sık ortaya çıkmaktadır (Macgregor, Barton vd., 2008:607-615). Absentizmin azaltılması yönündeki baskılar presentizmin artması şeklinde yansımıştır. O yüzden daha etkin örgütsel ve insancıl önlemlerin alınması gerekmektedir (Macgregor, Barton vd., 2008:607–615; Hemp, 2004). Çalışanların iş ve özel yaşamı arasında denge sağlayabileceği, olumlu bir çalışma çevresi presentizmi önleyebilir. Presentizm konusunun hem işveren hem amir ve hem de çalışanlar tarafından farkında olunması, neden olan problemlerin ortaya çıkarılması önlemler açısından ilk adımdır. İşyerinde iş tanımlarının yapılması, sınırların çizilmesi, hedeflerin tanımlanması ve belirsizliğin ortadan kaldırılması için çabalanmalıdır. Zaman yönetimi konusunda tüm çalışanların bilinçlendirilmesi, iş stresini azaltacak düzenlemeler yapılması önemlidir. Presentizme neden olan stresörlerin ortadan kaldırılması gereklidir. Çalışanlar arasında ve çalışan ile amirler arasında sosyal desteğin oluşturulması da çözüme katkı sağlayacaktır. Sosyal destek ve yüksek iş kontrolü, presentizmin azalmasını sağlamaktadır (Macgregor, Barton vd., 2008:607-615). Amirlerle iyi ilişkiler, işyeri ortamında sosyal dayanışma, sendikalaşmanın sağlanması presentizmi engelleyen olumlu özelliklerdir. İş güvencesinin ve sosyal güvenliğin sağlanması, böyle bir

tehdidin varlığının ortadan kaldırılması da önemlidir. Kayıt dışı çalışmanın önlenmesine ilişkin çalışmalar da bu sorunun çözümüne katkı sağlayacaktır.

Çalışma ortamındaki, gürültü, titreşim gibi fiziksel etkenler, kimyasal maddelere maruz kalma, sürekli aynı beden pozisyonunda çalışma, ağır kaldırma gibi ergonomik sorunlar çalışanların sağlıklarını tehdit etmektedir. İşyeri ortamındaki bu risklerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile ortadan kaldırılması yasal düzenlemelerle gerekli hale getirilmiştir. Presentizm de bu sorunlardan biri olarak ele alınmalıdır. İşletmede işçi sağlığı ve güvenliği konusunda en büyük rolü alan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının da presentizm önlemleri konusuna dâhil olması önemlidir. Tüm çalışanların katılımı ile yürütülecek sağlığı geliştirici programlar çözüme katkı sağlayabilecektir. Sağlıklı yaşam tarzı, fiziksel egzersiz, sigaranın bırakılması, stresle başa çıkma programları ve eğitimler bunlar arasında yer alabilecek örneklerdir. Sorun sadece işletmelerde verimlilik kaybının önlenmesi açısından ele alınmamalı, yaşanan performans düşüklüğünün nedenleriyle birlikte, çalışanlar açısından insani boyutu da ele alınarak, bu şekilde çözüm üretilmesi gerekmektedir.

Kaynakça

American Diabetes Association (2003), “Economic Costs of Diabetes in the U.S. in 2002”, *Diabetes Care*, 26, 917-932.

Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson, Margareta Dallner (2000), “Sick But Yet at Work. An Empirical Study of Sickness Presenteeism”, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54: 7, 502-509.

Aronsson, Gunnar, Klas Gustafsson (2005), “Sickness Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model For Research”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47, 958-966.

Biron, Caroline, Jean-Pierre Brun, Hans Ivers, Cary Cooper (2006), “At Work But Ill: Psychosocial Work Environment and Well-Being Determinants Of Presenteeism Propensity”, *Journal of Public Mental Health*, 5: 4, 26-37.

Bramley, Thomas, J. Lerner, Sarnes Matthew (2002), “Productivity Losses Related To The Common Cold” *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44: 822-829.

Brouwer, Werner, BF MA Koopmanschap, FH Rutten (1999), “Productivity Loses Without Absence: Measurement Validation and Empirical Evidence”, *Health Policy*, 48: 1, 13-27.

- Burton, Wayne N., Glenn Pransky, Daniel J. Conti, Chin-Yu Chen, Dee W. Edington (2001), "The Effects of Chronic Medical Conditions on Work Loss and Work Cutback", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43: 3, 218-225.
- Burton, Wayne N., Glenn Pransky, Daniel J. Conti, Chin-Yu Chen, Dee W. Edington (2004), "The Association of Medical Conditions and Presenteeism", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46: 6, 38-45.
- Burton, Wayne N., Daniel J. Conti, Chin-Yu Chen, Alyssa B. Schultz, Dee W. Edington (1999), "The Role of Health Risk Factors and Disease On Worker Productivity", *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 41: 10, 863-877.
- Cullen, John, Andrew McLaughlin (2004), "What Drives The Persistence of Presenteeism as Managerial Value In Hotels?: Observations Noted During an Irish Work-Life Balance Research Project", *Hospitality Management*, 25: 510-516.
- Çiftçi, Birgül (2010), "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma ve Toplum*, 1,153-173.
- Goetzel, Ron Z., Stacey R. Long, Ronald J. Ozminkowski, Kevin Hawkins, Shaohung Wang, P. Wendy Lynch (2004), "Health, Absence, Disability and Presenteeism: Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46, 398-412.
- Gudgeon, Patrick, D.A. Wells, MO Baerlocher, AS Detsky (2009), "Do You Come to Work With a Respiratory Tract Infection?", *Occupational and Environmental Medicine*, 66: 6, 424.
- Hansen, Claus D., Johan H. Andersen (2008), "Going Ill to Work- What Personal Circumstances, Attitudes and Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?", *Social Science & Medicine*, 67: 6, 956-964.
- Hemp, Paul (2004), "Presenteeism: At Work-But Out of It", *Harvard Business Review*, 82, 49-58.
- Johns, Gary (2010), "Presenteeism in The Workplace: A Review And Research Agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 31, 519-542
- Kessler, Ronald C., Wai Tat Chiu, Olga Demler, Ellen E. Walters (2005), Prevalence, Severity and Comorbidity of Twelve-Month DSM-IV Disorders In The National Comorbidity Survey Replication (NCS-R), *Archives of General Psychiatry*, 62, 617-627.
- Lamb, Charles E. Ratner, Paul H. Johnson, Clarion E. Ambegaonkar, J. Joshi Ambarish, V. Ashish, David Day, Najah Sampson, Benjamin Eng (2006), "Economic Impact of Workplace Productivity Losses Due to Allergic Rhinitis Compared With Select Medical Conditions in the United States From an Employer Perspective", *Current Medical Research and Opinion*, 22, 1203-1210.
- Lee, Young-Mi (2010), "Loss of Productivity Due to Depression Among Korean Employees", *Journal Of Occupational Health*, 52: 6, 389-394.

- MacGregor, James N., J. Barton Cunningham, Natasha Caverley (2008), "Factors In Absenteeism and Presenteeism: Life Events and Health Events", *Management Research News*, 31: 8, 607-615.
- McKevitt, Christopher, Morgan Myfanwy, Ruth Dundas, W.W. Holland (1997), "Sickness Absence and 'Working Through' Illness: A Comparison of Two Professional Groups", *Journal of Public Health*, 19: 3, 295-300.
- Medibank, Sick at Work, 2011:2-11, www.medibank.com.au/Client/Documents/Pdfs/sick_at_work.pdf, (29.03.2013).
- Middaugh, Donna J. (2006), Presenteeism: Sick and Tired at Work, *MEDSURG Nursing*, 15: 2, 103-105.
- Munir, Fehmidah, David Jones, Stavroula Leka, Amanda Griffiths (2005), "Work Limitations and Employer Adjustments for Employees with Chronic Illness", *International Journal of Rehabilitation Research*, 28: 2, 111-117.
- Ricci, Judith, Walter F. Stewart, Elisabeth Chee, Carol Leotta, Kathleen Foley, Marc C. Hochberg (2005), "Pain Exacerbation as a Major Source of Lost Productive Time in US Workers with Arthritis", *Arthritis and Rheumatism*, 53, 673-681.
- Schwartz, Brian S., Walter F. Stewart, Richard B. Lipton (1997), "Lost Workdays and Decreased Work Effectiveness Associated With Headache in The Workplace", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 39, 320-327.
- Schultz, Alyssa B., Dee W. Edington (2007), "Employee Health and Presenteeism: A Systematic Review", *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17: 3, 547-579.
- Stewart, Walter F., Judith A. Ricci, Elisabeth Chee, Steven R. Hahn, David Morganstein (2003), "Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers With Depression", *Journal of the American Medical Association*, 289, 3135-3144.
- Stewart, Walter F., Judith A. Ricci, Elisabeth Chee, David Morganstein (2003), "Lost Productive Work Time Costs From Health Conditions in the United States: Results From the American Productivity Audit", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45: 12, 1234-1246.
- Virtanen, M., M. Kivimaki, M. Elovainio, J. Vahtera, E. Ferriej (2003), "From Insecure to Secure Employment: Changes in Work, Health, Health Related Behaviours and Sickness Absence", *Occupational and Environmental Medicine*, 60: 12, 948-953.
- Widera, Eric, Anna Chang, Helen L. Chen (2010), "Presenteeism: A Public Health Hazard", *Journal of General Internal Medicine*, 25:11, 1244-1247.