

e-ISSN:2587-2168



Year: 2022

Vol: 8 Issue: 46

pp 721-730

Article ID
64501Arrival
08 September 2022
Published
25 October 2022**DOI NUMBER**<http://dx.doi.org/10.29228/ideas.64501>**How to Cite This Article**

Bulan, S. & Söyük, S. (2022). "Presenteizm Konusunda Yapılan Tezlerin Değerlendirilmesi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:8, Issue:46; pp: 721-730



International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

1. GİRİŞ

Presenteizm kavramı 1800'lü yıllarda kullanılmaya başlanmış ve günümüzde daha çok kullanılır hale gelmiştir. Kişinin bedenlen işte olması fakat üretime katkı sunmada sorun yaşamaması olarak karşımıza çıkmaktadır. Presenteizm nedeni sağlık sorunları olabileceği gibi örgütten kaynaklı sorunlar da olabilmektedir. Presenteizm; tıbbi hata; insan kaynakları yönetimi, örgütsel bağlılık, verimlilik, örgütsel sessizlik, korku iklimi, örgütsel destek, çalışmaya tutkunluk, örgütsel sinizm, absenteeizm, iş güvencesi, ödüllendirme, iş performansı, iş sağlığı ve güvenliği, duygusal bağlılık, örgütsel sessizlik, iş tatmini, liderlik davranışları, tükenmişlik düzeyi, iş doyumu, işe yabancılaşma gibi pek çok kavramla ilişkilidir. Çalışmalarda genelde presenteizm kavramının nedenleri ortaya konarak çözüm önerileri sunulduğu görülmüştür. İşte var olmamanın maliyetleri gizlidir ve verimliliğe etkisi önemli düzeydedir. Teknolojik gelişmelerin artması, internetin her daim ulaşılabilir olması, sosyal medya kullanım sıklığındaki artış gibi nedenlerle presenteizm konusu üzerinde durulması gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin bu konuda yeni stratejiler üretmeye ihtiyacı vardır.

Presenteizm Konusunda Yapılan Tezlerin Değerlendirilmesi**Evaluation of Theses on Presenteism**Seyhan Bulan¹ Selma Söyük² ¹ Doktora Öğrencisi., İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi, İstanbul, Türkiye² Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul, Türkiye**ÖZET**

Amaç: Presenteizm konusunda Türkiye’de yapılmış çalışmaların bibliyometrik değerlendirilmesinin yapılarak; holistik bakış açısıyla sonuçların ortaya konmasıdır.

Yöntem: Presenteizm konusunda yapılan tezlere; <https://tez.yok.gov.tr> adresinden ulaşılmıştır. Taramada kullanılan kelimeler; presenteizm, presenteeism, presenteism, işte var olamama olarak belirlenmiştir. Bu şekilde yapılan aramada 50 teze ulaşılmış olup; 4 tez presenteizmle ilgili olmadığı için, 2 tezde nicel çalışma olmadığı için araştırmaya dahil edilmemiştir. Analizde kullanılan ölçütlerin başlıkları; tezin kabul edildiği yıl, tezin konusu, tezin türü, hangi üniversitede ve enstitüde çalışıldığı, teze danışmanlık eden öğretim üyesinin unvanı, kaç sayfadan oluştuğu, çalışmada kullanılan yöntem, evren özellikleri örneklem sayısı kullanılan ölçekler ve uygulanan istatistikler ve sonuç olarak sıralanmıştır.

Bulgular: Presenteizm konusunun incelendiği tezler incelenmiş ve 2007 Ocak -2022 Haziran ayları arasında 46 çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaların bir tanesinde derinlemesine görüşme tekniği, bir tanesinde ise literatür taraması uygulanmış olup diğer çalışmalarda anket yöntemi kullanılmıştır. Presenteizm konusunun etkilediği farklı konu başlıkları olmakla birlikte çalışmalar insan kaynakları yönetimine ışık tutacak nitelikleri ile ön plana çıkmaktadır.

Sonuç: İncelenen tezlerde kullanılan ölçeklerin sonuçlarında paralelliklerin söz konusu olması bu konuda çalışmaların değerini ortaya koymaktadır. Presenteizm konusunun çözümüne odaklanan işletmelerde, verimliliğin artacağı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, İçerik Analizi, İşte Var Olamama**ABSTRACT**

Aim: To evaluate the studies about presenteism in Turkey bibliometricly and present them in holistic perspective.

Method:The Theses on presenteism are Retrieved from <https://tez.yok.gov.tr>. The words used in the search; presenteeism, presenteeism, presenteism and absenteeism at work. In the search, made in this way, 50 theses were reached; 4 theses were not included in the research because they were not related to presenteeism, and 2 theses were not quantitative studies. The titles of the criteria used in the analysis; The year when the thesis was accepted, the subject of the thesis, the type of the thesis, the university and institute it was studied in, the title of the faculty member who advised the thesis, how many pages it consisted of, the method used in the study, the universe characteristics, the sample number, the scales used and the statistics applied, and the results were listed.

Finding: Theses on presenteism were examined and 46 studies were found between January 2007 and June 2022. In-depth interview technique was used in one of the studies and a literature review was used in the other studies, while the survey method was used in the other studies. Although there are different topics affected by presenteism, the studies come to the fore with their qualities that will be helpful on human resources management.

Result : The fact that there are parallels in the results of the scales used in the theses examined reveals the value of the studies on this subject. The productivity will increase in businesses that focus on the solution of presenteism.

Keywords: Presenteizm, Content Analysis, Absenteeism

2. PRESENTEİZM

2.1. Presenteizm (İşte Var Olmama) Tanımı

Presenteizm kavramının çıkış noktası İngilizce presence kelimesine dayanmaktadır. Presence kelime anlamı olarak bakıldığında var olma, hazır bulunma anlamı taşımaktadır. Presenteizm kavramının çıkış noktası da bu kelime olduğundan fiziksel olarak var olma ya da görünüşte var olma anlamını ifade etmektedir (Çiftçi, 2010, s. 155). Cooper (1998) işte var olamamayı ilk olarak ele aldığı çalışmasında kavramı, çalışanların işyerinde çok uzun süre ile çalışmak zorunda kalmaları veya en azından işyerinde uzun süre bulunmaları şeklinde tanımlamıştır (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 124). Presenteizm çalışanın hastalığının yasal dayanağı olduğu halde işe gitmesi olarak tanımlanabilir (Hansen & Andersen, 2008, s. 957). İşte var olamama; çalışanın işten çıkarılma kaygısı ya da farklı kaygılar neticesinde tıbbi olarak çalışmaya elverişli olmadığı dönemde işyerinde olması olarak tanımlanmaktadır (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 123). Presenteizm kavramı 1970'lerde devamsızlığın zıt anlamı olarak değerlendirilmiştir. Bugünkü anlamıyla kavramın oluşması 1980'lerde olmuştur (Johns, 2010, s. 520). Presenteizm işletmeler için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Çözüm sadece işletme ile sınırlı değildir. Çözüm noktasında; devletin, işçilerin, sendikaların da sorumluluk alması gerekmektedir (Çiftçi, 2010, s. 154). Presenteizm kavramı şu şekilde özetlenebilir. İşte fiilen var olmamakla birlikte fiziksel olarak var olma durumu (Çiftçi, 2010, s. 155). Kişilerin fiziksel ve ruhsal olarak çalışmaya elverişli olmadıkları dönemde fiziksel olarak işte olmaları üretime katkı sağlamaması nedeniyle verimlilik kaybına yol açmaktadır (Çiftçi, 2010, s. 156). Presenteizmi incelemek için; örgütsel davranış, insan kaynakları yönetimi, örgütsel psikoloji, psikoloji dalında çalışmalar yapılarak teorik ve metodolojik olarak açıklanmaya çalışılmaktadır (Johns, 2010, s. 519). Presenteizm kavramına farklı toplumlarda farklı bakış açıları geliştirilmiştir. İngilizler ve Avrupalılar eylemin frekansı ile ilgilenmişler ve iş güvencesizliği kavramı üzerinde durmuşlardır. Amerikalılar ise presenteizm davranışının nedenleri ile ilgilenmek yerine verimliliğe etkisi üzerinde durmuşlardır (Johns, 2010, s. 520).

Presenteizm davranışı kişilerin tıbbi durumları ile ilgili olabilmektedir. Fakat aynı tıbbi tanısı olan çalışanların iş ile ilgili tutumları farklı olabilmektedir. Bu durum verimlilik açısından bakıldığında kişilerin sağlık sorunları ile presenteizm davranışı göstermeleri arasında farkın; çalışanların kişilikleri ile ilgili olduğu söylenebilmektedir (Johns, 2010, s. 521).

Presenteizm nedenlerinin ve sonuçlarının belirlenmesi ampirik verilerle ortaya konmalıdır. Çalışan perspektifinden değerlendirildiğinde mevcut durumun kötüleşmesine neden olacağı için presenteizm konusu oldukça önemlidir. Verimlilik kaybı nedeniyle sağlık sorunları önem arz eder. Çalışma yaşamının kalitesi bozulur ve kişilerin performanslarının düşmesine neden olur. Örgütlerde oluşturulan kurumsal politikalar devamsızlığı azaltmaya yönelik olduğunda; bu durum presenteizmi artıran bir etki yaratır. Devamsızlık kavramı yerine; verimlilik kavramına odaklanmak örgütler açısından daha faydalı olacaktır (Johns, 2010, s. 521).

2.2. Presenteizmin Önemi

Presenteizm oluşmasını önlemek; işletmeler açısından verimliliğe olumlu katkı sağlarken, çalışanlar açısından zihinsel ve bedensel rahatsızlıkların önüne geçme konusunda faydalı olmaktadır. İşletmeler presenteizm konusunda farkındalık sahibi olmalı ve devamsızlığın yönetimi, mesleki hastalıklar, sağlığın geliştirilmesi, çalışan yardımı, akılcı ilaç kullanımı, davranışsal sağlık gibi konularda yeterli donanıma sahip olmalıdır. Çalışanların tıbbi sağlık kayıtlarının tutulması ve devamsızlık durumlarının takip edilmesi insan kaynakları birimine geleceği tahmin etmek için destek oluşturmaktadır. Anket çalışması yapılarak çalışanlardan veri paylaşımı yapılmalı ve presenteizm maliyetlerini hesaplayarak finans birimine katkı sağlanmalıdır (Goetzel, Long, Ozminkowsk, & Hawkins, 2004, s. 399). Presenteizmin, işletme açısından olumsuz olduğu son yıllarda daha da anlaşılır olmuştur. Presenteizm ile verimliliğin düşmesi; işletmeden hizmet alan kişiler, yöneticiler, işverenler açısından sorun teşkil etmektedir. Bu durum presenteizm konusunda daha fazla çalışma yapılması gerektiğinin göstergesidir (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 125).

2.3. Presenteizm Nedenleri

Presenteizmin neden oluştuğunu teorik olarak açıklayabilmek; gelecekteki davranışları tahmin etmek açısından önem arz etmektedir (McGregor, 2017, s. 4). Cooper presenteizm nedeni olarak gelişen güvensizlik ve iş kaybetme korkusu olarak dile getirmiştir (Oktay, 2021, s. 6). Cooper presenteizm tanımında çalışanların uzun süre iş yerinde vakit geçirmesinden söz etmektedir. İşyerinde uzun vakit geçirmenin nedeni olarak da çalışanların kişisel başarılarının önemli olması, örgütlerin küçülmeye gitmesi ile insan işgücüne olan ihtiyacın azalması, özelleştirmelerin artması, kurumlarda süreç yenilemelerine gidiliyor olması, işletmelerin stratejik ortaklıklar geliştirmesi gösterilmiştir. İş kaybetme kaygısı presenteizm davranışını tetiklemektedir (Dalkılıç & Seren, 2018, s. 124). Presenteizm çalışanların sağlık durumları ile ilgili olduğu kadar iş yükü ve çevresel

faktörler ile de ilgilidir. Çalışma ortamı ile ilgili olarak kişinin zayıf liderlik nedeniyle kaygı oluşturması ya da kişinin stres altında kalarak sağlığının olumsuz etkilenmesi şeklinde karşımıza çıkabilir. Bu durum işgören açısından göz önünde bulundurulmalıdır (McGregor, 2017, s. 70).

Presenteizm nedenleri kişisel ve işle ilgili faktörler olarak ikiye ayrılır. İşle ilgili faktörler; iş güvencesi ile ilgili sorunlar, zaman baskısı nedeniyle yaşanan stres, vardiyalı çalışma, çalışanlarla olan iletişim sorunları, yöneticilerin presenteizme karşı tutumları, uzun çalışma saatleri, performans ödemesinden mahrum olmaktan korkma durumu, işe devamlılığın örgüt kültürü açısından olumlu bir tutum olarak algılanması, esnek çalışma saatlerinin olmaması olarak sıralanabilir. Kişisel faktörler ise; kişilerin psikolojik durumları, tutumları, aile hayatlarının durumu, ekonomik durumları, kişisel motivasyon, işini yetiştirmede sıkıntı yaşamak, örgütle kişi arasında çatışma olması, hastalığın hastalığından olumsuz etkilenmesinden korkması, başka çalışma etiğine yaklaşımı ve hastalandığında işe gitmeme ile gitme arasında seçim yapma yatkınlığı sayılabilir (Hansen & Andersen, 2008; Baker-McClearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010; Arslaner & Boylu, 2015)

2.4. Presenteizm Sonuçları

Presenteizmin hasta çalışan ve diğer çalışanlar ve örgüt açısından bazı sonuçları vardır. Hasta olan çalışan açısından bakıldığında; müşteriler ve diğer çalışanlar da durumdan olumsuz etkilenmektedir. Hastalıkların bulaşma ihtimali de düşünülmelidir. Psikolojik rahatsızlıkların olması durumu da müşteri memnuniyetsizliği ve çalışanların iletişimini olumsuz etkilemektedir (Arslaner & Boylu, 2015, s. 124).

Diğer çalışanlar açısından bakıldığında işe gelmeyen bir kişinin görevlerini yerine getirmek sorun oluşturur. Devamsızlık davranışı gösteren çalışanın yerine sürekli iş yapmak ve iş yüklerinin artırması ve bu durumun uzun sürmesi örgüt içi sorunlara yol açmaktadır. Çalışan, örgüt içi iletişimin bozulmaması için hasta iken iş gelme eğilimi gösterebilmektedir (Arslaner & Boylu, 2015, s. 128). Hasta olduğu için dinlenemeyen çalışanın işe odaklanmada yaşadığı sorunlar nedeniyle zaman ve verimlilik kaybına neden olmaktadır (Arslaner & Boylu, 2015, s. 129). Ayrıca çalışanlar yöneticileri ile sorun yaşamamak adına da hasta iken iş yerine gitmektedirler.

Presenteizmin en önemli sonuçlarından biri verimlilik kaybıdır. Düşen performans nedeniyle çalışanın motivasyonu bozulur, sonrasında devamsızlık başlar, iş tatminsizliği gelişir ve işgücü devri artar bu da tüm çalışanları etkiler (Atilla, 2017, s. 42). Presenteizm davranışında bulunan çalışanın hastalığı enfeksiyon hastalığı ise diğer çalışanlara da bulaşabilir ve örgütsel verimliliğe yine olumsuz sonuçlar yaratabilir. Maliyet perspektifinden presenteizme baktığımızda ise presenteizmin çalışana, iş arkadaşlarını, işletmeyi, ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

3. YÖNTEM

İçerik analizi yöntemi ile ilk tezin yapıldığı yıl olan 2007 Ocak ile son tezin yapıldığı 2022 Haziran arasında yükseköğretim kurumunun tez sayfasında presenteizm konusunun işlendiği tezler ele alınmıştır. Tezlerin seçimi ana sayfada bulunan tarama bölümüne girilen anahtar kelimeler ile yapılmıştır. Aranılan anahtar kelimeler; presenteizm, presenteeism, presenteism, işte var olamama olarak belirlenmiştir. Tarama yapılırken arama tipi "içinde geçsin" olarak işaretlenmiş olup; yıl, tez türü ve izin durumu seçenekleri boş bırakılmıştır. Erişimi kısıtlı teze rastlanmamıştır. Tarama sonucunda 50 adet teze rastlanmış yapılan incelemede 4 tezin konu olarak presenteizmi ele almadığı görülmüştür. Presenteizm ile ilgili olan tezlerden sadece araştırma yöntemi nicel olan tezler araştırmaya dahil edilerek 44 tez ile çalışma yapılmıştır. Presenteizm konusunda ilk tez 2007 yılında yapılmıştır. Ancak bu tezin nicel araştırma olmadığı görülmüştür. Analizde kullanılan ölçütlerin başlıkları; tezin kabul edildiği yıl, tezin konusu, tezin türü, hangi üniversitede ve enstitüde çalışıldığı, teze danışmanlık eden öğretim üyesinin unvanı, kaç sayfadan oluştuğu, kullanılan kaynak sayıları, çalışmada kullanılan yöntem, evren özellikleri ve örneklem sayısı kullanılan ölçekler ve uygulanan istatistikler ve sonuç olarak sıralanmıştır. Veriler Excel 10 programına girilmiş ve analiz edilmiştir.

4. BULGULAR

Yapılan incelendiğinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 1. Presenteizm Konusunda Türkiye’ de Hazırlanmış Tezler

Konu	Yüksek Lisans Tez Sayısı	Yüzde (%)	Doktora Tez Sayısı	Yüzde (%)
Presenteizm	32	72,7	12	27,3

Tablo 1’de görüldüğü gibi, presenteizm konulu 32 yüksek lisans tezi, 12 doktora tezi yapılmıştır.

Tablo 2. Presenteizm Konulu Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıl	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
2011	1	2
2012	2	5
2014	2	5
2015	3	7
2016	3	7
2017	7	16
2018	10	23
2019	9	20
2020	2	5
2021	3	7
2022(Haziran)	2	5
Toplam	44	100

Tablo 2’ de; hazırlanan tezlerin yıllara göre dağılımı görülmektedir. Ülkemizde ilk kez 2007 yılında presenteizm konusu çalışılmış ancak bu tezin nicel çalışma olmadığı görülmüştür. İlk nicel çalışma 2011 yılında yapılmıştır. Presenteizm konusunda en çok 2018’de 10 çalışma, 2019 da ise 9 çalışma literatüre kazandırılmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tez tarama sayfasında belirlenen konu başlıkları; sağlık kurumları yönetimi, eğitim ve öğretim, işletme, spor, turizm, hastaneler, ekonomi, sivil havacılık, bankacılık, psikoloji, hemşirelik, halk sağlığı şeklinde sıralanmıştır.

Tablo 3. Presenteizm Konulu Tezlerin Enstitülere Göre Dağılımı

Çalışılan Enstitü	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Sağlık Bilimleri Enstitüsü	5	11
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	1	2
Sosyal Bilimler Enstitüsü	36	82
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2	5
Toplam	44	100

Tezlerin yapıldığı enstitülere baktığımızda; 5 tezin Sağlık Bilimleri Enstitüsünde, 1 tezin Eğitim Bilimleri Enstitüsünde, 36 tezin Sosyal Bilimler Enstitüsünde, 2 tezin ise Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde çalışıldığı görülmüştür (Tablo 3).

Ayrıca presenteizm konusunda yapılan çalışmaların; 34 tanesi devlet üniversitesinde, 10 tanesi vakıf üniversitesinde yapılmıştır. Tezler danışman öğretim üyeleri açısından incelendiğinde; 15 tezin profesör, 13 tezin doçent, 7 tezin yardımcı doçent 9 tezin ise doktor öğretim üyeleri tarafından yönetildiği görülmüştür.

Tablo 4. Presenteizm Konulu Tezlerin Evrenlerinin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektör	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Sağlık Sektörü	9	20%
Otelcilik Sektörü	6	14%
Eğitim Sektörü	6	14%
Üniversite	7	16%
Tekstil Sektörü	2	5%
Mobilya sektörü	1	2%
Lojistik sektörü	2	5%
Perakende	2	5%
Havacılık	1	2%
Bankacılık	1	2%
Random	6	14%
Lisansüstü eğitim alan çalışan öğrenciler	1	2%
Toplam	44	100%

Sektörel bazda bakıldığında presenteizm konusunda sağlık sektöründe 9, otelcilik sektöründe 6, eğitim sektöründe 6, üniversitelerde 7, tekstil sektöründe 2, lojistik sektöründe 2, perakende sektöründe 2, mobilya-havacılık ve çalışan öğrencilerde ise birer tez çalışmasının yapıldığı görülmüştür (Tablo 4). Hastanelerde görev yapan hemşire ve hekimler, üniversitelerde çalışan akademik ve idari personel, okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler, plastik sektöründe çalışan işçiler, seyahat acentasında görevli kişiler, perakendecilik sektöründe faaliyet gösteren mağazalar zincirinde çalışanlar, tekstil işletmesinin mavi yakalı personeli, beş yıldızlı otellerde

çalışan Y kuşağı, hava yolu şirketinde çalışan kabin memurları, tekstil işletmesinde çalışan beyaz yakalılar, Alışveriş Merkezlerinde (AVM) çalışan satış temsilcileri, bankaların şube çalışanları, üniversite öğrencileri, otel işletmelerinde çalışanlar ve lojistik işletme çalışanları, lisansüstü eğitim alan çalışanlar araştırmaların evrenlerini oluşturmuştur.

Tablo 5. Presenteizm Konulu Tezlerin Örneklem Sayısına Göre Dağılımı

Örneklem sayısı	Hazırlanan Tez Sayısı	Yüzde (%)
100-199kişi	8	18
200-299	11	25
300-399	9	20
400 -499	7	16
500-599	2	5
600-699	3	7
700-799	1	2
800-899	2	5
900-1000	1	2
Toplam	44	100

Tablo 5'e göre; 100-199 kişi arası örneklem sayısı olan 8 çalışma, 200-299 kişi örneklem sayısı olan 11 çalışma, 300-399 arası örneklem sayısı olan 9 çalışma vardır. Örneklem sayılarına bakıldığında; sağlık kuruluşunda yapılan bir çalışmada 951 kişiye ulaşılmıştır.

Tablo 6. Presenteizm Konulu Tezlerde Kullanılan İstatistiksel Yöntemlerin Dağılımı

İstatistiksel Yöntem	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde(%)	İstatistiksel Yöntem	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Kolmogorov-Smirnov	6	14	Kı-Kare	4	9
Shapiro-Wilk	3	7	Anova Testi	20	45
Mann Whitney U Testi	9	20	Açıklayıcı Faktör Analizi	3	7
Kruskal Wallis H Testi	10	23	Doğrulayıcı Faktör Analizi	6	14
Tamhane's T2 Testi	2	5	Çoklu Doğrusal Regresyon	3	7
Spearman Korelasyon	4	9	KMO ve Bartlett's Test	2	5
Frekans Analizi	9	20	Madde-Toplam Korelasyon	3	7
Aritmetik Ortalama	4	9	Çoklu Regresyon Analizi	3	7
Standart Sapma	5	11	Betimleyici Analiz	14	32
Tek Yönlü Anova	13	30	Levene Testi	2	5
Tukey- Hsd Testi	1	2	Games-Howell Post Hoc	1	2
Cronbach Alfa	3	7	Yapısal Eşitlik Modeli	5	11
Korelasyon Analizi	39	89	Test-Tekrar-Test	2	5
Regresyon Analizi	28	64	Geçerlilik analizi	1	2

Yapılan istatistiksel analizlere bakıldığında; Kolmogorov-Smirnov 6, Shapiro-Wilk 3, Mann Whitney U Testi 9, Kruskal Wallis H Testi 10, Tamhane's T2 testi2, Spearman korelasyon analizi 4, frekans analizi 9, aritmetik ortalama 4, standart sapma 5, tek yönlü ANOVA 13, Tukey- HSD testi 1, Cronbach Alfa 3, korelasyon analizi 39, regresyon analizi 28, ki-kare 4, T testi, Anova Testi 20, Açıklayıcı Faktör Analizi 3, Doğrulayıcı Faktör Analizi 6 Çoklu Doğrusal Regresyon (KFA) 3, KMO ve Bartlett's Test 2, madde-toplam korelasyon 3, Çoklu Regresyon Analizi 3, betimleyici analiz 14, levne testi 2, Games-Howell Post Hoc1, yapısal eşitlik modeli 5,Test-tekrar-test yönteminin 2, geçerlilik analizinin ise 1 kez kullanıldığı görülmektedir (Tablo 6).

Tezlerde kullanılan ölçeklere bakıldığında en çok Standford Presenteizm Ölçeğinin (37) kullanıldığı görülmektedir. Bu ölçekle beraber, Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, İş Performansı Ölçeği, Liderlik Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Duygusal Bağlılık Ölçeği, Örgütsel Sessizlik Ölçeği, Örgütsel Sinizm Ölçeği, Sosyal Kaytarma Algısı Ölçeği, Duygusal Zekâ Ölçeği, Psikolojik Sözleşme Ölçeği, Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Duygusal Emek Ölçeği, İşgören Performansı Ölçeği, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği, Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, Presenteizmin Nedenleri Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği, İşe Bağlılık Ölçeği, İş Güvensizliği Ölçeği, Örgütsel Stres Ölçeği, Çalışan Performansı Ölçeği, İş Tatminsizliği Ölçeği, İşe Devamsızlık Ölçeği, İşyerinde Yalnızlık Ölçeği, İşyerinde Dışlanma Ölçeği, Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği, Öğrenciler İçin Presenteizm Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği, Fiziki İyilik Hali Ruhi/Duygusal İyilik Hali Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, Korku İklimi Ölçeği, İş-Aile Çatışması Ölçeği, İşveren Çekicilik Ölçeği, Çeşitlilik Algıları Ölçeği, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Örgütsel Adalet Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği, Hizmetkar Liderlik Ölçeği, İş Güvencesi Endeksi, Sürekli Kaygı Ölçeği, Sağlık ve İşte Başarı Ölçeği, YS Absenteizm Ölçeği, YS Presenteizm Ölçeği, Yeni İş Yaşam Dengesi Ölçeği kullanılmıştır.

Tezlerin toplam sayfa sayılarına bakıldığında; en az sayfa sayısının 53, en fazla sayfa sayısının ise 342 olduğu görülmüştür. 5 tez 200 sayfadan fazla, 15 tez 100 sayfadan az, 24 tez ise 102 ile 187 sayfa aralığında tespit edilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Presenteizm Konulu Tezlerde Kullanılan Ölçeklerin Dağılımı

Kullanılan Ölçekler	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)	Kullanılan Ölçekler	Kullanılan Tez Sayısı	Yüzde (%)
Standford Presenteizm Ölçeği	37	84	İş Güvencesizliği Ölçeği	3	6,8
Tıbbi Hata yapma Eğilimi Ölçeği	1	2,2	Örgütsel Stress Ölçeği	2	4,5
Algılanan Örgütsel Destek Envanteri	4	9	Hizmetkar Liderlik Ölçeği	1	2,2
İşperformansı” Ölçeği	3	6,8	İş Tatminsizliği Ölçeği,	1	2,2
Liderlik Ölçeği	1	2,2	İşe Yabancılaşma Ölçeği	1	2,2
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	7	15,9	İşe Devamsızlık Ölçeği	1	2,2
Duygusal Bağlılık Ölçeği,	1	2,2	İşyerinde Yalnızlık Ölçeği (İYÖ),	1	2,2
Örgütsel Sessizlik Ölçeği	3	6,8	İşyerinde Dışlanma Ölçeği (İDÖ)	1	2,2
Örgütsel Sinizm Ölçeği	1	2,2	Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	1	2,2
Sosyal Kaytarma Ölçeği	1	2,2	Öğrenciler İçin Presenteizm Ölçeği	1	2,2
Duygusal Zeka Ölçeği	1	2,2	Minnesota İş Tatmini Ölçeği	2	4,5
Psikolojik Sözleşme Ölçeği	1	2,2	İş Güvencesi Endeksi’	1	2,2
Duygusal Emek Ölçeği	1	2,2	İşe Yabancılaşma Ölçeği	1	2,2
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ölçeği	1	2,2	İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1	2,2
Psikolojik Güçlendirme Ölçeği	1	2,2	İş-Aile Çatışması Ölçeği	1	2,2
Presenteizmin Nedenleri Ölçeği	1	2,2	Korku İklimi Ölçeği	1	2,2
Tükenmişlik Ölçeği	4	9	Yaşam Doyumu Fiziki İyilik Hali	1	2,2
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	1	2,2	Ruhi/Duygusal İyilik Hali	1	2,2
Sağlık ve İşte Başarı Anketi	2	4,5	İşveren Çekicilik Ölçeği	1	2,2
Sürekli Kaygı Ölçeği	1	2,2	Çeşitlilik Algıları Ölçeği	1	2,2
YS Presenteizm Ölçeği	1	2,2	YS Absenteizm Ölçeği	1	2,2
			Yeni İş Yaşam Dengesi Ölçeği	1	2,2

5. SONUÇ

Tez çalışmaları incelendiğinde; presenteizm ile birlikte ele alınan konu başlıkları; tıbbi hata yapma eğilimi, örgütsel destek algısı, iş performansı, liderlik davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel sessizlik, duygusal bağlılık, örgütsel destek, örgütsel sinizm, sosyal kaytarma, duygusal zekâ, insan kaynakları yönetimi, duygusal emek, örgütsel vatandaşlık, örgütsel iletişim, psikolojik güçlendirme, örgütsel özdeşleşme, tükenmişlik, işe adanmışlık, işini kaybetme korkusu, iş stresi, kişilik özellikleri, korku iklimi, çalışmaya tutkunluk, iş-aile çatışması, çalışan sesi, karmaşık devamlılık, işveren markası, farklılık algısı, iş-yaşam dengesi, iş doyumunu, örgütsel adalet algısı, işe yabancılaşma, hizmetkâr liderlik, iş güvencesizliği, ödüllendirme ve maliyet olarak sıralanmaktadır. Kullanılan araştırma yöntemlerine bakıldığında anket uygulaması yapılan 44 tez, derinlemesine mülakat yapılan bir tez ve literatür taraması yapılan bir teze rastlanmıştır.

Presenteizm konulu tezlere bakıldığında nicel çalışma yapılmış yüksek lisans tez sayısı 32, doktora tez sayısı 12 olarak görülmektedir. Konu ile ilgili tezler 2007 yılında yazılmaya başlamış ve 2018 yılında 10 tez, 2019 yılında ise 9 tez yayımlanmıştır. Tezlerin bir tanesi İngilizce yazılmış olup diğerleri Türkçe olarak yazılmıştır. Bu konuda en çok çalışma, sosyal bilimler enstitüsünde yapılmış olup 38 tanedir. Sektörel olarak bakıldığında sağlık sektörü 9 çalışma ile başı çekmektedir.

Araştırmaların evrenini; hemşire, doktor, akademik ve idari personel, öğretmen ve yöneticiler, işçiler, kabin memurları, satış temsilcileri, bankaların şube çalışanları, üniversite öğrencileri, otel işletmelerinde çalışanlar ve lojistik işletme çalışanları oluşturmuştur. Bu yönüyle bakıldığında presenteizm konusunda tüm sektörlerde çalışmaların yapılması bütüncül bakış açısı geliştirmek açısından önemlidir.

Örneklem sayısının 951 kişi olduğu çalışma sağlık sektöründe yapılmış bir çalışmadır. Çalışmaların %25’i 200-300 kişi arasındaki örneklem grubuna ulaşılarak yapılmıştır. Nitel yapılmış bir çalışma ise eğitim sektöründe yapılmış olup 14 kişi ile derinlemesine mülakat yöntemi ile yapılmıştır. Nitel araştırmaların artırılması konuya yeni bakış açıları geliştirmek açısından değerli bilgilere ulaşılmasına zemin hazırlayabilir.

Çalışmalarda 27 farklı istatistik yöntemi kullanılmıştır. %89 oranında korelasyon %64 oranında ise regresyon analizi yapılmıştır.

Tezlerin 44 tanesi nicel çalışma olup 42 farklı ölçek kullanılmıştır. Standford Presenteizm Ölçeği 37 tezde kullanılmıştır. Çalışmalarda genel olarak iki ya da üç ölçek birlikte kullanılarak çalışmalar tamamlanmıştır. Standford Presenteizm ölçeği ile birlikte 7 tezde örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Taranan tezlerde yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında demografik veriler ile yapılan değerlendirmelerde farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bir çok tezde kadınların erkeklere göre presenteizm düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu durum kadın çalışanın iş kaybetme korkusu ve çocuk bakımı nedeniyle yaşadığı olumsuz durumlar olarak açıklanabilir. Eğitim düzeyi ile ilgili duruma göre yapılan değerlendirmelerde ise; eğitim düzeyi ile presenteizm arasında ters yönlü bir ilişkiler saptanmıştır. İş kaybetme korkusu bu duruma neden olabilmektedir. Evli olanların bekâr olanlara göre presenteizm davranışı daha yüksek bulunmuştur. Yaş ile presenteizm davranışı arasında bazı çalışmalarda doğru orantılı bir ilişkiden söz edilirken; bazı çalışmalarda ters yönlü bir ilişkiden söz edilmiştir. Bu çalışmaların farklı sektörlerde yapılmış olması ile ilişkilendirilebilir. Sağlık durumundaki olumsuz durumun artması ile presenteizm davranışı artış göstermektedir.

Presenteizm hakkında yapılan çalışmalar gözönüne alındığında; konunun multidisipliner olarak ele alınması gerektiği daha net anlaşılmaktadır. Presenteizm nedenlerinin genel olarak kişilik özellikleri ve örgüt içi iletişim sorunları ve iş kaybetme korkusu nedeniyle oluştuğu söylenebilir. Sonuçlar açısından değerlendirildiğinde ise; ciddi ekonomik sonuçlarının olduğu çalışmalarda ifade edilmektedir.

Presenteizm konusu insan kaynakları, sağlık bilimleri, ekonomi, psikoloji, finans konularıyla birlikte ele alınmalı ve teknoloji çağının getirdikleri ve pandeminin getirdikleri ile birlikte yeniden değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Ağırbaş, İ. S. (2018). "*Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Presenteizm ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkileri*", Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan.
2. Arslaner, E. (2015). "*Otel İşletmelerinde Presenteizm Sorunu:Algılanan Örgütsel Destek ve İş-Aile Çatışması Açısındanbir İnceleme*", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
3. Arslaner, E., & Boylu, Y. (2015). "İş Hayatında Presenteizm: Otel İşletmeleri Açısından Bir Değerlendirme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(4), 123-136.
4. Atilla, E. (2017). "*Örgütsel Sessizlik, Presenteizm ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi: Yalova Devlet Hastanesi Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
5. Avcı, M. (2019). "*Çalışanların Esnek Çalışma Düzenlemelerine İlişkin Tutumlarının İşe Devamsızlık Algularına Etkisi*", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
6. Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). "Absence Management And Presenteism: The Pressures On Employees To Attend Work and The Impact Of Attendance On Performance" *,Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328.
7. Bal, F. (2014). "*Presenteizm ve Psikolojik Sözleşmenin Duygusal Zekâ İle İlişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
8. Balcı, O. (2016). "*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerinörgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) Ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği)*", Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
9. Bayar, A. (2016). "*Eğitim Kurumlarında Presenteizm'in Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü*", Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
10. Baysal, İ. A. (2012). "*Presenteizm (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
11. Benk, O. (2021). "*Çalışan Sesi, Karmaşık Devamlılık, İşveren Markası Ve Farklılık Algısı İlişkisi*", Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
12. Bölür, S. (2018). "*Algılanan Liderlik Davranışının Örgütsel Sinizm ve Presenteizm Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

13. Cankül, I. (2017). "Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışanların Presenteeism (İşte Varolamama) Düzeylerinin Karşılaştırılması: İzmir Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
14. Coşkun, Ö. (2012). "İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Verememede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi", Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
15. Çelebioğlu, H. Ç. (2019). "Kabin Memurlarında Görülen Presenteeism İle İşe Adanmışlık ve İşini Kaybetme Korkusu Arasındaki İlişki", Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
16. Çelik, H. (2018). "Presenteeizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
17. Çiçeklioğlu, H. (2019). "Presenteeism (İşte Var Olamama), Duygusal Emek ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Performans Üzerine Etkileri: Eğitim Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
18. Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 153-174.
19. Dalkılıç, E. (2017). "Stanford İşte Varolamama Ölçeğinin Türkçe'de Geçerlik ve Güvenirliği: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
20. Dalkılıç, E., & Seren, A. K. (2018). "İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları". *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 5(2), 123-131.
21. Erbaş, K. (2017). "Presenteeizm İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
22. Erkal, E. A. (2020). "İşte Var Olamama Bağlamında Örgütsel Sinizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Atatürk Üniversitesi Helitam Örneği", Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
23. Etyemez, S. (2016). "İş Güvencesizliğinin İşte Var Olamama Sorununa Etkisinde Sürekli Kaygının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma", Doktora Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
24. Goetzl, R. Z., Long, S. R., Ozminkowsk, R. J., & Hawkins, K. (2004). "Health, Absence, Disability, And Presenteeism Cost Estimates Of Certain Physical And Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers", *Health And Productivity Cost Estimates*, 398-412.
25. Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). "Going İll To Work – What Personal Circumstances, Attitudes And Work-Related Factors Are Associated With Sickness Presenteeism?", *Social Science & Medicine*, 956-964.
26. Johns, G. (2010). "Presenteeism İn The Workplace:A Review And Research Agenda", *Journal Of Organizational Behavior*, 519-542.
27. Kalaycı, N. (2022). "Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteeizme Etkisi", Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Karabük.
28. Kandemir, A. (2014). "Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşe Devamsızlık Davranışı İle Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
29. Kaplanseren, S. (2019). "Örgütlerde Presenteeism Sorunu İle Örgütsel İletişim ve Psikolojik Güçlendirme Arasındaki İlişkinin Y Kuşağı Bağlamında Araştırılması", Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
30. Karaduman, A. (2019). "Örgütsel Bağlılığın İşe Devamsızlık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
31. Karagöz, Ş. (2018). "Presenteeismin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisini İrdelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur.

32. Kılıç, B. (2018). "*İşyerinde Yalnızlık ve İşyerinde Dışlanma Sarmalında Presenteeism: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
33. Koçoğlu, M. (2007). "*İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri*", Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
34. Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Et Al. (2002, January). "Stanford Presenteeism Scale: Health Status And Employee Productivity", *Journal Of Occupational Environmental Medicine*, 1(44), 14-20.
35. Köprülü, M. N. (2020). "*X ve Y Kuşağı Bağlamında Örgütsel Sessizlik ve Presenteeism İlişkisinin İncelenmesi*", Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne .
36. Köse, Ö. (2019). "*Presenteeism (İşte Var Olamama) İle Örgütsel Özdeşleşme ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
37. Kütük, H. (2018). "*Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Presenteeism Davranışları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
38. Mcgregor, A. (2017). "*An Investigation Into The Phenomenon Of Presenteeism: Examining Antecedents And The Operationalisation Of Presenteeism*", Doctor Of Philosophy, University Of Wollongong, Faculty Of Social Sciences, Australia.
39. Moç, T. (2018). "*Örgütsel Adalet Algısının Çalışanların İşte Yabancılaşmaya Etkisinde Tükenmişliğin ve Presenteeizmin Rolü*", Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
40. Mürtezoğlu, S. (2021). "*Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşte İstemedenden Var Olmalarına (Presenteeism) Etkisi*", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
41. Okcu, E. B. (2017). "*Çalışanların İş Tatminsizlikleri İle Presenteeizmleri Arasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması*", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
42. Oktay, S. (2021). "*Presenteeizm İle Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
43. Oruç, Ş. (2015). "*Presenteeizm İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
44. Özdemir, N. (2017). "*Algılanan Hizmetkar Liderliğin Presenteeizm Üzerindeki Etkisi: Frigya Bölgesi Örneği*", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
45. Özmen, G. (2011). "*Presenteeizm İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
46. Özyurt, G. (2018). "*İşte Var Olamama Davranışlarını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Etkenler: Özel Hastanelerde Çalışan Doktorlar Üzerinde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
47. 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, Edirne.
48. Şahin, E. T. (2018). "*Presenteeizm (İşte Varolamama) İle İş Performansı (Görev Performansı Ve Bağlamsal Performans) Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*", Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
49. Şahin, S. (2016). "*İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Presenteeismdeki Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
50. Şahin, S. (2019). "*The Effects Of Perceived Job Insecurity On Job Stress And Presenteeism*", Master's Thesis, Bahcesehir University, Graduate School Of Social Sciences, İstanbul.

51. Şanlımeşhur, Ö. (2018). *"Presenteeism (İşte İstemeyerek Var Olma) Kavramını Etkileyen ve Bu Kavramdan Etkilenen Faktörler: Alışveriş Merkezlerinde Bir Araştırma"*, Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
52. Uçar, E. P. (2019). *"Araştırma Görevlilerinin Presenteeism Tutumları ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişki"*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
53. Uğur, K. (2017). *"İşgörenlerde Presenteeism Algısı Üzerine Bir Araştırma"*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
54. Ülkü, G. (2019). *"Demografik vee Çalışma Hayatı İle İlgili Özelliklerin Presenteeism ve Örgütsel Bağlılık Davranışı İle İlişkisi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi İdari Personel Uygulaması"*, Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
55. Yalçın, B. (2019). *"İş Yaşamında Var Olmama Durumu ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma"*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
56. Yılmaz, G. (2019). *"Presenteeism ve İş Stresinin Çalışan Performansına Etkisi: Bir Uygulama Örneği"*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
57. Yılmaz, S. (2022). *"Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Dengesinin Absenteeism'e ve Presenteeism'e Etkisi: Ölçek Uyarlama ve Geliştirme Çalışması"*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.