

Makale Türü: Derleme

İşte Var Olamama ve Hemşirelik Hizmetlerine Etkisi

Yeliz Tok¹

¹*Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim, Orcid id:0000-0002-0693-4424.*

Prof.Dr.Serap Altuntaş², Dr.Öğr.Üye. Ayşe Çiçek Korkmaz²

²*Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Orcid id:0000-0002-7695-7736 /0000-0001-8184-1490.*

ÖZ

İşte var olamama (Presenteeism), çalışanın fiziksel ya da ruhsal sağlık şikâyeti olmasına rağmen çeşitli nedenlerden kaynaklı işe gitmeyi tercih etmelerini yani hastayken çalışmak zorunda oldukları durumu ifade etmektedir. Hasta iken çalışmaya devam eden bireyler işte buldukları süre zarfında normalde olması gerekenden daha düşük bir verimlilik gösterecek ve tam performans çalışamayacaklardır. Bu, özellikle yoğun çalışma saatleri olan hastanelerde, dikkat gerektiren önemli işlerde çalışan hemşireler için karşılaşılabilecek ciddi bir sorundur. Hemşirelikte işte var olamama iş doyumunu, çalışan verimliliğini, hasta güvenliğini, hasta bakım kalitesini ve sağlık bakım maliyetlerini etkilemektedir. Bu derlemede, işte var olamama kavramını, hemşirelik hizmetlerinde hangi boyutlarda etkili olduğunu açıklamak amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik hizmetleri, hemşirelik, işte var olama

Presenteeism and Its Effect On Nursing Services

ABSTRACT

Not being at work (presenteeism) refers to the fact that the employee prefers to go to work for various reasons despite having a physical or mental health complaint, that is, the situation in which they have to work while sick. Individuals who continue to work while sick will show a lower productivity than they normally should and will not be able to work at full performance while they are at work. This is a serious problem for nurses working in important jobs that require attention, especially in hospitals with busy working hours. Absence at work in nursing affects job satisfaction, employee productivity, patient safety, patient care quality and health care costs. In this review, it is aimed to explain the concept of absenteeism at work, in which dimensions it is effective in nursing services.

Key Words: Nursing services, nursing, presenteeism.

¹Sorumlu Yazar: Uzman Hemşire Yeliz Tok, yeliz-tok@hotmail.com, 05357039119.

Giriş

Sağlık hizmetlerinin en temel yapıtaşı olan hemşireler sağlık hizmeti sağlayan meslek grupları içinde sayısal olarak en büyük grubu oluşturan, hastalar ile birebir ve en fazla zaman geçiren, verilen sağlık hizmetlerinin niteliğinde de önemli ölçüde etkili olan meslek grubudur. Bu nedenle hemşirelerin sağlıklı ortamlarda çalışmaları, sağlık ve güvenliklerinin sağlanması, hastalandıklarında da gerekli desteğin sağlanması önemlidir. Yapısı gereği nöbet şeklinde çalışmak, fazla mesai yapmak, vb. durumlar nedeniyle sağlığı bozulan ve hastayken işe gitmek zorunda kalan hemşirelerin dünyada en çok bilinen şekliyle “işte var olamama (presenteeism)” durumunu deneyimleyen meslek üyeleri arasında yer aldığı belirtilmektedir (Brborovic ve ark. 2014). Yönetici hemşirelerin sağlık sorunlarının neden olduğu, performans düşüklüğü, verimlilik kaybı ve hemşirelerin işe devamsızlığı şeklinde ortaya çıkan sorunların üzerinde önemle durmaları gerekmektedir. Bu derlemenin amacı, hemşirelik hizmetlerinde “işte var olamama” konusuna dikkat çekmek ve yönetici hemşirelere önerilerde bulunmaktır.

İşte Var Olamama Kavramı ve Önemi

İşte var olamama terimi ilk kez 1990'lı yılların başında Manchester Üniversitesi'nde örgütsel yönetim konusunda uzmanlaşmış olan psikolog Cary Cooper tarafından ortaya atılmış, daha sonraları da sağlık ve verimlilik konusunda birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Cooper işte var olamamayı, çalışanların ya çok uzun saatler çalışması ya da uzun saatler çalışıyor gibi görünmesi şeklinde tanımlamıştır. Birinci davranışta, çalışanlar işte daha fazla bulunarak fazla mesai yapma eğiliminde olurken ikinci davranışta çalışanlar hasta ya da yaralı olmalarına rağmen işe devamsızlık yapmadan işe gitmektedirler (Quazi, 2013; Lowe, 2002). 1990'lı yıllardan bu yana konuyla ilgili çalışmalarda artış olduğu görülmekle birlikte sağlık alanında özellikle de ulusal literatürde henüz yeni ele alınmaya başlanan bir konu olduğu değerlendirilmiştir. Kavram, ulusal literatürdeki yayınlarda “işte sözde var olma” (Yıldız ve Yıldız 2013) veya “hayalet personel” (Çiftçi, 2010) şeklinde de ifade edilmektedir.

İşte var olamama durumu, genellikle stres, depresyon, hastalık vb. fiziksel veya ruhsal bir hastalık nedeniyle çalışanların beklenenin altında performans göstermelerine ve yeterince verimli olamamalarına rağmen işlerini kaybetme korkusu, kariyer hedeflerine ulaşamama endişesi vb. nedenlerle iş yerinde bulunmamaları gerektiği halde işe gitmeleri veya hala işte çalışmaya devam etme durumudur (Kandemir, 2014; Cser, 2010; Baysal, 2012). Çalışanların bedenlen işte olmalarına rağmen fiilen işbaşında bulunmamaları nedeniyle performanslarında ve verimliliklerinde düşüşler yaşanmaktadır (Çiftçi, 2010). İşte var olmama durumu ortaya çıkan olumsuz sonuçlarından dolayı örgütlerde ayrıntılı incelenmesi gereken bir “sorun” olarak görülmekte ve birçok alan açısından büyük önem taşımaktadır (Koçoğlu, 2007). Bu sorun örgütlerde verimlilik kaybına ya da mali kayıplara neden olduğu gibi sosyal ve psikolojik boyutlarda da zararlara neden olabilmektedir (Baysal, 2012). İşte var olamama özellikle de sağlık hizmetlerinde, çalışanların verimliliklerinin azalması ile ortaya çıkan hizmet ve bakım kalitesi üzerindeki olumsuz etkisi ve artan maliyetlerden dolayı da önemli bir sorun olarak görülmektedir (Shamian ve El-Jerdali, 2007; Kandemir, 2014).

İşte Var Olamama Türleri

İşte var olamama, bireysel ve örgütsel bir çok nedenden etkilenir ve her çalışmada görülme biçimi de farklılık göstermektedir. Literatürde dört farklı işte var olamama türü olduğu belirtilmektedir (Cooper, 2011).

Tam anlamıyla çalışanlar için işte var olamama: Bu kişiler sağlıklıdırlar ve nadiren rapor

alırlar. Örgütsel bağlılıkları ve kişisel motivasyonları yüksektir. Bu tür işte var olamama, kişisel ihtiyaçlarından hatta sağlıklarından ödün vererek işte olmayı tercih eden işkolik çalışanlarda görülür (Kandemir, 2014).

Hastalık kaynaklı işte var olamama: Çalışan, kendini iyi hissetmemesine rağmen çeşitli sebeplerden dolayı çalışmayı tercih eder ancak son derece verimsiz bir performans gösterir. (Kandemir, 2014).

İş tatminsizliği yaşayanlar için işte var olamama: Çalışan, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklıdır fakat diğer çalışanlardan daha çok işe devamsızlık yaparlar. Göreve devam ettikleri zamanlarda ise verimsiz, düşük düzeyde performans gösterirler. (Atay, 2021).

Kronik sağlık sorunu ya da stresli olanlar için işte var olamama: Çalışanın, gerçekten ciddi sağlık problemi mevcut olup, işin kendilerine zarar verdiği, stresli bir ortamda çalışmak zorunda kalma durumlarında görülmektedir (Kandemir, 2014).

İşte Var Olamamanın Nedenleri

İşte var olamamaya etki eden etmenler örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak ikiye ayrılmıştır (Baysal, 2012).

1. Bireysel Nedenler: İşte var olamamaya neden olan faktörlerin başında kişisel faktörler gelir. Kişisel nedenler çalışanın kendisi ile ilgili olarak görülen faktörlerdir. Bunlar; çalışanın ekonomik durumu, ailede çocuğun olup olmaması, yakınlarının sağlık durumları, çalışanın psikolojisi ve ailesi ile ilgili problemleridir. Bu faktörler çalışanın performansını düşürücü bir etkiye sahiptir (Oruç, 2015). İşte var olamama sorununa yol açan kişisel faktörler daha çok demografik faktörler, kişilik, örgütsel bağlılık, iş tatmini, işkoliklik, iş-yaşam dengesi ve aile, tükenmişlik, depresyon, stres, kariyer engelleri, işini kaybetme korkusu olarak ele alınmaktadır (Johns, 2010; Aslan ve Etyemez 2015; Çelik 2018).

2. Örgütsel Nedenler: Çalışanın iş yerinde sağlıklı bir şekilde işlerinin yürütebilmesi için iş ortamını sevmesi gerekmektedir. Günün büyük bir vaktini iş yerinde geçiren çalışan iş ortamından etkilenmektedir. İşte var olamama sorununa neden olan örgütsel faktörler, örgütsel psikolojik faktörler, iş güvencesizliği, iş yükü ve çalışma koşulları, iş görene yönelik tutum, yönetim şekli, liderlik tarzı, küçülme, meslek hastalıkları, rol çatışması ve rol belirsizliği gelmektedir (Aslan ve Etyemez 2015; George ve ark. 2017).

İşte Var Olamamanın Sonuçları

İşte var olamama çalışma yaşamında bireysel ve örgütsel olarak olumsuz bazı sonuçlara yol açabilmektedir. Bu sonuçlar performans ve verimliliğin düşmesi, motivasyonda azalma, çalışan memnuniyetsizliği, işe devamsızlık, iş yaşam kalitesinde azalmalar, iş gören devir hızında artış, iş tatmininde azalma, maliyet artışı, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, iş yükünde artış olarak sıralanmaktadır (Kessler ve ark. 2004).

Performans ve Verimliliğin Düşmesi: Hemşireler ve eczacılarına yönelik yapılan bir çalışmada, işte var olamamadan kaynaklı verimlikte ortalama %13,2'lik bir kayıp yaşandığı ve işte var olamama oranının %52,65 olduğu belirlenmiştir (Warren ve ark. 2011). Hastane personelleri arasında işte var olamama düzeyini ve maliyetini araştırdıkları çalışmada işte var olamamanın hastaneler için hem verimlilik kayıplarına hem de maliyet artışına neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Aysun ve Bayram, 2017).

Motivasyonda Azalma: Yeni Zelanda'daki özel hastane çalışmasında herhangi bir yönetim baskısının olmadığı, işte var olamamaya karşı güçlü kurumsallaşmış bir yapının var olduğu ve motive olan çalışanın işte var olamamaya karşı dirençli olduğu bulunmuştur (Dew ve ark. 2009).

Diğer çalışanların iş yükünün artması: Çeşitli nedenlerle işte var olamama durumu yaşayan kişilerin performansları düştüğü için kendilerinden beklenen görevleri tam anlamı ile yerine getirememeleri sonucunda geçici süre ile de olsa bu kişilerin görevlerini diğer çalışma arkadaşları yapmak durumunda kalmaktadır. Bu da diğer çalışanların iş yükünü artırmakta ve buna bağlı başka sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Çoban ve Harman, 2012).

Çalışan Memnuniyetsizliği: Memnuniyetsiz çalışanlar istemeden de olsa işe gitmek ve çalışmak zorunda kaldıklarından işte var olamama sorunu yaşamaktadırlar (Dağdeviren ve ark. 2005).

İşe Devamsızlık (Absenteeism): Kanada’da bir Kamu sağlık hizmeti sunucusunun yöneticileri üzerinde yapılan çalışmada işte var olamama ve devamsızlığa yol açan faktörlerin birbirleriyle ilişkisi olduğu bulunmuştur (Gosselin ve ark. 2013).

Çalışan Devir Hızında Artış: İşte var olamama ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki saptanmıştır. Başka bir deyişle çalışanların işte var olamama davranışı göstermeleri aynı zamanda işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Kendir ve ark. 2018).

Maliyet Artışı: Hastane personelleri arasında işte var olamama düzeyinin ve maliyetinin araştırıldığı bir çalışmada işte var olamamanın hastaneler için hem verimlilik kayıplarına hem de maliyet artışına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Aysun ve Bayram, 2017).

İş tatmininde azalma: İşte var olamama ile iş tatminini önemli ölçüde ve negatif biçimde ilişkilendirilmiştir (Caverley, 2007).

İşte Var Olamama ile Mücadele Etme Yöntemleri

Organizasyonda verimliliğin artması ve çalışan bireylerin işlerine sağlıklı bir şekilde devam edebilmeleri için çalışanların ve yöneticilerin gerekli önlemleri almaları beklenmektedir. İşte var olamama, sadece çalışanların ya da sadece organizasyonların sorunu olarak değil ülke ekonomisine de etki eden bir durum olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle sorunun çözümünde çalışanlara, yöneticilere hatta devlete de görevler düştüğü vurgulanmaktadır. Yöneticilerin öncelikle işte var olamama sorununun farkına varmaları ve bireysel ve örgütsel olarak olumsuz sonuçlara yol açmaması için bu soruna mutlaka çözüm üretmeleri gerektiği ifade edilmektedir. Bu konuda organizasyonlarda bu sorunun çözümüne yönelik olarak uygulanabilecek çözüm yolları şu şekilde sıralanmaktadır (Çiftçi, 2010).

1.Örgüt Kültürünü Yeniden Şekillendirmek: Yöneticilerin çalıştıkları kurumlarda işte var olamama sorununun varlığını değerlendirmeleri eğer varsa nedenini araştırmaları ve çalışanlarda bu konuyla ilgili bir farkındalık oluşturmaları özellikle de çalışanların bazı endişe ve korkularını giderici nitelikte bir örgüt kültürü oluşturulmaları önerilmektedir (Baysal, 2012). Sağlık konusunda yapılan harcamaların gerekliliğine inanıp, sağlıklı çalışanların yatırımın ciddi bir parçasını oluşturdukları bilincini yerleştirmek, dolayısıyla çalışanların sağlığına önem vermek örgüt kültürünün önemli bir parçasını oluşturmalıdır (Yalım, 2005).

2. Yapılacak İşleri Yeniden Düzenlemek ve Yeni Çalışma Şekilleri Uygulamak: Çalışma saatlerinin uzun olduğu ve iş yükünün fazla olduğu kurumlarda bu konularda yeni düzenlemeler yapılarak esnek çalışma, evden çalışma, sanal çalışma gibi güncel yönetim yaklaşımlarından yararlanılması önerilmektedir. Bu yaklaşımların, çalışanların kendilerini en etkili ve verimli hissettikleri zaman işlerinin başında olmalarına fırsat tanıdığı için oldukça etkili olduğu ve kurumların çalışanlarından çok daha fazla verim elde edebildiği vurgulanmaktadır (Yalım, 2005).

3.Örgütsel Sağlık Üzerinde Yoğunlaşmak ve Stresle Başa Çıkma Yöntemlerini Uygulamak: Organizasyonlarda “örgüt sağlığı” bilincinin artmasıyla işte var olamama sorunu

yaşama riskinin azaldığı belirtilmektedir. Yöneticilerin örgütsel sağlığı koruma kapsamında çalışanları başta stresle baş etme konusunda olmak üzere bilgilendirme amaçlı faaliyetler düzenlemeleri ya da çalışanların sağlığını koruma konusunda önlemler almaları önerilmektedir (Baysal, 2012). Öncelikle işletmelerde sosyal destek programlarının uygulaması, stresin ve yarattığı olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılması bakımından önemlidir. Sosyal destek modelleri; sosyal yardım personeli ve profesyonel danışmanlık şeklinde olabilir (Ekinci ve Ekici, 2003). İşletmelerin yapacağı sosyal etkinlikler örgüt iklimini olumlu etkileyecektir. Hafta sonu piknikleri, komşu il veya ilçelere toplu ziyaretler, hafta sonu faaliyetleri bu etkinliklere örnek oluşturmaktadır (Aksoy ve Kutluca, 2005).

4.İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması ve Çalışan Destek Programı Uygulamak: Çalışanların kurumlarında başarılı olabilmesi için özel yaşamlarına da yeteri kadar zaman ayırmaları ve özel yaşamlarında mutlu olmaları oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışanların özel yaşamlarına yeterli zamanı ayırabilmeleri sağlanmalıdır (Baysal, 2012). İşletmeler, yasal bir zorunluluk olmasa dahi çalışanların çocukları için kreş ve gündüz bakımevi gibi çeşitli olanaklar sunmak için gereken çalışmaları yapmalıdır (Oktay, 2021).

5.Çalışan Açısından Önlemler: Çalışanın iş ve yaşam doyumunu üst seviyede tutabilmesi için alınması gereken birtakım önlemler yer almaktadır. Bu önlemler şu şekilde sıralanabilir (Baysal, 2012);

- Çalışan dinlenebilmesi için gerekli olan uyku ihtiyacını, yapılması gereken günlük ihtiyaçlarını, mesai dışı planlarını verimli bir şekilde planlayabilmesi,
- Çalışanın yüksek enerji ve dinamik saatlerini belirleyip kritik işleri ya da daha önem gerektiren çalışmaların planlanması,
- Çalışanın mesai saatlerinin en verimli şekilde kullanılması sağlanarak gerekmedikçe işin devamlılığının sağlanması ve eve iş taşımaması,
- Çalışanın hem bedensel hem de ruhsal sağlığı için gönülden ilgilenebileceği bir hobi edinmesi,
- Sağlıklı ve düzenli beslenmesi,
- Egzersiz yapması,
- Çalışanın görev tanımı içerisinde olmayan işleri yapması istendiğinde ‘Hayır’ diyebilmesi.

Sağlık Kurumlarında İşte Var Olamama ve Hemşirelik Hizmetlerine Etkisi

Sağlık çalışanlarının çalışma saatlerinin, iş yüklerinin ve iş risklerinin fazla olması, kurumsal baskı gibi nedenlerle kendi sağlıklarına yeteri kadar özen gösteremedikleri bilinen bir gerçektir. Sağlık çalışanları kendi sağlık sorunlarını göz ardı ederek çalışmak zorunda kalan meslek üyelerinin başında gelmektedir (Karimi ve ark.2017; Kim ve ark. 2016). Hastalık, yorgunluk, stres ya da çeşitli nedenlerle kendi sağlığı bozulduğunda ve hatta çalışamayacak durumda olsa bile bunu çok fazla umursamayan sağlık çalışanlarının zamanla iş verimliliğinde azalma görülmekte ve önlem alınmazsa zamanla bu durum işe devamsızlık, çalışan maliyetlerinin artması ve sağlık kurumlarının mali yükünün artması, işgücü yetersizliği, iş doyumunun azalması, iş stresinin artması, işten ayrılma vb. durumlara yol açabilmektedir (Brborovic ve ark. 2016; Lui ve ark. 2018; Schneider ve ark. 2008). Sağlık

kurumlarında özel bir takip gerektiren ve sürekli gözetimin esas olduğu sağlık bakım hizmetleri sürecinde çalışanların hem işte var olamama hem de işte devamsızlık durumları hemşirelik hizmetleri açısından da önemli sorunlar oluşturabilmektedir (Mach ve ark. 2018). Hemşirelik mesleği de yıpratıcı çalışma koşulları, vardiyalı çalışma, fazla mesai yapma, hemşire insan gücü eksikliği vb. nedenlerle işte var olamama durumunun daha fazla yaşanmasına zemin hazırlamaktadır. Örgütsel koşulların yanı sıra annelik, eş vb. toplumsal roller nedeniyle de hemşirelerin yükü artmaktadır. Bu faktörlerin etkisiyle tüm kadın çalışanlarda olduğu gibi hemşirelerde de dikkat dağınıklığı, stres, performans düşüklüğü görülme riski artmaktadır. Bununla birlikte sağlık sektöründe son derece önemli bir yeri olan hemşirelik mesleğinin büyük oranda hala kadınlar tarafından yapılıyor olması da mesleği işte var olamama olgusu açısından riskli kılmaktadır (Aysun ve Bayram, 2017). Hemşirelerin, hasta olduğu zaman işe devamsızlık yapması halinde yerine çalışacak başka birinin bulunamaması, çalışma arkadaşlarının bu duruma tepki göstermelerinden çekinilmesi, hastalık durumunun başkaları tarafından öğrenilmesi olasılığı, işi kaybetme korkusu ve ek ödemelerden mahrum kalmayı istememe gibi nedenler de işte var olamama durumuna yol açabilmektedir (Dalkılıç ve Harmancı, 2018). Hemşirelerin bazen de sorumluluk duygusu, işlerin birikmesinden kaçınma ve çalışma arkadaşlarının iş yükünü artırmama gibi vicdani ve mesleki olumlu tutumlar nedeniyle de işe geldikleri halde işte var olamama durumu yaşadıkları belirtilmektedir (Fiorini ve ark. 2018). Sağlık sorunları nedeniyle hemşirelerin iş performansının düşmesiyle birlikte hasta bakım kalitesinin düşmesi ve hasta güvenliğini tehdit edebilecek uygulama hatalarının ortaya çıkması olasılığının arttığı vurgulanmaktadır. Konuyla ilgili hemşirelerde yapılan araştırmalarda işte var olamamanın hemşirelerde yüksek oranda görüldüğü ve hemşireliğin kronik hastalıklara yakalanma olasılığı yüksek olan meslek gruplarının başında geldiği (Burton, 2010). Yapılan bir çalışmada işte var olamamanın ana nedenleri hemşireler tarafından iş yükü, kurumun izin sistemi ve vicdani yükümlülükler olarak ifade edilmiştir (Burton, 2010). İşte var olamama durumunun en belirgin nedeninin kas iskelet rahatsızlıkları ve depresyon olduğu belirtilirken, bu durumun sunulan hasta bakım kalitesine olumsuz etkileri olduğu vurgulanmış ve hasta olarak işte çalışan hemşirenin hizmet sunduğu hastaların ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamayabileceğine dikkat çekilmiştir (Fiorini ve ark. 2018).

Sağlık kurumlarında çalışanların sağlık sorunlarının farkında olunması ve sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. Özellikle sağlık hizmetlerinin merkezinde yer alan hemşirelik hizmetlerinde işte var olamama durumlarının önlenmesi hem her türlü maliyetin azaltılması hem de bakım kalitesinin artırılması açısından önemli yararlar sağlayacaktır. Bununla birlikte iş yükü, stres, fazla mesai, zaman sıkıntısı, personel eksikliği ve işin zorluğu gibi durumlara önlemler alınmasının, hemşirelere sağlıklı bir iş ortamı sunulmasına katkı sağlayacağı vurgulanmaktadır. Hemşirelerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve gerekli durumlarda uygun izinler alabilmesinin sağlanması, yeterli sayıda hemşireye uygun görev dağılımlarının yapılması, yönetici hemşirelerin, hemşirelerin sağlığını destekleyecek önlemler almaları, hemşirelerin işte var olamama durumlarını ortaya koyacak politikalar ve düzenlemeler yapmaları ve yönetici hemşirelerin iş stresini azaltmaya yönelik faaliyetlerde bulunmalarının da işte var olamama ile ilgili sorunların önlenmesinde yararlı olacağı belirtilmektedir (Burton, 2010).

İsviçre’de sağlık sektöründe çalışan hemşirelerde yapılan bir araştırmada işte var olamama durumunun yarı zamanlı çalışan hemşirelerden ziyade tam zamanlı çalışanlarda görüldüğünden bahsedilmiştir (Dalkılıç ve Harmancı, 2018). Başka bir araştırmada da İsveç’te farklı sektörlerde çalışan 3.801 çalışan arasında işte var olamama olgusunun en yaygın olduğu meslek grubunun sağlık hizmetleri olduğu vurgulanmıştır (Kim ve ark. 2016). Bir diğer araştırmada da işte var olamama durumunun sunulan hasta bakım kalitesine olumsuz etkileri olduğu vurgulanmış ve hasta olarak işte olan hemşirenin hizmet sunduğu hastaların

ihtiyaçlarını yeterli düzeyde karşılayamayabileceğine dikkat çekilmiştir. Aynı çalışmada işte var olamama durumunun en belirgin nedenleri olarak kas iskelet rahatsızlıkları ve depresyondan bahsedilmiştir (Aiken ve ark. 2002).

Sonuç ve Öneriler

Hemşirelerin sağlıklı bir çalışma ortamında etkin, verimli ve yüksek performans sergileyebilmeleri için çalıştıkları kurumlarda yöneticileri tarafından işte var olamama durumunun izlenmesi ve bu alandaki sorunlara yönelik etkili iyileştirmelerin yapılması özellikle sağlık hizmeti niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, işte var olamama kavramına, nedenlerine ve nasıl önleneceğine ilişkin olarak gerekli insan kaynakları politikalarını oluşturması, eğitim ile duyarlılıklarının geliştirilmesi beklenmektedir. Ayrıca tüm sağlık kurumlarında ve sağlık çalışanlarında daha fazla ve çok boyutlu olarak araştırılması ve yöneticilere yol gösterecek bilimsel bilginin üretilmesi önerilmektedir.

Çıkar Çatışması: Herhangi çıkar çatışması mevcut değildir.

Yazar Katkı Beyanı: Derlemenin literatür taramasında 1.yazar, derlemenin giriş, sonuç ve öneriler kısmında 2.yazarlar katkıda bulunmuştur.

KAYNAKLAR

Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski J, Silber JH. (2002).Hospital Nurse Staffing And Patient Mortality, Nurse Burnout, And Job Dissatisfaction. JAMA.288(16):1987-93. doi: 10.1001/jama.288.16.1987.

Aksoy, A., Kutluca, F.(2005). “Çalışma Hayatında Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stres Sonuçlarının İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. Sosyal Siyaset Konferansları (Prof. Dr. Turan Yazgan’a Armağan). İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları. 457-486.

Aslan Z, Etyemez S (2015). Turizm İşletmelerinde Presenteeism (İşte Var Olamama Sorunu) ve Mücadele Yöntemleri. I. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi Güncel konular, Eğilimler ve Göstergeler.Konya.2015.

Atay V.(2021).Presenteeizm ile Örgütsel Yabancılaşma İlişkisi: Van İli Otel İş Görenleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Van. Türkiye: Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı.

Aysun, K. Bayram, Ş.(2017). Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey, International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE).23(4):501-509.

Baysal İ.A.(2012). Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek lisans Tezi. Aydın, Türkiye: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Brborović, H., Brborović, O., Brumen, V., Pavleković, G., ve Mustajbegović, J.(2014). Are Nurse Presenteeism And Patient Safety Culture Associated: A Cross-Sectional Study. Archives of Industrial Hygiene and Toxicology. 65(2):149-156. <https://doi.org/10.2478/10004-1254-65-2014-2462>.

Brborovic H, Brborovic O, Mustajbegovic J.(2016).Looking For The Possible Association Between Stress, Presenteeism And Absenteeism Among Croatian Nurses: A Cross-Sectional Study. Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences.10(4). doi: 10.17795/ijpbs-4587.

Burton J. (2010).Global Legal And Policy Context Of Workplace Health. In: WHO Healthy Workplace Framework And Model: Background And Supporting Literature And Practic.

Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N.(2007).Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. Journal of Management Studies.44(2):304-319.

Cser, J. R. (2010).Impact of Participation in a Worksite Wellness Program on Presenteeism: A Quantitative Study of Pennsylvania Workers. Capella University: Degree Doctor of Philosophy.

Cooper, C.(2011).Presenteeism Is More Costly Than Absenteeism.<http://www.hrmagazine.co.uk/hro/features/1019355/presenteeismcostly-absenteeism>.

Çelik H. (2018).Presenteeizm'in İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep, Türkiye: Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Çiftçi, B. (2010).İşte Var Ol(Ama)Ma Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. Çalışma ve Toplum Dergisi.1(24): 153-174.

Çoban, Ö., Harman, S. (2012).Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alan Yazın Taraması. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi. 12(23):157-178.

Dağdeviren, M., Eraslan E., Kurt, M.(2005).Çalışanların Toplam İş Yükü Seviyelerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Model ve Uygulaması. Gazi Üniversitesi Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi Dergisi. 20(4).

Dalkılıç E., S. Harmancı A.K. (2018).İşte Var Olamama: Nedenleri ve Sonuçları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi.5(2):123-129.

Dew, Kevin ve Taupo, Trina.(2009). "The moral regulation of the workplace: presenteeism and public health", Sociology of Health & Illness.31(7): 994-1010.

Ekinci, H., Ekici S. (2003).“İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, CÜ Sosyal Bilimler Dergisi.27(1).

Fiorini LA, Griffiths A, Houdmont J. (2018).Reasons For Presenteeism İn Nurses Working İn Geriatric Settings: A Qualitative Study. Journal of Hospital Administration.7(4):9-16. doi: 10.5430/jha.v7n4p9.

George, R. Chiba, M. Scheepers, C. (2017).An investigation into the effect of leadership style on stress-related presenteeism in South African knowledge workers, SA Journal of Human Resource Management.15(1): 1-13.

Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W.(2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. Journal of occupational health psychology.18(1):75.

Johns, G.(2010).Presenteeism in the Workplace: A Review and Research Agenda. Journal of Organizational Behavior.31:519-542.

Kandemir A.(2014). Hastane Çalışanları Arasında Sağlık Sorunları Nedeniyle Yaşanan İşte Var Olamama ve İşte Devamsızlık Davranışı ile Maliyetini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara, Türkiye: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.

Karimi L, Leggat SG, Cheng C, Donohue L, Bartram T, Oakman J.(2017).Are organisational factors affecting the emotional withdrawal of community nurses? Aust Health Rev. 41(4):359- 64. doi: 10.1071/AH16027.

Kendir, H. Arslan, E. Bokurt, Ö., H.(2018). Devam Bağlılığı, Presenteeism ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*.10(4):1029-1046.

Kessler C., Ames M., Hymel P.A. , Loeppke R. , Mckenas D.K. , Richling D. E. , Stang P.E., Ustun T. B. (2004).Using The World Health Organization Health And Work Performance Questionnaire (Hpq) To Evaluate The Indirect Workplace Costs Of Illness *Joem*.46(6): 23-37.

Kim J, Suh EE, J, S, Choo H, Bae H, Choi H.(2016). “Sickness experiences of korean registered nurses at work: A qualitative study on presenteeism”. *Asian Nursing Research*.10(1); 32-38.

Koçoğlu, M. (2007).İşletmelerde Presenteeism Sorunu ve İnsan Kaynakları Yönetimi Çerçevesinde Mücadele Yöntemleri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, Türkiye: Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Lowe, G.(2002). “Here in Body Absent in Productivity”, *The National Journal of Human Resources Management*. http://grahamlowe.ca/wpcontent/uploads/import_docs/2002-12-02-Lowe.pdf.

Lui JNM, Andres EB, Johnston JM. (2018).“Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: A systematic review”. *BMC Health Services Research*. 18(1):985.

Mach M, Ferreira AI, Martinez LF, Lisowskaia A, Dagher GK, PerezNebra AR.(2018). Working conditions in hospitals revisited: A moderatedmediated model of job context and presenteeism. *PLoS One*.13(10):e0205973. doi: 10.1371/journal.pone.0205973.

Oktay, S. (2021).Presenteeizm ile Tıbbi Hata Yapma Eğilimi Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Sivas, Türkiye: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı.

Oruç, Ş.(2015).Presenteeizm ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Aksaray Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.135.

Schneider D, Winter V, Schreyögg J.(2008). Job Demands, Job Resources, And Behavior İn Times Of Sickness: An Analysis Across German Nursing Homes. *Health Care Manage Rev*.43(4):338-47. doi: 10.1097/HMR.000000000000157.

Shamian, J. ve El-Jardali, F.(2007). Healthy Workplaces for Health Workers in Canada: Knowledge Transfer and Uptake in Policy and Practice. *Healthcare Papers*. (1): 6.

Quazi, H.(2013). Presenteeism The Invisible Cost to Organization. Palgrave. Macmillan.

Warren, Carol L.-Shelley I. White-Means Mona N. Wicks- Cyril F. ChangDick Gourle-Muriel Rice. (2011).“Cost Burden of the Presenteeism Health Outcome: Diverse Workforce of Nurses and Pharmacists”, *JOEM*.53(1):90-99.

Yalım D.(2005).Hastayız Yine de Ofisteyiz, İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. Hayat Yayınları.İstanbul.

Yıldız H., Yıldız B.(2013).“İş Yaşamında Presenteeizm -Sözde Var Olma- Olgusu: Sağlık ve Verimlilik Açısından Önemi”, 7. Sağlık ve Hastane idaresi Kongresi Bildiriler Kitabı. Konya: Selçuk Üniversitesi. 819-830.