

Algılanan Sosyal Destek ile Presenteizm Davranışının Kavramsal İncelemesi

A Conceptual Study of Presenteeism Behavior with Perceived Social Support

Makale Başvuru Tarihi: 30.11.2021

Makale Kabul Tarihi: 27.12.2021

Makale Türü: Araştırma Makalesi

Sinem SÖNMEZ *

Anahtar Kelimeler:

*Sosyal Destek,
Algılanan Sosyal
Destek,
Presenteizm,
Devamsızlık.*

ÖZET

Geçmişten günümüze herkesin en önemli isteklerinden biri anlaşılır olmaktır. Bu olgu; temeli aile, dostlar, arkadaşlar ve çevredeki diğer bireyler ile olan ilişkiler tarafından şekillenen sosyal destek algısı ile karşılık bulmaktadır. Sosyal destek kavramının bu özelliği onun çeşitli çalışmalar tarafından incelenmesini sağlamıştır. Bu desteğin sağlanması ve algılanması iş yeri, aile ve bireyin çevresinde istenen bir durumdur. Bunun yanında çalışmada ele alınan diğer kavram olan presenteizm birey ve kurumlar tarafından pek arzu edilmemektedir. Bu durum genel olarak iş görenin herhangi bir problemi olduğu halde iş yerine gelmesi ve kendinden beklenenleri yapmaması ya da verimsiz davranması olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bireyden topluma uzanan bu iki kavramın incelendiği bu çalışma ile amaçlanan literatür incelemesi yardımıyla kavramlar arasında nasıl bir bağ kurulduğunu ele almaktır. Bu amaçla çalışmada yerli ve yabancı literatürde yer alan çalışmalara ulaşılmıştır. Bunlardan araştırma konusu ile ilgili olanlar sınıflandırılarak çalışma için incelenmiş ve çalışmanın sonuç kısmında ele alınmıştır.

Keywords:

*Social Support,
Perceived Social
Support,
Presenteeism,
Absenteeism.*

ABSTRACT

From past to present, one of the most important wishes of everyone is to be understood. This fact; It corresponds to the perception of social support, the basis of which is shaped by relations with family, friends and other individuals in the environment. This feature of the concept has enabled it to be examined by various studies. Providing and perceiving this support is a desired situation in the workplace, family and individual environment. In addition, presenteeism, the other concept discussed in the study. Presenteeism is not much desired by individuals and institutions. In general, this situation emerges as the employee's coming to the workplace despite having any problem and not doing what is expected of him or acting unproductively.

The aim of this study, which examines these two concepts extending from the individual to the society, is to discuss how the concepts are connected with the help of literature review. For this purpose, studies in the domestic and foreign literature were reached in the study. The ones related to our subject were classified and examined for the study and discussed in the conclusion part of the study.

* İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, sesonmez16@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6390-8911

1. GİRİŞ

Gerek iş gerekse toplum yaşamında bireyler kendilerini en iyi şekilde ifade etme ihtiyacı hissetmektedir. Bunun sağlanmasında sosyal desteğin varlığı istenen bir durumdur. Desteğin varlığının bireylerin yaşadıkları ile gerçekçi bir bağ kurmaları ve yaşadıkları sorunlar karşısında doğru adımlar atmalarında faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu nedenle presenteizm gibi durumların önlenmesi adına gerekli adımların atılması beklenmektedir.

Literatürde psiko-sosyal bir faktör olarak karşımıza çıkan presenteizm kavramı, iş görenlerin fiziksel ya da psikolojik olarak kendilerini rahatsız hissetmelerine rağmen işe devam etmelerini ifade etmektedir. Bu konuda yapılan yayınların az olmasına rağmen, çalışanların performansı ve üretkenlikleri üzerindeki etkisi göz önüne alındığında konuya olan bilimsel ilgi artmaktadır. Palha (2014) tarafından vurgulandığı gibi iş görenler güvencesiz çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarından gelen psikolojik baskılar ve işveren tarafından gelecek cezalandırmalar gibi sosyal ve mesleki faktörlerden ötürü presenteizm davranışına yönelmektedir. Shimabuku & Mendonça (2018), bu durumu açıklarken iş talepleri ile işlerin sistematik bir şekilde kontrolü ve aynı zamanda sağlanacak sosyal desteğin beraber düşünülmesine vurgu yapmaktadır (akt. Shimabuku & Mendonça, 2018:2). Bu durum işin verimliliği ile çalışan sağlığının beraber düşünülmesini akla getirmektedir. Böylece çalışanın çevresinden sağlayacağı destek ile istenen davranışları sergilemesi beklenmektedir.

Genel olarak bu çalışmada amaçlanan, algılanan sosyal destek ve presenteizm kavramları arasındaki olası ilişkinin literatüre dayalı olarak incelenmesidir. Bu amaçla önce kavramlar hakkında genel bilgiler verilmiştir. Akabinde sonuç ve değerlendirme kısmında çalışmada kullanılan çalışmalar bağlamında kavramlar ele alınarak incelenmiştir.

2. ALGILANAN SOSYAL DESTEK

İnsanın doğumundan ölümüne kadar yaşamının temelinde yer alan sosyal ilişkiler bireylerin diğerleri ile ilişki kurmasında önemli rol oynamaktadır. Özellikle günlük hayatın zorluklarıyla baş etmekte zorlanan insanoğlu, yanında genellikle tüm değer verdiklerini görmek ister. Bu kişiler, bireyin sosyal ağını oluşturduğundan karşılaşılan zorlu bir durumun çözümü için de yine onların desteği aranmaktadır. Çünkü bu kişiler bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu bağlamda ele aldığımızda karşımıza bireyin çevresinden sağladığı sosyal ve psikolojik yardımı ifade eden sosyal destek kavramı çıkmaktadır.

Sosyal destek ile ilgili çalışmalarda kavram bireylerin desteğinin soyut olarak 'algılanması' (perceived) ile somut bir şekilde, maddi unsurlarla desteklenerek, 'sağlanması' (provided) şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Oğuzdoğan, 2017; Procidano & Smith, 1997). Kavram algılanan sosyal destek olarak sosyal psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen Kurt Lewin'in 'Alan Kuramı'na dayandırılmaktadır. Bu kurama göre birey yaşadıkları ve gördüklerini kendi

bilişsel süzgecinden geçirerek yorumlamaktadır. Burada bireyin yaşadıkları sadece onu bağladığından yaşadıklarına karşı hissettikleri de onun algıladıklarını oluşturmaktadır. Dahası bu süreç bireyin davranışlarını şekillendiren unsurdur. Böylece bireyin içinde yaşadığı toplumda ve faaliyetini sürdürdüğü çalışma alanında olumsuz davranışlar sergilemesinde bir önleyici olabilmektedir. Lewin bunu açıklarken, bireyin davranışını etkileyen bu algılamının onun psikolojik çevresinde gerçekleştiğini vurgulamıştır. Ayrıca bireyin psikolojisindeki iyileştirme sayesinde onun beklenen olumlu davranışları sergileyeceğinin önemini belirtmiştir (Yıldırım, 1997; Lewin, 2004).

3. BAĞLAMSAL ÇERÇEVE

Procidano ve Smith tarafından hazırlanan (1997) çalışma ile algılanan sosyal desteğin kökeni, doğası ve etkileri bakımından ele alınması gerektiğinin altı çizilmiştir. Bu açıdan kültür, gelişim, kişilik, sosyal ortamlar ile yaşamsal roller bağlamında kavram açıklanmıştır. Kısaca bunları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür (Procidano & Smith, 1997, s. 99-104);

Kültür; bilim insanı ve araştırmacılar açısından sosyal deneyim elde edilmesi ve bireysel gelişim bağlamında kültürün önemi yadsınamaz bir gerçektir. Algılanan sosyal destek açısından bir kültürel sistem içerisine dahil olmak ise bireylerin özellik ve davranışları açısından belirgin çıkarımlar yapılmasını sağlamaktadır. Böylece bireylerin bir anlam inşa ederken hangi değerlere sahip olduğu ve bunları hangi sembolik sistemlerle açıkladığını görmek mümkündür. Bunun yanında bireylerin ne zaman ve nasıl desteğe ihtiyaçları olduğu da yine kültürel sistemin anlaşılması ile daha açıklayıcı olacaktır.

Gelişim; algılanan desteğin kökeni, doğası ve etkilerinin anlaşılması açısından ele alınan önemli bir diğer bağlamdır. Burada bireyin yaşam süresi göz önüne alındığında, erken dönem ya da yaşamının diğer evrelerinde katılım, bağlanma, yakınlık kurma gibi beklentileri olması doğal karşılanmaktadır. Bu sayede algılanan desteğin sürekliliği ve hangi kaynaktan beslendiği gibi durumlarla karşılaşılmaktadır. Bu durum birey açısından psikolojisinin nasıl şekilleneceği ve sosyal yetkinlikler elde etmesi gibi özelliklere neden olmaktadır.

Kişilik; bu bağlamda önemli olan hangi kişilik özelliğinin algılanan destek için önemli olduğu, dahası gözlemlenen ilişkilerin hangi modeller aracılığı ile açıklanacağıdır. Procidano ve Smith bununla ilgili kişilik özelliklerini araçsallık, dışavurumculuk (expressiveness), androjenlik¹ (androgyny), içe dönüklük-dışa dönüklük (introversion-extraversion) ve düşmanlık (hostility) kavramlarıyla ilişkilendirmiştir. Ayrıca oluşan farklılıklarda cinsiyet

¹ Bkz. androjen kavramı genel olarak; "kadın ve erkeklerin faaliyetlerinde karşı cinse atfedilen işleri de yapabilmesine dair yetkinlik, beceriyi ifade eder".

rollerinin uygunluğu durumlarına da dikkat çekilmiştir. Kişilik özelliklerinin yer ve zamana göre bireyler için genellenebilir olması da yine araştırmacıların belirttiği diğer unsurdur.

Sosyal ortamlar; ev, okul, iş yeri gibi belirli ortamlara has farklı stres türleri bulunmaktadır. Bunlar çocuklarla ilgilenme, başarı ve iş yükü baskısı ile ortak faaliyetlere uyum gereklilikleri gibi olabilmektedir. Bunların destek kaynağı olan aile üyeleri ve arkadaşlar gibi fertlerden beklenen desteğin sağlanıp sağlanamaması durumu bu bağlamın temel çerçevesi olarak belirtilmiştir.

Yaşamsal roller; bu bağlamda bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri çeşitli rollerin olması ve bu rollerin gereklerini yaparken sosyal desteğe hangi kaynak ve ne şekilde ihtiyaç duyulacağı üzerinde durulmuştur. Ayrıca bireylerin rollerinin gereğini icra ederken karşılaşılan zor durumlarla nasıl baş ettikleri konusu da stresle ilişkilendirilerek ele alınmıştır. Araştırmacılar bu noktada sosyal desteğin stres ile ilişkisini vurgulamıştır.

4. PRESENTEİZM KAVRAMI

Presenteizm kavramı araştırmacılar tarafından uzun süredir ilgilenilen bir konu olmuştur. Kavramın kökü olan "presentee" olarak ilk kullanımı Amerikalı yazar Mark Twain'in 1892 yılında yazdığı "The American Claimant" isimli çizgi romanına dayandırılmıştır (Werapitiya, Opatha, & Fernando, 2015). Presenteizm kavramı da 90'lı yıllarda Manchester Üniversitesi profesörlerinden Cary Cooper'in çalışmalarına dayandırılmaktadır (Lack, 2011, s. 78; Çoban & Harman, 2012). Buna göre var olmayı ifade eden kavram, presenteizm² olarak kullanılarak genel olarak bireylerin iş yerinde olması gerekenden uzun süre bulunma durumlarını anlatmaktadır. Kavramın sosyal bilimler açısından taşıdığı anlama göre iş görenler belli başlı bazı sorunlar yaşamalarına rağmen yine de işlerine gitmeye devam etmektedirler. Bu sorunların başında çeşitli hastalıklar ve strese dayalı olarak yaşanan rahatsızlıklar gelmektedir. Çalışanın bu hâl ile karşılaşmasına rağmen işine devam etmesi halinde performans ve motivasyonunda oluşacak azalmalar ile presenteizm ortaya çıkmış olur.

1940 ve sonrasında, presenteizm kavramının duyulmasından sonra, kavram çeşitli çalışmalarda ele alınmıştır. Bu süreçte kavram, iş görenlerin çoğunlukla işlerini kaybetme korkularından dolayı sağlık sorunu yaşamalarına rağmen çalışmaya devam etmeleri şeklinde algılanmıştır. Kavramın günümüze yakın tanımını Ruth Simpson (1998) tarafından iş görenlerin etkili bir performans sergilemek için iş yerinde öngörülen süreden daha fazla durması olarak

² Bkz. Merriam-Webster. (n.d.). Presentee. In *Merriam-Webster.com dictionary*. Retrieved November 19, 2021, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/presentee>; <https://tureng.com/tr/turkce-ingilizce>

(akt. Werapitiya, Opatha, & Fernando, 2015) ifade edilmiştir. Hazırlanan bu çalışma sonrası kavram ile ilgili çalışmalar artmasına rağmen kavramın karmaşıklığı net bir tanım yapılmasının önüne geçmiştir (Arslaner & Demirci, 2017).

Presenteizm ile ilgili çalışmaları değerlendiren Werapitiya ve arkadaşları (2015:8) kavramın tanımında önemli üç unsurun vurgulandığını belirtmiştir. Bunlar;

- İş görenlerin bir sağlık sorunu yaşamalarına rağmen işe gelmeleri,
- İş görenlerin iş/işler için tayin edilen süreden fazla çalışmaya devam etmesi,
- İş görenlerin iş başında olmasına rağmen onunla tam anlamıyla meşgul olmamasıdır.

Literatürdeki çalışmaları inceleyen diğer araştırmacılar Yang ve diğerleridir. Araştırmacılar (2019), presenteizm ile ilgili çalışmaların çoğunun kavramın yordayıcıları ile ilgili olduğunu ve kavrama yönelik mekanizma ile ilgili az sayıda çalışma olduğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmacılar, kavramın belirleyicilerinin sosyal destek ve iş güçlendirme bağlamı ile iş yaşam dengesi ve iş stresi gibi unsurların bireysel algılanışına göre değerlendirildiğini belirtmiştir (Yang, vd., 2019, s. 1-2).

4.1. Presenteizm Kavramı ve Önemi

Presenteizm kavramının daha iyi anlaşılmasında absenteizm (devamsızlık) kavramının da rolü bulunmaktadır. Bu iki kavram sanılanın aksine madalyonun benzer iki yüzü gibi algılanmamalıdır. Presenteizme göre akademik çalışmalarda daha uzun süredir yer alan absenteizm kavramı, iş görenlerin işlerinde devamsızlık yaparak işe gelmemelerini ifade etmektedir. Presenteizm ise işe gelen çalışanın, halihazırda yaşadığı fiziksel ve psikolojik sorunlardan ötürü, moral ve motivasyonu düşük bir şekilde vaktini geçirmesidir. İki durum karşılaştırıldığında ilkinde öngörülebilir ve önlenabilir çözümler geliştirmek mümkün iken ikincide bu durum pek söz konusu olmayabilir. Bunda absenteizm durumunda örgütün karşılaşacağı kayıp ve maliyetlerin tespitinin daha kolay olmasının etkisi bulunmaktadır (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Radic, Han, & Law, 2021; Hemp, 2004; Neto, Ferreira, Martinez, & Ferreire, 2017).

İş görenlerin bakış açısı ile değerlendirildiğinde presenteizm kaynaklı sağlık sorunları; yaralanma, kaygı, stres, depresyon, hastalıklar, vücut ağrıları ile diğer fiziksel ve ruhsal sorunlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bunlar iş görenlerin iş-yaşam doyumlarını etkilediğinden istenen dengenin sağlanması zorlaşmaktadır. İşveren açısından bakıldığında çalışanın verimsizliği ve iş yerinde diğer çalışanlara karşı olumsuz etkisi de dahil edildiğinde

karşımıza bir buzdağı çıkması kaçınılmazdır. Bu durum presenteizm maliyetinin öngörülenden fazla olmasına neden olmaktadır (Yang, vd., 2019, s. 1-2). Görünürde çalışanın iş yerine gelmesi faaliyetlerin devam ettiği gibi algılansa da, çalışanların yaşadıkları sorunlar dolayısıyla etkinliklerinin az olduğu hemen tespit edilemeyecektir. Bu durum örgütsel bağlamda görünen, görünmeyen ve görüldüğü zannedilen bir durum meydana getirdiğinden bahsedilen buzdağı oluşmaktadır.

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde kavramın tam bütünleşik bir tanımının olmamasına rağmen neden olduğu sonuçlar açısından dikkate değer olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle kavramın ilişkili olduğu düşünülen unsurlarla birlikte ele alınması gerektiği hem bu çalışmada hem de diğerlerinde vurgulanmaktadır. Böylece kavramın öneminin daha net çizgilerle belirlenmesi mümkün olmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Hazırlanan bu çalışma ile algılanan sosyal destek ile presenteizm kavramı arasındaki olası ilişki literatüre dayalı olarak ele alınmıştır. Bu amaçla yerli ve yabancı çalışmalar araştırılmıştır. Öncelikle yerli literatür için tez veri tabanı incelenmiş, dergipark ve google arama motoru üzerinden akademik makalelere ulaşılmıştır. Yerli literatürde kavramın ele alındığı çalışmalar az sayıda olduğundan bunlardan çalışma planına uyan 12 adet makale ve bildiri çalışmada kullanılmak üzere değerlendirilmiştir. Çalışmada incelenen yabancı literatüre dair çalışmalar için de benzer bir yol izlenerek kavramlarla ilgili çeşitli araştırmalara ulaşılmaya çalışılmıştır. Bunun için arama motorunun yabancı dilde arama özelliği kullanılmıştır. Bu şekilde kavramları açıklayan kitap ve makalelere ulaşılmış, bunlardan 14 tanesi çalışma planına uygun olduğundan seçilmiştir.

Sosyal destek ve presenteizm kavramlarının literatürel inceleme sonuçlarından bazıları aşağıdaki gibidir;

Shimabuku & Mendonça, (2018) hazırladıkları " Moderating Role of Social Support on the Relationship Between Job Demand and Presenteeism" isimli çalışmada presenteizm ve iş talebi arasındaki ilişkiyi sosyal desteğin düzenleyici rolü ile incelemiştir. Buna göre çalışma bir kamu yüksek öğretim kurumunda nicel araştırma yöntemi kullanılarak kesitsel bir çalışma şeklinde yürütülmüştür. Çalışmada iş görenler açısından üstlerinin desteğinin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmacılar bu etkide psikolojik talepler ile presenteizm etkisini ele almıştır. Çalışmaya 204 teknik ve idari çalışan katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre üstlerin desteği olduğu ve çalışanın iş üzerinde kontrol gücünün fazla olması durumunda, işin gerektirdiği

yüksek psikolojik talepler karşısında dahi presenteeizm davranışı oldukça az görülmektedir. Bu çalışma, örgütsel öncüller olan iş ve sosyal destek talepleri ile iş görenlerin kontrol alanı ile ilgili konuların önemli olduğunu vurgulaması açısından önemlidir (Shimabuku & Mendonça, 2018, s. 2).

Şahin & Aydın, (2020) tarafından hazırlanan "The Relationships Between Presenteeism, Perceived Organizational Support, Climate of Fear and Vigor" isimli çalışma ile presenteeizm ile korku iklimi, destek algısı ve dinçlik kavramlarının ilişkisi incelenmiştir. Bu amaçla 423 hemşireden toplanan veriler kullanılmıştır. Çalışmada yapısal eşitlik modeli aracılığıyla yapılan analiz sonucuna göre presenteeizm ile korku ikliminin birbirini pozitif yönde etkilediği ve destek algısı ile negatif ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında araştırmada örgütsel faktörler ile presenteeizm kavramı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar buna dayanarak bir model geliştirmeye çalışmıştır (Şahin & Aydın, 2020, s. 31).

Ariza-Montes ve arkadaşları (2021) hazırladıkları "Workplace Bullying and Presenteeism in the Cruise Industry: Evaluating the Effect of Social Support" isimli çalışma ile presenteeizm açısından potansiyel bir risk faktörü olan iş yeri zorbalığının rolü ve sosyal desteğin düzenleyiciliği araştırılmıştır. Bu amaçla gemi yolculuğu firmaları aracılığıyla veriler toplanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, iş ile ilgili zorbalık ve presenteeizm arasında pozitif bir bağlantı gözlenirken birey ile ilgili zorbalıkta bu ilişki negatif yönlüdür. Ayrıca sosyal destek açısından özellikle üst yönetimin desteğinin alınması kavramının bu ilişkideki düzenleyici rolünü desteklemektedir (Ariza-Montes, Arjona-Fuentes, Radic, Han, & Law, 2021, s. 2).

Chen, Lu, & Cooper (2021) tarafından hazırlanan "The Compensatory Protective Effects of Social Support at Work in Presenteeism During the Coronavirus Disease Pandemic" isimli çalışma ile korona virüs hastalığı dolayısıyla pandemi sırasında iş yerinde presenteeizmin telafisi için sosyal desteğin koruyucu etkileri araştırılmıştır. Bu amaçla araştırmacılar Tayvan'da bulunan farklı sektörlerdeki 323 Çinli çalışandan 6 ay ara ile iki kez veri toplamıştır. Elde edilen bulgulara göre, sosyal desteğin iş arkadaşları, üstler ve çevreden sağlanması ile presenteeizm davranışı daha az görülmüş. Bu üç kaynaktan beraber sağlanan destek iş performansında olumlu etkiye neden olmuştur. Bu desteğin azalmasının iş performansını da azalttığı gözlenmiştir. Ayrıca bu desteklerin sayısındaki azalma da yine etkiyi şekillendirmiştir. Araştırmacılar bu çalışma ile genel olarak iş performansını etkileyen

presenteizm, sosyal çevre, arkadaşlar ve iş yerinde çalışanlar ile üstlerinden sağlanan desteğin üçlü bir yapı oluşturduğunu belirtmiştir (Chen, Lu, & Cooper, 2021).

Üzüm & Şenol, (2019) hazırladıkları "A-B Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma" isimli çalışma ile A ve B kişilik tipleri ile presenteizm kavramını ilişkilendirmiştir. Bu amaçla iki özel havayolu şirketinde çalışan 178 kişiden veri toplanmıştır. Araştırmada değerlendirilen demografik özellikler ile presenteizm davranışı arasında bir ilişki gözlenmemiştir. Çalışmada ayrıca ele alınan kişilik tipleri ile presenteizm davranışı arasında da bir farklılık bulgulanmamıştır (Üzüm & Şenol, 2019, s. 979).

Yang, ve arkadaşları (2019) tarafından hazırlanan "Perceived Social Support and Presenteeism Among Healthcare Workers in China: the Mediating Role of Organizational Commitment" isimli çalışma ile algılanan sosyal destek ve presenteizm kavramları arasındaki ilişki, Çin'de bulunan Sağlık Sektörü çalışanları üzerinde incelenerek ele alınmıştır. Ayrıca araştırmacılar bu ilişkinin anlaşılmasında örgütsel bağlılık kavramının aracılık rolünü de incelemiştir. Buna göre, örgütsel bağlılık ile presenteizm davranışı arasında doğrudan ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. İş arkadaşlarından sağlanan destek ve presenteizm arasında orta düzeyde ters orantı bulunmuştur. Üst düzey yönetimden sağlanan destek ile presenteizm davranışı arasındaki ilişki anlamlı olarak bulunmamıştır. Çalışmada ayrıca üst yönetim desteği ile iş arkadaşlarından sağlanan destek arasında anlamlı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ile de pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır (Yang, vd., 2019, s. 2).

Genel olarak özetlenen çalışmalar ve incelenen bazı çalışmalara (Pierce, Lakely, Sarason, Sarason, & Joseph, 1997; Krause, 1997; Shamansky, 2002; Kırmızıgül, 2019; Yang, vd., 2019) dayanılarak çıkarılabilecek bazı sonuç ve önerileri şu şekilde belirtmek mümkündür;

Algılanan sosyal destek kavramı ve presenteizm davranışının beraber işlendiği çalışma sayısı oldukça az olmakla birlikte iki kavramın da çoğunlukla sonuçları üzerine yoğunlaşmıştır. Bu kavramlara neden olan unsurlar üzerinde pek fazla durulmamıştır (Yang, vd., 2019). Bu durum birey, grup ve örgüt bağlamında kavramlara etki eden unsurların anlaşılması yönünde gelecekteki çalışmalara yol göstermektedir.

Kırmızıgül'ün çalışmasına (2019) göre presenteizm davranışı örgütsel, bireysel ve çevresel faktörler tarafından belirlenmektedir. Buna göre presenteizm davranışı; örgüt yapısı, örgütün iklimi, örgütteki maddi unsurlar, işe ilişkin unsurlar, bireylerin sahip olduğu kişisel özellikler ile iş ve sorumluluklar karşısında sergiledikleri tutumları tarafından belirlenmektedir. Bunun

yanında ekonomik, sosyal, politik çevre unsurları da diğer presenteeizme neden olan unsurları oluşturur (Kırmızıgül, 2019; Lack, 2011, s. 80). Diğer kavram olan sosyal destek ile ilgili bağlamsal açıklamalar göz önüne alındığında kavramı belirleyen gelişim, kişilik, sosyal ortamlar ile yaşamsal roller ve kültür olgusundan bahsedilebilir. Bahsedilen bu unsurların beraber düşünülmesi ile kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesinde, gelecekteki çalışmalar açısından, bir çıkış noktası tespit edilebilir.

Çalışmalar genel olarak kavramların psikolojik özelliklerinden ötürü daha çok sağlık alanında yoğunlaşmıştır. Sosyal açıdan iş stresi konusu en yaygın incelenen değişken olmuştur. Bunların yanında çalışmaların uygulanması küçük bir örneklem grubu ya da kısıtlı bir bölgeyi içermektedir. Bu durum sosyal destek algısı ile presenteeizm davranışı ilişkisinin belirsizleşmesine neden olmaktadır. Literatürde Ariza-Montes ve arkadaşları (2021) hazırladıkları çalışmada bu belirsizlikten bahsetmişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda Hansen ve Andersen (2008) ile Biron ve arkadaşlarının (2006) çalışmalarını örnek göstererek iş arkadaşlarından sağlanan destek ile presenteeizm arasında pozitif bir ilişki olduğunu bunun yanında Miragle ve Johns (2016) ile Jourdain ve Vezina (2013) tarafından hazırlanan çalışmalarda presenteeizm ile üstlerden sağlanan destek algısının negatif ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Avrupa Çalışma Koşulları Anketi ile d'Errico ve arkadaşlarının (2010) kavramlar arasında bir ilişki olmadığını tespit etmesi de diğer bir örnektir. Bahsedilen çalışmalar kavrama farklı açılardan bakılması gerektiğini göstermektedir.

Bu amaçla farklı kişilik özelliklerine sahip geniş katılımlı, farklı kültürleri barındıran katılımcılar ile araştırmalar yapılması bahsedilen ilişkinin belirginleşmesi açısından önemli görülmektedir. Örneğin bir kültürün toplulukçu ya da bireyci olması oradaki bireylerin sosyal destek algısını farklı etkileyecek, bu durum dolayısıyla da bireylerin iş ve faaliyetlerinde presenteeizm davranışı gösterme şekli ve sıklığı da etkileneceği düşünülmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde gelecekteki çalışmalarda kavramların içinde bulunulan çevre şartları, sahip olunan değerler ve örgütün yapısı gibi faktörlerin etkisi gözetilmelidir.

Günümüz dünyasında değişimin getirdiği zorunluluklardan ötürü bilginin elde edilmesi ve işlenip eskimesi çok kısa bir zaman almaktadır. Bu durum bireylerin eskisine göre daha çabuk duygusal değişimler yaşamasına neden olacaktır. Bu nedenle ilerideki çalışmalar açısından bu durumun gözetilmesi ve bu farklılığın nesiller gözetilerek yapılması da bu çalışmanın diğer bir önerisini oluşturmaktadır.

Genel olarak kavramsal açıklamaları yapılarak hangi bağlamlarda ele alınması gerektiği anlatılan bu çalışma ile algılanan sosyal destek ve presenteeizm kavramının öneminden

bahsedilmiş ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülen öneriler ile birey ve topluma faydalı olacağı düşünülerek bilimsel bir katkı sunmak amaçlanmıştır.

KAYNAKÇA

- Ariza-Montes, A., Arjona-Fuentes, J. M., Radic, A., Han, H., & Law, R. (2021). Workplace Bullying and Presenteeism in the Cruise Industry: Evaluating the Effect of Social Support. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 1-9.
- Arslaner, E., & Demirci, B. (2017). Presenteeism Literatüre Bakış ve İçerik Analizi. 7. International Conference of Strategic Research on Social Science and Education , (s. 266-274). Antalya.
- Biron, C., Brun, J., Ivers, H. and Cooper, C. (2006), "At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity", *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- Chen, J. W., Lu, L., & Cooper, C. L. (2021). The Compensatory Protective Effects of Social Support at Work in Presenteeism During the Coronavirus Disease Pandemic. *Front. Psychol.* 12:643437. doi: 10.3389/fpsyg.2021.643437.
- Çoban, Ö., & Harman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 157-178.
- Hansen, C. D., & Anderson, J. H. (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, P. (2004, October). Presenteeism: At Work-But Out of it. 11 20, 2021 tarihinde Harvard Business Review: <https://hbr.org/2004/10/presenteeism-at-work-but-out-of-it> adresinden alındı
- Kırmızıgül, B. (2019). İşletmelerde Presenteeizm ve Absenteizm Davranışları. Konya: Eğitim Kitapevi.
- Krause, N. (1997). Social Support and Feelings of Personal Control in Later Life. *Sourcebook of Social Support and Personality* (s. 335-355). içinde doi: 10.1007/978-1-4899-1843-7.
- Lack, D. M. (2011). Presenteeism Revisited A Comprehensive Review. *AAOHN Journal*, 59(2), 77-91.
- Lewin, K. (2004). *Resolving Social Conflict & Field Theory in Social Science*. Washington, DC: 4th Ed. American Psychological Association.

- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreire, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(5), 528-538.
- Oğuzdoğan, B. (2017). *The Relationship Between Emotion Regulation, Coping Strategies, Perceived Social Support and Alcohol/Cannabis Dependency Risk Among University Students*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Bilim Dalı.
- Pierce, G. R., Lakely, B., Sarason, I. G., Sarason, B. R., & Joseph, H. J. (1997). Personality and Social Support Process A conceptual Overview. doi: 10.1007/978-1-4899-1843-7.
- Procidano, M. E., & Smith, W. W. (1997). Assessing Perceived Social Support The Importance of Context. *Sourcebook of Social Support and Personality*, doi:10.1007/978-1-4899-1843-7_5, 93-106.
- Shamansky, S. L. (2002). Presenteeism...Or When Being There is Not Being There. *Public Health Nursing*, 19(2), 79-80.
- Shimabuku, R. H., & Mendonça, H. (2018). Moderating Role of Social Support on the Relationship Between Job Demand and Presenteeism. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28(0), 1-9.
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barriers and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, 9(s1), 37-50.
- Şahin, D., & Aydın, Ş. (2020). The Relationships Between Presenteeism, Perceived Organizational Support, Climate of Fear and Vigor. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(1), 30-43.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). A-B Kişilik Tiplerinin Presenteizme Etkisi: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 11(18), 979-1000.
- Werapitiya, C., Opatha, H. H., & Fernando, R. L. (2015). Presenteeism: Its Importance, Conceptual Clarification, and a Working Definition. *Proceedings of 12. International Conference on Business Management (s. 1-23)*. Colombo, Sri Lanka: SSRN Electronic Journal.
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., . . . Deng, J. (2019). Perceived Social Support and Presenteeism Among Healthcare Workers in China: the Mediating Role of Organizational Commitment. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(55), 2-9.
- Yıldırım, İ. (1997). Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliliği ve Geçerliliği. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 81-87.