

Cinsiyet perspektifinden presenteesim (işte var olamama) ortaya çıkışının ve örgütsel öneminin niteliksel analizi

Qualitative analysis of the emergence and organizational significance of presenteeism from a gender perspective

İper İNCEKARA¹

Araştırma Makalesi/Research Article		DOI: 10.5281/zenodo.14565715
Gönderi Tarihi/Received 03/12/2024	Kabul Tarihi/Accepted 19/12/2024	Online Yayın Tarihi/Published 31/12/2024
Atıf/Cited in: İncekara, İ. (2024), Cinsiyet perspektifinden presenteesim (işte var olamama) ortaya çıkışının ve örgütsel öneminin niteliksel analizi, <i>Sosyal Bilimler Akademik Gelişim Dergisi (SOBAG)</i> , 2(2), 23-39.		

ÖZET

Bu çalışma, işte var olamama olgusunu ortaya çıkışına ve örgütsel üretkenlik üzerindeki etkisine odaklanarak, cinsiyet merceğinden incelemektedir. Çalışanların hastalık veya diğer koşullara rağmen işe gelmesi anlamına gelen işte var olamama, bireysel refah ve örgütsel üretkenlik için kritik öneme sahiptir. Fenomenolojik bir yaklaşım kullanan çalışma, özel bir eğitim kurumunda çalışan 15 öğretmenle derinlemesine, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla işte var olamama deneyimlerini ve algılarını ele almaktadır. Bu nitel yöntem, işte var olamama'ya katkıda bulunan öznel faktörlerin ve cinsiyete özgü dinamiklerinin ayrıntılı bir şekilde incelenmesine olanak tanımaktadır. Bulgular, yüksek iş talepleri, iş yükü, iş güvencesizliği, örgüt kültürü ve fiziksel ve ruhsal sağlık sorunlarının işte var olamama'nın birincil nedenleri olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma, iş güvencesizliği ve olumsuz performans değerlendirmelerine yönelik endişenin, çalışanları hasta olduklarında bile işe gelmeye zorladığını ve kişisel sağlığa öncelik vermenin önünde önemli bir engel oluşturduğunu vurgulamaktadır. Dahası, örgüt kültürü, sürekli devamın beklendiği ve çalışanları gerekli izinleri almaktan caydıran bir ortamı teşvik ederek işte var olamamayı önemli ölçüde etkilediği anlaşılmıştır. Çalışma ayrıca cinsiyet farklılıklarının bu faktörlerin nasıl ortaya çıktığını etkilediğini, kadınların aile sorumlulukları ve toplumsal beklentilerden kaynaklanan ek baskılarla karşı karşıya kaldığını ve bunun da kadın çalışanlar arasında daha yüksek düzeyde işte var olamamaya yol açtığını vurgulamaktadır. Bu bulgular, özellikle kadın öğretmenlerin iş ve ev sorumlulukları arasında denge kurmakta zorlandıklarını ve sağlık koşullarına rağmen sıklıkla toplumsal ve mesleki beklentileri karşılamak zorunda hissettiklerini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İşte Var Olamama, Cinsiyet, Nitel Analiz, Örgütler

ABSTRACT

This study examines the phenomenon of presenteeism through a gender lens, focusing on its emergence and impact on organizational productivity. Presenteeism refers to employees coming to work despite illness or other conditions and is critical to individual well-being and organizational productivity. Using a phenomenological approach, the study explores the experiences and perceptions of presenteeism through in-depth, semi-structured interviews with 15 teachers working in a private educational institution. This qualitative method allows for a detailed examination of the subjective factors contributing to presenteeism and its gender-specific dynamics. The findings reveal that high job demands, workload, job insecurity, organizational culture, and physical and mental health problems are the primary causes of presenteeism. The study highlights that job insecurity and anxiety about negative performance evaluations pressure employees to come to work even when sick, creating a significant barrier to prioritizing personal health. Furthermore, organizational culture significantly influences presenteeism by fostering an environment where constant presence is expected and discourages employees from taking necessary leave. The study also highlights that gender differences affect how these factors play out, with women facing additional pressures from family responsibilities and societal expectations, leading to higher levels of presenteeism among female employees. These findings suggest that female teachers, in particular, struggle to balance work and home responsibilities and often feel compelled to meet societal and professional expectations despite their health conditions.

Key Words: Presenteeism, Gender, Qualitative Analysis, Organizations

¹ Öğretim Görevlisi, Başkent Üniversitesi, Ankara/Türkiye, iperincekara@gmail.com, Orcid No: 0000-0003-4657-7377.

1. GİRİŞ

Günümüzün dinamik örgüt ortamında değişen koşullar, gelişen teknoloji ve artan talepler, yeterli kaynakla desteklenmediğinde, çalışanlarda hem fizyolojik hem de psikolojik zorlayıcı birer faktör olarak rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Kivimäki vd., 2005). Bu baskılardan kaynaklanan önemli zorluklardan biri, çalışanların fiziksel olarak işyerinde bulunduğu ancak hastalık veya diğer koşullar nedeniyle tam performans gösteremediği bir olgu olan işte var olamamadır (Johns, 2010). İşte var olamamanın örgütlerde nasıl ortaya çıktığını ve algılandığını anlamak, bunun üretkenlik, çalışanların refahı ve örgüt kültürü üzerindeki etkisini anlamak açısından oldukça önemlidir (Demerouti vd., 2009). İşte var olamama, örgütsel ortamlarda giderek daha kritik bir sorun olarak kabul edilmektedir. Yalnızca bireysel sağlığı ve üretkenliği değil, aynı zamanda örgütsel verimlilik ve moral üzerinde de geniş etkileri bulunmaktadır (Hemp, 2004). Bu durum, özellikle işyerinde yüksek iş talepleriyle karşılaşan çalışanlar için daha da belirgin hale gelmektedir. Çalışanların işte tam performans göstermemesi, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde ciddi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, işte var olamamanın belirleyicilerini anlamak kavramın nedenselliğini ortaya koymak açısından önemlidir. Özellikle cinsiyet farklılıkları, erkekler ve kadınlar işyerindeki baskıları farklı şekilde deneyimleyebilecekleri ve bunlara farklı şekilde tepkiler vermelerini etkilemektedir.

Kaynakların korunması teorisine göre, bireyler sahip oldukları kaynakları koruma ve artırma eğilimindedirler. Çalışanlar bu değerli kaynakları koruma çabası içerisindeyken; örneğin, işlerini kaybetme korkusu gibi kaynak kaybı tehdidi, çalışanları hasta olduklarında evde kalmak yerine işe gitmeyi tercih etme kararında bulunabilirler (Hobfoll, 1989). Bu durum, Biron, Burke, ve Cooper (2014) çalışmalarında, özellikle kadın çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ve aile sorumlulukları nedeniyle daha fazla baskı hissettikleri ve bu nedenle hasta olduklarında bile çalışmaya devam ettikleri şeklinde ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, kadınlar ailevi sorumluluklarının da baskısı altında işte var olamama sorunuyla daha sık karşılaşırken, erkekler finansal sorumluluklarının baskısını daha çok hissetmektedirler. Bu Hansen ve Andersen (2008) yaptığı bir başka çalışmayla, sağlık hizmetlerinde bağlılık kültürünün ve yüksek beklentilerin yetersiz personel düzeyiyle birleştiğinde birçok sağlık çalışanını özellikle kadınlar başta olmak üzere işte var olamamayı önceleyen faktörler arasında ortaya koymuştur. Ayrıca yüksek iş talepleri, işini kaybetme korkusu ve rekabetçi çalışma ortamının sağlık sorunlarına rağmen işe devam konusunda belirleyiciler arasında yer almaktadır (Johns, 2010). Özellikle kadınlar ek toplumsal ve ailevi beklentiler nedeniyle daha fazla baskıyla karşı karşıya kalırken; erkeklerin kariyer beklentileri ve işyerindeki rollerine ilişkin sosyal beklentiler, işte var olamama kararlarında etkili olabilmektedir (Smith ve Johnson, 2023). Hizmet sektöründe yapılan çalışmalar, katı işe devam politikalarının ve hastalık izni yardımlarının eksikliğinin özellikle kadın çalışanları işte var olamama kararı almaya zorladığını göstermektedir (Henderson ve Smith, 2021).

Literatürde yer alan bulgular, işte var olamamanın hem erkekleri hem de kadınları önemli ölçüde etkileyen bir sorun olduğunu, ancak nedenler ve baskıların cinsiyete göre farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, özellikle işte var olmanın sektörel olarak yüksek olabileceği öğretmenlerin deneyimlerine, performans ve tam kapasiteyle çalışma beklentisinin yüksek olduğu özel eğitim sektörüne odaklanılmıştır. Eğitim sektörü çalışanları, özellikle ders saat yükü, çoklu görevler, zorlu çalışma koşulları ve iş güvensizliği gibi örgütsel koşullar nedeniyle olumsuz sonuçlardan kaçınmak için, özellikle kadın çalışanlar, iş-aile çatışması ve toplumsal beklentileri karşılama noktasında işte var olamama kararı almaya zorlayabilmektedir (Johns, 2010; Hansen ve Andersen, 2008). Diğer taraftan, yetersiz öğretmen sayısı ve öğretmenlerin sorumluluklarını yerine

getirmek zorunda hissetmeleri de hastayken işe gitme kararının önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır (Demerouti vd., 2009).

Moustakas'ın (1994) fenomenolojik araştırma yöntemini kullanarak hazırlanan bu çalışma, işyerinde tam olarak işte var olamama ile ilgili yaşanan deneyimleri ve çalışanların bu deneyimlere yüklediği anlamı incelemektedir. Böylelikle çalışanların işyerinde yaşadıkları işte var olamama deneyimlerini araştırmayı ve bunun altında yatan anlam ve işyerindeki etkilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Çalışma, özel bir eğitim kurumunda görev yapan 15 öğretmenle yapılan derinlemesine görüşmeler yoluyla onların bireysel deneyimlerini yapısal betimleme çerçevesinde anlamayı amaçlamaktadır. Analiz süreci, röportajların okunmasını, işte var olamama kavramıyla ilişkili önemli kelime ve ifadelerin belirlenmesini ve bunların ilgili temalar altında sınıflandırılmasını içermektedir. Bu çalışma özellikle kadın ve erkek öğretmenlerin bireysel deneyimlerini inceleyerek örgüt kültürü, iş talepleri ve yönetim uygulamaları gibi örgütsel faktörlerin işte var olamamayı cinsiyet açısından nasıl etkilediğini ve bunun çalışan verimliliği üzerindeki etkisini ortaya çıkarılmak istenmektedir.

2. PRESENTEESİM

“Presenteeism” terimi literatüre epidemiyoloji ve iş sağlığı alanında uzman İngiliz ve Avrupalı akademisyenler tarafından kazandırılmıştır. İşte Var Olamama, çalışanların fiziksel olarak işyerinde mevcut olduğu ancak zihinsel olarak meşgul olmadığı ve organizasyonlar için potansiyel üretkenlik ve üretim kayıplarına yol açan bir durumu tanımlamaktadır (Jhons, 2010). Örgütsel bağlamda, işte var olamama, çalışanların sağlık durumuyla bağlantılıdır ve bireylerin iş performanslarını engelleyen sağlık sorunları olmasına rağmen işe gelmeleri olarak tanımlanmaktadır (Johns, 2010; Cooper ve Dewe, 2008; Hemp, 2004; Schultz vd., 2009). Esas olarak bireyin sağlık sorunlarına rağmen çalışmaya devam etme kapasitesini yansıtır ve bu da kaçınılmaz olarak üretkenlik düşüşleriyle sonuçlanabilmektedir (Burton vd., 2006).

"Presenteesim", 1931 ile 1948 yılları arasında ticari süreli yayınlarda yer almaya başlamıştır (Williams, 2007). Oxford İngilizce Sözlüğü'ne göre "presenteesim" ilk kez Mark Twain'in 1892 tarihli "The American Claimant" adlı eserinde ortaya çıkmıştır. 1990'lı yıllarda, hem özel hem kamu sektörünü ilgilendiren ekonomik durgunluk toplumsal alanda ve iş yaşamında çeşitli yansımaları olmuştur. Bunun da en büyük göstergelerinden biri de örgütlerin küçülmesi olmuştur. Aynı zamanda çalışanların iş yüklerinin artması, iş güvenliğine ilişkin sorunlar ve yaşanan iş kayıpları "işte varolamama" kavramının ortaya çıkışının temel nedenselliğini oluşturmaktadır (Biron vd., 2014). Sağlık ve verimlilik literatüründe bu dönemde, çalışanların hasta olmasına rağmen işe gitmelerini tanımlamak için kullanılan ve iş performanslarını olumsuz etkileyen "hastalık varlığı" terimi olarak tanımlanmıştır (Dew vd., 2005; Aronsson vd., 2000; Vingard vd., 2005). Caverley, Cunningham ve MacGregor (2007), Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli ve Hox (2009), Aronsson ve Gustafsson (2005) ve McGregor, Magee, Caputi ve Iverson (2016) tarafından yapılan çalışmalar bu olguyu örgütsel bağlamda "hastalık işte varlığı" olarak kavramsallaştırılmıştır. Bu terim, kendilerini engelleyen sağlık sorunlarına rağmen çalışmaya devam eden, potansiyel uzun vadeli iş değişimi gibi olumsuz örgütsel sonuçlara yol açan çalışanları tanımlamaktadır (Taloyan vd., 2012). Diğer taraftan başka bir kavramsallaştırma şekli ise literatürde, çalışanların tam kapasite ile işte var olamamalarının bir takım üretkenlik ve verimlilik kayıplarına dikkat çekerek, ortaya çıkışındaki nedenselliğe odaklanmışlardır. Bu bağlamda işin özelliklerinden kaynaklanan, örneğin yüksek iş yükü ve zaman baskısıyla birlikte çalışanların verilen hedefleri gerçekleştirmek, son tarihli işleri yetiştirebilmek için sorumluluk duygusuyla işte var olamamayı tercih edebilirler (Lu

vd., 2013). Benzer şekilde görev üzerindeki kontrolün düşük olması, stresin artmasıyla birlikte hastayken işe gitme kararını etkilemektedir. (Demerouti vd., 2009; Aronsson ve Gustafsson, 2005). Yüksek özerkliğe sahip çalışanların ise, talep yönetiminde esneklik göstererek, işte var olamama kararının daha düşük olduğu görülmektedir (Jhons, 2010). Diğer taraftan, takım çalışmasının yaygın olduğu, iş birliğine önem verilen ve çalışanların görevlerini tamamlamak göreve yönelik sorumluluk duygusu, onların yokluğu nedeniyle meslektaşlarına yük olma endişesi işte var olamamanın öncülleri arasında yer almaktadır (Bakker-McCleary vd., 2010). Özellikle yönetici kademesinde yetki devri yapacak ve karar alma süreçlerinde paylaşım yapılabilecek uzman personel eksikliği hastayken işe gitme kararını etkileyebilmektedir.

Literatürde farklı çalışmaların da vurguladığı gibi, kişisel faktörler de işyerine katılım kararlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Sağlık durumu, özellikle kronik hastalıklardan soğuk algınlığı veya grip gibi akut hastalıklar; aynı zamanda zihinsel sağlık gibi sağlığın psikolojik yönlerini ifade ve depresyon veya anksiyete işte var olamama kararının etkilemektedir (Nagata vd., 2018). Ek olarak, düşük maaşın ve aile sorumluluklarının getirdiği mali baskılar, devamsızlığın ekonomik etkisiyle birleştiğinde, bireyi hasta olsa bile işe gitmeye zorlayabilir (Pichler ve Ziebarth, 2017). Benzer şekilde aile dinamikleri de rol oynamaktadır. Tatmin edici olmayan ya da stresli aile ortamlarında yaşayan bireyler ya da iş yerinde meslektaşlarından destek alan bireyler, sağlık sorunlarına rağmen çalışmayı tercih edebilmektedir (Jensen vd., 2014). Ayrıca kişilik özelliklerinden öz yeterlilik, yeteneklere olan inanç, hedeflere ulaşma ve daha fazla sorumluluk alma motivasyonlarını etkileyerek hastayken çalışma kararlarını etkilemektedir. Aynı şekilde, gelen taleplere karşı sürekli çok fazla çaba gösteren, hayır diyemeyen, başkalarını memnun etmeye çalışan, yöneticilerinden onay almak isteyen ve işlerine karşı aşırı derecede bağlı olan, bireysel olarak sınırsız olduklarını düşünen çalışanlarda işe devam etme kararı daha yaygındır. Örneğin, stres, özellikle ruhsal bozukluğu olan bireylerde, işyerinde damgalanma ve dışlanmayı önlemek için durumlarının gizlenmesine yol açabilmektedir (Sands ve Ward, 2017; Karanika-Murray ve Biron, 2020). Hastayken çalışma kararında, hastalık izninin zayıflık belirtisi olarak algılanması, da etkileyebilmektedir. Dahası, sorumlulukları konusunda bilinçli olan çalışanlar genellikle devamsızlığın kurumsal ve kişisel yansımalarını tahmin eder ve bu da sağlıkları açısından olumsuz sonuçlara rağmen hastalık izni almaktan kaçınmalarına yol açabilir (Shan vd., 2021).

İşte var olamamayı etkileyen örgütsel faktörler ise, örgütte sürdürülen etik standartların yanı sıra, örgüt tarafından sağlanan güven ortamını içerir (Hansen ve Andersen, 2008). Kariyer gelişim fırsatları ve iş tatmini de çalışanların örgütsel değişkenlere ilişkin algılarını şekillendiren ve daha sonra hastalığa rağmen işe devam etme kararlarını etkileyen kritik unsurlardır (Biron ve van Veldhoven, 2016). Yetersiz örgütsel kaynaklar ve işe gelmeyen çalışanların yerini alacak yeterli personelin bulunmaması ve ayrıca bazı işlerin kolay ikameye izin vermeyen doğası, çalışanları işe gelmeye zorlamaktadır (Demerouti vd., 2009; Lu vd., 2013). Caverley vd., (2007), çalışan sağlığını iyileştirmeyi amaçlayan girişimlerin işte var olamama oranlarını devamsızlık oranlarından daha hızlı etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Çalışanların işte var olamama konusunda öne sürdüğü başlıca nedenler şunlardır: meslektaşlarının onların varlığına olan güveni, tamamlamaları gereken iş miktarı, yaklaşan son teslim tarihli işler, önceden verilen taahhütler ve planlanmış toplantılar. Bunların yanı sıra, işini kaybetme korkusu veya kişinin kariyer ilerlemesi üzerindeki olumsuz yansımalar (Tucker, 2015) ve ayrıca yüksek performans ve üretkenlik düzeylerini koruma baskısı yer almaktadır (Munir vd., 2007).

3. ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ALANINDA İŞTE VAR OLAMAMA

Hastayken veya başka bir engelden dolayı işe gitmeme eylemini ifade eden işte var olamama, optimumun altında üretkenliğe neden olabilmektedir. Devamsızlık ölçülebilir ve görülebilirken, işte var olamama gizli ve örgütsel sonuçlar açısından daha yüksek üretkenlik ve verimlilik kayıpları yaratabilir (Karanika-Murray ve Biron, 2020; Johns, 2011; Patel vd., 2023). Bu kapsamda Aronsson vd. (2000) çalışmalarında, işte var olamamayı iş talepleri, hastalık izninin olmaması ve devamsızlığı damgalayan organizasyon kültürü gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanan bir davranış olarak tanımlamaktadır. Johns (2010), kişisel sağlık ve iş tatmini gibi bireysel faktörlerin yanı sıra örgüt kültürü ve liderlik tarzları gibi kurumsal faktörleri de içeren işte var olamamanın çeşitli öncüllerini vurgulamaktadır. İşe gelmeyi örtülü veya açık bir şekilde teşvik eden bir örgüt kültürü sorunun büyümesine neden olabilmektedir. Tam tersine, sağlığı ve çalışan refahını ve gerekli hastalık iznini almayı teşvik eden bir kültür, işte var olamamanın azaltılmasına yardımcı olabilir (Halbesleben vd., 2014). Diğer taraftan, ekonomik baskılar ve sıkı devam politikaları çoğu zaman çalışanları hasta olmalarına rağmen çalışmaya zorlamaktadır (Ruhle vd., 2020; Dietz vd., 2020; Lohaus vd., 2022). Kaynakların korunması teorisine göre, bireyler sahip oldukları kaynakları koruma, elde etme ve geliştirme çabası içindedirler (Hobfoll, 1989). Ancak, bu tür baskılar ve politikalar, çalışanların kişisel kaynaklarını (örneğin, sağlık ve enerji) koruyamamalarına yol açar. Bu da iş memnuniyetinin azalması, tükenmişlik riskinin artması ve uzun vadeli sağlık sorunları gibi olumsuz örgütsel sonuçlar yaratabilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016; Rodríguez-Cifuentes vd., 2020).

Kaynakların korunamaması, çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını olumsuz etkileyerek, örgütsel verimlilik kayıplarına neden olabilir. İş Talebi-Kaynaklar (JD-R) modeli kapsamında işte var olamama kapsamında ele alan çalışmalar yüksek iş taleplerinin sosyal destek, özerklik ve geri bildirim dahil olmak üzere yeterli iş kaynaklarıyla desteklenmediğinde yüksek iş taleplerinin olumsuz etkisini arttırdığını ileri sürmektedir (Johns, 2010; Demerouti vd., 2009; McGregory vd., 2016; Miragila ve Johns, 2016). Örneğin, ağır iş yükü ve yüksek duygusal stres gibi artan iş talepleri, işte var olamama olasılığını artırabilmektedir. Yüksek baskı altındaki çalışanlar, iş beklentilerini karşılamak ve geride kalmamak için genellikle hastalığa rağmen çalışmaya mecbur hissedebilirler (Hu vd., 2011). Benzer şekilde Janssens vd. (2016) çalışmalarında, işte var olamamanın yalnızca çalışanların sağlık durumundan değil, aynı zamanda işyerindeki psikososyal ortamdan da önemli ölçüde etkilendiğini göstermektedir. Özellikle, yüksek iş talepleri, yüksek çaba düzeyleri, düşük iş desteği ve düşük ödüller, yüksek düzeyde işte var olamama ile arasında güçlü şekilde ilişkili bulunmuştur (Patel vd., 2023; Dietz vd., 2020). Ayrıca işyerinde zorbalık ve iş sorumlulukları ile ev yaşamı arasındaki çatışma da çalışanların hastayken çalışmalarının nedensellikleri arasında yer almaktadır (Einarsen vd., 2020; Lu vd., 2013). Benzer şekilde kişisel koşullar, stres ve işin niteliği işte var olamamayı önemli ölçüde etkilemektedir. Yüksek duygusal talepleri olan stresli işler, işte var olamama olasılığını artırabilir (Rodríguez-Cifuentes vd., 2020; Mori vd., 2022).

Karanika-Murray ve Biron (2020) çalışmalarında işte var olamamada iç ve dış kaynakların önemini vurgulamaktadır. Destekleyici koşullar ve yeterli kaynaklar mevcut olduğunda önemli sağlık sorunları olmadıkça etkin performans gösterebileceğini ileri sürmektedir. İç kaynakları bireylerin kişisel kapasiteleri ve zihinsel dayanıklılığı olarak tanımlanırken; dış kaynaklar ise iş yerinde sağlanan destekler, esnek çalışma düzenlemeleri ve çalışma koşulları gibi unsurları kapsamaktadır (Hobfoll, 1989; Eisenberger vd., 1997). Kaynakların korunması teorisine göre çalışanlara uygun desteklerin sağlandığı durumlarda işte var olamama performansı sürdürülebilmek için bir uyum

stratejisi olarak kullanılabilceği vurgulanmaktadır (Demerouti vd., 2009). Bu perspektifle, yeterli kaynakla işte var olamamaya ilişkin geleneksel olumsuz bakış açısından çıkarmaktadır. Cooper ve Lu (2016) çalışmalarında, işte var olamama kişilik faktörlerinden öz-yeterlilikle ilişkilendirerek çalışanların hasta olmasına rağmen hala etkili bir performans sergileyebileceğine inancının ve diğer taraftan üstlerinden onay veya iş güvenliği gibi olumlu sonuç beklentilerin işte var olamama kararında etkili olabileceğini vurgulamaktadır (Gosselin vd., 2013; Hansen ve Andersen, 2008). Başka bir çalışma ise, işte var olamama kararının bireysel ve örgütsel düzeyde faktörlerden etkilendiği ifade etmektedir (Jhons, 2011).

Bireysel düzeyde, kişisel motivasyon ve iş ahlakı önemli rol oynamaktadır. Çalışanlar güçlü bir görev duygusu ya da sorumluluklarının gerisinde kalmama isteğiyle çalışma kararı alabilirler. Örgütsel düzeyde ise çevre ve kültür ön plana çıkmaktadır. Örneğin, eğer örgüt kültüründe işe devam, çalışan refahından daha ön plandaysa işte var olamama kararını artırabilmektedir (Collins ve Susan Cartwright, 2012). Gilbreath ve Karimi (2012) tarafından yapılan bir başka çalışma ise, hem olumlu hem de olumsuz denetim eylemlerinin etkilerine odaklanarak yönetici davranışının çalışan işte kalma durumunu nasıl etkilediğini araştırmıştır. Bulgular, olumsuz yönetici davranışlarının, olumlu davranışlara kıyasla artan işte var olamama düzeyleriyle daha güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu da, yöneticilerin çalışanlarıyla olan etkileşimlerinin, çalışanların sağlık veya diğer kişisel sorunlar nedeniyle tam olarak üretken olmadıklarında bile işe gelip gelmemelerini önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir (Harris ve Kacmar, 2005; Tepper, 2007). Caverley vd. (2007), işte var olamama olgusunu, özellikle yeniden yapılanma ve iş gücü sayısını azaltan bir kamu kuruluşu bağlamında araştırmıştır. Özellikle iş güvenliğinin risk altında olduğunun algılandığı ortamlarda, çalışanların hastalık izni almaktan (devamsızlık) ziyade hasta iken işe gitme (işte var olamama) olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu davranış, yani çalışanların hastayken işe gelme eğilimlerinin, iş gücünün sağlık durumunu göstermede kullanılan geleneksel işe gelme durumundan(absenteeism) daha iyi bir gösterge olduğunu belirtmek için kullanılmıştır (Parker vd., 2020).

Tüm bu işte var olamamanın ortaya çıkışını hızlandıran faktörlerin yanında, araştırmalar, kapsayıcı liderliğin ve güçlü kurumsal desteğin işte var olamamayı önemli ölçüde azaltabileceğini göstermektedir (Karanika-Murray ve Biron, 2020; Ruhle vd., 2020). Örgütleri tarafından desteklendiğini hisseden çalışanların hastayken çalışma olasılıkları daha düşük olduğu görülmektedir (Gosselin, 2013; Hansen ve Andersen, 2008). Benzer şekilde Takahiro Mori vd. (2022) tarafından yapılan bir başka çalışmada, üst düzey yöneticilerin sağlık konusundaki desteğinin işte var olamama azaltmada önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. İş kaynakları ve psikolojik destek ise, çalışanların iş yüklerini yönetmelerine ve stresten kaçınmalarına yardımcı olurken, çalışanların işte sağlıklı ve verimli kalmalarını sağlayarak işte var olamama azaltılmasına yardımcı olmaktadır (Chen ve Kao, 2012; Hobfoll, 2006). Kurtessis vd., (2017), algılanan örgütsel desteğin çalışanların tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkilerini inceledikleri meta-analiz çalışmasında, yüksek algılanan örgütsel desteğin işte var olamanın azalttığını göstermiştir. Bu çalışmalar, işte var olamama üzerinde liderlik tarzları, örgütsel destek, iş kaynakları, adalet algısı ve bireysel faktörlerin önemli rol oynadığını göstermektedir. Bu faktörlerin etkili bir şekilde yönetilmesi, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını koruyarak iş verimliliğini ve tatminini arttırabileceğine işaret etmektedir.

4. YÖNTEM

Bu çalışmanın örneklemini, özel bir eğitim kurumunda çalışan kolayda örneklem yöntemi kullanılarak seçilen 15 öğretmen oluşturmaktadır. İşte var olamamanın nedenselliğini ve altında yatan faktörleri araştırmak için fenomenolojik bir araştırma tasarımı kullanılmaktadır. Moustakas (1994) ve Creswell (2007) tarafından ana hatlarıyla belirtilen ilkeleri takip eden fenomenolojik yaklaşım, çalışanların işyerinde işte var olamamaya ilişkin yaşadıkları deneyimlerin ve algılarının derinlemesine araştırılmasını kolaylaştırmaktadır. Veriler, iş taleplerinin ve yönetim uygulamalarının işte var olamamanın ortaya çıkışındaki nedenselliğini anlamak üzere yarı yapılandırılmış sorular kullanılarak derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır (McCracken, 1998). Yarı yapılandırılmış görüşmeler esneklik sağlayarak araştırmacının ortaya çıkan temaları daha derinlemesine incelemesine olanak tanımaktadır. Her bir görüşme yaklaşık 60-90 dakika sürmüştür ve katılımcıların onayı alınarak kayıt altına alınmıştır.

Veri analizinde tekrarlanan tema ve kodların belirlenmesi amacıyla içerik analizi yöntemi kullanılmış, örgütsel faktörler ile işte var olamama arasındaki bağlantı ortaya çıkarılmıştır (Elo ve Kyngäs, 2008; Schreier, 2012). İçerik analizi dört aşamada gerçekleştirilmiştir: verilerin kodlanması, temaların oluşturulması, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi ve sonuçların yorumlanması (Krippendorff, 2013). Araştırma kodları görüşme sorularına verilen yanıtlara göre belirlenmiştir. Sürekli karşılaştırma yöntemi kullanılarak temalar anlamlı kategoriler halinde düzenlenmiştir. Analiz süreci araştırma soruları ve hedefleri ile uyumlu hale getirilmiştir.

Araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak için üye kontrolü sağlanmıştır (Lincoln ve Guba, 1985; Creswell, 2013). Bu yöntem, bakış açılarının doğru bir şekilde yansıtıldığından emin olmak için bulguların doğruluğunun katılımcılarla teyit edilmesini içermektedir. Dış geçerlilik için katılımcılara ilişkin ayrıntılı bilgiler sunulmuş ve çalışmanın farklı bağlamlarda uygulanabilirliğini değerlendirmek amacıyla derinlemesine analizler yapılmıştır (Merriam, 2009). Bu yaklaşım araştırma bulgularının genellenebilirliğini sağlamayı amaçlamıştır. Kodlayıcılar arası güvenilirliği sağlamak ve araştırmanın inanılabilirliğini ve aktarılabilirliğini artırmak için kodlama süreçlerini gözden geçirerek tutarlılığı sağlayan toplantılar düzenlenmiştir (Saldaña, 2015). Ayrıca veri toplama sürecinin güvenilirliğini artırmak ve görüşmelerin planlanması ve yürütülmesindeki farklılıkları en aza indirmek için görüşme prosedürleri standartlaştırılmıştır (Kvale ve Brinkmann, 2009; Seidman, 2013).

5. BULGULAR

Çalışma, örgütsel ortamda işte var olamama olgusunu derinlemesine incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda, örgütsel faktörlerin çalışanlar arasında işte var olamamanın ortaya çıkışı ve deneyimleri üzerindeki etkisi ile bunun üretkenlik sonuçlarının değerlendirilmesi hedeflenmiştir.

Tablo 1’de mülakat yapılan kişilerin yaş, eğitim ve şu an çalıştıkları kurumdaki deneyimleri (yıl) ve cinsiyet değişkeni olarak yer almaktadır.

Tablo 1. Mülakat Yapılan Kişiler Hakkında Genel Bilgi

Mülakat No	Yaş	Eğitim Seviyesi	Mevcut Kurumda Öğretim Deneyimi (yıl)	Cinsiyet
1	30	Lisans	1	Erkek
2	35	Lisans	5	Erkek
3	40	Yüksek Lisans	6	Kadın
4	32	Lisans	1	Kadın
5	38	Lisans	3	Kadın
6	35	Lisans	4	Erkek
7	34	Lisans	5	Kadın
8	40	Lisans	4	Erkek
9	35	Lisans	3	Kadın
10	32	Lisans	2	Erkek
11	33	Yüksek Lisans	3	Kadın
12	35	Doktora	4	Kadın
13	32	Lisans	3	Erkek
14	31	Lisans	3	Kadın
15	31	Lisans	3	Kadın

Katılımcılara yönlendirilen mülakat sorularının analizleri sonucunda elde edilen temalar; iş talepleri ve iş yükü, iş güvensizliği, örgüt kültürü, fiziksel ve zihinsel sağlık, cinsiyet ve toplumsal roller olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda elde edilen temalara ait kodlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Kod ve Tema Listesi

Tema	Kodlar
İş Talepleri ve İş Yükü	Yüksek iş talepleri
	Ağır iş yükü
	Geride kalma korkusu
	Meslektaşların yükünü artırma endişesi
İş Güvensizliği	İş kaybetme korkusu
	Performans değerlendirmelerinde olumsuz etki
	İşe gelmiyor algısının oluşması
Örgüt Kültürü	İzni almada zorluk
	İşe gelme baskısı
	Kurum kültüründe var olma beklentisi
	Hasta izni almanın hoş karşılanmaması
Fiziksel ve Zihinsel Sağlık	Yorgunluk ve tükenmişlik
	Performans ve verimlilik düşüşü
	Stres nedeniyle sağlığın bozulması
Cinsiyet ve Toplumsal Roller	İş-aile çatışması
	Toplumun kadından beklentileri

5.1. İş Talepleri ve İş Yükü

Katılımcılar, hasta olmalarına rağmen işe gelmelerinin birincil nedeni olarak yüksek iş taleplerinden sıklıkla bahsettileri görülmektedir. Örneğin, bir katılımcı şunları söyledi:

"Evet, ifade ettiğiniz tanıma göre presenteesimi yaşıyorum. Kendimi iyi hissetmeme rağmen işe geldiğim zamanlar oldu. Ders yükümüz oldukça fazla ve bunun yanı sıra yapmamız gereken günlük rutin idari işler, tutumamız gereken nöbetler söz konusu... o yüzden çokta seçim yapma şansımız yok gibi." (Görüşme 2)

Öğretmenlerin cevaplarında dikkat çeken husus iş yükünün fazla olmasıdır. Bu iş yükü sürekli mevcudiyet ihtiyacı yarattığı katılımcı ifadelerinden anlaşılmaktadır. Katılımcılardan bu durumu aşağıdaki ifadesi ile vurgulamaktadır:

"Her zaman tamamlanması gereken çok fazla iş var. Bir gün gelmemek, yetişmesi zor birikmiş işler demek.. Örneğin, geçen dönem bir gün hasta olduğum bir gün işe gelemedim ve ertesi gün geri döndüğümde yapmam gereken haliyle bir sürü iş vardı. Yani öğrenci ödevlerini değerlendirmekten tutunda, ders planları hazırlamak ve velilerle iletişime geçmek gibi önemli bir sürü yapılacak işler vardı.. Böyle olunca haliyle işleri zamanında tamamlamamak da zorlaşıyor..bu yüzden her koşulda işe gelmeye çalışıyorum." (Görüşme 11)

"Bir gün de bile, telafisi zor işlerle karşılaşıyorum. Hasta bir gün geçirirsem, sanki bugünün işini yarına kaydırıyormuşum gibi geliyor, bu da yarının iki kat daha yoğun olacağı sonucu çıkıyor." (Görüşme 3)

Bu durum, öğrencilerden ve velilerden gelen taleplere dikkat çeken başka bir katılımcı tarafından da tekrarlandı:

"Özellikle velilerden gelen talepler mesai sonrasında bile devam ediyor. Kendimi iyi olmadığı zamanlarda bile bu beklentileri karşılamak zorunda hissediyorum." (Görüşme 4)

Bulguları bu şekilde yapılandırarak, öğretmenler arasında işte var olamamayı etkileyen faktörlerin karmaşık etkileşimini, özellikle de izin almanın önünde önemli bir engel oluşturan yüksek iş talepleri ve ağır iş yükü olduğu görülmektedir.

Öğretmenler ayrıca devamsızlıklarının meslektaşları üzerindeki etkisinden de endişe duymaktadırlar. Meslektaşlarına ek iş yükü yüklemek istememekteirler. Bu durumu açıklar şekilde katılımcı şunları ifade etmiştir.

"İşe gitmeyerek meslektaşlarıma sorumluluklarımı yüklemek istemiyorum. Bir gün bile gitememem demek, başka birisinin derslerimi karşılaması ve iş yükümü üstlenmesi gerekiyor. Bu, kendi sorumluluklarının yanı sıra ders hazırlamaları, ortaya çıkan sorunlarla ilgilenmeleri gerektiği anlamına geliyor maalesef.. "Görüşme 9)

Diğer bir katılımcı şunları paylaştı:

"İzin almam demek, arkadaşlarımin ders boşluğunu doldurmak zorunda kalacağı anlamına geliyor ki ben onlara yük olmak istemiyorum." (Görüşme 13)

5.2. İş Güvensizliği

İş kaybı korkusu ve performans değerlendirmelerinin olumsuz etkisi işte var olamamaya neden olan önemli faktörler arasında yer aldığı görülmektedir. Öğretmenler izin almanın işlerine bağlılık

eksikliği olarak algılanabileceğini ve iş güvenliklerini tehlikeye atabileceğini şu şekilde ifade etmişlerdir:

"Ders yükünün fazla olması ve yerimize derse girecek fazla öğretmen olmaması izin almayı zorlaştırıyor. Diğer taraftan da göze çarpmak da istemiyorum iş yerinde oldukça fazla personel sirkülasyonu söz konusu..." (Görüşme 15)

Görüşülen başka bir katılımcı benzer kaygıları paylaştı:

"Mesela kış aylarında sınıfta kapalı alan öğrencilerle etkileşimde olduğumuz için çok sık hasta olabiliyoruz. Ama bir süre sonra bu bir bahane olarak algılanabiliyor..Bu yüzden yönetimin benim hakkımda olumsuz düşünmesini istemiyorum." (Görüşme 3).

Katılımcılar iş güvenliği endişelerinin kültürel yönünü vurguladı:

" Öte yandan, işte ne olursa olsun işe gitmeniz gerektiğine dair söylenmemiş bir beklenti var. Eğer gitmezsem işe gitmesem performansımın yetersiz olarak sorgulanacağını düşünüyorum açıkcası." (Görüşme 8).

Bu yanıtlar iş güvensizliğinin, işini kaybetme korkusunun ve performans değerlendirmeleriyle ilgili endişelerin öğretmenler arasında işte var olamamaya nedenselliğini açıklamada önemli faktörler arasında yer almaktadır. Kariyerlerini tehlikeye atma yönünde algılanan risk ve ders saati yükünün işyerinde sürekli bulunma baskısı yarattığı görülmektedir.

5.3. Örgüt Kültürü

Okuldaki örgüt kültürü, öğretmenlerin işe gelme kararlarını etkileyen bir diğer önemli faktör olarak görülmektedir. Bir katılımcı bunu şu şekilde ifade etmiştir:

"Burada, ne olursa olsun her zaman okulda olmak gibi yazılı olmayan bir kural var. İzin almamanın pek hoş karşılanmadığını hissediyorum." (Görüşme 7).

" Okulun yapısı, izni almayı caydırıcı hale getiriyor. Bu neredeyse hiçbir durumda uymanız gereken baskı yaratan bir kural..tepki çekmektense işe gitmek daha kolay geliyor " (Görüşme 5)

Katılımcı, izin almanın genellikle okul kültüründe bir zayıflık işareti olarak görüldüğünü ve bu durumun onları iyileşmek için gerekli izinlerden vazgeçirdiğini ifade etti:

"Okulumuzda izin almanın zaman zaman zayıflık işareti gibi kabul edildiğini düşünüyorum. Tam kapasite gösteremiyormuşum gibi anlaşılıyor. Ne yazı ki işlerde..enerjim düşük ve daha fazla hata yapar hale geliyorum." (Görüşme 10)

5.4. Fiziksel ve Zihinsel Sağlık

İşte var olamamanın öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde dikkate değer etkileri olduğu görülmektedir. Katılımcıların performanslarında ve üretkenliklerinde düşüşle birlikte kendilerini yorgun ve tükenmiş hissettiklerine yönelik ifadeleri şu şekildedir:

"Hastayken çalıştığımda sürekli yorgun hissediyorum ister istemez. Çoğu zaman iyileşmeden işe başladığım için hastalık kısa sürede tekrar edebiliyor. Bir süre sonra öğrencilerime karşı daha az sabır gösterdiğimi fark ediyorum, daha çabuk sinirleniyorum... Diğer taraftan da

mükemmelleyetçi yapımım da var. Derslerde zaman zaman yeteri kadar faydalı olamadığımı da düşünüyorum ”(Görüşme 1).

" Kendimi iyi hissetmediğimde işimi de iyi yapamadığım için de enerjim düşüyor. Dahası dönem sonuna doğru daha gergin ve psikolojik olarak tükenmiş hissediyorum kendimi. Böyle olunca, derslerimin kalitesi düşüyor ister istemez." (Görüşme 8).

Bu örnekler, hastayken çalışmanın öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde yarattığı, yorgunluğa, performansın düşmesine etkiyi göstermektedir.

5.5. Cinsiyet ve Toplumsal Roller

Kadın öğretmenler, hem evde hem de iş yerinde karşılaştıkları sorumlulukların dengelenmesinde zorlandıklarını ifade etmişlerdir.

Bir katılımcı bu durumu şöyle anlatmıştır:

"Kendimi iyi hissetmediğim zamanlarda bile işe gitmek zorunda kalıyorum çünkü iş yerindeki görevlerimin aksaması beni daha fazla strese sokuyor. Ayrıca, işim ve aileme olan sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken bir iş yerindeki yoğunluk maalesef daha da baskı oluşturuyor. Hem evde hem işte sorumlulukları dengelemede zorlanıyorum."(Görüşme 12).

Bir başka katılımcı ise meslektaşlarına karşı duyduğu sorumluluğu ve toplumsal beklentilerin yarattığı baskıyı şöyle dile getirmiştir:

"Genelde, meslektaşlarıma karşı mahcup olmamak için işe gitmeye çalışıyorum. Özellikle kadın meslektaşlarımdan, kendi yaşadıklarından da yola çıkarak evde çocuklarla ve diğer yapılması gereken işlerle ikinci bir mesai yaşadıklarını bildiklerimden onlara ekstra yük getirmek istemiyorum. Ayrıca toplumda kadınlardan yapılması gereken görevler, beklenti ve kalıplar var. Sürekli kadınların fedakarlık yapılması gerekliliği gibi bir algı da var ne yazık ki."(Görüşme 3) .

Kadın öğretmenlerin, meslektaşlarına karşı duydukları sorumluluklar ve toplumsal rollerin baskısı altında, iş yerinde ve evde denge kurmaya çalıştıkları görülmektedir. Bu durum, onların hem fiziksel hem de psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmaktadır. Bir katılımcı bu durumu şöyle ifade etmiştir:

"Çok fazla ders saat yükümüz olduğu ve alan dışı derslerdeki arkadaşlarımı da yerime derse girmek gibi bir zorunluluk getirmemek için her ne olursa olsun işe devam etmeye çalışıyorum. Aksaklıkların olması beni daha da çok strese sokuyor. Zaten evde yerine getirmemem gereken sorumluluklarım söz konusu. İşte veya evdeki stres fazla olduğunda dengeyi kurmak zorlaşıyor. Hem fiziksel hem de psikolojik olarak çok yıpratıcı oluyor."(Görüşme 7).

Bu ifadeler, kadın öğretmenlerin toplumsal roller ve cinsiyet beklentileri nedeniyle yaşadıkları zorlukları ve bu zorluklarla başa çıkma stratejilerini açıkça göstermektedir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma bulguları, yüksek iş talepleri ve ağır iş yükünün katılımcılar arasında işte var olamamanın başlıca nedenlerinden biri olduğunu göstermektedir. Ağır iş yükü, çalışanların stres seviyelerini artırarak iş performansını düşürmekte ve tükenmişliğe yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 2016).

Katılımcılar görevlerinin birikmesinden ve meslektaşlarına ek yük getirmekten kaçınmak için hasta olduklarında bile işe gitmeye zorlanmaktadır. Bu durum, işyerinde sürekli mevcudiyet beklentisinin ve izni almanın zor olmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışanlar, iş yerindeki rekabet nedeniyle geride kalma korkusu yaşayabilirler ve bu durum performans üzerinde baskı yaratabilmektedir (Brown vd., 2020). Ayrıca, meslektaşlarının yükünü artırma endişesi, iş yükünün adaletsiz dağılımından kaynaklanabilir ve bu da çalışanlar arasında gerginliğe neden olabilmektedir (Greenberg, 1990). Diğer bir işte var olmanın öncülü olarak kabul edilen iş güvensizliği ise işini kaybetme korkusu ve performans değerlendirmelerinin olumsuz etkisi, öğretmenlerin işte var olamama davranışlarını etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır. İş kaybetme korkusu, çalışanların motivasyonunu ve iş verimliliğini düşürmesinde önemli belirleyicileri arasında da yer almaktadır (Sverke vd., 2002).

Katılımcılar, devamsızlıklarının iş güvenliklerini tehlikeye atabileceği ve bağlılık eksikliği olarak algılanabileceği endişesini taşımaktadırlar. Örneğin, performans değerlendirmelerinde adaletsizlik algısı, çalışanların iş tatmini ve bağlılığı üzerinde olumsuz etki oluşturabilmektedir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). İşte var olamamanın bağlılık eksikliği olarak algılanma ise, çalışanların örgüte olan güvenini zedeleyerek ve işten ayrılma niyetlerini artırabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991). İşte var olmanın bir diğer belirleyicisi örgüt kültürü kodu ise, katılımcıların işe gelme kararlarını etkileyen bir diğer önemli faktör olarak belirlenmiştir. Çalışanların, iş yerinde sürekli bulunma yönündeki güçlü beklenti ve hastalık izni almanın hoş karşılanmadığı algısı, işte var olamama'nın yaygınlaşmasını etkilemektedir. Bu durum, öğretmenlerin sağlık sorunlarını göz ardı etmelerine ve iyileşmek için gerekli izinleri almaktan kaçınmalarına neden olmaktadır. Hasta izni almanın hoş karşılanmaması, çalışanların sağlık sorunları karşısında çekimser davranmasına ve bu da uzun vadede sağlık problemlerinin artmasına neden olabilir (Johns, 2009). İzni almada zorluk ve işe gelme baskısı ise, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırabilir ve örgüte olan bağlılıklarını azaltabilir (Kossek ve Distelberg, 2009). Benzer şekilde İşte var olamamanın katılımcıların, fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde de olumsuz etkileri olduğu da görülmektedir. Katılımcılar, hasta olduklarında çalışmanın yorgunluk ve tükenmişliğe yol açtığını ve performanslarını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Bu durum, öğretim kalitesinin düşmesine ve öğretmenlerin genel sağlık durumlarının kötüleşmesine neden olmaktadır: Yorgunluk ve tükenmişlik, ağır iş yükü ve sürekli stresin bir sonucu olarak ortaya çıkabilir, bu da performans ve verimliliğin düşmesini etkileyebilmektedir (Maslach ve Leiter, 2016). Stres nedeniyle sağlığın bozulması, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilerken, uzun vadede ciddi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Quick vd., 1997).

Araştırmanın cinsiyet ve toplumsal roller kodu ise, kadın katılımcıların toplumsal roller ve cinsiyet beklentileri nedeniyle işyerinde ve evde denge kurmada zorlandıklarını ortaya koymaktadır. Kadın katılımcılar, hem işyerindeki hem de evdeki sorumluluklarını dengelemeye çalışırken daha fazla strese maruz kalmaktadırlar. Bu durum, onların fiziksel ve psikolojik olarak yıpranmalarına neden olduğunu göstermektedir. Özellikle evde ve işteki görevler arasında denge kurmaya çalışırken önemli bir yıpranma yaşadıklarını belirtmiştir. İş yükünün ağırlığı ve evdeki sorumlulukların bir arada yürütülmesi, kadınların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumsuz etkilemekte, bu da işte var olamama davranışlarını artırmaktadır. Araştırma, kadın katılımcıların, özellikle meslektaşlarına karşı daha fazla sorumluluk hissettiğini ortaya koymuştur. Meslektaşlarının iş yükünü artırmamak adına çoğu zaman hasta olduklarında bile işe gelmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Bu durum, özellikle kadınların birbirlerine destek olma eğilimlerini ve iş arkadaşlarına yük olmaktan kaçınma motivasyonlarını göstermektedir. Ayrıca toplumsal roller ve kadınlardan beklenen davranış

kalıplarının ek bir yük ve stres kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde kadın öğretmenler, özellikle toplumun kendilerine yüklediği fedakarlık gösterme ve sürekli olarak başkalarının ihtiyaçlarını karşılama beklentileri nedeniyle kendilerini daha fazla baskı altında hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Bu çalışma, presenteeism (işte var olamama) olgusunu cinsiyet perspektifinden ele alarak, özellikle eğitim sektörü bağlamında literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Çalışma, sektörel farklılıkları ele alarak presenteeism konusundaki teorik bilgi birikimini derinleştirmekte ve diğer sektörlerle karşılaştırmalı analizlere olanak tanımaktadır. Ayrıca, uygulama açısından değerlendirildiğinde ise, özellikle, kadın çalışanların iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olacak politika ve uygulamaların önemi vurgulanmaktadır. Kadın ve erkek çalışanların işte var olamama deneyimlerini toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri doğrultusunda karşılaştırılmıştır. Bu da örgüt kültürü ve yönetim uygulamalarının presenteeism üzerindeki etkisine dikkat çekerek, iş yerinde sürekli olma beklentisi ve hastalığa bağlı izin alma zorluklarının çalışanların sağlık ve üretkenliği üzerindeki olumsuz etkileri ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan, belirli bir bağlamda, özel bir eğitim kurumunda belirli sayıda öğretmenlerin deneyimlerine dayanan bu çalışma, gelecekte farklı sektörlerde, daha geniş örneklem gruplarında yapılarak araştırmanın bulguları zenginleştirilerek daha geniş bir perspektif sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health, 54*(7), 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(9), 958–966. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000177219.75677.17>
- Bakker-McCleary, J., Oldham, G. R., & Bakker, A. B. (2010). The influence of team structure and team processes on presenteeism. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 258–270. <https://doi.org/10.1037/a0018367>
- Biron, C., Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2014). Presenteeism at work: Implications for the global workplace. In *Creating Healthy Workplaces* (pp. 109–123). Gower Publishing.
- Biron, M., & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior, 37*(6), 800–813. <https://doi.org/10.1002/job.2084>
- Brown, S., Allen, R., & Griffin, R. (2020). Understanding workplace presenteeism: A systematic review. *Organizational Psychology Review, 10*(2), 105–134. <https://doi.org/10.1177/2041386620906734>
- Brown, S., Williams, M., & Smith, J. (2020). Workplace competition and its impact on presenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 41*(3), 234–251. <https://doi.org/10.1002/job.2421>
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2006). The association of health risks with on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 48*(7), 760–770. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000216762.69211.e5>

- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x>
- Chen, C., & Kao, Y. (2012). Presenteeism and work-related factors among teachers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(8), 1040–1047. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182608c98>
- Collins, A., & Cartwright, S. (2012). Presenteeism and well-being among academic staff. *Occupational Medicine*, 62(6), 440–444. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqs128>
- Cooper, C. L., & Dewe, P. J. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs, and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 522–524. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqn124>
- Cooper, C. L., & Lu, L. (2016). Presenteeism: The invisible cost to organizations. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(4), 352–364. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-05-2016-0032>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Sage Publication.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874–900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Demerouti, E., Blanc, P. M. L., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism, and burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 341–357. <https://doi.org/10.1037/a0015743>
- Dew, M., Keefe, F. J., & Small, R. E. (2005). Presenteeism and the impact of chronic illness on the workforce. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 361–376. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.361>
- Dietz, C., Ruhle, S., & Lohaus, D. (2020). Presenteeism among teachers: A systematic literature review. *Educational Psychology Review*, 32(4), 1007–1031. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09561-8>
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*. CRC Press.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114–131.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding and management of phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75–86. <https://doi.org/10.1037/a0030932>
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399–432. <https://doi.org/10.1177/014920639001600208>
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: Understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334–1364. <https://doi.org/10.1177/0149206314527130>

- Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2005). Easing the strain: The buffer role of supervisors in the perceptions of politics–strain relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 337–354. <https://doi.org/10.1348/096317905X26110>
- Henderson, C., & Smith, R. (2021). Sick and at work: The role of presenteeism in the modern workplace. *Organizational Psychology Review*, 10(2), 150–170.
- Hansen, C. D., & Andersen, 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. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022>
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2006). *Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress*. Springer.
- Hu, Y., Liu, X., Li, H., & Wei, Y. (2011). Presenteeism in the workplace: A study in China. *Asian Social Science*, 7(8), 120–125. <https://doi.org/10.5539/ass.v7n8p120>
- Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483–500. <https://doi.org/10.1037/a0025153>
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2016). The relation between psychosocial risk factors and cause-specific long-term sickness absence. *The European Journal of Public Health*, 26(3), 397–401. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw046>
- Jensen, M. L., Patel, C. L., & Raver, C. (2014). Family dynamics and presenteeism: The impact of stressful home environments. *Journal of Family and Work Studies*, 19(3), 301–321. <https://doi.org/10.1177/0192513X13508396>
- Karanika-Murray, M., & Biron, C. (2020). The health-performance framework of presenteeism: Towards understanding an adaptive behaviour. *Human Relations*, 73(2), 242–261. <https://doi.org/10.1177/0018726719827081>
- Kossek, E. E., & Distelberg, B. (2009). Work and family employment policy for a transformed workforce: Trends and themes. *The Oxford Handbook of Work and Family*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199337538.013.0006>
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis: An introduction to its methodology* (3rd ed.). Sage Publications.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). Sage Publications.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575552>
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Work stress and risk of cardiovascular mortality: Prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*, 331(7509), 548–550. <https://doi.org/10.1136/bmj.38575.752252.0B>

- Kossek, E. E., & Distelberg, B. (2009). Work and family employment policy for a transformed work force: Current trends and themes. *Work and Family Journal*, 5(1), 256–274.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publications.
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2022). Presenteeism: A review and research directions. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 543–558. <https://doi.org/10.1002/job.2543>
- Lu, L., Cooper, C. L., & Lin, Y. (2013). Presenteeism: Implications for the workplace. *Journal of Organizational Psychology*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.1037/a0034427>
- McCracken, G. (1998). *The long interview*. Sage Publications.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Presenteeism and productivity: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000019>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mori, T., Takahashi, K., Shimizu, T., & Mori, K. (2022). Managerial support for employee health and presenteeism: A systematic review. *Occupational Health Science*, 6(2), 157–173. <https://doi.org/10.1007/s41542-021-00099-7>
- Nagata, T., Mori, K., & Maruyama, M. (2018). The influence of mental health on presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 219–234. <https://doi.org/10.1539/joh.17-0112-RA>
- Parker, S., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2020). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 46(3), 545–575. <https://doi.org/10.1177/0149206316652328>
- Patel, C., Singh, S., Karan, R., & Jones, D. (2023). Impact of presenteeism on organizational performance: The moderating role of leadership. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 101–121. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v13i1.20293>
- Pichler, S., & Ziebarth, N. R. (2017). The pros and cons of sick pay schemes: Controlling absenteeism while fostering presenteeism. *Journal of Public Economics*, 92(10), 1876–1893. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.08.002>
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J. (1997). Preventive stress management in organizations. *American Psychological Association*.
- Ruhle, S., Lohaus, D., & Dietz, C. (2020). Presenteeism among teachers: A systematic review and research agenda. *Educational Psychology Review*, 32(4), 1007–1031.
- Rodríguez-Cifuentes, F., García-Izquierdo, M., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2020). Job demands-resources model in presenteeism: A systematic review. *European Journal*
- Saldaña, J. (2015). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). Sage Publications.
- Sands, J., & Ward, C. (2017). Stigma and presenteeism: The role of mental health in the workplace. *Workplace Health Studies*, 18(5), 451–467.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. SAGE Publications.

- Seidman, I. (2013). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences* (4th ed.). Teachers College Press.
- Shan, W., Wang, H., Guo, S., & Li, X. (2021). The relationship between sickness presenteeism and well-being: A meta-analysis. *Occupational Health Psychology, 30*(2), 101–115. <https://doi.org/10.1037/ocp0000051>
- Smith, J., & Johnson, M. (2023). Gender differences in presenteeism: Societal expectations and workplace challenges. *Workplace Behavior Studies, 12*(3), 356–375.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Taloyan, M., Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2012). Sickness presenteeism among hospital employees in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health, 40*(1), 5–12.
- Tucker, P. (2015). Presenteeism and workplace mental health. *Occupational Medicine Quarterly, 55*(3), 320–340.
- Vingard, E., Norlund, A., & Lindberg, P. (2005). Health consequences of sickness presenteeism: A literature review. *Scandinavian Journal of Public Health, 33*(6), 463–474.