Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2026; 29(3), 631-646
https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1884855

ARAŞTIRMA MAKALESİ

HEMŞİRELERDE PRESENTEEİSM VE İŞ MOTİVASYONU: AMPİRİK BİR ANALİZ

Yasemin ÇELİK [*]
Sultan ÖZPINAR KESGİN [**]

ÖZ

Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu çalışmanın amacı, dahili ve cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde Presenteeism düzeyi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma Ege Bölgesi'nde bulunan bir kamu hastanesinde yürütülmüş ve çalışmaya 202 hemşire katılmıştır. Araştırmanın bağımsız değişkeni Presenteeism düzeyi, temel bağımlı değişkeni iş motivasyonu düzeyi ve diğer değişkenleri sosyo-demografik özelliklerdir. Katılımcılara uygulanan anket sosyodemografik bilgi formu, Stanford Presenteeism Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğinden oluşmaktadır. Veriler SPSS 27 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Presenteeism puan ortalaması 16,75±3,62, iş motivasyonu puan ortalaması 56,60±7,52 olarak belirlenmiştir. Presenteeism ile iş motivasyonu arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (r=-0,415; p<0,001). Regresyon analizi sonucunda Presenteeismin iş motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve modelin toplam varyansın %17,3'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Presenteeism düzeyi yükseldikçe iş motivasyonunun azaldığı görülmektedir. Çalışma bulguları, presenteeismin hemşirelerin çalışma deneyimi, kurumsal performans ve çalışan sağlığı açısından önemli bir gösterge olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda sağlık kurumlarında çalışan sağlığını destekleyici uygulamaların geliştirilmesi ve presenteeismi azaltmaya yönelik yönetim stratejilerinin oluşturulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Presenteeism, iş motivasyonu, hemşirelik, çalışan sağlığı*

MAKALE HAKKINDA

[*] *Dr. Öğr. Üyesi, Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, celikyasemin@hotmail.com*

https://orcid.org/0000-0002-8134-3026

[**] *Uşak Üniversitesi, Aile Sağlığı Merkezi, sultanozpinar134@gmail.com*

https://orcid.org/0009-0000-3517-5618

Gönderim Tarihi: 10.02.2026
Kabul Tarihi: 18.08.2026

Atıfta Bulunmak İçin:
Çelik, Y., & Özpınar Kesgin, S. (2026). Hemşirelerde presenteeism ve iş motivasyonu: Ampirik bir analiz. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 29(3), 631-646. https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1884855

RESEARCH ARTICLE

PRESENTEEISM AND JOB MOTIVATION AMONG NURSES: AN EMPIRICAL ANALYSIS

Yasemin ÇELİK [*]
Sultan ÖZPINAR KESGİN [**]

ABSTRACT

This descriptive cross-sectional study aimed to examine the relationship between presenteeism and work motivation among nurses working in medical and surgical clinics. The study was conducted in a public hospital located in the Aegean region and included 202 nurses. The independent variable of the study was presenteeism level, the main dependent variable was work motivation level, and other variables consisted of sociodemographic characteristics. Data were collected using a sociodemographic information form, the Stanford Presenteeism Scale, and the Nurse Work Motivation Scale. Data were analyzed using SPSS 27 statistical software. The mean presenteeism score was 16.75±3.62, and the mean work motivation score was 56.60±7.52. A negative, moderate, and statistically significant relationship was found between presenteeism and work motivation (r=-0.415; p<0.001). Regression analysis showed that presenteeism was a significant predictor of work motivation and explained 17.3% of the total variance. As presenteeism increased, work motivation decreased. The findings indicate that presenteeism is an important indicator in terms of nurses' work experience, institutional performance, and employee health. It is recommended that healthcare institutions develop organizational strategies that support employee well-being and reduce presenteeism.

Keywords: *Presenteeism, job motivation, nursing, employee well-being*

ARTICLE INFO

[*] *Assist. Prof., Afyonkarahisar Health Sciences University, Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, celikyasemin@hotmail.com*

https://orcid.org/0000-0002-8134-3026

[**] *Uşak University, Family Health Center, sultanozpinar134@gmail.com*

https://orcid.org/0009-0000-3517-5618

Received: 10.02.2026
Accepted: 18.08.2026

Cite This Paper:
Çelik, Y., & Özpınar Kesgin, S. (2026). Presenteeism and job motivation among nurses: an empirical analysis. Hacettepe Journal of Health Administration, 29(3), 631-646. https://doi.org/10.61859/hacettepesid.1884855

I. GİRİŞ

Presenteeism (işte var olamama), çalışanların sağlık sorunlarına rağmen işte bulunmaları ancak üretkenliklerinin azalması durumu olarak tanımlanmakta ve son yıllarda örgütsel davranış ve sağlık yönetimi literatüründe giderek artan bir ilgi görmektedir (Koopman vd., 2002; Yılmaz ve Söyük, 2024). Presenteeism yalnızca bireysel sağlık problemiyle sınırlı olmayıp iş yükü, örgütsel iklim ve psikososyal çalışma koşullarıyla yakından ilişkilidir (Biron vd., 2006; McGregor vd., 2016). Presenteeism, çalışanların işte fiziksel olarak bulunmalarına rağmen performans kaybı yaşamaları nedeniyle hem bireysel iyilik hali hem de kurumsal verimlilik açısından önemli bir risk alanı olarak değerlendirilmektedir (Çiftçi, 2010; Kandemir, 2014).

Sağlık sektöründe presenteeism olgusunun etkileri daha kritik bir boyut kazanmaktadır. Hemşirelik hizmetleri doğrudan hasta güvenliği, bakım kalitesi ve klinik sonuçlarla ilişkili olduğundan, işte var olamama davranışı yalnızca bireysel üretkenlik kaybı değil, aynı zamanda hasta bakım süreçlerinde hata riskinin artması anlamına gelmektedir (Aslan ve Ulupınar, 2020; Rainbow vd., 2020; Sarı ve Demirbağ, 2024). Yapılan çalışmalar hemşirelerde presenteeism düzeyinin yaygın olduğunu ve bu durumun iş performansı, yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermektedir (Şahin ve Kanbur, 2022; Şeremet vd., 2023; Yiğit, 2017). Ayrıca vardiyalı çalışma, iş-yaşam dengesi sorunları ve yoğun iş yükü gibi yapısal faktörlerin hemşirelerde presenteeism davranışını artırdığı bildirilmektedir (Carvalho vd., 2021; Daşbilek vd., 2022).

Çalışan motivasyonu, işte kalma davranışını ve üretkenliği belirleyen temel değişkenlerden biri olarak görülmektedir (Engin ve Çam, 2016; Özen, 2024). Motivasyon düzeyinin düşük olduğu ortamlarda çalışan performansında azalma, iş doyumsuzluğu ve örgütsel bağlılıkta zayıflama gözlenmekte; bu durum presenteeism davranışıyla ilişkilendirilmektedir (Ardıç, 2024; Köse, 2019; McGregor vd., 2016). Uluslararası literatürde presenteeism ile iş talepleri, örgütsel destek algısı ve bireysel çalışma koşulları arasındaki ilişkiler incelenmiş ve kavramın çok boyutlu bir yapı gösterdiği vurgulanmıştır (Cheng vd., 2024; Gerlach vd., 2024; Jung ve Moon, 2025; Li vd., 2019; Liu vd., 2022). Sağlık çalışanlarında örgütsel aidiyet ile presenteeism arasındaki ilişkinin incelendiği güncel çalışmalar, çalışma ortamına bağlı psikososyal dinamiklerin üretkenlik kaybı üzerinde belirleyici olabileceğini göstermektedir (Starc ve Fabjan, 2023). Hemşirelerde presenteeismin hasta güvenliği ve bakım kalitesi üzerindeki olası etkileri uluslararası araştırmalarda da vurgulanmaktadır (Pereira vd., 2021).

Presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki ilişkinin açıklanmasında iş talepleri-kaynaklar yaklaşımı önemli bir kuramsal çerçeve sunmaktadır. Bu yaklaşıma göre yoğun iş yükü, vardiyalı çalışma, psikososyal stres ve örgütsel baskılar çalışanların fiziksel ve psikolojik kaynaklarını azaltabilmekte; bu durum çalışanların işte bulunmalarına rağmen üretkenlik kaybı yaşamalarına ve motivasyon düzeylerinin düşmesine yol açabilmektedir (Carvalho vd., 2021; McGregor vd., 2016). Özellikle hemşirelik hizmetlerinin yüksek dikkat, sürekli bakım, duygusal emek ve klinik sorumluluk gerektiren yapısı göz önüne alındığında, presenteeism davranışının hem çalışan sağlığı hem de bakım kalitesi açısından önemli sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir (Gerlach vd., 2024; Hanaylı, 2025). Presenteeism yaşayan hemşirelerde dikkat azalması, tükenmişlik, performans kaybı ve bakım süreçlerinde aksama riski ortaya çıkabilmekte; bu durum hasta güvenliği ve bakım sonuçlarını dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Pereira vd., 2021; Rainbow vd., 2020). Bu bağlamda presenteeism yalnızca bireysel bir sağlık davranışı değil, hemşirelik hizmetleri, çalışma ortamı ve sağlık kurumlarının örgütsel yapısı ile ilişkili çok boyutlu bir olgu olarak değerlendirilmektedir (Biron vd., 2006; Li vd., 2019).

Türkiye'de presenteeism üzerine yapılan çalışmaların sayısı artmakla birlikte, hemşirelerde presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir (Baysal, 2012; Kandemir, 2014; Yılmaz ve Söyük, 2024). Mevcut çalışmalar daha çok presenteeism ile yaşam doyumu, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkileri ele almakta; motivasyon boyutu çoğunlukla ikincil düzeyde kalmaktadır (Demirbulat ve Bozok, 2015; Hoş ve Oksay, 2015; Şeremet vd., 2023). Oysa hemşirelerin iş motivasyonu düzeyi, presenteeism

davranışının anlaşılmasında önemli bir belirleyici olarak görülmektedir ve bu ilişkinin incelenmesi çalışan sağlığı, bakım kalitesi ve hasta güvenliği açısından önem taşımaktadır (Efe Eydi, 2025; Hanaylı, 2025; Li vd., 2024).

Bu çalışma, hemşirelerde presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi inceleyerek hem hemşirelik yönetimi hem de sağlık yönetimi literatürüne katkı sunmayı amaçlamaktadır. Çalışmanın, özellikle Türkiye bağlamında klinik ortamda çalışan hemşirelerde presenteeism ve iş motivasyonu ilişkisini doğrudan inceleyen sınırlı sayıdaki araştırmadan biri olması açısından literatüre özgün katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca çalışma bulgularının çalışan sağlığı, hemşirelik hizmetlerinin sürdürülebilirliği, bakım kalitesi, hasta güvenliği ve sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi açısından yönetsel ve klinik çıkarımlar sunabileceği değerlendirilmektedir.

II. YÖNTEM

2.1. Araştırma tasarımı

Bu çalışma, dahili ve cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde presenteeism düzeyi ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütülmüş tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir araştırmadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmış ve veriler yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışmanın dahili ve cerrahi kliniklerde yürütülmesinin temel nedeni, bu birimlerde çalışan hemşirelerin yoğun iş yükü, vardiyalı çalışma sistemi, yüksek hasta sirkülasyonu, sürekli bakım gereksinimi ve artmış psikososyal stres gibi presenteeism davranışı ile ilişkili olabilecek çalışma koşullarına daha sık maruz kalmalarıdır (Carvalho vd., 2021; Daşbilek vd., 2022). Ayrıca bu kliniklerde sunulan hemşirelik hizmetlerinin süreklilik, dikkat ve yüksek klinik sorumluluk gerektirmesi nedeniyle presenteeism davranışının bakım kalitesi, çalışan sağlığı ve iş motivasyonu üzerindeki olası etkilerinin daha görünür olabileceği düşünülmektedir (Rainbow vd., 2020; Sarı ve Demirbağ, 2024). Bu doğrultuda araştırma, hemşirelik hizmetleri ile çalışma yaşamına ilişkin örgütsel ve psikososyal süreçlerin birlikte değerlendirilmesine olanak sağlayacak şekilde planlanmıştır.

Bu araştırmanın amacı, dahili ve cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerde presenteeism algısı ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi incelemek ve presenteeismin hemşirelik hizmetleri ile çalışma yaşamı üzerindeki olası etkilerini değerlendirmektir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H1: Hemşirelerde presenteeism düzeyi arttıkça iş motivasyonu düzeyi azalmaktadır.

H2: Presenteeism, hemşirelerin iş motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

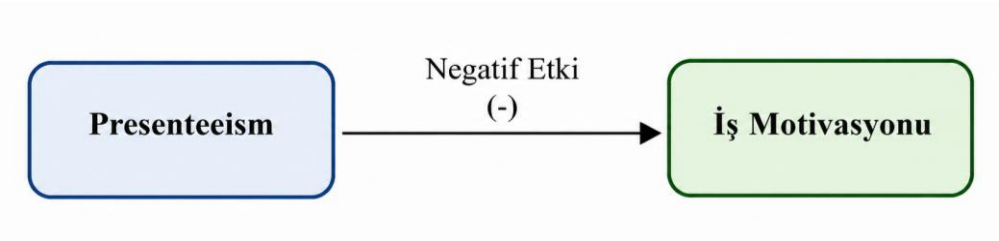
Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Hemşirelerin presenteeism düzeyleri nedir?

2. Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri nedir?

3. Presenteeism ile iş motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli



** Presenteeism, iş motivasyonunu negatif yönde etkiler.*

2.2. Araştırma evreni ve örneklemi

Araştırmanın evrenini Ege Bölgesi'nde bulunan bir kamu hastanesinde dahili ve cerrahi kliniklerinde aktif olarak görev yapan 250 hemşire oluşturmuştur. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Veri toplama sürecinde 216 hemşireye ulaşılmış, bunlardan 202'si anket formunu eksiksiz doldurarak araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama sürecinde evrenin %86,4'üne (n=216) ulaşılmıştır. Eksik veri içeren 14 anket analiz dışı bırakılmış, araştırmanın analize dahil edilme oranı %80,8 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan örneklem büyüklüğünün istatistiksel yeterliliğini değerlendirmek amacıyla G*Power 3.1 programı kullanılarak post-hoc güç analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde anlamlılık düzeyi α=0,05, örneklem büyüklüğü n=202 ve araştırmada elde edilen orta düzey etki büyüklüğü (r=0,415) dikkate alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda çalışmanın istatistiksel gücünün %99'un üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, mevcut örneklem büyüklüğünün korelasyon analizleri için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, basit doğrusal regresyon analizi için Cohen'in f^2 etki büyüklüğü R^2 değeri (0,173) kullanılarak hesaplanmış (f^2=0,209) ve bu değerin orta düzey etki büyüklüğüne karşılık geldiği belirlenmiştir. Bu bulgu, mevcut örneklem büyüklüğünün basit doğrusal regresyon analizi açısından da yeterli olduğunu göstermektedir.

2.3. Dahil etme ve dışlama kriterleri

Araştırmaya; en az bir yıldır aynı kurumda hemşire olarak çalışan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, anket formunu eksiksiz dolduran hemşireler dahil edilmiştir. Araştırmada en az bir yıldır aynı kurumda çalışma kriterinin kullanılmasının temel nedeni, hemşirelerin kurumsal adaptasyon sürecini tamamlamış, iş ortamını ve çalışma koşullarını yeterli düzeyde deneyimlemiş olmalarını sağlamaktır. Literatürde presenteeism ve iş motivasyonu gibi örgütsel ve psikososyal değişkenlerin çalışma ortamına uyum, örgütsel süreçlere maruziyet, iş yükü deneyimi ve mesleki deneyimden etkilenebileceği bildirilmektedir (Carvalho vd., 2021; McGregor vd., 2016). Ayrıca belirli bir süre aynı kurumda çalışan hemşirelerin vardiya sistemi, iş yükü, ekip ilişkileri ve kurumsal işleyiş gibi örgütsel süreçleri daha tutarlı deneyimledikleri; bu durumun iş motivasyonu ve presenteeism davranışının daha stabil biçimde değerlendirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Belirtilen kriterleri karşılamayan katılımcılar çalışma dışında bırakılmıştır.

2.4. Veri toplama araçları

Araştırmada üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır.

2.4.1. Sosyodemografik bilgi formu

Bu bölüm katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, görev, çalışılan bölüm, çalışma şekli, presenteeism (işte var olamama) konusundaki bilgi durumu, çalışma ortamında işte var olamama duygusu yaşama durumu, kişilik tipi, öz değerlendirmeye dayalı iş motivasyonu düzeyi ve toplam mesleki deneyimlerine ilişkin 12 sorudan oluşmuştur.

2.4.2. Stanford Presenteeism Ölçeği (SPS-6)

Presenteeism düzeyini ölçmek amacıyla Koopman vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Baysal (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan 6 maddelik Stanford Presenteeism Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılardan ölçek maddelerini yanıtlarken çalıştıkları kurumdaki deneyimlerini dikkate almaları ve son bir aylık süreçte yaşadıkları sağlık sorunlarının işteki performansları üzerindeki etkisini değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte 1., 3. ve 4. maddeler ters kodlanmıştır ve analiz sürecinde yeniden kodlanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir. Yüksek puanlar işte üretkenliğin korunabildiğini göstermektedir. Bu araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa = 0,84 olarak bulunmuştur.

2.4.3. Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (HİMÖ), Engin ve Çam tarafından geliştirilen, tek faktörlü yapıda olup, hemşirelerin iş motivasyon düzeyini değerlendirmeye yönelik 25 maddelik bir ölçektir. Ölçek üçlü Likert tipinde olup maddeler "1 = Hiç katılmıyorum", "2 = Kısmen katılıyorum" ve "3 = Katılıyorum" şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 25–75 arasında değişmekte olup yüksek puanlar yüksek iş motivasyonunu göstermektedir. Araştırmada katılımcıların iş motivasyonu düzeyini değerlendirmek amacıyla ölçeğin toplam puanı kullanılmıştır. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,93 olarak bildirilmiştir (Engin ve Çam, 2016). Bu araştırmada ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,82 olarak hesaplanmıştır.

2.5. Veri toplama süreci

Araştırma verileri Ege Bölgesi'nde bulunan bir kamu hastanesinde Kasım 2024 – Ocak 2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Katılımcılara araştırmanın amacı yazılı ve sözlü olarak açıklanmış, gönüllü katılım esas alınmıştır. Anketler anonim olarak uygulanmış ve katılımcı gizliliği korunmuştur.

2.6. İstatistiksel analiz

Veriler SPSS 27 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların sosyodemografik özellikleri frekans ve yüzde değerleri ile sunulmuştur. Ölçek puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistiklerde ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerler hesaplanmıştır.

Verilerin normal dağılıma uygunluğu çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,50 ile +1,50 aralığında olması normal dağılım varsayımı için yeterli kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Varyans homojenliği Levene testi ile incelenmiştir.

Ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Alfa katsayısının 0,80 ve üzerinde olması yüksek güvenilirlik olarak kabul edilmiştir (Kalaycı, 2008).

Gruplar arası karşılaştırmalarda parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklemler t-testi, üç ve daha fazla grup karşılaştırmalarında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Anlamlı fark bulunan durumlarda varyans homojenliği sağlandığında Tukey, sağlanmadığında ise Tamhane's T2 post-hoc testleri kullanılmıştır.

Presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki ilişki Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş, presenteeismin iş motivasyonu üzerindeki yordayıcı etkisini değerlendirmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi öncesinde doğrusallık saçılım diyagramı (scatter plot), artıkların normal dağılımı Normal P-P Plot ve histogram, hata varyanslarının homojenliği standartlaştırılmış artıklar ile tahmin edilen değerler grafiği (standardized residuals versus predicted values plot), artıkların bağımsızlığı Durbin-Watson katsayısı ve etkili uç gözlemler standartlaştırılmış artıklar ile Cook's Distance değerleri kullanılarak değerlendirilmiş; analiz varsayımlarının sağlandığı belirlenmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen tüm istatistiksel analizlerde anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

2.7. Etik hususlar

Araştırmanın yürütülebilmesi için T.C. Uşak Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Karar No: 09, Toplantı Tarihi: 10.10.2024). Araştırma, Helsinki Bildirgesi ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, gönüllü katılım esas alınmış ve yazılı bilgilendirilmiş onamları alınmıştır. Veriler anonim olarak toplanmış, katılımcı gizliliği korunmuş ve yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılmıştır.

2.8. Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma Ege Bölgesi'nde bulunan tek bir kamu hastanesi ile sınırlıdır. Bulgular farklı kurumlara genellenemez. Presenteeism ve iş motivasyonu öz bildirim ölçekleri ile ölçülmüş olup katılımcı algılarına dayanmaktadır.

III. BULGULAR

Araştırma, 202 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların işte presenteeism duygusu yaşama sıklığına ilişkin dağılımlar Tablo 1'de sunulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu 30–39 yaş aralığında (%40,10), kadın (%66,83), evli (%59,90) ve lisans ve üzeri öğrenim düzeyine sahiptir. Katılımcıların yaklaşık üçte biri 1–5 yıl hizmet süresine sahiptir (%32,18) ve katılımcıların yarıya yakını mesai ve nöbet sisteminde çalışmaktadır (%49,50). Presenteeism kavramı hakkında bilgi sahibi olmayanların oranı %80,20'dir.

Tablo 1. Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Dağılım

Değişken	Kategori	n	%
Yaş	22-29	67	33,17
	30-39	81	40,10
	40-49	44	21,78
	50 ve üzeri	10	4,95
Cinsiyet	Kadın	135	66,83
	Erkek	67	33,17
Medeni Durum	Evli	121	59,90
	Bekar	60	29,70
	Dul	21	10,40
Öğrenim Düzeyi	SML ve Önlisans	53	26,24
	Lisans ve Üstü	149	73,76
Hizmet Süresi	1-5 Yıl	65	32,18
	6-10 Yıl	62	30,69
	11-15 Yıl	24	11,88
	16-20 Yıl	20	9,90
	21 Yıl ve üzeri	31	15,35
Klinik Görev	Servis	108	53,47
	Ameliyathane	94	46,53
Presenteeism Hakkında Bilgi Durumu	Var	40	19,80
	Yok	162	80,20
Varsa, Bilgi Kaynak	Okul	8	20,00
	Yazılı-Sözlü Basın	18	45,00
	Bilimsel Yollar	14	35,00

Tablo 1. (devamı)

Değişken	Kategori	n	%
Çalışma Şekli	Mesai	37	18,32
	Nöbet	65	32,18
	Mesai ve Nöbet	100	49,50
İşte Presenteeism Duygusu Yaşama	Hiç	16	7,92
	Nadiren	37	18,32
	Bazen	70	34,65
	Sık	63	31,19
	Çok Sık	16	7,92
Kişilik Tipi	Baskın	16	7,92
	Disiplinli	79	39,11
	Duygusal	56	27,72
	Sosyal	51	25,25

3.1. Ölçeklere ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve güvenilirlik bulguları

Presenteeism puanları 6–26 aralığında değişmiş ve ortalama 16,75 ± 3,62 olarak bulunmuştur. İş motivasyonu puanları 37–73 aralığında olup ortalama 56,60 ± 7,52'dir. Her iki ölçek için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ±1,5 aralığında olduğu ve normal dağılım varsayımının sağlandığı belirlenmiştir. Cronbach alfa katsayıları presenteeism için 0,843, iş motivasyonu için 0,820 olarak hesaplanmıştır. Ölçeklere ilişkin bulgular Tablo 2'de verilmiştir.

3.2. Demografik değişkenlere göre karşılaştırmalar

Yaş ve medeni durum değişkenlerine göre presenteeism ve iş motivasyonu düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Cinsiyete göre yapılan analizde erkeklerin presenteeism düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğu ($p=0,006$) ve kadınların iş motivasyonu düzeyinin erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p=0,004$). Eğitim düzeyi presenteeism üzerinde anlamlı farklılık oluşturmamış ($p=0,069$), ancak lisans ve üzeri mezunların iş motivasyonu düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p=0,044$). Hizmet süresi presenteeism üzerinde anlamlı fark yaratmamış, ancak iş motivasyonu düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur ($p=0,016$). Klinik görev, presenteeism hakkında bilgi sahibi olma durumu ve kişilik tipi değişkenlerine göre ölçek puanları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Demografik karşılaştırmalar Tablo 2'de sunulmuştur.

3.3. Çalışma koşulları ve presenteeism deneyimi

Çalışma şekline göre presenteeism düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. İş motivasyonu açısından da gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,051$). İşte presenteeism duygusu yaşama sıklığı arttıkça presenteeism puanlarının arttığı ve iş motivasyonu puanlarının azaldığı belirlenmiştir ($p=0,001$).

Tablo 2. Demografik Özelliklerin Ölçek Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Demografik Özellikler				Presenteeism Düzey	İş Motivasyonu Düzey
		n	%	Ort.±SS	Ort. ±SS
Yaş	22-29 (1)	67	33,17	17,00±2,97	55,96±6,79
	30-39 (2)	81	40,10	16,60±3,55	56,70±7,14
	40-49 (3)	44	21,78	16,61±4,60	56,00±8,64
	50 ve üzeri (4)	10	4,95	16,90±3,78	62,70±8,31
			F	0,174	2,511
			p	0,914	0,060
			Fark	-	-
Cinsiyet	Kadın	135	66,83	16,31±3,89	57,59±7,91
	Erkek	67	33,17	17,64±2,83	54,61±6,26
			t	-2,765	2,904
			p	**0,006***	**0,004***
Medeni Durum	Evli (1)	121	59,90	16,74±3,62	56,51±7,43
	Bekar (2)	60	29,70	16,75±3,39	56,03±6,69
	Dul (3)	21	10,40	16,86±4,42	58,71±9,99
			F	0,010	1,008
			p	0,990	0,367
			Fark	-	-
Öğrenim Düzeyi	SML ve Önlisans	53	26,24	17,53±3,74	54,81±7,88
	Lisans ve Üstü	149	73,76	16,48±3,55	57,23±7,31
			t	1,826	-2,030
			p	0,069	**0,044***
Hizmet Süresi	1-5 Yıl (1)	65	32,18	17,09±2,82	56,20±7,24
	6-10 Yıl (2)	62	30,69	16,24±3,65	56,73±6,94
	11-15 Yıl (3)	24	11,88	17,79±3,13	52,50±7,34
	16-20 Yıl (4)	20	9,90	17,00±4,77	58,80±6,54
	21 Yıl ve üzeri (5)	31	15,35	16,10±4,46	58,94±8,84
			F	1,227	3,136
			p	0,300	**0,016***
			Fark		3<4,3<5
Klinik Görev	Servis	108	53,47	16,33±3,80	56,81±8,07
	Ameliyathane	94	46,53	17,23±3,37	56,36±6,87
			t	-1,772	0,417
			p	0,078	0,677
Presenteeism Hakkında Bilgi	Var	40	19,80	16,43±3,43	57,18±6,80
	Yok	162	80,20	16,83±3,68	56,46±7,70
			t	-0,637	0,540
			p	0,525	0,590

Tablo 2. (Devamı)

Demografik Özellikler				Presenteeism Düzey	İş Motivasyonu Düzey
		n	%	Ort.±SS	Ort. ±SS
Çalışma Şekli	Mesai (1)	37	18,32	15,84±4,11	58,32±8,85
	Nöbet (2)	65	32,18	17,45±3,72	54,85±6,40
	Mesai ve Nöbet (3)	100	49,50	16,64±3,30	57,10±7,51
			F	2,454	3,020
			p	0,089	0,051
			Fark	-	-
İşte Presenteeism Duygusu Yaşama	Hiç (1)	16	7,92	15,00±4,05	65,69±7,48
	Nadiren (2)	37	18,32	15,68±4,06	59,57±7,29
	Bazen (3)	70	34,65	16,31±3,23	57,16±6,27
	Sık (4)	63	31,19	17,86±3,29	53,17±6,22
	Çok Sık (5)	16	7,92	18,56±3,41	51,69±6,88
			F	4,812	16,046
			p	**0,001***	**0,001***
			Fark	1<4,1<5	1>2,1>3,1>4,1>5
Kişilik Tipi	Baskın (1)	16	7,92	16,50±3,81	56,44±8,13
	Disiplinli (2)	79	39,11	16,81±3,64	57,67±7,71
	Duygusal (3)	56	27,72	16,46±3,25	55,50±6,68
	Sosyal (4)	51	25,25	17,06±3,99	56,20±7,91
			F	0,269	0,984
			p	0,847	0,401
			Fark	-	-

**p < 0,05; F = ANOVA testi, fark = Tukey testi, t = bağımsız örneklemler t testi*

3.4. Korelasyon ve regresyon analizi

Presenteeizm ile iş motivasyonu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (r = -0,415, p< 0,001). Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda presenteeismin iş motivasyonunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlenmiştir (F=41,715, p<0,001). Model toplam varyansın %17,3'ünü açıklamaktadır (R^2=0,173). Presenteeism iş motivasyonunu negatif yönde yordamaktadır (β=-0,415). Korelasyon ve regresyon sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Presenteeism ve İş Motivasyonu Arasındaki Korelasyon ve Regresyon Analizi

Analiz	Değişken	r	B	Sh	β	t	p	R^2	F
Korelasyon	Presenteeism – İş motivasyonu	-0,415**					0,001		
Regresyon	Sabit		71,049	2,289		31,043	0,001*	0,173	41,715
	Presenteeism		-0,863	0,134	-0,415	-6,459	0,001*		

*Bağımlı değişken: İş motivasyonu düzeyi; n = 202; *p < 0,05; **Korelasyon katsayısı*

IV. TARTIŞMA

Bu çalışmada Presenteeism ile iş motivasyonu arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Dahili ve cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin ortak çalışma koşulları göz önüne alındığında, presenteeism düzeyinin artması iş motivasyonundaki düşüş ile ilişkili bulunmuştur. Bu bulgu, presenteeismin yalnızca bireysel bir sağlık davranışı değil, klinik işleyiş ve çalışan performansıyla ilişkili önemli bir örgütsel gösterge olduğunu düşündürmektedir. Literatürde presenteeismin çalışanların sağlık sorunlarına rağmen işe devam etmeleri sonucu ortaya çıkan görünmeyen iş gücü kaybı olduğu vurgulanmaktadır (Çiftçi, 2010; Koopman vd., 2002). Bu yönüyle presenteeism, sağlık kurumlarında doğrudan gözlemlenmesi zor ancak bakım süreçlerini dolaylı olarak etkileyebilecek bir risk alanı olarak değerlendirilmektedir.

Hemşirelik bağlamında presenteeismin klinik sonuçları daha kritik bir önem taşımaktadır. Hasta güvenliği literatürü, presenteeismin dikkat azalması, hata riskinin artması ve bakım kalitesinde düşüşle ilişkili olabileceğini göstermektedir (Aslan ve Ulupınar, 2020; Rainbow vd., 2020; Sarı ve Demirbağ, 2024). Bu çalışma presenteeism ile motivasyon arasındaki ilişkiyi ortaya koyarak klinik performansın yalnızca teknik yeterlilikle değil, çalışanların psikososyal durumu ile de ilişkili olabileceğini desteklemektedir. Hemşire sağlığı ile hasta güvenliği arasındaki bağlantı, presenteeismin bireysel bir sorun olmanın ötesinde kurumsal kalite göstergesi olarak ele alınabileceğini düşündürmektedir.

Presenteeism hemşirelikte yalnızca fiziksel sağlıkla değil, çalışma ortamının psikososyal yüküyle de ilişkilendirilmektedir. Duygusal emek gereksinimi yüksek olan bakım ortamlarında çalışan hemşirelerin presenteeism deneyimleme olasılığının artabileceği bildirilmektedir (Hanaylı, 2025). Pandemi döneminde artan kaygı düzeylerinin üretkenlik kaybı ve presenteeism ile ilişkili olabileceği de gösterilmiştir (İri ve Korkmaz, 2021). Ayrıca iş ortamındaki psikososyal stresörler, mobbing algısı ve iş doyumu ile presenteeism arasındaki ilişkiler literatürde tartışılmaktadır (Demirbulat ve Bozok, 2015; Gökdemir, 2017). Bu bulgular presenteeismin bireysel sağlık durumunun ötesinde çalışma koşullarıyla ilişkili bir süreç olduğunu düşündürmektedir. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde presenteeismin yaygın olduğunu gösteren çalışmalar, yüksek stres düzeyinin üretkenlik kaybı ile ilişkili olabileceğini bildirmektedir (Elsherbiny vd., 2022).

Presenteeismin ölçülmesi ve kavramsallaştırılmasına ilişkin güncel çalışmalar kavramın çok boyutlu yapısını vurgulamaktadır. Hemşirelik bağlamında geliştirilen ölçekler presenteeismin klinik ortamda daha hassas biçimde değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır (Hung vd., 2024). Yönetici bakış açısını inceleyen çalışmalar ise presenteeismin örgütsel normlar ve çalışma kültürü ile ilişkili biçimde algılandığını göstermektedir (Li vd., 2024).

Bu çalışmanın bulguları, iş motivasyonunun presenteeism ile ilişkili önemli bir değişken olduğunu ortaya koymaktadır. Motivasyon düzeyi yüksek çalışanların işte üretkenliklerini sürdürme kapasitesinin daha güçlü olabileceği bildirilmektedir (Engin ve Çam, 2016; Özen, 2024). Çalışma bulguları motivasyon–presenteeism ilişkisinin hemşirelik bağlamında ampirik olarak desteklendiğini göstermekte ve bu ilişkinin örgütsel verimlilik açısından dikkate alınması gerektiğini düşündürmektedir.

Uluslararası literatürde hemşirelerde presenteeismin çok boyutlu bir olgu olduğu ve psikolojik kaynaklarla ilişkili olabileceği bildirilmektedir (Gerlach vd., 2024; Jung ve Moon, 2025). Psikolojik sermaye, iş gömülmüşlüğü ve öz yeterlilik gibi değişkenlerin presenteeismi azaltıcı rol oynayabileceği gösterilmiştir (Cheng vd., 2024; Li vd., 2019; Liu vd., 2022). Mevcut çalışma bu değişkenleri doğrudan incelememekle birlikte, motivasyonun presenteeism ile ilişkili olduğunu göstererek gelecekte yapılacak çok değişkenli araştırmalar için zemin oluşturmaktadır.

Türkiye'de presenteeism araştırmalarının sınırlı olduğu ve çalışmaların çoğunlukla örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans ilişkisine odaklandığı görülmektedir (Baysal, 2012; Kandemir, 2014; Yılmaz ve Söyük, 2024). Hemşirelerde iş motivasyonu ile presenteeism arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu araştırmanın literatürde önemli bir boşluğu doldurduğunu

düşündürmektedir. Bu çalışma, presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi hem hemşirelik hem de sağlık yönetimi perspektifinden ele alarak literatüre kuramsal ve ampirik katkı sunmaktadır. Mevcut literatürde presenteeism çoğunlukla iş performansı, örgütsel bağlılık, tükenmişlik ve iş doyumu gibi değişkenlerle incelenirken, hemşirelerde iş motivasyonu ile doğrudan ilişkisini değerlendiren araştırmaların sınırlı olduğu bildirilmektedir (Şeremet vd., 2023; Yılmaz ve Söyük, 2024). Çalışma bulguları, presenteeismin yalnızca bireysel bir sağlık davranışı olmadığını; hemşirelik hizmetlerinin sürdürülebilirliği, bakım kalitesi, çalışan motivasyonu ve örgütsel işleyiş ile ilişkili çok boyutlu bir süreç olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca presenteeism ile iş motivasyonu arasındaki negatif yönlü ilişkinin hemşirelik bağlamında ampirik olarak gösterilmesi, çalışan sağlığı ile bakım süreçleri arasındaki etkileşimi açıklayan mevcut kuramsal yaklaşımları desteklemektedir. Bulgular, Türkiye bağlamında hemşirelik iş gücünün psikososyal dinamiklerine ilişkin özgün veri sunmakta ve hemşirelik hizmetlerinde çalışan iyilik hali ile örgütsel verimlilik arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın yönetim boyutundaki bulguları ise presenteeismin kurum performansını dolaylı olarak etkileyebilecek önemli bir örgütsel gösterge olabileceğini düşündürmektedir. Kurumsal destek eksikliği, iş yükü yoğunluğu ve vardiya düzeni gibi yapısal faktörlerin presenteeism ile ilişkili olabileceği bildirilmektedir (Carvalho vd., 2021; Fiorini vd., 2022). Bu durum presenteeismin yalnızca bireysel değil, hem hemşirelik hizmetleri hem de sağlık kurumları açısından yönetsel müdahale gerektiren bir alan olduğunu göstermektedir.

Politika düzeyinde değerlendirildiğinde, sağlık sistemlerinde artan iş yükü ve personel yetersizliği presenteeism davranışıyla ilişkilendirilmektedir (Shan vd., 2021). Vardiyalı çalışma ve iş-yaşam dengesi sorunlarının hemşirelerde presenteeismi artırabileceği bildirilmektedir (Daşbilek vd., 2022). Bu bağlamda presenteeism bireysel bir davranıştan çok sistemsel koşullarla etkileşim içinde ortaya çıkan bir süreç olarak değerlendirilebilir.

Bu çalışmanın bulguları, presenteeismin çalışanların psikososyal zorlanmalarını yansıtan önemli bir işlevsel gösterge olabileceğini düşündürmektedir. Çalışanların fiziksel olarak işte bulunmalarına rağmen psikolojik zorlanma yaşamaları, uzun vadede bakım kalitesi ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından risk oluşturabilir. Bu nedenle presenteeism, örgütsel destek sistemlerinin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken bir değişken olarak görülmelidir.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma presenteeism ile iş motivasyonu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Presenteeism ile düşük iş motivasyonu arasında ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu, presenteeismin hemşirelerin çalışma deneyimi ve örgütsel işleyişle ilişkili önemli bir gösterge olabileceğini düşündürmektedir. Presenteeism'in çalışan sağlığı ve bakım süreçleriyle dolaylı ilişkileri göz önünde bulundurulduğunda, konunun kurumsal düzeyde izlenmesi önem taşımaktadır.

Sağlık kurumlarında presenteeismi değerlendirmeye yönelik sistematik izleme yaklaşımlarının geliştirilmesi yararlı olabilir. Çalışan motivasyonunu destekleyen uygulamalar, adil iş yükü dağılımı, dinlenme olanaklarının iyileştirilmesi ve psikososyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi presenteeismi azaltmaya yönelik potansiyel stratejiler arasında değerlendirilebilir. Hemşire sağlığının desteklenmesi, bakım kalitesi ve kurumsal sürdürülebilirlik açısından önemli bir unsur olarak ele alınmalıdır. Özellikle sağlık kurumlarında hemşire iş yükünü dengelemeye yönelik insan kaynakları planlamalarının yapılması, vardiya sistemlerinin çalışan iyilik halini destekleyecek biçimde düzenlenmesi ve çalışan sağlığını izlemeye yönelik kurumsal değerlendirme sistemlerinin oluşturulması önerilmektedir. Bunun yanı sıra hemşire yöneticilerin çalışan motivasyonunu düzenli olarak değerlendirmeleri, psikososyal riskleri erken dönemde belirlemeye yönelik izlem mekanizmaları geliştirmeleri ve çalışan destek programlarını yaygınlaştırmaları presenteeismin azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Kurumsal düzeyde çalışan sağlığını merkeze alan yönetim politikalarının geliştirilmesi, destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması ve bakım kalitesini korumaya yönelik stratejik uygulamaların artırılması önerilmektedir. Politika düzeyinde ise sağlık insan gücü planlamasında hemşire iş yükü ve çalışma koşullarının dikkate alınması, çalışan iyilik halini destekleyen uygulamaların güçlendirilmesi ve sağlıklı çalışma ortamlarının geliştirilmesine yönelik düzenlemelerin artırılması önem taşımaktadır.

Gelecekte yapılacak araştırmaların çok merkezli örneklemlerle yürütülmesi ve presenteeismi farklı örgütsel ve psikososyal değişkenlerle birlikte incelemesi önerilmektedir. Bu tür çalışmalar presenteeismin hemşirelik bağlamındaki dinamiklerinin daha kapsamlı anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Etik kurul izni: Bu çalışma T.C. Uşak Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih: 10.10.2024, Karar No: 09). Araştırmaya katılan hemşirelerden bilgilendirilmiş gönüllü onam alınmıştır.

KAYNAKLAR

Ardıç, M. (2024). İş güvencesizliği ve presenteeism (işte var olmama) ilişkisinde algılanan stresin aracılık rolü: Özel hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, *8*(2), 519–532.

Aslan, M., & Ulupınar, F. (2020). Hemşirelikte bakım kalitesi ve hasta güvenliği için bir tehlike: İşte var olamama. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, *17*(3), 267–273.

Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (işte var olmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi].

Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H., & 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.

Carvalho, D. P., Rocha, L. P., Brum, A. N., Brum, R. G., Bordignon, S. S., Barlem, E. L. D., & Tomaschewski-Barlem, J. G. (2021). Relationship between workloads and presenteeism among nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, *74*(6), e20210044.

Cheng, J., Xia, X., Hong, M., Lin, X., Zhang, D., & Ren, J. (2024). Relationship between job burnout and presenteeism in anesthesia nurses: Mediating effect of psychological capital. *BMC Nursing*, *23*, 853.

Çiftçi, B. (2010). İşte var ol (ama) ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, *1*(1), 153–174.

Daşbilek, F., Doğan Yüksekol, Ö., & Orhan, İ. (2022). Investigation of work-life quality and work-family conflict of nurses working in shifts in terms of some variables. *Journal of Health and Nursing Management*, *9*(2), 272–284.

Demirbulat, Ö. G., & Bozok, D. (2015). Presenteeism (işte var olmama) ile yaşam doyumu, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin etkileşimine yönelik seyahat acentası işgörenleri üzerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, *1*, 7–13.

Efe Eydi, H. (2025). *Hemşirelerin çalışma ortamı ve örgütsel destek algısının iş motivasyonuna etkisi* [Yüksek lisans tezi, Ordu Üniversitesi].

Engin, E., & Çam, M. O. (2016). Hemşire iş motivasyonu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, *32*(3), 1–13.

Fiorini, L. A., Houdmont, J., & Griffiths, A. (2022). Nurses' perceived work performance and health during presenteeism: Cross-sectional associations with personal and organisational factors. *Journal of Nursing Management, 30*(5), O37–O45. https://doi.org/10.1111/jonm.13065

Gerlach, M., Hahn, S., Rossier, C., Geese, F., Hamers, J., & Backhaus, R. (2024). Presenteeism among nurses: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies Advances, 7*, 100261. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100261

Gökdemir, D., & Afacan Fındıklı, M. (2017). Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi. *The Journal of Social Sciences, 12*, 465–486.

Hanaylı, B. (2025). Hemşirelerin duygusal emek deneyimleri üzerine bir odak grup çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25*(1), 271–294.

Hoş, C., & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20*(4), 1–24.

Hung, S. P., Ming, J. L., Chang, M. Y., Wang, C., & Jeng, C. (2024). Nursing staff presenteeism scale: Development and psychometric test. *PLOS ONE, 19*(4), e0301787. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0301787

İri, N. İ., & Korkmaz, F. (2021). Çalışanların koronavirüs kaygı düzeylerinin işte üretkenliğe etkisinde presenteizmin aracılık rolü. *OPUS International Journal of Society Researches, 17*, 3367–3389.

Jung, J., & Moon, J. (2025). Concept analysis of presenteeism among nurses during the COVID-19 pandemic. *SAGE Open Nursing, 11*, 23779608251356385. https://doi.org/10.1177/23779608251356385

Kalaycı, Ş. (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (3. baskı). Asil Yayın Dağıtım.

Kandemir, H. (2014). *Hastane çalışanları arasında sağlık sorunları nedeniyle yaşanan işte var olamama ve işe devamsızlık davranışı ile maliyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].

Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., & Bendel, T. (2002). Stanford presenteeism scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 44*(1), 14–20. https://doi.org/10.1097/00043764-200201000-00004

Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi].

Li, W., Wang, W., Shan, G., Wang, H., Guo, S., & Li, Y. (2024). Why do nurses work while sick? An exploratory study of nurse leaders' cognitive preferences toward presenteeism. *Journal of Nursing Management, 2024*, Article 5522654. https://doi.org/10.1155/2024/5522654

Li, Y., Zhang, J., Wang, S., & Guo, S. (2019). The effect of presenteeism on productivity loss in nurses: The mediation of health and the moderation of general self-efficacy. *Frontiers in Psychology, 10*, 1745. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01745

Liu, T., Wang, W., Shan, G., Zhang, Y., Liu, J., & Li, Y. (2022). Job crafting and nurses' presenteeism: The effects of job embeddedness and job irreplaceability. *Frontiers in Public Health, 10*, 930083. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.930083

McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, *21*(4), 402–418.

Özen, T. A. (2024). *Sağlık çalışanlarının motivasyon kaynakları ve performans değerlendirme sistemi algıları*. Akademisyen Yayınevi.

Pereira, F., Querido, A. I., Bieri, M., Verloo, H., & Laranjeira, C. A. (2021). Presenteeism among nurses in Switzerland and Portugal and its impact on patient safety and quality of care: Protocol for a qualitative study. *JMIR Research Protocols*, *10*(5), e27963. https://doi.org/10.2196/27963

Rainbow, J. G., Drake, D. A., & Steege, L. M. (2020). Nurse health, work environment, presenteeism, and patient safety. *Western Journal of Nursing Research*, *42*(5), 332–339.

Sarı, E., & Demirbağ, B. C. (2024). Hemşirelerde presenteizm ve tıbbi hata eğilimi arasındaki ilişki. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, *27*(2), 283–294.

Elsherbiny, H., Kamel, E. A., Abou-ElWafa, H. S., & Sehsah, R. (2022). Presenteeism among nursing staff of intensive care units. *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, *46*(2), 101–118. https://doi.org/10.21608/ejom.2021.99061.1253

Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in nurses: Prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. *Frontiers in Psychiatry*, *11*, 584040. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.584040

Starc, J., & Fabjan, T. R. (2023). Employee affiliation and presenteeism in health-care settings. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, *11*(E), 338–347.

Şahin, E. T., & Kanbur, A. (2022). Sağlık çalışanlarında presenteizm ve iş performansı üzerindeki etkisi. *Journal of Nursology*, *25*(1), 7–13.

Şeremet, G. G., Öztürk, Z., & Yılık, P. (2023). Sağlık çalışanlarının presenteizm algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, *58*(2), 1342–1358.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson Education.

Yılmaz, S., & Söyük, S. (2024). Literatürde tartışmalı bir kavram: Presenteeism. *Health Academy Kastamonu*, *9*(1), 196–215.

Yiğit, B. (2017). Presenteeism: A research on nurses. *Akademik Bakış Dergisi*, *64*, 368–379.