

## Uzaktan Çalışma Modelinde Ortaya Çıkan Presenteizm Duygusu<sup>1</sup>

**Birol Altun<sup>2</sup>**

### Özet

2019-2022 yılları arasında tüm dünyada etkili olan pandemi ile mücadele kapsamında, dünya işgücü piyasalarında uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimlerinden birisi olan evden çalışma uygulaması başlatılmıştır. Bu çalışmanın konusu pandemi döneminde yaygınlaşan evden çalışma modelinde çalışanların yaşadığı presenteizm duygusudur. Çalışma, standart çalışma ilişkilerinde yaygın olan bu duygunun evden çalışma sırasında da ortaya çıktığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Evden çalışma da yaşanan presenteizm duygusu “dijital presenteizm” kavramı ile de ifade edilebilmektedir. Çalışma “evden çalışanlar bu süreçte işlerine nasıl devam edebilmişlerdir?” Bu süreç işlerini etkilemiş midir?” ve “Presenteizm duygusu yaşamışlar mıdır?” sorularına cevap aranması ve konunun öznelliği açısından önemlidir. Bu konunun işlenmesi alan yazına katkı sağlamaktadır. Çalışma, 27 kişiden oluşan örneklem grubu ile yürütülmüştür. Çalışma da 33 yarı yapılandırılmış açık uçlu sorudan oluşan bir metin kullanılmıştır. Çalışma da nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Örneklem tespitinde amaçlı örnekleme tercih edilmiştir. Çalışma için gerekli olan örneklem grubuna kartopu örnekleme yoluyla ulaşılmıştır. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak kategorilere ve kodlara ulaşılmıştır. Örneklem grubuna presenteizm duygusu ile ilgili doğrudan bir adet soru yönlendirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda, presenteizm duygusunun sadece geleneksel çalışma modellerinde değil, evden çalışma gibi dijital çalışma ortamlarında da geliştiği ortaya konulmaktadır. Ayrıca yaşanan presenteizm duygusuna rağmen işveren ve çalışanların farklı tutumlar sergilediği belirlenmiştir. Bazı çalışanlar rahatsız oldukları dönemde de çalıştıklarını vurgularken kimi çalışanlar bu dönemde çalışmadıklarını belirtmişlerdir.

- 1 Bu çalışma, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünde hazırlanmış olduğum "Covid-19 Pandemi Döneminde Hizmet Sektöründe Evden Çalışmaya Yönelik Fenomenolojik Bir İnceleme" adlı doktora tezinden üretilmiştir.
- 2 Dr., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
ORCID: 0000-0002-9452-2752, E-mail: altunbirol38@gmail.com

## 1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü tarafından pandemi olarak ilan edilen covid-19 salgını, 2019-2022 yılları arasında tüm dünya da etki göstermiştir. (WHO, 2020). Bu dönemde uygulanan karantina önlemleri ve yoğun aşılama ile pandemi değişik mutasyonlara uğrayarak etkinliğini yitirmiştir. Pandemi tümüyle ortadan kalkmamıştır ve dönem dönem etkili olmaktadır (WHO, 2023). Dünya Sağlık Örgütü ve ülkelerin sağlık teşkilatları pandemiye yönelik takiplerini sürdürmektedirler. Erken uyarı sistemleri ve devam edilen aşılama pandemisinin yayılmasının önlenmesinde etkili olmaktadır (WHO, 2025). İspanya Sağlık Bakanlığı Aralık 2025 döneminde artan influenza, covid-19 ve diğer solunum yolu virüslerine karşı protokol oluşturmuştur. Protokol de ihtiyaç duyulması halinde maske takma önlemleri ve evden uzaktan çalışma yapma programlarının devreye alınacağı vurgulanmaktadır. Sadece salgın durumunda değil olağanüstü doğal felaketler ve savaş durumunda da bir önlem ve işlerin yürütülebilmesi için evden uzaktan çalışma modeli devreye alınmaktadır (Sözcü, 2025).

Pandeminin insanlar arasında havayolu ile bulaştığının anlaşılması sonucu, insan hareketliliğini azaltmaya yönelik politikalar devreye alınmıştır. Karantina ve kapanma önlemleri yaygınlaştırılmış, hareketlilik katı kurallara bağlanmıştır. Bu sınırlamalar işgücü piyasalarında bozulmalara neden olmaktadır. Ekonomilerde daralmalar meydana gelmektedir. Bu olumsuz etkinin azaltılması amacıyla, uzaktan yapılabilecek işlerin uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimlerinden olan evden çalışma modeli ile yapılmasına karar verilmiştir. Bu uygulama kamu idarelerinin öncülüğünde özel sektörlerde de yaygınlaştırılmıştır, Teknolojik gelişmelerin ilerlemesi ve artan dijitalleşme bu dönemde uygulamayı kolaylaştırıcı etki göstermektedir. Evden çalışma teknolojik araçların kullanımı ve internet sayesinde gerçekleştirilebilen bir uygulamadır. Uzaktan çalışma modeli kısaca işlerin geleneksel ofis ortamlarının dışında sürdürülmesidir. Uygulanma biçimleri evden çalışma, mobil çalışma ve ortak ofislerde çalışma şeklindedir. Pandemi döneminde uzaktan çalışma uygulamaları tüm dünya da ortalama %35 seviyelerine ulaşmıştır (EUROFOUND, 2020). Bu oran pandemi sonrasında ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte gerileme göstermiştir. Fakat tümüyle ortadan kalkmamış, işgücü piyasalarında kalıcı olmuştur. Zamanla da yavaş yavaş artış göstermektedir. Pandemi sonrası dönemde ofislere dönüş çalışmaları başlamışsa da özellikle evden çalışma oranları gelişmiş ülke işgücü piyasalarında %12 civarında yaygınlığını sürdürmektedir (Flexindex, 2025).

Bu çalışma da örneklem grubuna, *“Pandemi döneminde ofisten veya uzaktan çalıştığınız zamanlarda tıbbi bakımdan işten uzak durmanız gerektiren bir*

*durumun varlığına rağmen iş görmeye devam ettiniz mi? (Literatürde presentizm olarak adlandırılmaktadır)” sorusu yöneltilmiştir. Çalışmadan elde edilen veriler evden çalışanların presentizm duygusu yaşadıklarını göstermektedir. Hatta evde çalışırken ortaya çıkan bu duygu alan yazında dijital presentizm olarak tanımlanmaktadır. Çünkü bu dönemde yapılan çalışmalar teknolojik aletler kullanılarak dijital ortamlarda gerçekleştirilmektedir. Dijital ortamda uzaktan iş yapmak çoğu çalışan için yeni bir durumdur. Bu sürece uyum sağlamak çalışanlar için zor olmaktadır. Çalışanların bazılarının bu modelle çalışmanın gerektirdiği alt yapıya hazır olmamaları çalışmalarını zorlaştırmıştır. Bu uyum sürecinde işe yoğunlaşamama ve verimlilik kaybı yaşanmaktadır. Bu şekilde çalışmak işleyişe karşı negatif duyguların artmasında bir ekten olmaktadır.*

Bu çalışmanın konusu pandemi döneminde zorunlu olarak evden çalışma gerçekleştirmiş olan uzaktan çalışanların yaşadıkları presentizm duygusudur. Çalışma da elde edilen verilerle, çalışanların yaşadıkları presentizm duygusu ele alınmakta ve yorumlanmaktadır. Çalışmanın amacı bu duygunun sadece geleneksel çalışma modellerinde ortaya çıkmadığını uzaktan çalışma modelinde de bu duygunun ortaya çıktığını elde edilen veriler çerçevesinde ortaya koymaktır. Presentizm duygusu yani çalışanın kendisini işte var edememe durumu aslında tüm çalışma modellerinde ortaya çıkabilmektedir. Sanayi, hizmet, inşaat ve tarım sektörlerinde çalışan kişilerde de ortaya çıkmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında öncelikle sağlık sorunları olmak üzere psikolojik nedenlerde etkili olmaktadır. Uzaktan çalışma modeli işgücü piyasalarında varlığını yitirmemiştir. Ayrıca pandemi sonrasında evden çalışma bir norm haline gelmiştir. Oranlar değişmekle birlikte özellikle gelişmiş ülkelerde bu oran %10-15 olarak devam etmektedir. Bu oran işgücü piyasalarında milyonlarla ifade edilebilecek bir miktara denk gelmektedir. Çalışma da ele aldığımız presentizm kavramının anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi evden çalışma modelinin sağlıklı işleyebilmesi açısından önemlidir. Çünkü gelişen bu duygu çalışanların verimliliğini ve iş-yaşam dengelerini doğrudan etkilemektedir (Flexindex, 2025; Wfhresearch, 2025). Çalışmanın kapsamını pandemi döneminde evden çalışmak durumunda kalan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu kişiler bu deneyimi pandeminin etkisi ile yaşamak durumunda kalmışlardır.

## 2. TEORİK ÇERÇEVE

### 2.1. Uzaktan Çalışma Modeli

Uzaktan çalışma modeli 1970’li yıllarda işgücü piyasalarında ortaya çıkan esnekleşmeye bağlı olarak ortaya çıkan bir modeldir. Evden çalışma uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimlerinden birisidir. Uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimleri arasında ortak ofislerde çalışma ve mobil

çalışma da yer almaktadır. Bu nedenle mevzuatsal düzenlemelerde ofis dışında çalışma yürütmek uzaktan çalışma olarak düzenlenmektedir. Uzaktan çalışma özellikle hizmet sektörlerinde yaygın olarak uygulanmaktadır. Uzaktan evde çalışma yapabilmek için yapılan işlerinde uygun olması gerekmektedir. Özellikle imalat işlerinin uzaktan çalışma modeli ile yürütülmesi zordur. Uzaktan çalışma klasik ofis ortamları dışarısında işlerin yürütülmesi olarak tanımlanmaktadır (ILO 2020). Uzaktan çalışma modelinde çalışanlar gelişmiş teknolojik aletlerin yardımıyla ofisleri ya da merkezleri ile bağlantı kurabilmektedirler. İşlerini teknolojik aletler ve dijital internet altyapısı ile sürdürmektedirler. Bu modelin en yaygın kullanımı çalışanların evlerinden çalışmaları şeklindedir. Özellikle pandemi döneminde çalışmalar evden yürütülmektedir. Günümüzde teknolojinin ulaştığı seviye bu modelin uygulanmasını desteklemektedir. İnternet alt yapısının gelişimi sayesinde çalışanlar merkezlerle kolaylıkla bağlantı kurabilmektedirler. WhatsApp ve Zoom gibi çevrimiçi platformların yaygınlaşması ve çeşitlenmesi işlevişi kolaylaştırmaktadır. Uzaktan çalışma modeli işgücü piyasalarındaki esnekleşmeye bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Başlangıçta işler telekomünikasyon teknolojileri ile yürütüldüğünden model tele çalışma ya da telework olarak tanımlanmıştır. Zamanla bilgisayar teknolojilerindeki ve dijitalleşmedeki ilerleme çerçevesinde sanal çalışma, e-çalışma ve remote work şeklinde de kavramsallaştırılmıştır. İşlerin daha çok evlerden yürütülmesi nedeniyle evden çalışma (working from home) kavramı da geliştirilmektedir (ILO, 2020).

Uzaktan çalışma modelinin yaygınlaşması, işyeri sorunlarından birisi olan presenteizm olgusunu bu model içinde gündeme getirmektedir. Geleneksel işyeri presenteizminin yerini, ev ortamında, hasta veya zihinsel olarak yetersiz halde çalışmaya devam eden “dijital presenteizm” almaktadır. Evden çalışma modelinin sunduğu esneklik çalışanların iş-yaşam arasındaki dengeyi sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Her zaman hazır konumda çalışma görünümü çalışanlar üzerinde baskıyı arttırmaktadır. Bu durum evden çalışmanın presenteizm üzerindeki etkisinin çift yönlü olduğunu göstermektedir. Bir yandan çalışanlar daha az hastalık izni alırken, diğer yandan hasta ya da tükenmiş halde çalışmaya devam etmektedirler. Bu durum, kısa vadede devamsızlığı azaltırken, uzun vadede daha yüksek sağlık maliyetlerine ve tükenmişlik duygusuna yol açabilmektedir. Evden çalışma uygulamasında düzenli mesai kavramı gündeme gelmemekte, çalışma saatleri esnemektedir. İşveren, yönetici ve iş arkadaşları ile internet ortamında yürütülen iletişimlerde yaşanan sorunlar çalışanın işine yoğunlaşmasını etkilemektedir. Evden çalışanlar üzerinde yürütülen teknolojik sonuç odaklı denetim çalışanların baskı hissetmesine neden olmaktadır. Evde yalnızlık duygusu, her zaman hazır olma hissi ve iş yükünün fazla olması çalışanlar üzerinde alan yazında teknostres olarak ifade edilen stres duygusunun

yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu da presenteizmi artıran bir başka etkidir ( Kniffin, Narayanan, Anseel, Antonakis, Ashford, Bakker ve Van Vugt, 2021: 63-77; Lohaus ve Habermann, 2019: 43-58; Oakman, Kinsman, Stuckey, Graham ve Weale, 2020:1825).

## 2.2. Presenteizm Duygusu

Presenteizm özellikle yönetim bilimi, örgütsel ve bireysel davranış alan yazının da karşımıza çıkan bir kavramdır. Presenteizm tam bir kavramı köken olarak “presence” kelimesinden gelmekte olup, var olmama ya da hazır bulunmama anlamına gelmektedir. Literatürde kavramın değişik kullanımları mevcuttur. “presenteeism” “sickness presenteeism” ve sickness presence” olarak da kullanılmaktadır. Kavramın dilimizde tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Kavram kısaca sağlık sorunları olmasına rağmen işe devam zorunluluğundan dolayı işe gitmeleri sonucu ortaya çıkan işe yoğunlaşma, verimlilik ve performans düşüklüğü olarak ifade edilmektedir. Bu sağlık sorunu sadece fiziksel bir sağlık sorunu da olmayabilir, aynı zamanda psikolojik sorunlar olarak ifade edilen ruhsal sorunlar da olabilir. Kişi rahatsızlığından dolayı kendisini tam olarak işe verememektedir. İşe ve ortama karşı bir yabancılaşma içerisinde bulunmaktadır. Tam bir karşılığı olmasa da “işte varolamama, işte varolmama sorunu” “görünürde varolma” “sözde varolma olarak da kullanım alanı bulmaktadır. Çalışanlar verimli olmasalar da işte bulunuyor olmak görüntüsü vermektedirler. Bu durumun nedeni yönetim anlayışından da kaynaklanabilir. Sorunlu çalışan olmama psikolojisi de çalışanı bu şekilde davranmaya itmektedir ( Kalaycı, 2022: 11-13; Özmen, 2011:1-87).

Presenteizm kavramı ile ilgili olarak alan yazında farklı tanımlar mevcuttur: “Çalışanların verimli olmasa bile işyerinde uzun saatler geçirmesi ve çalışıyor görünümünü vermesi”. “Çalışanın ruhen ve bedenen kendini iyi hissetmemesine rağmen, herhangi bir izin kullanmayıp iş başında olması durumu” olarak da tanımlanır. “Çalışanların çalışmalarına rağmen engel olunamayan verimsizlik durumudur”. “Presenteizm çalışanların sağlık sorunları sebebiyle işyerinde verimliliğinin düşmesidir”. Bir başka tanım ise, “Çalışanın sağlık sorunlarına karşın işinde devamsızlık yapmamasıdır”. Ayrıca, “Çalışanın stress, hastalık veya dikkat dağınıklığı olmasına rağmen kendini iş ortamında var olma hissini taşıması ya da işini kaybetme korkusu çerçevesinde işe bağlılığını göstermek amacıyla gereğinden fazla çalışma yapması” olarak da tanımlanmaktadır. Kavram, “Bireyin hasta, tükenmiş ya da psikolojik olarak yetersiz olduğu durumlarda bile çalışmaya devam etmesi” olarak da tanımlanır. Başka bir tanım ise, “Devamsızlıktan farklı olarak çalışanın fiziksel olarak iş yerinde (ya da çevrim içi ortamda) bulunmaya devam etmesini” şeklindedir. Tanımların ortak noktası çalışanın fiziksel ve psikolojik nedenlerle kendisini işine verememesidir. Çalışan iş ortamında bulunmasına

rağmen kendisini işine tam olarak verememektedir. Bu süreçte iş performansı düşer, karar verme mekanizmaları zayıflar ve üretkenlik azalır. Evden çalışmada presenteizm, fiziksel görünürlük yerine “çevrim içi görünürlük” biçiminde ortaya çıkmaktadır. E-posta trafiği, anlık mesajlaşma uygulamalarına hızlı yanıtlar, geç saatlere kadar çalışmaya devam etme gibi davranışlar, çalışanların hastalık ya da tükenmişlik durumunda dahi çalışmayı sürdürdüğünü göstermektedir. Presenteizm, yalnızca çalışanın verimliliğini değil, genel organizasyon performansını da olumsuz etkileyen bir olgudur. Ayrıca, çalışanların uzun vadede psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları yaşamasına yol açabilmektedir. Kurumlar, genellikle devamsızlığı ölçme konusunda duyarlıyken, çalışan isteksizliğinden kaynaklanan gizli maliyetleri göz ardı etmektedir. Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi çalışan normal zamanda hastalık izni veya rapor kullanabilecek iken, iş verimlilik düzeyi düşük olmasına rağmen kişisel ve örgütsel sebeplerle işe devam etmektedir. Fakat normal zamana göre verimliliği daha düşük olmaktadır. Kısaca eli işte gözü başka yerde olma durumu söz konusudur. Bu durumdaki çalışan kendisini işe verememekte, telefona bakma, interneti yoğun kullanma, iş arkadaşlarıyla çok konuşma şeklinde faaliyetler içine girmektedir. Bu durumun işgücü piyasalarında maliyetleri olmakta ve iş gücü kaybına ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır (Altun, 2025: 113; Ardiç, Özdevecioğlu ve Ulu, 2015:167-181; Hemp, 2004: 49-58; Johns, 2010:519-542; Karaçınar, 2022: 49-50; Oruç, 2015:1-135).

Kavram ilk defa, 1892 yılında Amerikalı yazar Mark Twain tarafından “The American Claimant” kitabında kullanılmaktadır. Ardından 1931 yılında “Everybody’s Business” isimli dergide ve 1943 yılında “The National Liquor Review” adlı makalede ve 1948 yılında “Contemporary Unionism” adlı kitapta yer almaktadır. Kavram yönetim bilimi alanında ilk kez 1990 yıllarında örgütsel psikolog Cary Cooper tarafından kullanılır. Cooper kavramı çalışanların işlerini kaybetmemek için daha fazla iş yerinde bulunma eğilimi olarak tanımlamaktadır. Kavram dünya da ve ülkemizde yönetim bilimi, çalışma psikolojisi, örgütsel davranış ve insan kaynakları alan yazının da kullanılmakta ve konu ile ilgili çalışmalar yürütülmektedir. (Altun, 2025: 112; Çelebioğlu, 2023:1-14; Kılınç, 2022: 49-50).

Çalışma hayatında ortaya çıkan işte görünürde var olma davranışının çeşitli nedenleri vardır. Kişisel ve örgütsel nedenler mevcuttur. Kişisel olarak çalışanın yaşadığı mali zorluk, kişiyi bu davranışa itmektedir. İş güvenliği sorunu çalışanları kaygılandırmaktadır. Bu durum presenteizm davranışına itmektedir. Hasta olsa dahi işini kaybetmemek için davranış sergiler. Örgütün iş konusunda disiplinli olması, devamsızlığın çok istenmemesi çalışanları bu şekilde hareket etmeye zorlamaktadır. Çalışan işten geri kalmak istemez, işini diğer arkadaşlarıyla paylaşmak istemez, izinler nedeniyle ücret kesintilerine

katlanmak istemez. Bu nedenlerle kişi hasta veya raporlu bile olsa işine kesintisiz devam etmek ister ( Ünlü, 2021: 49-52).

Presenteizm kavramı üzerine ülkemizde alan yazında çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların çoğu geleneksel çalışma modeli çerçevesinde gelişen duruma yöneliktir. Uzaktan çalışma modelinde yaşanan presenteizm duygusuna yönelik çok fazla çalışma bulunmamaktadır. Yapılan çalışmalarda; kavram, tıbbi hata, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, çalışmaya tutkunluk, örgütsel sinizm, absenteizm, iş güvencesi, ödüllendirme, gibi kavramlarla birlikte ele alınıp işlenmektedir. Bu kavramların dışında ayrıca iş performansı, iş sağlığı ve güvenliği, örgütsel sessizlik, duygusal bağlılık, iş tatmini, , verimlilik, tükenmişlik düzeyi, korku iklimi, iş doyumu, insan kaynakları yönetimi, işe yabancılaşma ve liderlik davranışları gibi pek çok kavramla da ilişkilendirilmektedir. Kavram çalışanın işine yoğunlaşması ile de ilişkilendirilebilir. Çünkü çalışanın isteksizliği veya içinde bulunduğu olumsuz durum verimlilik kaybına neden olmaktadır. Ayrıca çalışanın iş yapma düşüncesine hazır olmaması tüm süreci etkilemektedir. Bu nedenle de iş yaşamı ile ilgili çok sayıda kavramla ilişkilendirilmektedir. (Bulan ve Söyük, 2022:721-730).

Covid-19 pandemisi sırasında evden çalışabilme imkânının olması, salgınla birlikte ofis ortamlarında yapılacak çalışmalar açısından iş yerlerinde presenteizmin azalmasına katkı sunmaktadır. Salgın döneminde ofis ortamında çalışmak fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkileyecektir. Çalışanlar salgın kaygısı nedeniyle kendilerini tam olarak işlerine verememektedirler. Bu durumda işte var olamama diye ifade edilen presenteizm duygusunun artışına neden olmaktadır. Bu dönemde evden çalışma sağlık riskini azaltmakta ve çalışanlarını psikolojik olarak rahat hissetmelerini sağlamaktadır. Fakat zorunlu evden çalışma deneyimi çalışanlar için kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu durumda evden çalışılırken de presenteizm duygusunun yaygınlaşmasını neden olmaktadır. İster ofis ortamında olsun ister ev ortamında olsun her iki çalışma modelinde de presenteizm duygusu ortaya çıkmaktadır. Pandemi döneminde ofisten çalışmak sağlık riski nedeniyle çalışanların kendilerini işlerine verememelerine neden olmaktadır. Bu dönemde evden teknolojik aletleri kullanarak evden çalışmak yeni bir deneyim olması, uyum problemleri ve fazla çalışma saatleri nedeniyle işe kendini verememe duygusunu arttırmaktadır. Pandemi ile birlikte evden yapılabilecek işler evlerden gerçekleştirilmiştir. Fakat bazı sektörlerde bu imkânın olmaması nedeniyle işler ofislerde ve imalathanelerde yürütülmüştür. Pandeminin sağlık açısından yarattığı korku kadar işgücü piyasalarında yarattığı tahribatta çalışanlar için zorlayıcı kararlar verilmesine neden olmaktadır. Çalışanlar işlerini kaybetmemek ve gelirlerinden olmamak aynı zamanda işyeri yöneticilerinin baskısı ile işlerine devam etmektedirler. Çalışanlar hasta olsalar dahi belirli sektörlerde özellikle

uzaktan çalışmanın mümkün olmadığı imalat ve tarım sektöründe işlerine devam etmektedirler. Bu durum bu sektörlerde presenteizm yaşanmasına neden olmaktadır (İri ve Korkmaz, 2021:1-23).

Pandemi döneminde hükümetlerin aldığı karantina ve kapanma tedbirleri özellikle hizmet sektöründe evden çalışmayı arttırmaktadır. Özellikle beyaz yakalı olarak sınıflandırılan kesimler teknolojik aletleri kullanmak suretiyle evden çalışmaktadırlar. Evden çalışma yapan çalışanlar hasta olsalar dahi işlerini kaybetmemek, işlerin aksamamasını sağlamak ve yöneticilerinin talepleri çerçevesinde gönüllü olmasalar dahi çalışmaya devam etmektedirler. Bu konuda işverenin ve yöneticilerin tavrı, ev konforunda çalışıyorsunuz ve çalışmaya devam edebilirsiniz şeklinde olmaktadır. Evden çalışma döneminde çalışanlar işveren tarafından teknolojik aletler kullanılarak izlenmektedir. Bu tür denetim çalışanlar üzerinde daha fazla kaygı, depresyon, bitkinlik ve iş memnuniyetsizliğine sebep olmaktadır. Bu şekilde kontrol ve denetim presenteizmin en derin köklerinden birini yani sağlığı etkilemektedir. Bu alanda yapılan meta analizler duygusal tükenme ve depresyon dâhil hasta iken çalışmanın zorluğunu ortaya koymaktadır (Aristides, Merce, Luis ve Marialle, 2022:1-13; BBC, 2023; Chenjia, Lu and Cooper,2021:1-68).

İngiltere’de üniversite personeli ve öğrenciler üzerinde yapılan bir araştırma verilerine göre, pandemiyle birlikte uygulanan karantina, kapanma tedbirleri ve uzaktan çalışma, eğitim personeli ve öğrenciler üzerinde depresyon, kaygı bozukluğu, bitkinlik ve iş memnuniyetsizliğine neden olmaktadır. Bu durum presenteizm artışına neden olmaktadır. İşte ve eğitimde var olmama, dikkat dağınıklığı ve verimsizlik gibi sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca pandemi döneminde yoğun çalışma saatlerini dikkate almadan yoğun olarak çalışanlarda bir süre sonra tükenmişlik ve presenteizm duygusu artış göstermektedir (Allgar, Beurs, Cornelis ve Varley, 2020:1-15, Bbc, 2021).

Amerika Birleşik Devletleri’nde Mart-Kasım 2020 döneminde yapılan bir araştırmanın verilerine göre, pandemi korkusu ve alınan önlemlerden dolayı çalışanlarda stress, işsiz kalma korkusu ve gelecek kaygısı artış göstermiştir. Elde edilen sonuçlara göre çalışanlar bu durumdan dolayı presenteizm yaşamaktadırlar. Çalışırken dikkat dağınıklığı yaşamaktadırlar. Bu durum verimliliklerini de etkilemektedir (Ahmed, Bear, Chung, Flannery, Gaglani, Kim, Martin, Michail, Monto, Nowalk, Reis, Shafer, Uzicanin, Warnli ve Zimmerman 2020:278-285).

Almanya’da 505 çalışanın katıldığı bir çalışma da, pandemiden dolayı yaygınlaşan evde çalışma faaliyetlerinde, iş ortamı değişikliğinden ve ev ortamında çalışmaktan kaynaklanan presenteizm olgusuna rastlanmaktadır. Bir anda zorunlu olarak ofis ortamından çıkıp, ev ortamına girmek insanların

davranışları üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Evde çalışan insanlarda, ofis ortamında çalışanlara göre daha fazla presentizm duygusu tespit edilmektedir. Katılımcılardan 171 kişi çalışma mekânının değişiminden dolayı presentizm duygusu yaşadıklarını ifade etmektedirler. 122 çalışan ise çalışma zamanıyla ilgili presentizm duygusuna kapıldıklarını belirtmektedirler. Esnek ve uzun süren çalışma saatleri çalışanlarda presentizm duygusunun ortaya çıkmasına katkı sunmaktadır. Çalışma da Covid-19 pandemisi ve evden çalışmanın çalışanlar üzerinde presentizme neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Ruhle ve Schmoll, 2021:1-13).

Pandemi döneminde Şubat ve Mart 2021 tarihleri arasında Avusturya işgücü piyasasında rastgele seçilen ve pandemi nedeniyle evden çalışan 3000 çalışan ile bir araştırma yürütülmüştür. Elde edilen verilere göre evden çalışmanın başlangıçta doğrudan presentizmle ilişkisi olmadığı görülmektedir. Fakat zamanla bu durumun öyle olmadığı, uzaktan çalışanların esnek zamanlarda çalışmaya başlamaları yanı standart bir mesai kavramı ile çalışmamalarının presentizme neden olduğu tespit edilmektedir. Ayrıca ofis ortamındaki şartlarda çalışma faaliyeti zamana yayılmakta, öğlen aralarında veya çay saatlerinde insanlar sosyalleşmektedirler. Fakat ev ortamında çalışmada böyle bir durum çok az olmakta ve iş yoğunlaşması yaşanmaktadır. Bu da çalışanlarda işe karşı ilgi kaybına neden olmaktadır. Ayrıca ofis ortamındaki gibi yüz yüze bir denetimin olmaması dolaylı yollardan teknolojik aletlerin kullanımı ile denetim olması ve bu durumun yeri ve zamanının bilinmemesi, çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. Bu durumda presentizm duygusunun yaşanmasına neden olmaktadır (Altun, 2025: 112; Gerich, 2022:243-249).

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Metodolojisi ve Örneklem Seçimi

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmamızda nitel araştırma desenlerinden olan fenomenolojik araştırma deseni kullanılmıştır. Bu araştırma deseni ile yapılan çalışmalarda bireylerin yaşantılarını ve deneyimlerini nasıl yorumladıklarına ve anlamlandırdıklarına odaklanılmaktadır. Bu çalışmada örneklem seçiminde amaçlı örnekleme türlerinden biri olan kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Sorulara cevap veren ilk katılımcılardan örnekleme arttırmak amacıyla, evden çalışma yapmış arkadaşları ya da tanıdıklarının iletişim bilgileri istenerek sorular kendilerine yönlendirilmiş ve geri dönüşler sağlanmıştır. Örneklem büyüklüğü; verilerin çalışma için yeterli olmasına paralel olarak belirlenmiştir. Çalışmada 27 çalışandan alınan verilerle belli bir doygunluğa ulaşılmıştır (Altun, 2025: 142; Creswell, 2019: 14; Creswell, 2023:158-160; Kumar, 2011: 221).

### 3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışma kapsamında yapılan veri toplama süreci Ocak 2023- Mart 2023 arası dönemde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aşamasında, alan yazın taraması ve konuyu deneyimlemiş bazı kişilerle yapılan görüşmeler çerçevesinde hazırlanan, yarı yapılandırılmış açık uçlu 33 adet görüşme sorusundan oluşan soru metni, internet (e-posta) üzerinden evden çalışanlara yönlendirilmiştir. Kendilerinden alınan geri dönüşler ham haliyle dosyalanmış, katılımcıların kişisel bilgileri korunmuş ve kayıtların gizliliğine özen gösterilmiştir. Cevapların kendini tekrar etmeye başlaması ile veri toplamaya son verilmiştir.

### 3.4. Metinlerin Analizi ve Verilerin Çözümlemesi

Araştırmamızda elde ettiğimiz verileri daha detaylı analiz etmek amacıyla içerik analizinden yararlanılmaktadır. Araştırmamızda toplanan verilere odaklanılmış ve sıklıkla tekrarlanan veya katılımcıların yoğun vurgu yaptıkları olay ve olgulardan kodlara ulaşılmıştır. Kodlardan alt kategorilere ve ana kategorilere ulaşılmıştır (Baltacı, 2019: 377; Karataş, 2015: 75; Metin ve Ünal, 2022:277; Özdemir, 2020: 329).

### 3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırları

Oluşturulan varsayımlar: Evden çalışma modeli çalışanlar açısından presenteizm duygusuna neden olmaktadır. Evden çalışma sırasında ortaya çıkan presenteizm verimliliği olumsuz etkilemektedir. Kısıtlardan birisi, uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimlerinden olan evden çalışma biçiminin ele alınmış olmasıdır. Diğeri ise örneklem grubunu oluşturan çalışanların tümünün üniversite mezunu olmalarıdır.

### 3.7. Etik

Çalışmada etik kurallara uyulmaktadır. Çalışmamız için gerekli olan kurul izni çalışmayı yürüttüğümüz Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik kurulundan (Toplantı No ve Karar tarihi: 2022/9 – 04./11/2022) alınmıştır. Alınan izin sonrasında saha çalışmaları başlatılmıştır. Çalışmaya katılan kişiler kodlanmak suretiyle tanımlanmaktadır. Katılımcılar hakkında kişisel bilgiler istenmemiş ve temin edilme yoluna gidilmemiştir. Katılımcılara iletilen soru formlarında gönüllü katılım ve bilgilendirilmiş onay formu kullanılmaktadır.

### 3.9. Güvenirliğin ve Geçerliliğin Sağlanması

Nitel araştırmaların değerlendirilmesinde belli ölçütler mevcuttur. İnanılrlık ölçütü için, yapılan çalışmada katılımcıların evden çalışma deneyimleri olduğu

gibi yansıtılmaya çalışılmıştır. Aktarılabirlik ölçütü için, çalışmamızın her aşaması ayrıntılı şekilde işlenmiş ve açıklanmıştır. Güvenirlik ölçütü için, veriler toplanırken katılımcılara herhangi bir yönlendirme yapılmamıştır. Katılımcılara müdahale edilmemiştir. Doğrulanabilirlik ölçütü için, çalışmamızda teyit edilebilirliği sağlamak amacıyla katılımcıların görüşlerinden örnekler verilmiştir. Kategori ve kodlamalar oluşturulurken titiz davranılmıştır. Konunun ayrıntıları gözden kaçırılmadan işlenmiştir (Başkale, 2016: 23; Kıral, 2021: 98; Özcan, 2018: 101; Özdemir ve Tüti, 2021: 222 ).

### 3.10. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1’de çalışmaya katılım gösteren kişilerin cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve kurum içi pozisyonları işlenmiştir. Katılımcılar verilerin gizliliği çerçevesinde kodlanarak işlenmiştir.

*Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet, Eğitim, Yaş ve Kurum içi pozisyonu*

Katılımcı Kodu	Cinsiyet	Eğitim Durumu	Yaş	Kurum İçi Pozisyonu
K1	Kadın	Lisans	32	Uzman
K2	Kadın	Lisans	44	Takım Lideri
K3	Kadın	Lisans	35	Ticaret Uzmanı
K4	Kadın	Lisans	38	İthalat Uzmanı
K5	Erkek	Lisans	30	Uzman
K6	Erkek	Lisans	37	Müşavir
K7	Erkek	Lisans	50	Gümrük Müşavir Yard
K8	Erkek	Yüksek Lisans	34	Denetimci
K9	Erkek	Lisans	45	Yetkili
K10	Erkek	Lisans	38	Yönetici
K11	Kadın	Ön Lisans	29	Müşteri Temsilcisi
K12	Erkek	Lisans	34	Uzman Yardımcısı
K13	Kadın	Lisans	29	Pazarlama Sorumlu Uzmanı
K14	Kadın	Lisans	34	İK. Ekip Lideri
K15	Erkek	Lisans	26	Finans Uzmanı
K16	Erkek	Lisans	36	Yönetici
K17	Kadın	Lisans	35	Büro Elemanı
K18	Erkek	Lisans	33	Yönetici
K19	Kadın	Lisans	37	İhracat Uzmanı
K20	Kadın	Lisans	30	Satın alma Yöneticisi
K21	Erkek	Lisans	40	Yetkili
K22	Erkek	Lisans	40	İthalat Uzmanı
K23	Kadın	Lisans	34	İhracat Uzmanı
K24	Erkek	Lisans	35	Yazılımcı
K25	Kadın	Lisans	33	Pazarlama Uzmanı
K26	Erkek	Lisans	28	Metin Yazarı
K27	Kadın	Y Lisans	47	Yönetici

## 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yapmış olduğumuz nitel çalışma da katılımcılara aşağıdaki soru sorulmuş ve konu ile ilgili cevapları istenmiştir. Pandemi nedeniyle zorunlu olarak ve iş hayatlarında ilk defa evden çalışmak durumunda kalan katılımcılar soruya yaşadıkları deneyimler çerçevesinde cevap vermektedirler. Alınan cevaplar incelendiğinde bu cevapların iki kategori altında incelenebileceği sonucuna varılmaktadır. Katılımcıların bir kısmı pandemi döneminde rahatsızlandıkları dönemde dinlenebildiklerini belirtirken bir kısmı bu dönemde de çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Dinlenme imkânına sahip çalışanlar açısından presenteizm duygusu gelişmemesine rağmen bu dönemde çalışmak durumunda olan çalışanlar açısından presenteizm duygusu yaşanmaktadır.

**Araştırma Sorusu:** *Pandemi döneminde ofisten veya uzaktan çalıştığınız zamanlarda tıbbi bakımdan işten uzak durmanız gerektiren bir durumun varlığına rağmen iş görmeye devam ettiniz mi? (Literatürde presenteizm olarak adlandırılmaktadır). Açıklayabilir misiniz?*

### 4.1. Evden Çalışırken Rahatsızlıklarında Çalışmak Durumunda Kalmayan Katılımcılar

Bu katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde, evden çalışırken meydana gelen rahatsızlıklar durumunda çalışmadıklarını, rapor ve izinlerini kullandıklarını ifade etmektedirler. Bu durumda çalışmaya zorlanmalarının kendileri açısından verimli olduğunu vurgulamaktadırlar. Başka firmalarda çalışanların böyle durumlarda çalıştırıldıklarını duyduklarını fakat bu kişilerin verimli çalışma yapamadıklarını ifade etmektedirler. Bakıldığında bu katılımcıların çalıştığı firmaların kurumsal olma ve iş mevzuatına uyma gibi bir özelliklerinin olduğu ifade edilebilir. Bu katılımcılar bu dönemde her hangi bir presenteizm duygusu yaşamamaktadırlar. Bu dönemde dinlenebilme imkânının verilmesi ve hak kaybının yaşanmaması sonraki dönemlerde çalışmaya olumlu yansımaktadır. Katılımcılar normal zamanda daha verimli olduklarını ifade etmektedirler.

*“Şirketimizde normal zamanlarda olduğu gibi kimse hastalandığı dönemlerde çalışmak durumunda bırakılmadı. Böyle zamanlarda rahatsız olan çalışan izinli sayıldı. Bu dönemde covid olan arkadaşlarımız tedavileri bitip iyileşene kadar idare edildi ve zorla çalıştırılmadı. Sonuçta bir sağlık krizi ile karşı karşıyaydık.” (K25, Kadın, Pazarlama Uzmanı)*

*“Covid-19 olduğum dönemde evde de olsam işlerime devam edemedim. İki hafta dinlendim. Bu dönemde şirketimden çalışmama dair bir talep olmadı. Üstelik bu süre iznimden düşülmedi. Maaşımda tam yatırıldı. Hatta bu zaman içerisinde maddi*

yardımda da bulunuldu. Bu yapılanlar hoşuma gitmişti. İşe iyi bir performansla başladım.” (K23, Kadın, İbracat Uzmanı)

“Hayır, hasta olduğumda ya da raporlu olduğum dönemlerde işe devam etmedim. İşverenimden de böyle bir talep gelmedi. İşverenimden böyle bir talep gelse bile çalışma verimliliğimin çok yüksek olacağını düşünmüyorum.” (K22, Erkek, İthalat Uzmanı)

“Böyle bir durum yaşamadım. Sağlık nedeniyle raporlu olduğum dönemlerde ya da işten izin aldığım dönemlerde iznimi kullanıyordum. İşe katılmam talep edilmiyordu. Katılsam da verimli olabileceğimi düşünmüyorum.” (K1, Kadın, Uzman)

“Gerek uzaktan gerekse ofis ortamından çalışırken çalışanlar bu tür durumlarda işveren talep ediyorsa buna uymak durumunda kalmaktadırlar. Bunun nedeni insanlar üzerindeki işten olma düşüncesidir. Ben çalışırken böyle bir durum yaşamadım. Raporlarımı ve izinlerimi kullandım.” (K2, Kadın, Takım Lideri)

“Hastalandığım dönemlerde çalışmaya devam etmedim. Ev de dinlenebildim. Çalışmaya zorlanmadım. Bu şekilde çalışmaya zorlanan arkadaşlarım vardı. Kendileri bu şekilde çalışmanın hiç verimli olmadığını söylüyorlardı.” (K6, Erkek, Müşavir)

“Pandemi de Covid-19 yakalanmıştım. İki hafta işe devam edemedim. Böylesi durumlarda bazı şirketlerde maaş kesintisi ve izin haklarından sayılması gibi uygulamaların olduğunu duymuştum. Fakat şirketimiz böyle bir yola başvurmadı. Bu durum performansımı olumlu etkiledi.” (K13, Kadın, Pazarlama Uzman Sorumlusu)

#### 4.2. Evden Çalışırken Rahatsızlıklarında Çalışmak Durumunda Kalan Katılımcılar

Bu kısımda yer alan katılımcılar rahatsızlıklarına rağmen pandemi döneminde çalıştırıldıklarını ifade etmektedirler. Kendileri presentizm duygu durumu yaşadıklarını ve çalışmalarının hiç verimli olmadığını ifade etmektedirler. Bu dönemde pandeminin etkisi ile yapılamayan denetimler nedeniyle işverenler çalışanlarını çalışmaya zorlamaktadırlar. Çalışmayan kişilerin maaşlarında ve haklarında kesinti yoluna gidilmektedir. Katılımcılar bu durumu da ifade etmektedirler. Kendileri bu dönemde düşük performansla ve göstermelik çalıştıklarını belirtmektedirler. Evden çalışırken işverenlerde ve yöneticilerde nasıl olsa evde her türlü çalışır, düşüncesinin yaygın olduğunu ifade etmişlerdir. Pandemi gibi zor bir dönemde bu insanların çalışmak durumunda bırakılması ilgili şirketlerin iş mevzuatına uygun davranış sergilemediklerini göstermektedir. Çünkü İş Hukuku mevzuatında “dinlenme hakkı” çalışanlar açısından bir hak

olarak düzenlenmektedir. İş barışı açısından işverenlerin ve yöneticilerin, olağanüstü durumlarda çalışanlarına karşı daha yapıcı olmaları önemlidir.

*“Evet, korona oldum fakat çalışmaya devam ettim. Bu dönemde bile dinlenme fırsatı bulamadım. Fakat hasta olduğum o dönemde çalıştım fakat çok verimli olmadı. Böylesi zamanlarda çalışmak iş verimliliğini doğrudan etkilemektedir.”* (K12, Erkek, Uzman Yardımcısı)

*“Covid-19 hastalığına yakalanmıştım ve yöneticimden bu dönemde çalışmak istemediğimi ve iznimden de düşülmemesi gerektiğini istedim. Dönüş olarak bu dönemde çalışmazsam iznimden ve ya da ücretimden kesinti olacağı söylendi. Çalışsam bu kesintiler olmayacaktı. Bende çalıştım ama çok zorlandım ve performansım çok kötüydü. Hiç verimli olamadım. Göstermelik çalıştım.”* (K15, Erkek, Finans Uzmanı)

*“Bu konuda bazı sıkıntılarım oldu. Rahatsızlandığım dönemlerde de elimden geldiğince işin içinde kaldım ve diğer arkadaşlara da destek oldum. Fakat çok verimli olmuyordu. Normalde ofis ortamında olsam hasta olduğum dönemlerde evde olduğum için çalışmaya devam etmiyordum.”* (K3, Kadın, Ticaret Uzmanı)

*“Çok hastalanmadığım sürece işime devam ettim tabii. Fakat sağlıklı zamanındaki gibi verimli olmuyordu. Sadece işlerimin birikmesini engelliyordu”* (K11, Kadın, Müşteri Temsilcisi)

*“Evet, fiziken rahatsız olduğum durumlarda eğer hastane de olmam gerekmediyse hep çalışmaya devam ettim. Genellikle bu rahatsızlıklar bilgisayarım aracılığıyla iş yapmama değil, toplu taşıma kullanmama, uzun süreler ayakta durmama ve ofiste bulunmama engel olan durumlardı.”* (K20, Kadın, Satın Alma Yöneticisi)

*“Hasta olduğum dönemlerde de işimi aksatmadım, çalışmalarına devam ettim. Fakat verimlilik açısından modum düşük oluyordu. Çünkü bir rahatsızlığımız varsa ve işe devam etmek durumunda kalıyorsanız çok verimli işler çıkmıyor. İşin bir an önce bitmesini istiyorsunuz.”* (K17, Kadın, Büro Elemanı)

## 5. SONUÇ

Tüm dünyada etkili olan pandeminin, zorlayıcı etkisi ile ilk defa evden çalışma yapan katılımcılarla gerçekleştirilen nitel çalışma, presenteizm duygusunun sadece geleneksel çalışma modellerinde değil evden çalışma modelinde de ortaya çıktığını göstermektedir. Evden çalışanlar teknolojik aletler kullanarak dijital ortamda çalışmalarını yürütmektedirler. Bu nedenle bu süreçte gerçekleşen duygu durumu dijital presenteizm olarak ifade edilmektedir. Bu duyguyu yaşayan çalışanların verimlilikleri düşmektedir. Motivasyonları azalmaktadır. Çalışanlar göstermelik olarak ve iş bitse de gitsek psikolojisi ile çalışmaktadırlar. Bu olumsuz duygu çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarında yaşanabilecek

olumsuzluklarda çalışmaya zorlanması döneminde de gelişmektedir. Böylesi zamanlarda çalışanlar çok verimli olamamaktadırlar. Kişi iş ofis ortamında masa başında ya da evden çalışırken çevrimiçi ortamda bağlantı halinde görülebilir fakat duygu ve düşünce olarak çalışma psikolojisine sahip olmamaktadır. Böylesi durumlarda kendi verimli olamadığı gibi arkadaşlarını da olumsuz anlamda etkileyebilmektedir.

İş mevzuatımızda 4857 sayılı İş Kanunu (Mevzuat 2025) , 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinde (Mevzuat 2025) ve Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'nde (Mevzuat 2025) çalışanların hakları bölümü ve işverenlerin sorumluluğu bölümlerinde çalışanların dinlenme ve gözetilme borcu düzenlenmektedir. İşveren ve yöneticilerin bu mevzuatsal düzenlemeler çerçevesinde hareket etmeleri ve çalışanlarını gözetmeleri hem çalışanlar hem de işleri açısından olumlu bir etki gösterebilir. Böylece hem verimlilik kaybı yaşanmazken çalışanın azmi ve verimliliğinde artış meydana gelecektir. Bu imkânların sunulması çalışan devir daimini azaltırken kaliteli elemanların işlerine devamını sağlayacaktır.

Pandemi döneminde tüm dünya da ve ülkemizde yaygınlık gösteren uzaktan çalışma modelinin uygulanma biçimlerinden olan evden çalışma, çalışanları görünür olmaktan çıkarmış ve sanal ortama taşımıştır. Artık bu dönemde işler sanal ortamda ve teknolojik aletler kullanılarak yapılmaktadır. Bu yeni durum presentizm duygusunu ortadan kaldırmamaktadır. Sadece görünmez hale getirmektedir. Bu dönemde oluşan dijital presentizm çalışanların görünmeyen emeğini arttırmakta ve zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Dijital presentizm duygusunun azaltılması açısından kurumlar yani işveren ve yöneticiler çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarını korumaya yönelik politikalar geliştirmelidirler. Bu dönemde işverenlerin, çalışanların çevrimiçi performanslarına bakarak verimliliklerini ölçmeleri ve karar vermeleri olumlu bir sonuç ortaya çıkarmamaktadır. İşle ilgili elde edilen çıktılar değerlendirilirken nicel verilerin yanın da nitel verilerinde göz ardı edilmemesi yerinde bir tutum olmaktadır. İşverenler insan faktörünü gözeterek, çalışanlarına yönelik olarak psikolojik destek programları ile birlikte, mola ve dinlenme kültürünü işyerlerinde yaygınlaştırmalıdır. Çalışanların şikâyetlerinin dinlenilmesi ve yasal haklarını kullanmalarına izin verilmesi iş barışı açısından önem taşımaktadır. Günümüz işgücü piyasalarında genellikle işverenler ve yöneticiler insan odaklı değil iş odaklı yönelim içerisindedirler. İnsan odaklı bir kültürün geliştirilmesi işgücü piyasalarında yaygınlaştırılması gereken bir kültürdür. Teknolojik ilerlemeler, dijitalleşme ve yapay zekâ gelişimleri iş yapılış tarzında değişiklikler ortaya çıkarsa bile merkezinde insanın olduğu iş gücü piyasalarında presentizm duygusu her zaman gelişecektir. İşgücü piyasalarında bu duygu durumuna karşı önlemler alınması gerekli olacaktır.

Pandeminin sona ermesine rağmen özellikle gelişmiş ülkelerde evden çalışma oranları %10 seviyelerindedir ve yavaş da olsa artış göstermektedir. Hızlı teknolojik gelişmeler, artan dijitalleşme ve yapay zekâ teknolojileri bu durumun artışı desteklemektedir. Ülkemiz de ise oran %5 civarındadır. İstihdam edilen kişilere göre hesaplama yapılırsa bu oran çok sayıda kişiyi ifade etmektedir (Flexindex, 2025). Dünya da olduğu gibi ülkemizde de yavaş da olsa evden çalışma oranlarında artış gözlemlenebilir. Üniversite mezunu nitelikli kişilerin işgücü piyasasında çoğalması bu duruma katkı sunmaktadır. Literatüre bakıldığında ülkemizde evden çalışma modeli ile ilgili çalışmalar pandemi döneminde artış göstermiş fakat zamanla azalmıştır. Bu model bir norm haline gelmiştir ve yaygınlaşacaktır. O nedenle bu modelle ilgili güncel çalışmalar yapılabilir. Evden çalışma modeli standart çalışma modeli kendine özgü unsurlar içermektedir. Araştırmacılar bu unsurları çalışabilirler. Presenteizm kavramı üzerine daha geniş örneklem gruplarıyla nicel çalışmalar yürütülebilir. Evden çalışma ve hibrit çalışma gibi modeller uluslararası alan yazında çok farklı boyutları ile tartışılmaya devam edilmektedir (Wfhreaserch, 2025). Ülkemizde de bu modelleri daha iyi anlayabilmek için nitel ve nicel çalışmalar yapmakta fayda görülebilir. Ülkemiz işgücü piyasasında evden çalışma yürüten hepimizin tanıdığı kişiler yer almaktadır. Konu güncel ve gelişmeye açıktır.

## Kaynaklar

- AHMED, F, SHAFER, L., KIM, S., WERNLI, K., MICHAİL, J., NOWALK, M. P., BEAR, T. ZIMMERMAN, R., MARTIN, E., MONTO, A., GAGLANI, M., REIS, M., CHUNG, J., FLANNERY, B ve UZICANIN, A (2023),“Relationship Telework Experience and Presenteeism during COVID-19 Pandemic United States, March–November 2020”, Emerging Infectious Diseases, S.29(2), ss.278-285.
- ALTUN, B (2025) “Covid-19 Pandemi Döneminde Hizmet Sektöründe Evden Çalışmaya Yönelik Fenomenolojik Bir İnceleme” Doktora Tezi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bandırma.
- FLANNERY, B ve UZICANIN, A (2023),“*Relationship Telework Experience and Presenteeism during COVID-19 Pandemic United States, March–November 2020*”, Emerging Infectious Diseases, S.29(2), ss.278-285.
- ARISTIDES, I. F., MERCE, M., LUIS, F. M. ve MARIALLE, M (2022), “*Sickness Presenteeism in the Aftermath of COVID-19: Is Presenteeism Remote-Work Behavior the New (Ab)normal?*”, Frontiers in Psychology Original Research Published, ss:1-13.
- BALTACI, A (2019), “*Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır*”, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.5, S.2, ss.368-388.
- BAŞKALE, H (2016), “*Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, S. 9(1), ss.23-28.
- BBC (2021) “*Why do we buy into the ‘cult’ of overwork?*” <https://www.bbc.com/worklife/article/20210507-why-we-glorify-the-cult-of-burnout-and-overwork>, Erişim Tarihi: 03.09.2025).
- BBC (2023), “*With so much changing in the world of work, why can’t we break free from the habit of coming to work and working unproductively?*”,<https://www.bbc.co.uk/worklife/article/20230718-post-pandemic-presenteeism-overwork-culture>, (Erişim Tarihi: 01.09.2025).
- BULAN, S ve SÖYÜK, S (2022), “*Presenteeizm Konusunda Yapılan Tezlerin Değerlendirilmesi*”, International Journal of Disciplines Economics, S.46; ss.721-730.
- CHENJIA, W, J., LU, L ve COOPER, C (2021), “*The Compensatory Protective Effects of Social Support at Work in Presenteeism During the Coronavirus Disease Pandemic*”, Organizational Psychology, S.12 , ss.1-68
- CORNELIS, C. M ve VARLEY, D, ALLGAR, V, BEURS, E (2020), “*Workplace Stress, Absenteeism, and Resilience of University Staff and Students During the COVID-19*”, Front in Psychiatry, S.11, ss.1-15.
- CRESWELL, W. J (2019),“*Nitel Araştırmacılar için 30 Temel Beceri*”, Çev: Hasan Özcan, Anı Yayıncılık, 2.baskı. Ankara.

- CRESWELL, W. J (2023), “Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni”, Çev: Mesut Bütün ve Selçuk Beşir Demir. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- ÇELEBİOĞLU, Ç. H (2023), “Kavramsal Literatüre Katkıda Bulunmak Adına “Presenteeism” Olgusunun Türkçe Karşılığı Üzerine Bir Öneri”, ETÜT Dergisi, S.7, ss.35-48.
- EUROFOUND (2020), “Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation ”, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/labour-market-change-trends-and-policy-approaches-towards-flexibilisation>, ( Erişim Tarihi: 12.12.2023).
- FLEXİNDEKS (2025), “The Flex Report Q3”, <https://www.flexindex.com/> ( Erişim Tarihi: 01.08.2025).
- GERICH, J (2022) ,“Home-Based Telework and Presenteeism New Lessons Learned From the Covid-19 Pandemic”, Journal Occupation Environment Medicine, S. 64(3), ss.243-249.
- HEMP, P (2004) ,“Presenteeism: At work—but out of it”, Harvard Business Review, S.82(10), ss.49–58.
- JOHNS, G (2010), “Presenteeism in the workplace: A review and research agenda”. Journal of Organizational Behavior, S.31(4), ss.519–542.
- ILO (2020), “Working from Home Estimating the Worldwide Potential”, [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-Employment/publications/wcms\\_743447/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-Employment/publications/wcms_743447/lang--en/index.htm), (Erişim Tarihi:12.10.2024).
- İRİ, N. İ. Ö ve KORKMAZ, F. (2021), “Çalışanların Koronavirüs Kaygı Düzeylerinin İşte Üretkenliğe Etkisinde Presenteeizmin Aracılık Rolü” , OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, S.17, ss.3367-3389.
- KALAYCI, N (2022), “Yönetim Tarzı ve Örgütsel Bağlılığın Presenteeizme Etkisi” , Doktora Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- KARAÇINAR, H (2022), “Çalışanların Karanlık Liderlik ve Kayırmacılık Algularının Presenteeizm (İşte varolamama) Üzerine Etkisi, Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- KARATAŞ, Z (2015), “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, C.1, S.1, ss.62-81.
- KILINÇ, M (2022), “Sağlık Çalışanlarında Üstün Niteliklilik Algısının Zaman Hırsızlığı Üzerine Etkisinde Presenteeizm ve Mizab Yoluyla Başa Çıkmanın Aracı Rolü”, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- KNIFFIN, K., M., NARAYANAN, J., ANSEEL, F., ANTONAKIS, J., ASHFORD, S P., BAKKER, A ve VAN VUGT, M (2021), “COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action”, American Psychologist, S.76(1), ss.63–77.

- KIRAL, Bilgen (2021), “*Nitel Araştırmada Fenomenoloji Deseni: Türleri ve Araştırma Süreci*”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C.10, S.4, ss.92-103.
- KUMAR, R (2011) , “Araştırma Yöntemleri Yeni Başlayanlar İçin Adım Adım Araştırma Rehberi”, Editör: Ömay Çokluk, Çev: Hasan Atak, Güçlü Şekercioglu ve Ömay Çokluk, Edge Akademi, 3.Baskı. Ankara.
- LOHAUS, D. ve HABERMAN, W (2019), “*Presenteeism: A review and research directions. Human Resource* “, Management Review, S.29(1), ss.43–58.
- METİN, O ve ÜNAL Ş (2022), “*İçerik Analizi Tekniği: İletişim Bilimlerinde ve Doktora Tezlerinde Kullanımı*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S.22 (özel sayı 2) ss.273-294.
- MEVZUAT (2025), “*İş Kanunu*”,  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4857&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi:01.08.2025).
- MEVZUAT(2025), “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*”,<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi:15.08.2025).
- MEVZUAT(2025), “*Uzaktan Çalışma Yönetmeliği*”,<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?Mevzuatno=38393&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>. (Erişim Tarihi:20.08.2025).
- OAKMAN J., KINSMAN, N., STUCKEY, R., GRAHAM, M., ve WEALE, V (2020), “*A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise health?*”, BMC Public Health, S.20(1), ss.1825.
- ORUÇ, Ş (2018), “*Presenteeizm ile Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- ÖZCAN, D (2018), “*Uzaktan Çalışmanın Türkiye’deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma*”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, M (2020), “*Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma*”, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S.11(1), ss.323-343.
- ÖZDEMİR, M ve TUTİ, G (2023), “*Nitel Araştırma Desenleri: Metodolojik Bir Değerlendirme*” Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, S.11(2), ss.217-235.
- ÖZMEN, G (2011), “*Presenteeizm ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- RUHLE, A. S. ve SCHMOLL, R (2021), “*COVID-19, Telecommuting, and (Virtual) Sickness Presenteeism: Working From Home While Ill During a*

*Pandemic*”, Organizational Psychology, a section of the journal Frontiers in Psychology, C.12, ss.1-13.

SÖZCÜ (2025) “*Salgın vakaları arttı, ülke harekete geçti: Maske takma, evden çalışma dönüyor*” <https://www.sozcu.com.tr/salgin-vakalari-artti-ulke-harekete-gecti-maske-takma-evden-calisma-donuyor-p266142>. Sözcü. com. tr ( Erişim Tarihi:04/12/2025).

ULU, S, ÖZDEVECİOĞLU, M ve ARDIÇ, K (2016), “ Kişilik Özelliklerinin Hasta İken İşe Gelme (presenteizm) Davranışı Üzerindeki Etkileri: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S.47, ss.167-181.

ÜNLÜ, Yıl (2021), “*Spor Örgütlerinde Liderlik Davranışları Presenteizm ve Örgütsel Bağlılık Etkileşiminin İncelenmesi*”, Doktora Tezi, Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

WFHRESEARCH (2025), “*Working From Home Before and Since the Start of Covid*”, WFHR Kurumsal Web Sitesi (Rapor), <https://wfhresearch.com/>, (Erişim Tarihi: 10.08.2025).

WHO(2020), *Emergencies diseases novel coronavirus-2019*”, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>, ( Erişim Tarihi: 01.05.2025).

WHO (2023), ” *Media briefing on covid-19* “, <http://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-11-march-2020>, (ErişimTarihi: 15.09.2025).

WHO (2025), “*Data File*”,<https://data.who.int/dashboards/covid19/cases?> (Erişim Tarihi: 01.09.2025).