

# Prezenteizm i absencja test

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved

Prezenteizm i absencja są fenomenem kultury organizacji. Absencja oznacza czasową lub stałą nieobecność w pracy, szkole, itp. Absencja jest formą ucieczki od obowiązków i zobowiązań. Natomiast mamy 2 rodzaje prezenteizmu: pracownik jest obecny w pracy, ale zajmuje się sprawami nie związanymi z pracą, np. Facebook, prywatne wiadomości; pracownik jest obecny w pracy, kiedy powinien być w domu, z powodu choroby albo przymusowego urlopu.

Test na prezenteizm i absencje obejmuje 4 czynniki:

- kultura nieobecności
- prezenteizm
- zdrowie
- absencja

W teście znajdują się np. takie stwierdzenia: „Czujesz się senny w pracy”, „Spóźniłeś się na spotkanie”, „Czujesz się wyczerpany w pracy”. Test jest skonstruowany tak, że na każde stwierdzenie można przyznać od 1 punktu (nigdy, bardzo rzadko) do 6 punktów (bardzo często, zawsze).

## Podłoże teoretyczne

Kultura nieobecności jest częścią kultury korporacyjnej, w której absencja jest tolerowana. Pojęcie kultury nieobecności jest wartościowe, ponieważ zapewnia nowe spojrzenie na badania o nieobecności, która rozpoznaje, jak indywidualne zachowanie może być ograniczone przez zbiorową rzeczywistość organizacji. Pojęcie kultury nieobecności zostało pierwotnie opracowane przez Hilla i Trist, którzy próbowali wyjaśnić związek między nieobecnością i różnymi fazami pracy pracownika. Początkowo absencja została zdefiniowana dość szeroko, jako „wszelkie niezgłoszenie do pozostania w pracy lub zgodnie z harmonogramem, niezależnie od przyczyny”. Absencja jest notorycznym zwolnieniem z obowiązku lub zobowiązania. Tradycyjnie, absencja została pokazana jako wskaźnik złych rezultatów pracownika, a także naruszenie niejawnej umowy między pracownikiem a pracodawcą. Była postrzegana jako problem zarządzania i oprawiona w kategoriach ekonomicznych i quasi-ekonomicznych. Jedną z najwcześniejszych koncepcji prezenteizmu była taka, gdzie pracownik był tylko fizycznie obecny. Cooper definiuje prezenteizm jako „bycie w pracy, kiedy powinno się być w domu, albo z powodu choroby albo zbyt wielu godzin

pracy, które nie są już skuteczne”. Simpson mówi, że prezenteizm jest wtedy, gdy pracownik pozostaje w pracy poza czasem, który jest potrzebny do efektywnego wykonywania pracy. W istocie wszystkie definicje prezenteizmu obejmują nieoptymalne działanie jako kluczowy wskaźnik, niezależnie od przyczyny zmniejszonej wydajności, np. choroba, uraz lub inne okoliczności.

Przychodzenie do pracy i zajmowanie się swoimi obowiązkami podczas gdy jesteśmy chorzy może powodować obniżenie wydajności naszej pracy, pogorszyć stan naszego zdrowia a nawet spowodować rozprzestrzenienie się choroby u innych współpracowników. Podczas gdy kontrastujący temat stałej nieobecności zyskał szeroką uwagę w naukach o zarządzaniu temat przychodzenia do pracy pomimo choroby nie zyskało aż tak dużego zainteresowania. Beer zauważa jednak relację pomiędzy zdrowiem i jego brakiem, a opisywanym problemem klasyfikując zdrowie jako czynnik odpowiedzialne za upośledzenie i osłabienie tego zjawiska natomiast czynniki niespokrewnione ze zdrowiem, takie jak nuda czy zakłócenie spokoju spostrzega jako motywacyjny cennik tego zjawiska. D'Abate i Eddy dodatkowo wnikliwie badając i opisując to zjawisko nie do końca związane z pracą, w którym pracownicy są w biurze, ale spędzają część dnia roboczego zajmując się sprawami osobistymi, inni natomiast spędzają ten czas zajmując się sprawami. Niemniej jednak warto zauważyć, że inni badacze twierdzą, że takie rozwarstwienie ma niewielkie znaczenie, ponieważ niezależnie od pochodzenia, wynik pozostaje ten sam, który nie daje pełnego obrazu sytuacji.

## Wiarygodność

Do walidacji naszej psychometrycznych presenteeizm i absencji testu użyliśmy Stanford Presenteeism Scale (SPS-6) (N = 727; Cronbach  $\alpha$  było 0,89), The Health and Work Performance Questionnaire (HPQ). W HPQ: rzeczy presenteeizm skali (N = 727; Cronbach  $\alpha$  było 0,79), a także The Health and Work Performance Questionnaire (HPQ); HPQ: absencji przedmioty Scale (N = 727;  $\alpha$  Cronbacha wynosił 0,90).

## Wewnętrzne korelacje

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.

**Tabela.** Przykład korelacji w Prezenteizm i absencja test (N = 789)

	1	2	3	4
1. Kultura nieobecności	1			

2. Prezenteizm	0.83	1		
3. Zdrowie	0.91	0.48	1	
4. Absencja	0.43	0.57	0.58	1

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ( $p < 0.05$ )

## Niezawodność

Wewnętrzna konsekwencja wiarygodności była na poziomie 0,87. Generalne normy to 0,7 do 0,89 (widoczne w tabeli).

**Tabela.** Statystyki niezawodności dla Prezenteizm i absencja test (N =789)

	Liczba przedmiotów	Cronbach $\alpha^*$
1. Kultura nieobecności	6	0.77
2. Prezenteizm	14	0.83
3. Zdrowie	6	0.70
4. Absencja	8	0.89

\* Powszechnie przyjmuje się współczynnik alfa .70 jako standard (Nunnally, 1978)

## Estońskie normy

Estońskie normy bazowały na 501 ludziach z 4 prób. Jednej generalnej próby i trzech zawodowych (patrz tabelka).

**Tabela.** Statystyki opisowe postrzeganej Prezenteizm i absencja test (Estońskie normy).

	CHIEF PIELĘGNIARKI (N=65)		PIELĘG- NIARKI (N=55)		URZĘDNIKÓW (N=115)		EST (N=266)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
1. Kultura nieobecności	2.82	0.53	2.90	0.69	2.85***	0.60	3.21	0.68
2. Prezenteizm	3.38	0.85	3.35	0.85	3.30	0.81	3.46	0.88
3. Zdrowie	2.43	0.58	2.70	0.75	2.60***	0.68	3.08	0.75
4. Absencja	2.35	0.39	2.17	0.34	2.36	0.31	2.28	0.52

Próbka zawodowa różni się znacząco od próbki EST: \*  $p < 0,005$ ; \*\*  $P < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

## Polskie normy

Polskie Normy dla PPS (patrz tabelka). Polskie normy oparte są na 226 osób z jednej próbki ogólnej.

**Tabela.** Statystyki opisowe postrzeganej Prezenteizm i absencja test (Polskie normy).

	M	SD
1. Kultura nieobecności	3.18	0.93
2. Prezenteizm	3.36	1.04
3. Zdrowie	3.04	1.03
4. Absencja	2.46	0.78

## KORELACJA PRESENTEIZM I ABSENCIJA I POSTRZEGANA WYKONANIA

Niezawodność między Prezenteizm i absencja test i Dostrzegana wydajność (PPS) wyniósł 0,92.

**Tabela.** Przykład korelacji Prezenteizm i absencja test i Dostrzegana wydajność (PPS) (N =297)

	Dostrzegana wydajność (PPS)
1. Kultura nieobecności	-0.33
2. Prezenteizm	-0.12
3. Zdrowie	-0.42
4. Absencja	-0.35

Wszystkie prezentowane korelacje są istotne statystycznie ( $p < 0.05$ )

## Publikacji / konferencji

(Bibliography of Studies Using Presenteeism and Absenteeism Test)

Teichmann, M. (2016). *E-HRM* (Human Resource or Personnel or Human Factor or Human Capital). In: Conference “New approaches to HR management: do they work in Central and Eastern Europe?” University of Silesia in Katowice, Poland, the 6<sup>th</sup> of October 2016.

Teichmann, M., Murdvee, M., Kożusznik, B., Smorczevska, B., Gaidajenko, A., Ilvest, J. Jr. (2017). *Relationship between the Employees' Perceived Performance and Various Work Related Psychosocial Characteristics*. In: European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress “Enabling Change through Work and Organizational Psychology”, May 17<sup>th</sup> - 20<sup>th</sup> 2017, Dublin, Ireland (in press).

Teichmann, M. (2017). *Changing world of work*. In: Congress “Psychology in the crossroad of traditions and innovations or Psychology between traditions and innovations”, 11<sup>th</sup> of May 2017, Vilnius. Lithuania (in press).