

## **PENGARUH FAKTOR PEKERJAAN TERHADAP PRESENTEEISM (INFLUENCE OF JOB FACTORS TOWARDS PRESENTEEISM)**

Sarah Mahfuz<sup>1</sup>  
Wan Shahrazad Wan Sulaiman  
Fatimah Omar  
Zainah Ahmad Zamani

*Pusat Penyelidikan Psikologi dan Kesejahteraan Manusia  
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan  
Universiti Kebangsaan Malaysia*

<sup>1</sup>Corresponding author: truebonafide@gmail.com

### **ABSTRACT**

*Presenteeism is a phenomenon described as when a worker comes to work while being sick. Presenteeism has become an issue in organizations because of its consequences on organizational productivity and workers' well-being. The purpose of this study is to investigate the association between job factors and presenteeism. In this study, the works factors that were examined were job control, job demand, social support and job insecurity. Based on a cross sectional design, the study consisted of 663 public service officers from six department/ministries located in Putrajaya. The data were gathered from a set of questionnaires namely Job Content Questionnaire, Job Insecurity Scale and Stanford Presenteeism Scale. The results demonstrated job control, social support and job insecurity contribute significantly towards presenteeism. In addition, there were no differences in presenteeism between gender and job hierarchy. Findings of this study provide an insight on the relationship between job factors and presenteeism in the context of public service in Malaysia.*

**Keywords:** *presenteeism, job control, job demand, social support, job insecurity*

### **PENGENALAN**

*Presenteeism* merujuk kepada keadaan di mana pekerja menghadirkan diri di tempat kerja walaupun sakit (Gunnar Aronsson & Gustafsson, 2005; Johns, 2010; Leineweber, Westerlund, Hagberg, Svedberg, & Alexanderson, 2012). Definisi ini merupakan dan sering digunakan di dalam literatur yang berkaitan dengan kesihatan pekerjaan (Johns, 2010). Kebanyakan kajian-kajian mutakhir ini menggunakan definisi ini dalam menjelaskan maksud *presenteeism* (Ferreira & Martinez, 2012). Kebanyakan ahli sarjana organisasi lebih berminat mengkaji *presenteeism* tentang bagaimana *presenteeism* berlaku sementara ahli sarjana kesihatan lebih berminat kepada kesan kepada produktiviti (Johns, 2010). Walau bagaimanapun, ahli sarjana kesihatan yang menggunakan definisi *presenteeism* atas sebagai 'sebab-akibat' berdasarkan faktor kesihatan dan produktiviti adalah tidak membantu kerana *presenteeism* dilihat sebagai satu perkara yang negatif. Menurut Johns lagi,

ini adalah kurang tepat memandangkan pekerja tersebut adalah lebih produktif daripada pekerja yang tidak hadir bekerja. Justeru, sebab dan kesan *presenteeism* perlu dibuktikan dengan secara empirikal.

Literatur lepas menunjukkan *presenteeism* kurang diberi perhatian berbanding dengan kajian mengenai ketidakhadiran (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013; Johansson & Lundberg, 2004). Kajian yang dilakukan untuk melihat penyumbang kepada *presenteeism* dan kepada kesan *presenteeism* juga amat kurang terutama kajian di luar budaya barat (Demerouti, M. Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009; Lu, Cooper, & Lin, 2013). Dapatan kajian-kajian lepas menunjukkan *presenteeism* memberi kerugian dari segi perbelanjaan terhadap kesihatan dan produktiviti berbanding ketidakhadiran (Collins et al., 2005; Goetzel et al., 2004; Schultz & Edington, 2007). Selain itu, *presenteeism* memberi kesan kepada kesihatan dan kesejahteraan pekerja pada jangka masa panjang (Bergstrom, Bodin, Hagberg,

Aronsson, & Josephson, 2009; Demerouti et al., 2009; Klas Gustafsson & Marklund, 2011; Kivimäki et al., 2005). *Presenteeism* lebih kerap berlaku di pusat jagaan, pusat kebajikan dan sektor pelajaran (Dew, Keefe, & Small, 2005; Gustafsson Sendén, Løvseth, Schenck-Gustafsson, & Fridner, 2013; L. Rantanen & Tuominen, 2011; Roelen & Groothoff, 2010) iaitu ciri-ciri pekerjaan yang terlibat dengan perkhidmatan kepada manusia.

*Presenteeism* selalu dikaitkan sebagai sesuatu sikap organisasi yang tidak baik walaupun terdapat beberapa pendapat yang melihat *presenteeism* secara positif contohnya komitmen terhadap pekerjaan dan sikap kewarganegaraan organisasi (Demerouti et al., 2009; Johns, 2010). Hadir bekerja dalam keadaan sakit mungkin menyebabkan pengurangan produktiviti namun kehadiran ini mempamerkan sikap kewarganegaraan organisasi dan komitmen terutama bagi pekerja sementara yang ingin memegang jawatan tetap (Snir & Harpaz, 2012). Pekerja yang menyukai pekerjaan mereka, komited terhadap organisasi, mempunyai penglibatan kerja dan merasa dilayan secara adil berasa bermotivasi untuk hadir bekerja walaupun sakit (Miraglia & Johns, 2016).

Literatur lepas meneliti *presenteeism* melalui dua pendekatan iaitu kekerapan pekerja terlibat dalam *presenteeism*; dan kehilangan produktiviti yang berkaitan dengan *presenteeism* (Johns, 2010; Zhou, Martinez, Ferreira, & Rodrigues, 2016). Pendekatan pertama bertujuan untuk mengenal pasti faktor penyumbang kepada *presenteeism* (misalnya Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli, & Hox, 2009; Jourdain & Vézina, 2014) dengan kehilangan produktiviti yang dikaitkan dengan *presenteeism* diukur secara tidak langsung. Perspektif kedua pula mengkaji kehilangan produktiviti secara langsung (Amick, Lerner, Rogers, Rooney, & Katz, 2000; Lerner et al., 2001). Kajian-kajian berkenaan meminta responden untuk menganggarkan sejauh mana masalah kesihatan yang dihadapi memberi kesan kepada pekerjaan (Koopman et al., 2002). Kajian ini mengkaji *presenteeism* berdasarkan kepada keupayaan bekerja walaupun sakit melalui alat pengukuran *Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)* (Koopman et al., 2002). Di samping itu, kajian ini meletakkan *presenteeism* sebagai konstruk

yang neutral berbeza dengan kajian-kajian lepas yang meletakkan *presenteeism* sebagai satu konstruk yang negatif (Zhou et al., 2016). (Jourdain & Vézina, 2014) (Jourdain & Vézina, 2014) (Jourdain & Vézina, 2014) (Jourdain & Vézina, 2014)

Keadaan pekerjaan masa kini yang memberi impak negatif kepada pekerja ialah perkembangan teknologi, perubahan cara kerja, faktor psikososial pekerjaan dan isu ergonomik (Faragher, Cass, & Cooper, 2005; J. Rantanen, 1999). Oleh itu, kajian ini akan meneliti bagaimana faktor pekerjaan mempengaruhi *presenteeism* berpandukan kepada model *job demand-control-support model* (Johnson & Hall, 1988) yang menumpukan kepada ciri-ciri pekerjaan yang memberi tekanan. Literatur lepas mendapati pekerja yang mempunyai tuntutan kerja yang tidak membebaskan serta memperoleh ganjaran, sokongan sosial dan jaminan pekerjaan melihat persekitaran kerja serta tugas mereka sebagai memuaskan. Ini membawa kepada kepuasan kerja, komitmen dan moral yang tinggi serta kurang masalah ketidakhadiran (Lowe, Schellenberg, & Shannon, 2003; Nikolaou, Theodossiou, & Vasileiou, 2005).

Kajian yang meneliti hubungan faktor pekerjaan dan *presenteeism* adalah masih terhad walaupun terdapat saranan agar reka bentuk pekerjaan diberi perhatian untuk mencegah *presenteeism* (Pohling, Buruck, Jungbauer, & Leiter, 2016). Kajian yang lebih banyak perlu dilaksanakan untuk mengkaji faktor-faktor pekerjaan memberi kesan kepada *presenteeism* dalam menentukan program intervensi yang bersesuaian (Bergstrom et al., 2009). Pemilihan pemboleh ubah bagi kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan sokongan sosial adalah bersandarkan kepada model tuntutan kerja-kawalan-sokongan (*job demand-control-support*) (Johnson & Hall, 1988; R. A. Karasek, 1979). Pemilihan kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan sokongan sosial juga telah disahkan daripada pelbagai kajian (misalnya Biron, Brun, Ivers, & Cooper, 2006; Deery, Walsh, & Zatzick, 2014; Jourdain & Vézina, 2014). Sementara itu, ketidak jaminan pekerjaan ialah salah satu faktor psikososial pekerjaan yang diukur selain daripada tuntutan pekerjaan, kawalan pekerjaan dan sokongan sosial dalam *Job Content Questionnaire* (R. Karasek et al., 1998). Di samping itu, kajian-

kajian lepas turut menunjukkan ketidakjaminan pekerjaan merupakan penyumbang kepada *presenteeism* (misalnya Aronsson & Gustafsson, 2005; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Hansen & Andersen 2008; Johns 2010; Johns 2011). Sehubungan itu, objektif kajian ini adalah untuk menguji pengaruh faktor pekerjaan iaitu kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, sokongan sosial dan ketidakjaminan pekerjaan terhadap *presenteeism* dalam konteks perkhidmatan awam di Malaysia.

Selain itu, kajian ini meneliti *presenteeism* berdasarkan perbezaan jantina dan kumpulan perkhidmatan. Jourdain dan Vézina (2014) menyatakan bahawa faktor demografi mempengaruhi dapatan kajian yang berbeza-beza berkenaan *presenteeism*. Hesán (2013) menyatakan lelaki dan wanita memberi maklum balas yang berbeza terhadap persekitaran kerja. Simpson (1998) mendapati bahawa wanita adalah lebih peka terhadap budaya kerja terutama berkaitan dengan jantina dan kesannya terhadap pencapaian kerja. Lelaki pula lebih mudah berasa selesa dengan sikap dan budaya sedia ada yang dianggap normal dan gender-neutral. Bergstrom et al. (2009) dan Caverley, Cunningham, and MacGregor (2007) menyatakan bahawa faktor pekerjaan seperti jantina yang secara asalnya didapati mempunyai hubungan dengan ketidakhadiran kerana sakit juga dikatakan mempunyai hubungan dengan *presenteeism*. Johns (2010) pula menambah bahawa salah aspek sosial dinamik yang patut diberi perhatian dalam kajian mengenai *presenteeism* ialah jantina. Satu lagi faktor demografi yang diteliti ialah hierarki jawatan. Sparks, Faragher, and Cooper (2001) menyatakan tumpuan juga perlu diberikan kepada hierarki jawatan yang lebih rendah dalam organisasi. Ini kerana kumpulan pekerja di jawatan sokongan adalah lebih terkesan dengan perubahan di dalam organisasi.

Kajian ini akan meneliti keupayaan kerja walaupun sakit dengan menggunakan alat ukuran *Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)*. Alat ukuran ini digunakan berbanding dengan soalan tentang kekerapan hadir bekerja walaupun sakit yang sering digunakan dalam kajian lepas (misalnya Aronsson et al. 2005; Deery et al. 2014) memandangkan kajian ini bermatlamat untuk meneliti kesan bekerja walaupun sakit dalam perkhidmatan awam. *Presenteeism* dalam kajian ini diletakkan sebagai konstruk yang neutral dengan skor yang

tinggi untuk *SPS-6* menggambarkan keupayaan bekerja dalam keadaan sakit. *SPS-6* merupakan alat ukuran yang mempunyai psiko metrik yang baik yang boleh digunakan untuk mengukur produktiviti dan kesihatan pekerja terutama dalam populasi pekerja yang pelbagai khususnya *knowledge based worker* dan *production based worker* (Koopman et al., 2002; Turpin et al., 2004). Kajian lepas antaranya menunjukkan *SPS-6* mencatatkan nilai alfa *Cronbach* .80 (Koopman et al. (2002) dan .89 (Hutting, Engels, Heerkens, Staal, and Nijhuis-van der Sanden (2014).

## KAEDAH KAJIAN

### Responden kajian

Sampel kajian adalah *heterogeneous* yang merangkumi pelbagai peringkat jawatan, tahap pendidikan, jenis jabatan/kementerian, jantina dan tempoh perkhidmatan. Kajian ini melibatkan 663 orang penjawat awam daripada 6 jabatan/kementerian di Putrajaya. Daripada jumlah itu, 187 (28.2%) orang adalah lelaki dan 476 (71.8%) orang adalah perempuan. Sementara itu, 249 (37.6%) orang daripada kumpulan pengurusan dan profesional sementara 414 (62.4%) orang adalah daripada kumpulan sokongan. Majoriti responden berada dalam julat umur 31 hingga 40 tahun (55.8%) dan 21 hingga 30 tahun iaitu (27.8%). Selanjutnya, majoriti responden mendapat pendidikan sehingga ke peringkat kolej atau universiti dengan memiliki diploma sehingga ijazah lanjutan iaitu 467 (70.3%) orang.

### Alat kajian

Kajian ini menggunakan tiga alat ukuran dengan kesemua alat ukuran menggunakan bahasa Melayu. Bahasa Melayu digunakan memandangkan Bahasa Melayu merupakan bahasa rasmi yang digunakan dalam urusan seharian di perkhidmatan awam.

Soal selidik *Stanford Presenteeism Scale* (Koopman et al., 2002) digunakan untuk mengukur keupayaan seseorang pekerja untuk fokus kepada pekerjaan walaupun menghadapi masalah kesihatan. Skala ini mengandungi 6 soalan bagi mengukur dua dimensi iaitu: a) menyelesaikan tugas, dan b) mengelak daripada gangguan. Untuk kajian ini, pengkaji melihat kepada skor keseluruhan *presenteeism* (Koopman et al., 2002). Pemarkatan dilakukan menggunakan skala *likert* lima mata bermula

daripada 1=sangat tidak setuju kepada 5= sangat setuju. Skor minimum ialah  $6 \times 1 = 6$  dan skor maksimum ialah  $6 \times 5 = 30$ . Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin pekerja berupaya untuk fokus serta mampu menyelesaikan tugas walaupun menghadapi masalah kesihatan. Kajian yang dilakukan dalam konteks tempatan menunjukkan nilai alfa *Cronbach* ialah 0.72 (Muhamad Khalil, Syezreen Dalina, Norashikin, Thahira Bibi, & Idaya Husna, 2016 ) sementara nilai alfa *Cronbach* untuk kajian ini ialah .75.

Faktor pekerjaan dalam kajian ini diukur dengan menggunakan *Job Content Questionnaire (JCQ)* (R. Karasek et al., 1998). Terdapat tiga dimensi faktor pekerjaan iaitu kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan sokongan sosial dengan setiap dimensi diukur dengan menggunakan 22 soalan. Soal selidik ini menggunakan pemarkatan skala *likert* empat mata dengan 1= sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = setuju dan 4= sangat setuju. Kaedah untuk pengiraan skala ini adalah berdasarkan formula *Job Content Questionnaire (JCQ)* (R. Karasek et al., 1998). Nilai alfa *Cronbach* yang diperoleh dalam kajian terhadap pekerja sektor automotif di Malaysia menunjukkan nilai untuk kawalan pekerjaan ialah .74, nilai untuk tuntutan pekerjaan ialah .61 dan nilai untuk sokongan sosial ialah .79 (Edimasyah, Rusli, Naing, & Mazalisah 2006). Nilai alfa *Cronbach* untuk kajian ini bagi kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan dan sokongan sosial ialah .678, .534 dan .895. Nilai alfa *Cronbach* .678 dan .534 yang diperoleh bagi skala untuk kawalan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dikekalkan kerana mengikut formula pengiraan yang telah disarankan oleh Karasek (1998).

Faktor pekerjaan terakhir ialah ketidak jaminan pekerjaan yang diukur dengan menggunakan *Job Insecurity Scale (JIS)* (Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014). Skala ini digunakan untuk mengukur perasaan ketidak jaminan pekerjaan yang dihadapi oleh pekerja dengan menggunakan 4 soalan. Soal selidik ini menggunakan pemarkatan skala *likert* lima mata dari “sangat tidak setuju” kepada “sangat setuju”. Skor minimum ialah  $4 \times 1 = 4$  sementara skor maksimum ialah  $4 \times 5 = 20$ . Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi perasaan ketidak jaminan

terhadap pekerjaan. Kajian-kajian lepas menunjukkan nilai alfa *Cronbach* untuk skala ini ialah .85 (Vander Elst et al., 2014) dan .92 (Vander Elst, Van Den Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012). Nilai alfa *Cronbach* untuk kajian ini ialah .820.

### **Prosedur pengumpulan data**

Prosedur pengumpulan data bermula dengan pengkaji memohon surat sokongan dari Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Surat ini membantu pengkaji untuk memohon bantuan daripada pegawai tadbir atau pegawai psikologi daripada kementerian dan jabatan untuk mengedarkan soal selidik kepada warga masing-masing. Setelah mendapatkan surat tersebut, pengkaji telah menghubungi kementerian dan jabatan yang sudi bekerjasama dengan pengkaji. Setelah mendapat persetujuan melalui surat atau e-mel, pengkaji telah mengadakan pertemuan dengan pegawai tadbir atau pegawai psikologi yang terlibat untuk menerangkan tujuan kajian serta peranan setiap pentadbir. Peranan pentadbir ialah mengedarkan soal selidik dan mengutip soal selidik berdasarkan tarikh yang ditetapkan. Setiap soal selidik disertakan surat pengiring (*cover letter*) oleh Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA). Surat ini menjelaskan kepentingan kajian ini bukan sahaja kepada pengkaji tetapi perkhidmatan awam secara keseluruhannya. Ini berdasarkan saranan Salkind (2006) bahawa surat pengiring daripada pihak yang mempunyai kuasa dapat memberi *sense of authority* serta kepentingan kajian kepada responden. Seterusnya, soal selidik telah diedarkan kepada responden di kementerian dan jabatan yang terlibat. E-mel peringatan telah dihantar untuk memastikan responden dapat memulangkan soal selidik kajian dalam tempoh yang ditetapkan. Jika kadar pemulangan tidak memuaskan, tempoh lanjutan seminggu telah diberi kepada responden.

### **KEPUTUSAN**

Jadual 1 menunjukkan min, sisihan piawai dan korelasi di antara pemboleh ubah. Didapati hanya tiga faktor pekerjaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan *presenteeism* iaitu kawalan pekerjaan (  $r = .19, p < .01$ ), sokongan sosial (  $r = .18, p < .01$ ) dan ketidak jaminan pekerjaan (  $r = -.21; p < .01$ ).

**Jadual 1:** Nilai min, sisihan piawai dan korelasi antara pemboleh ubah

	Min	S.P	1	2	3	4
Kawalan pekerjaan	63.89	7.63				
Tuntutan pekerjaan	32.94	3.94	.06			
Sokongan sosial	24.37	3.21	.36**	-.10**		
Ketidak jaminan pekerjaan	7.47	2.81	-.10**	-.01	-.16**	
<i>Presenteeism</i>	20.51	3.68	.19**	.06	.18**	-.21**

\*\*p<0.01; S.P = sisihan piawai

**Perbezaan antara jantina dan kumpulan perkhidmatan terhadap *presenteeism***

Seterusnya, perbezaan *presenteeism* antara

janjina diteliti. Hasil analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara jantina dengan *presenteeism*.

**Jadual 2:** Keputusan analisis ujian-t perbezaan jantina dan *presenteeism*

<i>Presenteeism</i>	N	M	SP	df	t	Sig
Lelaki	187	20.37	3.83	661	-.64	.52*
Perempuan	476	20.57	3.63			

p<0.05

Berikutnya, hasil analisis ujian-t turut menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara hierarki jawatan iaitu antara kumpulan

pengurusan dan profesional dan kumpulan sokongan dengan *presenteeism*.

**Jadual 3:** Keputusan analisis ujian-t perbezaan hierarki jawatan dan *presenteeism*

<i>Presenteeism</i>	N	M	SP	df	t	Sig
Pengurusan dan Profesional	249	20.47	3.81	661	-.25	.80*
Sokongan	414	20.54	3.62			

p<0.05

**Pengaruh faktor pekerjaan iaitu kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, sokongan sosial dan ketidak jaminan pekerjaan terhadap *presenteeism***

Selanjutnya pengaruh faktor pekerjaan (kawalan kerja, tuntutan pekerjaan, sokongan sosial, ketidak jaminan pekerjaan) terhadap *presenteeism* pula diteliti. Keputusan menunjukkan pemboleh ubah menyumbang

kepada jumlah varians sebanyak 8.1 % ( $r^2$  square change = .079,  $F(4,658) = 15.14$ ,  $p < .001$ ). Model menunjukkan tiga pemboleh ubah mempunyai pengaruh yang signifikan iaitu ketidak jaminan pekerjaan (beta = -.18  $p < .001$ ), kawalan pekerjaan (beta = .14,  $p < .010$ ) dan sokongan sosial (beta = .10,  $p < .05$ ). Manakala tuntutan pekerjaan tidak meramal secara signifikan terhadap *presenteeism*.

**Jadual 4:** Keputusan analisis regresi pengaruh faktor pekerjaan dan *presenteeism*

	B	SE	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
Pemboleh ubah bersandar: <i>Presenteeism</i>				.084	.079	15.14***
Kawalan pekerjaan	.06	.02	.14**			
Tuntutan pekerjaan	-.06	.03	-.06			
Sokongan sosial	.11	.05	.10*			
Ketidak jaminan pekerjaan	-.24	.05	-.18***			

\*\*\*p<0.001; \*\*p<0.01; \*p< 0.05

## PERBINCANGAN

Kajian ini telah mengemukakan hipotesis bahawa faktor pekerjaan iaitu kawalan pekerjaan, tuntutan pekerjaan, sokongan sosial dan ketidak jaminan pekerjaan mempunyai pengaruh ke atas *presenteeism*. Keputusan pengujian hipotesis mendapati kawalan pekerjaan, sokongan sosial dan jaminan pekerjaan mempunyai pengaruh signifikan yang positif ke atas *presenteeism*. Ini berbeza dengan dapatan kajian-kajian lepas yang menunjukkan pengaruh yang negatif. Perbezaan dapatan kajian ini dijelaskan melalui pengukuran *presenteeism* dalam kajian ini yang meneliti kemampuan pekerja untuk fokus dan kemampuan mencapai matlamat kerja yang ditetapkan walau sakit berbanding kajian-kajian lepas yang meneliti kekerapan hadir bekerja walaupun sakit.

Kawalan pekerjaan merujuk kepada kebebasan yang diberikan kepada pekerja misalnya dalam menggunakan kaedah yang sesuai dalam menyempurnakan tugas dan mengurus waktu untuk menjalankan sesuatu pekerjaan (Parker, Axtell, & Turner, 2001). Pekerja yang mempunyai kebebasan dalam pekerjaan lebih berkemungkinan untuk hadir bekerja walaupun sakit kerana mereka dapat mengubah cara dan tempoh melaksanakan sesuatu tugas (Hansen & Andersen, 2008). Kebebasan ini turut memberikan ruang dan peluang pekerja untuk menggunakan kemahiran dan pengalaman yang dimiliki untuk menyempurnakan tugas dengan sebaik-baiknya di samping meningkatkan potensi diri (Demerouti, Nachreiner, Baker, & Schaufeli, 2001; R. Karasek et al., 1998). Justeru, situasi ini membolehkan pekerja mampu fokus dan menyelesaikan kerja walaupun sakit.

Sokongan sosial daripada penyelia dan rakan sekerja pula membolehkan pekerja menjalankan tugas dan mencapai matlamat kerja yang ditetapkan walaupun sakit (Kessler, Price, & Wortman, 1985). Kajian-kajian lepas berkenaan stres yang menunjukkan sokongan sosial diperlukan dalam keadaan yang tertekan di mana ia membantu seseorang itu lebih efektif (Cohen & Wills, 1985). Dapatan kajian lepas turut menunjukkan kawalan pekerjaan dan sokongan sosial mengurangkan stres, *burnout* dan risiko dari mengidap penyakit (Bakker et

al., 2010; Johnson, Hall, & Theorell, 1989; Schaufeli & Bakker, 2004).

Dapatan kajian ini turut menyokong bahawa individu yang merasa terjamin dengan pekerjaan mereka akan hadir bekerja serta mampu melakukan tugas mereka dengan baik. Pekerja yang berjawatan tetap merasa lebih terjamin daripada pekerja yang berjawatan kontrak (Johns, 2011; Vahtera et al., 2004). Oleh itu, dengan kesedaran bahawa pekerjaan mereka adalah terjamin maka pekerja merasa kurang bimbang dengan kehilangan pekerjaan mereka dan hadir bekerja walaupun sakit. Pekerja yang mempunyai jaminan pekerjaan dikatakan dapat menjalankan tugas mereka dengan baik walaupun berhadapan dengan tekanan (Karlsson, Björklund, & Jensen, 2010).

Seterusnya, dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dan *presenteeism*. Keputusan kajian mungkin dipengaruhi oleh pemilihan responden daripada penjawat awam. Penjawat awam dikatakan mempunyai struktur pekerjaan yang lebih terkawal yang mengurangkan ketidakpastian dalam membuat sesuatu keputusan (Nor Aisyah, Hazman Shah, & Rozalli, 2011).

Dapatan kajian juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan antara jantina dengan *presenteeism*. Dapatan ini selari dengan daripada kajian-kajian lepas yang menunjukkan tiada perbezaan berdasarkan jantina dengan *presenteeism* (Gosselin et al., 2013; K. Gustafsson & Marklund, 2014; Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer, & Braeckman, 2013; Johansson & Lundberg, 2004; Leineweber et al., 2012). Sementara itu, dapatan kajian mendapati tidak terdapat perbezaan berdasarkan hierarki jawatan terhadap *presenteeism*. Dapatan ini berbeza dengan dapatan kajian yang lepas yang menunjukkan kumpulan pengurusan dan profesional lebih terdedah kepada *presenteeism* (Gustafsson & Marklund, 2014) atau dapatan kajian yang menunjukkan kumpulan sokongan lebih terdedah kepada *presenteeism* (G. Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000; Klas Gustafsson & Marklund, 2011). Daripada segi konteks kajian ini, struktur pekerjaan dan polisi pentadbiran perkhidmatan awam di Malaysia mempengaruhi perbezaan dapatan kajian yang diperoleh.

## LIMITASI DAN CADANGAN KAJIAN

Pertama, nilai alfa *Cronbach* dalam kajian ini juga agak rendah untuk alat pengukuran *Job Content Questionnaire* bagi aspek tuntutan pekerjaan dan kawalan pekerjaan. Walau bagaimanapun nilai alfa *Cronbach* ini sama dengan nilai yang diperoleh dalam kajian-kajian lepas di mana nilai untuk kawalan pekerjaan adalah antara .50 hingga .69 (de Araujo & Karasek, 2008). Nilai alfa *Cronbach* untuk tuntutan pekerjaan pula ialah antara .50 hingga .69 (Alexopoulos, Argyriou, Bourna, & Bakoyannis, 2015; Cheng, Luh, & Guo, 2003; Edimansyah, Rusli, Naing, & Mazalisah, 2006; R. Karasek et al., 1998; Li, Yang, Liu, Xu, & Cho, 2004). Kedua, alat ukuran *Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)* yang digunakan berkemungkinan tidak meneliti kesemua aspek teoretikal berkaitan *presenteeism* (Wang et al. 2010) kerana *presenteeism* adalah satu konsep yang agak kompleks dengan pelbagai definisi yang berbeza-beza (Cooper & Lu, 2016; Wang, Schmitz, Smailes, Sareen, & Patten, 2010). Ketiga, dapatan kajian ini tidak dapat digeneralisasikan kepada penjawat awam di Malaysia memandangkan populasi kajian ini adalah pegawai perkhidmatan awam persekutuan yang bertugas di Putrajaya sahaja dan tidak merangkumi latar belakang perkhidmatan yang lain seperti pasukan polis, angkatan tentera dan perkhidmatan pendidikan. Selain itu, dapatan kajian ini juga tidak dapat digeneralisasikan kepada sektor swasta di Malaysia yang mempunyai struktur dan polisi yang berbeza dengan perkhidmatan awam.

Pengkaji ingin mencadangkan beberapa cadangan yang boleh diguna pakai oleh pengkaji-pengkaji lain pada masa hadapan. Pertama, definisi operasi dan pengukuran *presenteeism* masih menjadi perdebatan di kalangan sarjana (Pohling et al., 2016). Sehubungan itu, perbincangan berkenaan pelbagai aspek dalam *presenteeism* seperti alat pengukuran *presenteeism* yang sedia ada perlu terus diadakan. Kedua, kajian pada masa akan datang boleh menggabungkan kaedah kuantitatif dan kualitatif sebagai metodologi kajian. Selain itu, kajian akan datang juga disarankan untuk menggunakan reka bentuk jangka masa panjang (*longitudinal*). Kaedah ini dapat meneliti dengan lebih terperinci hubungan timbal balik dan hubungan dinamik antara penyumbang dan kesan *presenteeism*

(Karanika-Murray, Pontes, Griffiths, & Biron, 2015). Selanjutnya, kajian akan datang boleh mempelbagaikan lagi sumber maklumat untuk penilaian berkenaan *presenteeism* serta tidak hanya bergantung kepada penilaian sendiri semata-mata yang boleh menyebabkan isu *common method bias*. Antara penilaian yang boleh digunakan ialah penilaian daripada majikan, rakan sekerja, pelanggan serta laporan penilaian tahunan dan rekod kedatangan tahunan. Penilaian yang diperoleh daripada pelbagai sumber ini dapat mengatasi isu *common method bias* dan meningkatkan lagi kesahan kajian. Kajian-kajian akan datang boleh memasukkan faktor penyumbang kepada *presenteeism* seperti polisi jabatan yang berbeza dari sebuah organisasi ke organisasi yang lain. Kajian akan datang juga boleh mengkaji kesan *presenteeism* terhadap kesihatan mental dan fizikal dalam memahami dinamik *presenteeism* dengan lebih mendalam (Baeriswyl, Krause, Elfering, & Berset, 2017). Akhirnya, kajian-kajian akan datang boleh mengkaji kesan *presenteeism* kepada individu dan organisasi sama ada positif atau negatif. Kajian-kajian seumpama ini dapat memberi pencerahan tentang dinamik *presenteeism* yang selalu dikaitkan sebagai satu yang negatif (Miraglia & Johns, 2016).

## KESIMPULAN

Intervensi yang paling berkesan ialah intervensi yang mengubah faktor psikososial pekerjaan itu sendiri berbanding dengan intervensi yang menggalakkan pekerja untuk menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja sedia ada (North, Syme, Feeney, Shipley, & Marmot, 1996). Organisasi boleh mengambil langkah-langkah untuk mengurangkan kesan faktor pekerjaan kepada pekerja seperti mengadakan polisi kehadiran bekerja yang komprehensif, menyemai budaya organisasi yang menyokong dan mewujudkan mekanisme penggantian kerja yang teratur dalam mengurangkan kehadiran bekerja walaupun sakit. Di samping itu, majikan juga perlu memberi waktu kepada pekerja yang sakit untuk pulih dari penyakit atau stres yang dihadapi (Lu et al., 2013). Oleh itu, majikan dan organisasi perlu memastikan keseimbangan di antara menggalakkan kehadiran dan pada yang sama memberi kebenaran kepada pekerja mengambil cuti ketika sakit (McGregor, Magee, Caputi, & Iverson, 2016).

Selain itu, program intervensi kesehatan yang diadakan turut meneliti segala isu berkenaan kesehatan berbanding hanya menyoal kepada satu-satu isu pekerjaan sahaja. Oleh itu, sistem yang lebih sistematik dan penglibatan daripada pekerja diperlukan dalam menjayakan program tersebut (Pohling et al., 2016). Majikan juga tidak harus tertumpu kepada program berbentuk pencegahan yang memberi fokus kepada satu-satu penyakit sahaja tetapi meneliti faktor-faktor pekerjaan secara menyeluruh (Gosselin et al., 2013). Antara program yang boleh dijalankan ialah program kesedaran sendiri, program kepimpinan dan program interpersonal untuk organisasi (McGregor et al., 2016).

### RUJUKAN

- Alexopoulos, E. C., Argyriou, E., Bournas, V., & Bakoyannis, G. (2015). Reliability and Validity of the Greek Version of the Job Content Questionnaire in Greek Health Care Workers. *Safety and Health at Work, 6*(3), 233-239. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2015.02.003>
- Amick, B. C., 3rd, Lerner, D., Rogers, W. H., Rooney, T., & Katz, J. N. (2000). A review of health-related work outcome measures and their uses, and recommended measures. *Spine, 25*(24), 3152-3160.
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sick Presenteeism: Prevalence, Attendance-Pressure Factors, and an Outline of a Model for Research. *Journal of Occupational & Environmental Medicine, 47*(9), 958-966. doi: 10.1097/01.jom.0000177219.75677.17
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal Of Epidemiology And Community Health, 54*(7), 502-509. doi: 10.1136/jech.54.7.502
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management, 24*(Suppl 1), 52-73. doi: 10.1037/str0000018
- Bakker, A. B., Boyd, C. M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A. H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International, 15*(7), 622-636.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Bergstrom, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sick Presenteeism Today, Sick Absenteeism Tomorrow? A Prospective Study on Sick Presenteeism and Future Sick Absenteeism. *Journal of Occupational & Environmental Medicine, 51*(6), 629-638. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181a8281b
- Biron, C., Brun, J.-P., Ivers, H., & Cooper, C. L. (2006). At work but ill: psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health, 5*(4), 26-37.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sick Presenteeism, Sick Absenteeism, and Health Following Restructuring in a Public Service Organization. *Journal of Management Studies, 44*(2), 304-319. doi: 10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x
- Cheng, Y., Luh, W.-M., & Guo, Y.-L. (2003). Reliability and validity of the Chinese version of the job content questionnaire in Taiwanese workers. *International Journal of Behavioral Medicine, 10*(1), 15-30. doi: 10.1207/s15327558ijbm1001\_02
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98*(2), 310.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., . . . Berger, M. L. (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers.



- Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 47(6), 547-557. doi: 10.1097/01.jom.0000166864.58664.29
- Cooper, C., & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231. doi: 10.1108/CCSM-09-2015-0106
- de Araujo, T. M., & Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian journal of work, environment & health. Supplement*, 34(6), 52-59.
- Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 352-369. doi: 10.1111/joop.12051
- Demerouti, E., M. Le Blanc, P., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68. doi: 10.1108/13620430910933574
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Baker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282. doi: 10.1016/j.socscimed.2004.10.022
- Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., & Mazalisah, M. (2006). Reliability and construct validity of the Malay version of the Job Content Questionnaire (JCQ). *Southeast Asian J Trop Med Public Health*, 37(2), 412-416.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational And Environmental Medicine*, 62(2), 105-112.
- Ferreira, A. I., & Martinez, L. F. (2012). Presenteeism and burnout among teachers in public and private Portuguese elementary schools. *International Journal of Human Resource Management*, 23(20), 4380-4390. doi: 10.1080/09585192.2012.667435
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Shaohung, W., & Lynch, W. (2004). Health, Absence, Disability, and Presenteeism Cost Estimates of Certain Physical and Mental Health Conditions Affecting U.S. Employers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 46(4), 398-412. doi: 10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), 75-86. doi: 10.1037/a0030932
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: a Swedish prospective cohort study. *International Journal Of Occupational Medicine And Environmental Health*, 24(2), 153-165. doi: 10.2478/s13382-011-0013-3
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2014). Associations between health and combinations of sickness presence and absence. *Occupational Medicine*, 64(1), 49-55.
- Gustafsson Sendén, M., Løvseth, L. T., Schenck-Gustafsson, K., & Fridner, A. (2013). What makes physicians go to work while sick: a comparative study of sickness presenteeism in four European countries (HOUPE). *Swiss Medical Weekly*, 143, w13840-w13840. doi: 10.4414/smw.2013.13840
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964. doi: http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.05.022
- Hesan, Q. (2013). *Presenteeism: The invisible costs to organizations*. New York: Palgrave Macmillan.

- Hutting, N., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., Staal, J. B., & Nijhuis-van der Sanden, M. W. G. (2014). Development and Measurement Properties of the Dutch Version of the Stanford Presenteeism Scale (SPS-6). *Journal Of Occupational Rehabilitation, 24*(2), 268-277. doi: 10.1007/s10926-013-9453-x
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2013). The relation between presenteeism and different types of future sickness absence. *Journal Of Occupational Health, 55*(3), 132-141. doi: 10.1539/joh.12-0164-OA
- Johansson, G., & Lundberg, I. (2004). Adjustment latitude and attendance requirements as determinants of sickness absence or attendance. Empirical tests of the illness flexibility model. *Social Science & Medicine, 58*(10), 1857. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00407-6
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior, 31*(4), 519-542. doi: 10.1002/job.630
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 483-500. doi: 10.1037/a0025153
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of a Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1336-1342.
- Johnson, J. V., Hall, E. M., & Theorell, T. (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian journal of work, environment & health, 15*(4), 271-279.
- Jourdain, G., & Vézina, M. (2014). How psychological stress in the workplace influences presenteeism propensity: A test of the Demand-Control-Support model. *European Journal of Work & Organizational Psychology, 23*(4), 483-496. doi: 10.1080/1359432X.2012.754573
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine, 139*, 100-106. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.06.035
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 322-355. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.322
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Karlsson, M. L., Björklund, C., & Jensen, I. (2010). The effects of psychosocial work factors on production loss, and the mediating effect of employee health. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine / American College Of Occupational And Environmental Medicine, 52*(3), 310-317. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181d1cda2
- Kessler, R. C., Price, R. H., & Wortman, C. B. (1985). Social factors in psychopathology: Stress, social support, and coping processes. *Annual Review of Psychology, 36*(1), 531-572.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Working While Ill as a Risk Factor for Serious Coronary Events: The Whitehall II Study. *American Journal of Public Health, 95*(1), 98-102. doi: 10.2105/AJPH.2003.035873
- 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 / American College Of*

- Occupational And Environmental Medicine*, 44(1), 14-20.
- Leineweber, C., Westerlund, H., Hagberg, J., Svedberg, P., & Alexanderson, K. (2012). Sickness presenteeism is more than an alternative to sickness absence: results from the population-based SLOSH study. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 85(8), 905-914. doi: 10.1007/s00420-012-0735-y
- Lerner, D., Amick, B. C., 3rd, Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The Work Limitations Questionnaire. *Medical Care*, 39(1), 72-85.
- Li, J., Yang, W., Liu, P., Xu, Z., & Cho, S. I. (2004). Psychometric evaluation of the Chinese (mainland) version of Job Content Questionnaire: a study in university hospitals. *Ind Health*, 42(2), 260-267.
- Lowe, G. S., Schellenberg, G., & Shannon, H. S. (2003). Correlates of employees' perceptions of a healthy work environment. *Am J Health Promot*, 17(6), 390-399.
- Lu, L., Cooper, C. L., & Lin, H. Y. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support. *Career Development International*, 18(5), 440-456. doi: 10.1108/CDI-03-2013-0031
- McGregor, A., Magee, C. A., Caputi, P., & Iverson, D. (2016). A job demands-resources approach to presenteeism. *Career Development International*, 21(4), 402-418. doi: 10.1108/CDI-01-2016-0002
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261-283. doi: 10.1037/ocp0000015
- Muhamad Khalil, O., Syezreen Dalina, R., Norashikin, H., Thahira Bibi, T. T., & Idaya Husna, M. (2016). Presenteeism and its Effect towards Academic Burnout and Life Satisfaction: A Study in a Public University of Malaysia. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 2(2), 85-90.
- Nikolaou, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2005). *Does job security increase job satisfaction? A study of the European experience*. Paper presented at the 2nd World Conference SOLE/EALE, European Association of Labour Economists, San Francisco.
- Nor Aisyah, T., Hazman Shah, A., & Rozalli, H. (2011). *Incidence and antecedents of presenteeism: The case of a federal government ministry in Malaysia*. Paper presented at the 2011 IEEE Colloquium on Humanities, science and Engineering Research (CHUSER 2011), Penang, Malaysia.
- North, F. M., Syme, S. L., Feeney, A., Shipley, M., & Marmot, M. (1996). Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study. *American Journal of Public Health*, 86(3), 332-340. doi: 10.2105/AJPH.86.3.332
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a safer workplace: Importance of job autonomy, communication quality, and supportive supervisors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 211.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K.-L., & Leiter, M. P. (2016). Work-related factors of presenteeism: The mediating role of mental and physical health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 220-234. doi: 10.1037/a0039670
- Rantanen, J. (1999). Research challenges arising from changes in worklife. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 473-483.
- Rantanen, L., & Tuominen, R. (2011). Relative magnitude of presenteeism and absenteeism and work-related factors affecting them among health care professionals. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, 84(2), 225-230. doi: 10.1007/s00420-010-0604-5
- Roelen, C. A. M., & Groothoff, J. W. (2010). Rigorous management of sickness absence provokes sickness presenteeism. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, 60(4), 244-246. doi: 10.1093/occmed/kqq010

- Salkind, N. J. (2006). *Exploring research* (Vol. Edisi ke-6). New Jersey: Pearson Education
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal Of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547-579. doi: 10.1007/s10926-007-9096-x
- Simpson, R. (1998). Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. *British Journal of Management*, 9(3), S37-S50.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2011.11.011>
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 74(4), 489.
- Turpin, R. S., Ozminkowski, R. J., Sharda, C. E., Collins, J. J., Berger, M. L., Billotti, G. M., Nicholson, S. (2004). Reliability and Validity of the Stanford Presenteeism Scale. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 46(11), 1123-1133. doi: 10.1097/01.jom.0000144999.35675.a0
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., Linna, A., Virtanen, M., Virtanen, P., & Ferrie, J. E. (2004). Organisational downsizing, sickness absence, and mortality: 10-town prospective cohort study. *Bmj*, 328(7439), 555. doi: 10.1136/bmj.37972.496262.0D
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. doi: 10.1080/1359432X.2012.745989
- Vander Elst, T., Van Den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271. doi: 10.1080/02678373.2012.703900
- Wang, J., Schmitz, N., Smailes, E., Sareen, J., & Patten, S. (2010). Workplace characteristics, depression, and health-related presenteeism in a general population sample. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine / American College Of Occupational And Environmental Medicine*, 52(8), 836-842. doi: 10.1097/JOM.0b013e3181ed3d80
- Zhou, Q., Martinez, L. F., Ferreira, A. I., & Rodrigues, P. (2016). Supervisor support, role ambiguity and productivity associated with presenteeism: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 69(9), 3380-3387. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.02.006>