

Öğretmenler Arasında Örgütsel Presenteeism'in İncelenmesi

Mürşide Tepe¹ Muhammed Tepe²

Atıf/Reference: Tepe, M. ve Tepe, M., (2025). Öğretmenler Arasında Örgütsel Presenteeism'in İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 96-106.

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel presenteeism (işte bulunmama) düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir. Nicel araştırma yöntemine dayalı olarak yürütülen bu çalışma, Adıyaman il merkezinde görev yapan toplam 174 öğretmenden elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu ile Uslukaya, Demirtaş ve Alanoğlu (2022) tarafından geliştirilen ve üç alt boyuttan oluşan Örgütsel Presenteeism Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizi kapsamında normallik testleri, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA ve Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin genel presenteeism düzeylerinin orta düzeyde olduğu, özellikle çevresel faktörlerin bireysel ve örgütsel faktörlere göre daha yüksek algılandığı belirlenmiştir. Cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre presenteeism düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmazken; yaş ve mesleki deneyim değişkenlerine göre bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Özellikle 31–40 yaş arası ve 11–15 yıl deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Korelasyon analizleri ise alt boyutlar arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, eğitim kurumlarında öğretmenlerin hasta olduklarında dahi işe gelme davranışlarının çeşitli bireysel, kurumsal ve çevresel etkenlerle şekillendiğini göstermektedir. Bu bağlamda, öğretmen sağlığını önceleyen politikaların oluşturulması ve işyeri kültürünün bu yönde yeniden yapılandırılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen, örgütsel presenteeism, presenteeism.

An Investigation of Organizational Presenteeism Among Teachers

Abstract

The purpose of this study is to determine the levels of organizational presenteeism (not being present at work) perceived by teachers and to examine whether these levels differ according to demographic variables. Conducted using quantitative research methods, this study was carried out with data obtained from a total of 174 teachers working in the central district of Adıyaman. Data collection involved the use of a personal information form and the Organizational Presenteeism Scale developed by Uslukaya, Demirtaş, and Alanoğlu (2022), which consists of three sub-dimensions. Data analysis included normality tests, independent samples t-test, ANOVA, and Pearson correlation analysis. The results of the study revealed that teachers' overall presenteeism levels were moderate, with environmental factors being perceived as higher than individual and organizational factors. No significant differences were found in presenteeism levels according to gender, marital status, and educational status variables; however, some significant differences were found in certain sub-dimensions according to age and professional experience variables. In particular, it was determined that teachers aged 31–40 and with 11–15 years of experience had higher presenteeism perceptions. Correlation analyses revealed significant positive relationships between the sub-dimensions. The research findings indicate that teachers' behavior of coming to work even when sick is shaped by various individual, organizational, and environmental factors in educational

¹ Uzman Öğretmen; Mehmet Akif Ersoy İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0008-6067-8629>; mursidecoban-2007@hotmail.com;

² Müdür Yardımcısı; Adıyaman Demokrasi İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-9335-0513>; muhammedtepe@windowslive.com;

institutions. In this context, it was concluded that policies prioritizing teacher health should be established and workplace culture should be restructured in this direction.

Keywords: Teacher, organizational presenteeism, presenteeism.

1. Giriş

Öğretmenler arasında oldukça yaygın olan bir diğer devamsızlık nedeni ise, yöneticiler veya üstlerinden işte olmaları yönünde aldıkları baskıdır. Prater ve Smith'e (2011) göre bu üstler, çalışanların uzun saatler boyunca yoğun ve detaylı projeler üstlendikleri, sağlıklarını etkileyebilecek rekabetçi ortamlar yaratırlar. Bununla birlikte, bu çalışanlar üstlendikleri projelere odaklanmaları gerektiği için işte bulunurlar. Bir diğer endişe verici faktör ise, kadrolar ve üstlerin hasta veya hasta olmanın anlamını neyin gerektirdiği konusunda aynı anlayışı oluşturmamış olmalarıdır. Yöneticiler veya üstler, kuruluşlar için sonuç ve çıktılar elde etmeye odaklandıklarından bir çalışanın bakış açısından düşünmeyi bırakırlar. Yöneticiler her zaman ek iş ve ekonomik baskılarla yönlendirilir ve bu da onları çalışanlarının iyi performans göstermeleri için gereksiz baskı kurmaya iter (Prater ve Smith, 2011). Bu baskı, çalışanın hasta olmasına rağmen işte bulunma kararını büyük ölçüde etkileyebilir. Bu nedenle, çalışanlarına karşı uygun şekilde davranan yöneticilerin, çalışanlarına kötü davranan yöneticilere kıyasla, çalışanlarının stres seviyelerini düşürme ve işe devamsızlıklarını azaltma şansına sahip olabilecekleri sonucuna varıla bilinir (Gilbreath ve Karimi, 2012).

Bunların dışında, yetersiz izin gibi iş yeri politikaları da işe devamsızlık olaylarına yol açabilir. Yetersiz yıllık izinler, çalışanları izinlerini zor acil durumlar için ayırmaya ve bunun sonucunda sağlıksız olduklarında kullanmalarını engellemeye teşvik edecektir. Bundan böyle, mümkünse, işverenler çalışanlara işyerinde olmadıkları zamanlarda evden çalışma seçeneği sunmalıdır (Lack, 2011)). Johns (2010), katı hastalık ödeme planlarının devamsızlığı en aza indirmeye katkıda bulunacağını ortaya koyan araştırma çalışmalarının gerçekten olduğunu belirtmektedir. Bu, çalışanlar arasında işe devamsızlık olaylarını kesinlikle teşvik etmektedir. Bir işyeri hastalık politikası geliştirmek ve çalışanları eğitmek, çalışanlara hastalık iznine ihtiyaç duyduklarında rehberlik sağlayabilir (Lack, 2011). İzinler gibi iş yeri politikasının yanı sıra, kalıcı istihdam, sözleşmeli ve geçici istihdam statüsüne ilişkin iş yeri politikası da hazır bulunmayı etkileyebilir. Sözleşmeli statülü çalışanların ve geçici çalışanların, kalıcı çalışanlara kıyasla hasta olduklarında görev başında bulunma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Johns, 2010).

Yukarıdaki nedenlerin dışında, son tarihleri kovalamanın nedeninin de hazır bulunmaya katkıda bulunduğu belirlenmiştir. Örneğin, bilgi çalışanları günümüzün rekabetçi çalışma koşullarında sıkı son tarihlerle baskı altında çalışmaya alışkındır ve örgütsel olarak motive edilmeleri gerekir. Hasta olduklarında işte bulunmanın üretkenlikte ve diğer şeylerde düşüşe neden olabileceğinin farkında olmalarına rağmen, zaman çizelgelerini kaçırmamak için çalışanlar işleriyle başa çıkabilmek için hazır bulunmaya eğilimlidirler (Dietz & Scheel, 2017). Bu nedenlere ek olarak, okullardaki olanaklara erişimleri de hazır bulunmanın bir nedeni olarak görünmektedir. Dizüstü bilgisayarlar ve telefonlar gibi mobil cihazların ve yazılım video konferans olanaklarının sağlanması, yüksek kaliteli wifi gibi teknik altyapı ile birlikte, personelin farklı görev alanlarını tam olarak kullanıp kullanamayacağını veya evden ve uzak konumlardan çalışıp çalışamayacağını etkileyebilir. Örneğin, hazır bulunma veya yakın gözetim ve iş dağıtımı, nerede ve ne zaman çalışılacağı konusunda kısıtlama yaratabilir. Akademisyenler ve öğretmenler bazen görevleri tamamlamak için öğrenci profiline ve çevrimiçi notlandırma sistemine sistem erişimi gerektirir ve sonuç olarak, formda olmasalar veya hasta olsalar bile bu tür nedenlerle işe katılmak zorunda kalırlar.

Bunun yanı sıra, personel güçlü bir performans kültürü oluşturmaya da yönlendirilebilir ve bu nedenle hastalanmak, işte bulunmamak için bir bahane olarak hoş görülmecektir. Özellikle özel sektör kuruluşlarında, hastalık izni almanın düşük performansın bir işareti olduğu algısını belirlemiştir. Bu tür bir performans kültürü, bir çalışan neslinden diğerine aktarıldığı için normal kabul edilmiştir. Birkaç çalışan, birinin izin aldığı anda, düşük performans gösterdiğinin görüldüğünü ve bunun terfi ve teşviklerini etkileyebileceğini belirtmiştir (Baker-McClearn ve diğerleri, 2010). Özel sektör şirketlerinde, ikramiyeler ve diğer tazminatlar öncelikle az izin alan personele verilir. Öte yandan, kamu sektörü şirketleri daha çok terfi beklentileri ve performansa dayalı ücretleriyle biliniyordu.

Personel arasında hazır bulunmanın bir sonraki nedeni, işe karşı tutkulu olma gibi gerçek ve saf bir motivasyondur. Oluyemi ve diğerleri (2019) hazır bulunma üzerine yaptıkları çalışmada, Nijerya'daki bankacılık sektöründen katılımcılarının %19,6'sının hazır bulunmalarının nedeninin tutku olduğunu belirttiklerini keşfettiler. Bu, çalışanlar günlük olarak yaptıkları işten memnun ve mutluyorsa, hastalanmanın işe gitmelerini engellemeyeceğinin açık bir göstergesi gibi görünmektedir.

Son olarak, hazır bulunma ile ilişkili olabilecek bir diğer neden de çalışanlar arasında bekar statüsünün ayrımcı olmasıdır. İşyerinde bekar kişilere yönelik ayrımcı uygulamalar genellikle kasıtlı veya kişisel değildir, çünkü şirketlerin bekarların daha uzun saatler çalışmasını veya evli çalışanlar ve çocuklu çalışanlar için tatil vardiolarını üstlenmesini beklemesi normal kabul edilir. Bunun gerçekliği apaçık ortadadır, çünkü bekar kişiler izin isteyen evli meslektaşlarının yerine geçmeye gönüllü olma eğilimindedir. Bu araştırmanın temel amacı; okullarda, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel presenteeism düzeylerinin ortaya çıkarılması ve sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesidir.

2. Yöntem

Bu çalışma nicel ankete dayalı genel tarama modeli olarak tasarlanmıştır. Bireylerin belirli bir konu üzerindeki ifadelerini veya ilgilerini, becerilerini, yeteneklerini, tutumlarını vb. tanımlayan bir araştırma çalışmasıdır ve çeşitli araştırmalara göre genellikle büyük miktarda veri ile yapılmaktadır. Taramanın amacı; bir nesnenin, toplumun, kurumun, olayın doğasını ve özelliklerini belirlemektir. Tarama araştırması modelinin bir özelliği genellenebilir olmasıdır (Şimşek & Yıldırım, 2011). Bu araştırmanın evreni Adıyaman ili'nin merkez İlçesi'ndeki okullarda görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırma örneklemini ise "Sample Size" güç hesaplama yöntemi ile Adıyaman ilinde bulunan Demokrasi ilkökulu, Dumlupınar MTAL, 100.Yıl ilkökulu, Mehmet Akif Ersoy ilkökulu ve Fuat Sezgin Ortaokulunda bulunan 174 öğretmen oluşturmaktadır.

Bu çalışmada kullanılmış olan veri toplama aracı iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekteki kıdem, okul türü gibi demografik bilgiler yer alırken ikinci bölümde örgütsel presenteeism ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel presenteeism ölçeği 14 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır.

Bu çalışmada öğretmenlerinin örgütsel presenteeism düzeylerini farklı değişkenlere göre ortaya çıkarması, kısa zaman diliminde cevaplanabilmesi, uygulanmasının ve değerlendirmesinin basit olması ayrıca önceden öğretmenlere uygulanmış olmasından kaynaklı örgütsel presenteeism ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel presenteeism ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, Uslukaya, Demirtaş ve Alanoğlu (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırma verilerinin analizleri SPSS istatistik programında yapılmıştır. Öncelikle normallik varsayımı (Skewness ve kurtosis) test edilmiştir. Normallik varsayımında; verilerin dağılımı normal dağılım çıkarsa parametrik analizlerden fark testleri için bağımsız örneklem T testi ile Tek yönlü Varyans (ANOVA) analizi; korelasyona bakmak içinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Verilen normal dağılım göstermediğinde non-parametrik analizlerden fark testleri için Mann Whity U ile Kruskal Vals analizi; korelasyona bakmak içinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 1. Örgütsel Presenteeism Ölçeğinin Normallik Varsayımı Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Bireysel presenteeism alt boyutu	-.114	.184	-.639	.366
Örgütsel presenteeism alt boyutu	.222	.184	-1.088	.366
Çevresel presenteeism alt boyutu	.003	.184	-.465	.366
Örgütsel presenteeism ölçeği	-.060	.184	-.733	.366

*p < .05

Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri +1,0 ile -1,0 arasındadır. Araştırma ölçeğinin analizinde Hair ve diğerlerine (2013) göre çarpıklık ve basıklık değeri +1.0 ile -1.0 arasında olduğunda parametrik test olarak kabul edilebilir ve buna göre işlem yapılabilir (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2013). Aynı şekilde Tabachnick ve Fidell'e göre çarpıklık ve basıklık değeri +1,5 ile -1,5 arasında olduğunda parametrik test olarak kabul edilebilir ve buna göre işlem yapılabilir (Tabachnick & Fidell, 2013).

3. Bulgular

Araştırmanın demografik değişkenlerine ait bulgular aşağıda birlikte verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım

Değişken	Grup	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	101	58.0
	Erkek	73	42.0
Yaş Grupları	20-30 yaş arası	7	4.0
	31-40 yaş arası	56	32.2
	41-50 yaş arası	76	43.7
	51 yaş ve üzeri	35	20.1
Medeni durumu	Evli	155	89.1
	Bekar	19	10.9
Eğitim durumu	Lisans	145	83.3
	Yüksek Lisans	29	16.7
Kıdem Yılı	1-5 yıl arası	11	6.3
	6-10 yıl arası	11	6.3
	11-15 yıl arası	36	20.7
	16-20 yıl arası	35	20.1
	21 yıl ve üzeri	81	46.6
	Toplam	174	100.0

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılım sağlayanların % 58,0'ının kadın olduğu; % 43,7'sinin 41-50 yaş arası olduğu; % 89,1'inin evli olduğu; % 83,3'ünün lisans mezunu olduğu ve % 46,6'sının 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Ölçek ve Alt Boyutların Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçek ve Alt Boyutları	N	Minimum	Maximum	Ort	Std. Sapma
Bireysel presenteeism alt boyutu	174	1.00	3.60	2.2218	.59689
Örgütsel presenteeism alt boyutu	174	1.33	4.67	2.6638	.78429
Çevresel presenteeism alt boyutu	174	1.00	5.00	2.8544	.96862
Örgütsel presenteeism ölçeği	174	1.29	3.93	2.5468	.60011

*p < .05

Yukarıdaki tabloya göre katılımcıların örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutları ilişkin veriler bulunmaktadır. Örgütsel presenteeism genel ortalaması $2,54 \pm 0,60$ olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında en yüksek Çevresel presenteeism alt boyutu ($2,85 \pm 0,97$) en düşük ise Bireysel presenteeism alt boyutu ($2,22 \pm 0,60$) düzeyi olduğu çıkmıştır.

Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutları cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t testi kullanıldı. Aşağıdaki ilk tablo tanımlayıcı bir istatistik tablosudur. Yani her grupta kaç kişi olduğunu ve her grubun ortalamasını, standart sapmasını gösteren bir tablodur.

Tablo 4. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	Kadın	101	2.2277	.62034	.153	172	.879
	Erkek	73	2.2137	.56699			
Örgütsel presenteeism alt boyutu	Kadın	101	2.7294	.74081	1.300	172	.195
	Erkek	73	2.5731	.83748			
Çevresel presenteeism alt boyutu	Kadın	101	2.7525	.98054	-1.641	172	.103
	Erkek	73	2.9954	.94034			
Örgütsel presenteeism ölçeği	Kadın	101	2.5552	.58440	.216	172	.830
	Erkek	73	2.5352	.62510			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutları tutumlarındaki cinsiyet farklılıklarını ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Analizin sonucunda, Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla parametrik testlerden biri olan ANOVA testi kullanıldı. Aşağıdaki ilk tablo tanımlayıcı bir istatistik tablosudur. Yani her grupta kaç kişi olduğunu ve her grubun ortalamasını, standart sapmasını gösteren bir tablodur.

Tablo 5. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

f. x ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	20-30 yaş arası	7	2.5143	.62029	Gruplar arası	4.225	3	1.408	4.170	.007*
	31-40 yaş arası	56	2.3929	.57076	Grup içi	57.412	170	.338		
	41-50 yaş arası	76	2.1737	.58181	Toplam	61.637	173			
	51 yaş ve üzeri	35	1.9943	.58909						2>4
	Total	174	2.2218	.59689						
Örgütsel presenteeism alt boyutu	20-30 yaş arası	7	2.5238	.61935	Gruplar arası	1.927	3	.642	1.045	.374
	31-40 yaş arası	56	2.8125	.79268	Grup içi	104.488	170	.615		
	41-50 yaş arası	76	2.5811	.81627	Toplam	106.415	173			
	51 yaş ve üzeri	35	2.6333	.72061						
	Total	174	2.6638	.78429						
Çevresel presenteeism alt boyutu	20-30 yaş arası	7	2.2857	.67847	Gruplar arası	11.697	3	3.899	4.401	.005*
	31-40 yaş arası	56	3.0833	.90843	Grup içi	150.615	170	.886		
	41-50 yaş arası	76	2.9298	.95734	Toplam	162.312	173			
	51 yaş ve üzeri	35	2.4381	.99598						2>4
	Total	174	2.8544	.96862						
Örgütsel presenteeism ölçeği	20-30 yaş arası	7	2.4694	.46081	Gruplar arası	3.015	3	1.005	2.881	.037*
	31-40 yaş arası	56	2.7207	.53941	Grup içi	59.288	170	.349		
	41-50 yaş arası	76	2.5103	.61927	Toplam	62.303	173			
	51 yaş ve üzeri	35	2.3633	.62423						2>4
	Total	174	2.5468	.60011						

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarına ait genel puanlar incelendiğinde; yaş değişkenine göre farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Scheffe/ LSD testi yapılır. Scheffe/ LSD analizi sonucuna göre; katılımcıların bireysel presenteeism alt boyutunda; 31-40 yaş aralığındaki grubun Bireysel presenteeism algısı 51 yaş ve üstü gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların Çevresel presenteeism alt boyutunda; 31-40 yaş aralığındaki grubun Çevresel presenteeism algısı 51 yaş ve üstü gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların örgütsel presenteeism genel ölçeğinde; 31-40 yaş aralığındaki grubun Örgütsel presenteeism genel algısı 51 yaş ve üstü gruplarından daha yüksek çıkmıştır.

Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için t testi kullanılmıştır. Aşağıdaki ilk tablo tanımlayıcı bir istatistik tablosudur. Yani her grupta kaç kişi olduğunu ve her grubun ortalamasını, standart sapmasını gösteren bir tablodur..

Tablo 6. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve alt boyutları	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	Evli	155	2.2361	.59149	.901	172	.369
	Bekar	19	2.1053	.64418			
Örgütsel presenteeism alt boyutu	Evli	155	2.6613	.79078	-.120	172	.905
	Bekar	19	2.6842	.74927			
Çevresel presenteeism alt boyutu	Evli	155	2.8796	.96988	.979	172	.329
	Bekar	19	2.6491	.95887			
Örgütsel presenteeism ölçeği	Evli	155	2.5562	.59600	.590	172	.556
	Bekar	19	2.4699	.64432			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutları tutumlarındaki medeni durum farklılıklarını ortaya çıkarmak için kullanılmıştır. Analizin sonucunda, Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır.

Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t testi kullanıldı. Aşağıdaki ilk tablo tanımlayıcı bir istatistik tablosudur. Yani her grupta kaç kişi olduğunu ve her grubun ortalamasını, standart sapmasını gösteren bir tablodur.

Tablo 7. Ölçeklerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Öğrenim durumu	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	Lisans	145	2.1779	.57014	-2.194	172	.030*
	Yüksek Lisans	29	2.4414	.68531			
Örgütsel presenteeism alt boyutu	Lisans	145	2.6241	.79100	-1.497	172	.136
	Yüksek Lisans	29	2.8621	.73066			
Çevresel presenteeism alt boyutu	Lisans	145	2.8322	.96795	-.676	172	.500
	Yüksek Lisans	29	2.9655	.98135			
Örgütsel presenteeism ölçeği	Lisans	145	2.5094	.58450	-1.853	172	.066
	Yüksek Lisans	29	2.7340	.65156			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının öğrenim durumuna göre tutum farklılıklarını ortaya çıkarmak amacıyla kullanılmıştır. Analiz sonucuna göre, Bireysel presenteeism alt boyutunda yüksek lisans mezunlarının Bireysel presenteeism algıları lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Diğer yandan geriye kalan alt boyut ve ölçek genelinde öğrenim durumuna göre fark çıkmamıştır. Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarının mesleki deneyim değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek amacıyla parametrelerden biri olan ANOVA testi kullanılmıştır. Aşağıdaki ilk tablo tanımlayıcı bir istatistik tablosudur. Yani her grupta kaç kişi olduğunu ve her grubun ortalamasını, standart sapmasını gösteren bir tablodur.

Tablo 8. Ölçeklerin Mesleki Deneyim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

f. x ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	1-5 yıl arası	11	2.3455	.58713	Gruplar arası	3.744	4	.936	2.732	.031*
	6-10 yıl arası	11	2.2364	.67420	Grup içi	57.893	169	.343		
	11-15 yıl arası	36	2.3556	.57592	Toplam	61.637	173			
	16-20 yıl arası	35	2.3943	.55197						3.4>5
	20 yıl ve üzeri	81	2.0691	.59090						
	Total	174	2.2218	.59689						
Örgütsel presenteeism alt boyutu	1-5 yıl arası	11	2.4848	.61217	Gruplar arası	3.693	4	.923	1.519	.199
	6-10 yıl arası	11	2.7273	.94948	Grup içi	102.722	169	.608		
	11-15 yıl arası	36	2.8935	.87392	Toplam	106.415	173			
	16-20 yıl arası	35	2.7429	.73358						
	20 yıl ve üzeri	81	2.5432	.74943						
	Total	174	2.6638	.78429						
Çevresel presenteeism alt boyutu	1-5 yıl arası	11	2.2424	.70065	Gruplar arası	16.842	4	4.210	4.891	.001*
	6-10 yıl arası	11	2.6667	.47140	Grup içi	145.470	169	.861		
	11-15 yıl arası	36	3.2963	.92848	Toplam	162.312	173			
	16-20 yıl arası	35	3.1048	1.04090						3>1.5
	20 yıl ve üzeri	81	2.6584	.94424						
	Total	174	2.8544	.96862						
Örgütsel presenteeism ölçeği	1-5 yıl arası	11	2.3831	.50535	Gruplar arası	4.942	4	1.236	3.640	.007*
	6-10 yıl arası	11	2.5390	.64789	Grup içi	57.361	169	.339		
	11-15 yıl arası	36	2.7877	.55156	Toplam	62.303	173			
	16-20 yıl arası	35	2.6959	.58578						3>5
	20 yıl ve üzeri	81	2.3986	.59471						
	Total	174	2.5468	.60011						

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutlarına ait genel puanlar incelendiğinde; istatistiksel olarak farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Scheffe/ LSD testi yapılır.

Scheffe/ LSD analizi sonucuna göre;

Katılımcıların Bireysel presenteeism alt boyutunda; 11-15 yıl arası yıl aralığı ve 16-20 yıl aralığında mesleki deneyime sahip grubun Bireysel presenteeism algısı 20 yıl ve üzeri aralığı gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların Çevresel presenteeism alt boyutunda; 11-15 yıl arası yıl aralığında mesleki deneyime sahip grubun Çevresel presenteeism algısı 1-5 yıl arası ve 20 yıl ve üzeri aralığı gruplarından daha yüksek çıkmıştır. Katılımcıların Örgütsel presenteeism genel ölçeğinde; 11-15 yıl arası yıl aralığında mesleki deneyime sahip grubun Örgütsel presenteeism genel algısı 20 yıl ve üzeri aralığı gruplarından daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda örgütsel presenteeism ve alt ölçeklerinin parametrik analizlerden olan Pearson korelasyon analizine dair bulgular yer almaktadır.

Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

No	Ölçek ve alt boyutlar	Bireysel presenteeism	Örgütsel presenteeism	Çevresel presenteeism	Örgütsel presenteeism ölçeği
1	Bireysel presenteeism alt boyutu	1	.326**	-.030	.907**
2	Örgütsel presenteeism alt boyutu		1	.285**	.634**
3	Çevresel presenteeism alt boyutu			1	.294**
4	Örgütsel presenteeism ölçeği				1

*p < .05

Yukarıda yer alan tabloda korelasyon analizine dair bulgulara göre; araştırmada yer alan katılımcıların, Bireysel presenteeism alt boyutu ile Örgütsel presenteeism alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. ($r=0,326$, $p<0,01$). Örgütsel presenteeism alt boyutu ile Çevresel presenteeism alt boyutu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. ($r=0,285$, $p<0,01$). Ancak Bireysel presenteeism alt boyutu ile Çevresel presenteeism alt boyutu arasında herhangi bir ilişki çıkmamıştır ($r=-0,030$).

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, Adıyaman ili merkez ilçesindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeyleri incelenmiş ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin genel olarak orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlar açısından en yüksek ortalama çevresel presenteeismde, en düşük ortalama ise bireysel presenteeismde tespit edilmiştir.

Cinsiyet, medeni durum ve büyük ölçüde eğitim durumu gibi değişkenler presenteeism düzeylerinde anlamlı farklılık yaratmazken, yaş ve mesleki deneyim değişkenleri bazı alt boyutlarda anlamlı farklılıklar göstermiştir. Özellikle 31-40 yaş arası öğretmenler ile 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism algılarının, 51 yaş ve üzeri öğretmenlere ve 20 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum, orta yaş ve deneyim düzeyindeki öğretmenlerin daha fazla sorumluluk hissettikleri, ekipteki yerlerini daha fazla önemsediklerini ve mesleki bağlılıklarının yüksek olabileceğini göstermektedir. Araştırmalar, presenteeism'in bir dizi işyeri faktörü ve demografik özelliklerden etkilendiğini göstermektedir. Özellikle, 31-40 yaşları arasında ve 11-15 yıllık deneyime sahip öğretmenler, daha yaşlı öğretmenlere veya 20 yılı aşkın deneyime sahip öğretmenlere kıyasla daha yüksek presenteeism düzeyleri bildirmiştir. Bu görüş, Rantanen ve Tuominen'in (2010), genç ve orta yaşlı çalışanların işyerindeki beklentilerin daha yüksek olması ve rollerine daha fazla kişisel yatırım yapmaları nedeniyle sıklıkla presenteeism sergilediklerini öne süren bulguları ile uyumludur. Eğitim bağlamında, profesyoneller genellikle sorumluluklarına karşı kültürel bir bağlılığın parçası olarak daha yüksek presenteeism düzeyleri sergilerler (Allemann vd., 2019).

Bununla birlikte, bireysel presenteeism ile örgütsel presenteeism ve çevresel presenteeism arasında anlamlı pozitif ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgu, çalışanların bireysel sağlık durumlarına rağmen iş yerinde bulunma eğilimlerinin, kurumun yapısı ve çevresel faktörlerle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Bireysel presenteeism

ile örgütsel/çevresel presenteeism arasındaki ilişki, bireysel sağlık koşullarının işyeri ortamlarıyla olan karşılıklı bağlantısını vurgulamaktadır. Bu bulgu, bireysel sağlığın sadece presenteeism'i etkilemekle kalmayıp, işyerindeki çeşitli stres faktörleri arasında aracı görevi gördüğünü öne süren Ammendolia ve arkadaşlarının (2016) sonuçlarıyla da örtüşmektedir. Ayrıca, araştırmalar destekleyici çalışma ortamlarının sağlık koşullarının olumsuz etkilerini hafifleterek presenteeism düzeylerini azaltabileceğini vurgulamıştır (Li vd., 2023).

İlginç bir şekilde, cinsiyet ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler presenteeism düzeylerini önemli ölçüde etkilemese de, literatür bu tür faktörlerin işyeri dinamiklerini şekillendirmede dolaylı bir rol oynayabileceğini göstermektedir. Örneğin, genellikle bakım ve eğitim rollerinde toplanan kadınlar, hasta olsalar bile işe gitmeye zorlayan yapısal baskılarla karşılaşabilirler (Song, 2024). Öğretmenlerin öğrencilerine ve eğitim topluluğuna karşı hissettikleri bu sorumluluk algısı, işte bulunma zorunluluğu hissini artırabilir (Ferreira vd., 2021).

Özetle, mevcut bulgular, bazı demografik değişkenlerin bu çalışmadaki öğretmenlerin presenteeism düzeylerini doğrudan etkilememesine rağmen, yaş ve deneyim yıllarının presenteeism artışıyla ilişkili önemli faktörler olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bireysel sağlık ve örgütsel bağlam arasındaki etkileşim, yapısal ve kültürel iş faktörlerinin desteklediği presenteeism'i anlamaya yönelik çok yönlü bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Bu nedenle, presenteeism ile mücadeleye yönelik çabalar, bu dinamikleri, özellikle mesleki bağlılıkla ilişkili yaş ve deneyimin etkilerini ve eğitim ortamlarında sağlık algılarını etkileme konusunda ortamın rolünü dikkate almalıdır.

Bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak öğretmenlerin örgütsel presenteeism davranışlarını azaltmak ve daha sağlıklı bir iş ortamı oluşturmak adına çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Öncelikle, okul yöneticileri ve eğitim kurumları, öğretmenlerin sağlıklarını riske atarak işe gelmelerine neden olan kültürel ve yapısal faktörleri göz önünde bulundurmalı ve bu konuda önleyici politikalar geliştirmelidir. Özellikle yöneticilerin baskılayıcı tutumları, yetersiz izin uygulamaları ve çalışanlar arasında gelişen aşırı sorumluluk bilinci, presenteeism davranışlarını beslemektedir. Bu nedenle, çalışan sağlığını önceleyen bir yönetim anlayışı benimsenmeli, hasta çalışanların işe gelmek yerine dinlenmeye teşvik edildiği açık bir kurumsal politika oluşturulmalıdır.

Presenteeism'in zararları konusunda hem yöneticiler hem de öğretmenler bilinçlendirilmelidir. Bu doğrultuda hizmet içi eğitim programları, seminerler ve bilgilendirici dokümanlarla öğretmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda farkındalıkları artırılabilir. Eğitim camiasında, hastalığın zayıflık değil, doğal bir durum olduğu anlayışı benimsetilmelidir.

Ayrıca, yıllık izinler, hastalık izinleri ve esnek çalışma olanakları gibi hakların kullanımında öğretmenlerin önünü açan ve onları bu haklardan yararlanma konusunda teşvik eden düzenlemelere gidilmelidir. Kurum içinde bu hakların kötüye kullanımı kadar, kullanılmamasının da zarar verdiği konusunda ortak bir bilinç geliştirilmelidir. Özellikle akademik başarı baskısı ve performans odaklı kültürün olumsuz etkileri, çalışan sağlığı önceliklendirilerek dengelenmelidir.

Araştırma bulgularına göre, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ve 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, bu gruplarda sorumluluk duygusunun ve bağlılık hissini daha yoğun olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle, bu yaş ve kıdem grubundaki öğretmenlere yönelik özel destek mekanizmaları geliştirilmeli; gerektiğinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaları sağlanmalıdır.

İleri düzeyde araştırmaların yapılması da oldukça önemlidir. Bu çalışmanın yalnızca bir ilde yapılmış olması, genelleme yapılmasını kısıtlayabilir. Farklı illerde ve eğitim kademelerinde yapılacak nicel ve nitel çalışmalarla öğretmenlerde presenteeism davranışlarının daha kapsamlı biçimde anlaşılması mümkün olacaktır. Özellikle görüşme ve odak grup gibi nitel veri toplama teknikleriyle öğretmenlerin işe hasta gelme nedenleri, kurumsal dinamikler ve kişisel algılar daha derinlemesine analiz edilebilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin sağlıklı bir çalışma ortamında, bedensel ve ruhsal açıdan güçlenerek çalışmaları için kurumsal desteğin artırılması, yönetsel anlayışın dönüştürülmesi ve mevcut politikalarda iyileştirmelere gidilmesi gerekmektedir. Presenteeism, sadece bireysel bir tercih değil, sistemsal bir sorun olarak ele alınmalı ve bu doğrultuda çok boyutlu çözümler geliştirilmelidir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abasilim, U. D., Salau, O. P., & Falola, O. H. (2015). Toward an understanding of presenteeism and its effects in the workplace. *Journal of Public Administration & Management*, 1(1), 74–85.
- Akdoğan, A., Bayram, A., & Harmancı, Y. K. (2018). Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197–211.
- Allemann, A., Siebenhüner, K., & Hämmig, O. (2019). Predictors of presenteeism among hospital employees—a cross-sectional questionnaire-based study in switzerland. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(12), 1004–1010. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001721>
- Ammendolia, C., Côté, P., Cancelliere, C., Cassidy, J., Hartvigsen, J., Boyle, E., ... & Amick, B. (2016). Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. *BMC Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3843-x>
- Avcı, N. (2023). Örgütsel sinizm, örgütsel sessizlik, işte sözde var olma ve sessiz istifa arasındaki ilişkiler: İstanbul Maltepe Belediyesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(39), 968–989.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311–328.
- Çelik, M., & Durmuş, A. (2024). İş performansında presenteizmin etkisi: İş yerinde mutluluğun aracılık rolü. *Mevzu-Sosyal Bilimler Dergisi*, (12), 1027–1064.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), 153–174.
- Dewa, C. S., McDaid, D., & Ettner, S. L. (2007). An international perspective on worker mental health problems: Who bears the burden and how are costs addressed? *Canadian Journal of Psychiatry*, 52(6), 346–356.
- Dietz, C., & Scheel, T. (2017). Leadership and presenteeism among scientific staff: The role of accumulation of work and time pressure. *Frontiers in Psychology*, 8, 1885. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01885>
- Ferreira, P., Barros, A., Pereira, N., Marques-Pinto, A., & Simão, A. (2021). How presenteeism shaped teacher burnout in cyberbullying among students during the covid-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745252>
- Gilbreath, B., & Karimi, L. (2012). Supervisor behavior and employee presenteeism. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 114–131.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. <https://doi.org/10.1002/job.630>
- Karagöz, Ş., & Bektaş, M. (2020). Presenteeism'in tükenmişliğe etkisi: Bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(4), 385–401.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sick leave presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100–106.
- Kinman, G., & Wray, S. (2018). Presenteeism in academic employees—Occupational and individual factors. *Occupational Medicine*, 68(1), 46–50. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx191>

- Lack, D. M. (2011). Presenteeism revisited: A comprehensive review. *AAOHN Journal*, 59(2), 77–91.
- Li, Y., Wu, J., Liu, X., Zhang, J., Zhong, X., & He, L. (2023). Latent profile analysis and influence factors study of presenteeism among icu nurses in china. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1259333>
- Lohaus, D., & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58.
- Oluyemi, J. A., Adejoke, J. A., & Deborah, A. (2019). Presenteeism in workplaces and its implications on employees' health: Experiences of bankers in the Nigerian banking sector. *Journal of Language, Technology & Entrepreneurship in Africa*, 10(1), 82–93.
- Öztürk, Y., & Öztürk, A. (2023). İş güvencesizliği algısının presenteeizm düzeyine etkisinde duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Turizm sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 11(3), 2401–2417.
- Prater, T., & Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business & Economics Research*, 9(6), 1–14.
- Rantanen, I. and Tuominen, R. (2010). 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. <https://doi.org/10.1007/s00420-010-0604-5>
- Rhodes, S. M., & Collins, S. K. (2015). The organizational impact of presenteeism. *Radiology Management*, 37(5), 27–32.
- Song, I. (2024). Prevalence and risk factors of presenteeism during the covid-19 pandemic in korea: analysis of population-based panel data. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 37(6), 617–629. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.02490>
- Şeremet, G. G., Öztürk, Z., & Yılık, P. (2023). Sağlık çalışanlarının presenteeizm (işte var olmama) algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(2), 1342–1358.
- Şimşek, A., & Yıldırım, A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Uslukaya, A., Demirtaş, Z., & Alanoğlu, M. (2022). Perceived-teacher presenteeism scale: A scale development study. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 848–866.
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: A public health hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25, 1244–1247.
- Yılmaz, S., & Söyük, S. (2024). Literatürde tartışmalı bir kavram: Presenteeism. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 9(1), 196–215.

EXTENDED ABSTRACT

This study was conducted to determine teachers' perceptions of organizational presenteeism (coming to work while sick) and to reveal whether these perceptions vary according to various socio-demographic variables. Presenteeism is defined as the phenomenon of individuals coming to work even when they do not feel well physically, mentally, or emotionally, resulting in reduced productivity. This situation can have serious consequences for employee health, organizational efficiency, and workplace climate. When considering the education sector specifically, teachers coming to work even when they are ill can negatively affect both their own health and the educational processes of their students.

Within the theoretical framework of the study, the definitions, causes, and effects of presenteeism were examined in light of the literature; in particular, health status, job security, sense of individual responsibility,

organizational pressures, managers' attitudes, and workplace policies were emphasized as the main factors influencing this behavior. While presenteeism is generally addressed in the literature in the context of private sector employees or healthcare personnel, only a limited number of studies have focused on education workers. Therefore, this study makes an original contribution in terms of assessing the levels of presenteeism among teachers.

The research was designed according to the general survey model of quantitative research methods. The study group consisted of a total of 174 teachers working in five state schools in the central district of Adıyaman province. In addition to a demographic information form, the Organizational Presenteeism Scale developed by Uslukaya, Demirtaş, and Alanoğlu (2022), consisting of 14 items and three sub-dimensions (individual, organizational, and environmental presenteeism), was used as the data collection tool. The data were analyzed using the SPSS program; after normality tests, independent sample t-tests, one-way ANOVA, and Pearson correlation analyses were performed.

According to the research results, teachers' organizational presenteeism levels were found to be moderate. When the sub-dimensions were examined, it was determined that the perception of environmental presenteeism was the highest, while the perception of individual presenteeism was the lowest. No significant differences were found in presenteeism levels according to gender, marital status, and educational status variables. However, statistically significant differences emerged in some sub-dimensions according to age and professional experience variables. In particular, teachers aged 31–40 and with 11–15 years of professional experience had higher presenteeism levels than other groups.

Correlation analyses showed positive and significant relationships between the sub-dimensions. These findings reveal that teachers' presenteeism behaviors are influenced not only by individual preferences but also by structural factors such as workplace culture, managerial attitudes, and working conditions.

In this context, it is necessary to develop school environments that prioritize teachers' health and include supportive and flexible structures regarding leave usage. Additionally, providing awareness and leadership training for managers on the harms of presenteeism would be an important step toward enhancing employee well-being. The research aims to contribute to the review and development of policies related to employee health in educational organizations.