

Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Örgütsel Presenteeism Üzerindeki Etkisi

Elmas Burcu Karataş¹ Aydın Alagöz² Zehra Tolunay³ Hanife Tuğba Biçer⁴ Güldane Çalık⁵

Atıf/Reference: Karataş, E.B., Alagöz, A., Tolunay, Z., Biçer, H.T. ve Çalık, G. (2025). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Örgütsel Presenteeism Üzerindeki Etkisi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 360-376.

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin örgütsel presenteeism üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, 2024–2025 eğitim-öğretim döneminde İzmir, Antalya ve Şanlıurfa illerinde görev yapan toplam 327 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Sosyo-Demografik Bilgi Formu, İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey) ve Örgütsel Presenteeism Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiş; betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeyleri orta düzeyde, iş doyumu düzeyleri ise görece yüksek bulunmuştur. Cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre iş doyumu ve örgütsel presenteeism puanlarında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Buna karşılık, yaş ve mesleki deneyim değişkenlerine göre örgütsel presenteeism düzeylerinde anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonuçları, iş doyumunun bazı alt boyutlarının (özellikle ücret, yan haklar ve iş arkadaşları) örgütsel presenteeism üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğunu göstermiştir. Ancak genel iş doyumu ile örgütsel presenteeism arasında düşük ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin okullarda fiziksel olarak bulunmalarına rağmen işlevsel performanslarını sınırlayan örgütsel presenteeism davranışlarının, özellikle çalışma koşulları ve örgütsel destek algılarıyla ilişkili olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, öğretmenlerin iş doyumunu artırmaya yönelik kurumsal iyileştirmelerin, presenteeism davranışlarının azaltılmasında etkili olabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel presenteeism, iş doyumu, öğretmenler, çalışma koşulları, örgütsel davranış.

The Effect of Teachers' Job Satisfaction Levels on Organizational Presenteeism

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of teachers' job satisfaction levels on organizational presenteeism. The research was conducted on a total of 327 teachers working in the provinces of İzmir, Antalya, and Şanlıurfa during the 2024–2025 academic year. A correlational survey model, one of the quantitative research methods, was used in the study. The Socio-Demographic Information Form, Job Satisfaction Survey, and Organizational Presenteeism Scale were used as data collection tools. The data obtained were analyzed using the SPSS 25.0 software package; descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation, and multiple linear regression analyses were applied. According to the research

¹ Müdür Yardımcısı; İzmir-Karabağlar Necmettin Erbakan Fen ve Teknoloji Anadolu İmam Hatip Lisesi, <https://orcid.org/0009-0000-7908-2464>; elmasburcukaratas@gmail.com;

² Müdür Yardımcısı; İzmir-Karabağlar Necmettin Erbakan Fen ve Teknoloji Anadolu İmam Hatip Lisesi, <https://orcid.org/0009-0003-2507-206X>; aydinalagoz084@gmail.com;

³ Müdür Yardımcısı; Antalya-Kemer Arslanbucak Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0001-1943-7101>; zehratolunay07@gmail.com;

⁴ Uzman Sınıf Öğretmeni; Şanlıurfa-Haliliye Şehit Hasan Hüseyin Çalışkan İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-7622-8463>; tubisow@gmail.com;

⁵ Uzman Sınıf Öğretmeni; Şanlıurfa-Haliliye Profilo İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0006-3941-7390>; hmina1453@gmail.com;

findings, teachers' levels of organizational presenteeism were found to be moderate, while their levels of job satisfaction were relatively high. No significant differences were found in job satisfaction and organizational presenteeism scores based on gender, marital status, and education level variables. In contrast, significant differences were found in organizational presenteeism levels based on age and professional experience variables. Regression analysis results showed that some sub-dimensions of job satisfaction (particularly salary, benefits, and coworkers) were significant predictors of organizational presenteeism. However, a low and statistically insignificant relationship was found between overall job satisfaction and organizational presenteeism. In conclusion, it was found that organizational presenteeism behaviors, which limit teachers' functional performance despite their physical presence in schools, are particularly related to working conditions and perceptions of organizational support. In this context, it is considered that institutional improvements aimed at increasing teachers' job satisfaction may be effective in reducing presenteeism behaviors.

Keywords: Organizational presenteeism, job satisfaction, teachers, working conditions, organizational behavior.

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 ve 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 mutluysa, 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 ve Yıldırım, 2011). Araştırmanın evrenini, İzmir, Antalya ve Şanlıurfa illerinde görev yapmakta olan toplam 327 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.

İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey – JSS): Katılımcıların iş doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla Spector (1994) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği (JSS) kullanılmıştır. Ölçek, ücret, terfi, yönetim, yan haklar, ödüller, çalışma koşulları, iş arkadaşları, işin kendisi ve kurum içi iletişim olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Toplam 36 maddeden oluşan ölçek, 6'lı Likert tipi derecelendirme (1 = Kesinlikle katılmıyorum, 6 = Kesinlikle katılıyorum) ile uygulanmıştır. Ölçek, eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin iş doyumunu çok boyutlu olarak değerlendirmeye olanak sağlamaktadır.

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.

Örgütsel presenteeism ve İş Doyum 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. ve 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 ve Fidell. 2013).

Tablo 1. Örgütsel Presenteeism ve İş Doyum Ölçeğinin Normallik Varsayımı Testi

Ölçek ve Alt Boyutları	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Bireysel presenteeism alt boyutu	-.119	.135	-.700	.269
Örgütsel presenteeism alt boyutu	.223	.135	-1.030	.269
Çevresel presenteeism alt boyutu	-.033	.135	-.554	.269
Örgütsel presenteeism ölçeği	-.069	.135	-.689	.269
Ücret alt boyutu	.014	.135	-.675	.269
Terfi alt boyutu	.297	.135	.594	.269
Denetim alt boyutu	.600	.135	1.012	.269
Yan Haklar alt boyutu	-.130	.135	-.201	.269
Koşullar/Ödüller alt boyutu	.050	.135	-.516	.269
Çalışma Koşulları alt boyutu	.013	.135	-.284	.269
İş Arkadaşları alt boyutu	.285	.135	-.194	.269
İşin Kendisi alt boyutu	-.525	.135	.433	.269
İletişim alt boyutu	.051	.135	-.862	.269
İş Doyum Ölçeği	-.101	.135	.092	.269

*p < .05

3. Bulgular

Araştırmanın demografik değişkenlerine ait bulgular aşağıda birlikte verilmiştir.

Tablo 2. Demografik Değişkenlere Göre Dağılım

Değişken	Grup	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	183	56.0
	Erkek	144	44.0
Yaş Grupları	20-30 yaş arası	15	4.6
	31-40 yaş arası	96	29.4
	41-50 yaş arası	147	45.0
	51 yaş ve üzeri	69	21.1
Medeni durumu	Evli	285	87.2
	Bekar	42	12.8
Eğitim durumu	Lisans	267	81.7
	Yüksek Lisans	60	18.3
Kıdem Yılı	1-5 yıl arası	24	7.3
	6-10 yıl arası	21	6.4
	11-15 yıl arası	66	20.2
	16-20 yıl arası	57	17.4
	20 yıl ve üzeri	159	48.6
	Toplam	327	100.0

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar sunulmaktadır. Bulgular, örneklemin demografik açıdan belirli özellikler etrafında yoğunlaştığını ve araştırmanın bulgularının yorumlanmasında bu yapının dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Cinsiyet dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %56.0’ının kadın (n = 183), %44.0’ının ise erkek (n = 144) olduğu görülmektedir. Bu dağılım, öğretmenlik mesleğinde kadın çalışanların sayısal olarak daha fazla olmasına paralel bir örneklem yapısına işaret etmektedir.

Yaş gruplarına göre dağılımda, katılımcıların büyük bir kısmının orta ve ileri yaş grubunda yer aldığı dikkat çekmektedir. En yüksek oran %45.0 (n = 147) ile 41–50 yaş aralığındaki öğretmenlerden oluşmaktadır. Bunu %29.4 (n = 96) ile 31–40 yaş grubu ve %21.1 (n = 69) ile 51 yaş ve üzeri grup izlemektedir. 20–30 yaş aralığındaki

öğretmenlerin oranı ise %4.6 (n = 15) ile oldukça düşüktür. Bu bulgu, araştırma grubunun ağırlıklı olarak mesleki deneyimi yüksek öğretmenlerden oluştuğunu göstermektedir.

Medeni durum açısından bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu (%87.2; n = 285). bekar öğretmenlerin oranının ise %12.8 (n = 42) olduğu görülmektedir. Bu dağılım, örneklemin sosyal ve aile sorumlulukları bulunan bireylerden oluştuğunu ve bu durumun iş doyumunu, örgütsel presenteeism gibi değişkenler üzerinde etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde, katılımcıların %81.7'sinin (n = 267) lisans mezunu, %18.3'ünün (n = 60) ise yüksek lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, örneklemin büyük ölçüde lisans düzeyinde eğitim almış öğretmenlerden oluştuğunu, ancak azımsanmayacak bir kısmının lisansüstü eğitimle mesleki gelişimini sürdürdüğünü göstermektedir.

Kıdem yılı dağılımı değerlendirildiğinde, öğretmenlerin yaklaşık yarısının (%48.6; n = 159) 20 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. 11–15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin oranı %20.2 (n = 66). 16–20 yıl arası kıdeme sahip olanların oranı ise %17.4 (n = 57) olarak belirlenmiştir. Buna karşın, 1–5 yıl (%7.3) ve 6–10 yıl (%6.4) arası kıdeme sahip öğretmenlerin oranı görece düşüktür. Bu bulgu, araştırma örnekleminin deneyimli öğretmenlerden oluştuğunu ve elde edilen sonuçların özellikle uzun süreli mesleki deneyime sahip öğretmenlerin algılarını yansıttığını ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma grubunun; kadın ağırlıklı, orta ve ileri yaşlarda, büyük ölçüde evli ve mesleki kıdemi yüksek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu demografik yapı, örgütsel presenteeism ve iş doyum gibi değişkenlerin değerlendirilmesinde önemli bir bağlam sunmakta ve bulguların yorumlanmasında deneyim, yaş ve yaşam koşullarının belirleyici rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Tablo 3. Ölçek ve Alt Boyutların Düzeylerinin İncelenmesi

Ölçek ve Alt Boyutları	N	Minimum	Maximum	Ort	Std. Sapma
Bireysel presenteeism alt boyutu	327	1.00	3.60	2.2147	.59982
Örgütsel presenteeism alt boyutu	327	1.33	4.67	2.6820	.78376
Çevresel presenteeism alt boyutu	327	1.00	5.00	2.8349	.97581
Örgütsel presenteeism ölçeği	327	1.29	3.93	2.5478	.60314
Ücret alt boyutu	327	1.25	4.75	3.0894	.86637
Terfi alt boyutu	327	2.25	4.75	3.4335	.47922
Denetim alt boyutu	327	2.50	5.50	3.7110	.56669
Yan Haklar alt boyutu	327	2.00	6.00	3.9748	.77634
Koşullar/Ödüller alt boyutu	327	1.75	5.25	3.1789	.79908
Çalışma Koşulları alt boyutu	327	2.25	4.75	3.3739	.57819
İş Arkadaşları alt boyutu	327	1.00	6.00	3.5390	.98250
İşin Kendisi alt boyutu	327	2.25	4.75	3.7890	.50781
İletişim alt boyutu	327	1.50	6.00	3.7179	1.12134
İş Doyum Ölçeği	327	2.97	4.14	3.5341	.22550

*p < .05

Tablo 3'te öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler sunulmaktadır. Bulgular, katılımcıların presenteeism davranışları ile iş doyumunun alt boyutları açısından genel eğilimlerini ortaya koymaktadır.

Örgütsel presenteeism ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde, öğretmenlerin genel örgütsel presenteeism düzeyinin orta seviyede olduğu görülmektedir (Ort. = 2.55. SS = 0.60). Alt boyutlar arasında en yüksek ortalamanın çevresel presenteeism boyutunda (Ort. = 2.83. SS = 0.98) elde edilmesi, fiziksel çalışma ortamı, kurumsal iklim ve dışsal koşulların öğretmenlerin işte var olma fakat tam anlamıyla işlevsel olamama durumları üzerinde daha belirleyici olabileceğine işaret etmektedir. Örgütsel presenteeism alt boyutu (Ort. = 2.68. SS = 0.78) çevresel faktörleri izlerken, bireysel presenteeism alt boyutunun görece daha düşük bir ortalamaya sahip olması (Ort. = 2.21. SS = 0.60), öğretmenlerin presenteeism davranışlarını daha çok bireysel nedenlerden ziyade örgütsel ve çevresel koşullarla ilişkilendirdiklerini düşündürmektedir.

İş doyumu ölçeği alt boyutları değerlendirildiğinde, öğretmenlerin genel iş doyumu düzeylerinin orta-üst seviyede olduğu görülmektedir (Ort. = 3.53. SS = 0.23). Alt boyutlar arasında en yüksek ortalamalar yan haklar (Ort. = 3.97. SS = 0.78), işin kendisi (Ort. = 3.79. SS = 0.51) ve denetim (Ort. = 3.71. SS = 0.57) boyutlarında elde edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin yaptıkları işin niteliğinden ve yönetsel süreçlerden genel olarak memnun olduklarını göstermektedir.

Buna karşılık, ücret (Ort. = 3.09. SS = 0.87) ve koşullar/ödülleri (Ort. = 3.18. SS = 0.80) alt boyutlarının diğer boyutlara kıyasla daha düşük ortalamalara sahip olması, öğretmenlerin maddi ve performans dayalı ödüllendirme sistemlerine ilişkin doyumlarının görece sınırlı olduğunu ortaya koymaktadır. İletişim (Ort. = 3.72. SS = 1.12) ve iş arkadaşları (Ort. = 3.54. SS = 0.98) alt boyutlarındaki yüksek standart sapma değerleri ise katılımcılar arasında bu alanlarda algı farklılıklarının bulunduğunu göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri görece yüksek olmasına rağmen, örgütsel presenteeism davranışlarının özellikle çevresel ve örgütsel faktörlerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu durum, iş doyumunun tek başına presenteeism davranışlarını ortadan kaldırmaya yeterli olmayabileceğini, kurumsal iklim, fiziksel koşullar ve örgütsel destek mekanizmalarının da bu süreçte belirleyici rol oynadığını ortaya koymaktadır.

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
Örgütsel presenteeism ölçeği	Kadın	183	2.5550	.58092	.243	325	.808
	Erkek	144	2.5387	.63219			
İş Doyum Ölçeği	Kadın	183	3.5483	.21943	1.278	325	.202
	Erkek	144	3.5162	.23251			

*p < .05

Tablo 4'te öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonuçları, kadın ve erkek öğretmenler arasında her iki değişken açısından da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir (p > .05).

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından incelendiğinde, kadın öğretmenlerin ortalama puanlarının (Ort. = 2.56. SS = 0.58), erkek öğretmenlerin ortalama puanlarına (Ort. = 2.54. SS = 0.63) oldukça yakın olduğu görülmektedir. t-testi sonucu bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını ortaya koymaktadır (t(325) = 0.243, p = .808). Bu bulgu, örgütsel presenteeism davranışlarının cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını ve kadın ile erkek öğretmenlerin benzer düzeylerde presenteeism eğilimleri sergilediklerini göstermektedir.

İş doyumu ölçeği açısından bakıldığında ise kadın öğretmenlerin iş doyumu ortalaması (Ort. = 3.55. SS = 0.22), erkek öğretmenlerin ortalamasından (Ort. = 3.52. SS = 0.23) bir miktar yüksek olmakla birlikte, bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (t(325) = 1.278, p = .202). Bu sonuç, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, elde edilen bulgular örgütsel presenteeism ve iş doyumu düzeylerinin cinsiyet temelli bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin işe devam etme davranışları ve işten duydukları memnuniyetin, cinsiyetten bağımsız olarak daha çok örgütsel, çevresel ve mesleki faktörlerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel presenteeism ve iş doyumu 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'te öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumu düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonuçları, örgütsel presenteeism açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu, iş doyumu açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

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
Örgütsel presenteeism ölçeği	20-30 yaş arası	15	2.3571	.42601	Gruplar arası Grup içi Toplam	6.160	3	2.053	5.899	.001* Scheffe 2>3.4
	31-40 yaş arası	96	2.7567	.53968		112.433	323	.348		
	41-50 yaş arası	147	2.4796	.61519						
	51 yaş ve üzeri	69	2.4441	.62975		118.594	326			
	Total	327	2.5478	.60314						
İş Doyum Ölçeği	20-30 yaş arası	15	3.4833	.29636	Gruplar arası Grup içi Toplam	.055	3	.018	.360	.782
	31-40 yaş arası	96	3.5469	.24328		16.522	323	.051		
	41-50 yaş arası	147	3.5317	.24122						
	51 yaş ve üzeri	69	3.5326	.13141		16.577	326			
	Total	327	3.5341	.22550						

*p < .05

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından yapılan ANOVA sonucunda yaş grupları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($F(3.323) = 5.899$, $p = .001$). Post-hoc Scheffe testi sonuçlarına göre, 31–40 yaş grubundaki öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin (Ort. = 2.76, SS = 0.54), 41–50 yaş (Ort. = 2.48, SS = 0.62) ve 51 yaş ve üzeri (Ort. = 2.44, SS = 0.63) gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, orta yaş dönemindeki öğretmenlerin, daha ileri yaş gruplarına göre işe fiziksel olarak devam ederken psikolojik olarak geri çekilme eğilimini daha fazla yaşayabildiklerini düşündürmektedir.

20–30 yaş grubundaki öğretmenlerin örgütsel presenteeism ortalaması (Ort. = 2.36, SS = 0.43) görece daha düşük olmakla birlikte, bu grubun örneklem büyüklüğünün sınırlı olması ($n = 15$) nedeniyle yorumların temkinli yapılması gerekmektedir.

İş doyumu ölçeği açısından yapılan analizde ise yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(3.323) = 0.360$, $p = .782$). Yaş gruplarına göre iş doyumu ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaşa bağlı olarak anlamlı biçimde değişmediğini ve iş doyumunun daha çok örgütsel ve mesleki koşullarla ilişkili olabileceğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğretmenlerin örgütsel presenteeism davranışlarının yaş değişkenine duyarlı olduğu, özellikle 31–40 yaş grubunda daha belirgin olduğu; buna karşılık iş doyumunun yaş grupları arasında istikrarlı bir yapı sergilediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Örgütsel presenteeism ve iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşp 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
Örgütsel presenteeism ölçeği	Evli	285	2.5541	.59972	.491	325	.624
	Bekar	42	2.5051	.63171			
İş Doyum Ölçeği	Evli	285	3.5322	.22880	-.414	325	.679
	Bekar	42	3.5476	.20369			

*p < .05

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumu düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulguları, her iki değişken açısından da evli ve bekar öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından değerlendirildiğinde, evli öğretmenlerin ortalama puanlarının (Ort. = 2.55, SS = 0.60) bekar öğretmenlerin ortalama puanlarından (Ort. = 2.51, SS = 0.63) bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($t(325) = 0.491$, $p = .624$). Bu sonuç, örgütsel presenteeism davranışlarının medeni durumdan bağımsız olarak benzer düzeylerde ortaya çıktığını göstermektedir.

İş doyumu ölçeği açısından bakıldığında ise bekar öğretmenlerin iş doyumu ortalaması (Ort. = 3.55, SS = 0.20), evli öğretmenlerin ortalamasından (Ort. = 3.53, SS = 0.23) çok sınırlı düzeyde yüksek olmakla birlikte, bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t(325) = -0.414$, $p = .679$). Bu bulgu, öğretmenlerin

iş doyumunu algılarının medeni durumlarına göre anlamlı biçimde değişmediğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, medeni durum değişkeninin öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynamadığı söylenebilir. Bu durum, presenteeism ve iş doyumunun daha çok mesleki, örgütsel ve çevresel faktörlerle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

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

Örgütsel presenteeism ve iş doyumunu 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
Örgütsel presenteeism ölçeği	Lisans	267	2.5249	.58964	-1.454	325	.147
	Yüksek Lisans	60	2.6500	.65541			
İş Doyum Ölçeği	Lisans	267	3.5281	.23234	-1.025	325	.306
	Yüksek Lisans	60	3.5611	.19155			

*p < .05

Tablo 7’de öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumunu düzeylerinin öğrenim durumu (lisans ve yüksek lisans) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz bulguları, her iki değişken açısından da öğrenim durumu grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını göstermektedir ($p > .05$).

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından incelendiğinde, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalama puanlarının (Ort. = 2.65, SS = 0.66), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamalarından (Ort. = 2.52, SS = 0.59) bir miktar yüksek olduğu görülmektedir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir ($t(325) = -1.454$, $p = .147$). Bu bulgu, öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin öğrenim durumuna göre belirgin biçimde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır.

İş doyumunu ölçeği açısından değerlendirildiğinde, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumunu ortalaması (Ort. = 3.56, SS = 0.19), lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasından (Ort. = 3.53, SS = 0.23) görece yüksek olmakla birlikte, bu farkın da istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($t(325) = -1.025$, $p = .306$). Bu sonuç, öğretmenlerin iş doyumunu algılarının öğrenim düzeyine bağlı olarak anlamlı biçimde değişmediğini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğrenim durumu değişkeninin öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumunu düzeyleri üzerinde belirleyici bir etkisinin bulunmadığı söylenebilir. Bu durum, öğretmenlerin işe devam etme davranışları ve işten duydukları memnuniyetin, eğitim düzeyinden ziyade örgütsel koşullar, iş yükü ve çalışma ortamı gibi faktörlerle daha yakından ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Örgütsel presenteeism ve iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarının mesleki deneyim değişkenine göre farklılaşıp 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’de öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve iş doyumunu düzeylerinin mesleki deneyim (kıdem yılı) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmaktadır.

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından elde edilen bulgular, mesleki deneyim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($F(4, 322) = 7.337$, $p < .001$). Post-hoc Scheffe testi sonuçlarına göre, 11–15 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin, 1–5 yıl deneyime sahip öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($3 > 1$) belirlenmiştir. Ayrıca 16–20 yıl deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism düzeylerinin, 20 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ($4 > 5$) görülmektedir. Bu bulgular, mesleğin orta evrelerinde bulunan öğretmenlerin örgütsel presenteeism eğilimlerinin arttığını; ileri mesleki deneyime sahip öğretmenlerde ise bu

eğilimin azaldığını düşündürmektedir. Bu durum, orta kariyer döneminde artan sorumluluklar, beklentiler ve iş yükünün öğretmenleri işe fiziksel olarak devam ederken psikolojik olarak zorlanmaya yöneltebileceği şeklinde yorumlanabilir.

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
Örgütsel presenteeism ölçeği	1-5 yıl arası	24	2.3036	.51303	Gruplar arası	9.906	4	2.476	7.337	.000*
	6-10 yıl arası	21	2.6020	.71378	Grup içi	108.688	322	.338		
	11-15 yıl arası	66	2.7760	.53656	Toplam	118.594	326			Scheffe
	16-20 yıl arası	57	2.7406	.60075						3>1.5
	20 yıl ve üzeri	159	2.4137	.58202						4>5
	Total	327	2.5478	.60314						
İş Doyum Ölçeği	1-5 yıl arası	24	3.5278	.25851	Gruplar arası	.949	4	.237	4.889	.001*
	6-10 yıl arası	21	3.4524	.23160	Grup içi	15.628	322	.049		
	11-15 yıl arası	66	3.5101	.24042	Toplam	16.577	326			Scheffe
	16-20 yıl arası	57	3.6462	.20409						4>2.3.4
	20 yıl ve üzeri	159	3.5157	.20940						
	Total	327	3.5341	.22550						

*p < .05

Örgütsel presenteeism ölçeği açısından elde edilen bulgular, mesleki deneyim grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir ($F(4, 322) = 7.337, p < .001$). Post-hoc Scheffe testi sonuçlarına göre, 11–15 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin, 1–5 yıl deneyime sahip öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($3 > 1$) belirlenmiştir. Ayrıca 16–20 yıl deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism düzeylerinin, 20 yıl ve üzeri deneyime sahip öğretmenlerden anlamlı biçimde daha yüksek olduğu ($4 > 5$) görülmektedir. Bu bulgular, mesleğin orta evrelerinde bulunan öğretmenlerin örgütsel presenteeism eğilimlerinin arttığını; ileri mesleki deneyime sahip öğretmenlerde ise bu eğilimin azaldığını düşündürmektedir. Bu durum, orta kariyer döneminde artan sorumluluklar, beklentiler ve iş yükünün öğretmenleri işe fiziksel olarak devam ederken psikolojik olarak zorlanmaya yöneltebileceği şeklinde yorumlanabilir.

İş doyumu ölçeği açısından yapılan ANOVA sonuçları da mesleki deneyim grupları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğunu ortaya koymaktadır ($F(4, 322) = 4.889, p = .001$). Scheffe testi bulgularına göre, 16–20 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin, 6–10 yıl ve 11–15 yıl deneyime sahip öğretmenlere kıyasla anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, mesleki deneyim arttıkça özellikle belirli bir kıdem düzeyine ulaşıldığında öğretmenlerin mesleki yeterlik, statü ve işte ustalık algılarının güçlenmesiyle birlikte iş doyumlarının da arttığını göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, mesleki deneyimin hem örgütsel presenteeism hem de iş doyumu üzerinde anlamlı bir değişken olduğu söylenebilir. Bulgular, öğretmenlerin kariyerlerinin farklı evrelerinde farklı psikososyal dinamiklerle karşı karşıya kaldıklarını; özellikle orta kariyer döneminde presenteeism riskinin arttığını, buna karşılık belirli bir deneyim eşiğinden sonra iş doyumunun yükseldiğini ortaya koymaktadır. Bu çerçevede, öğretmenlerin mesleki deneyim düzeyleri dikkate alınarak farklılaştırılmış destek, motivasyon ve çalışma koşullarının geliştirilmesi önem arz etmektedir.

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

Ölçek ve alt boyutlar	İş doyumu ölçeği
Örgütsel presenteeism ölçeği	0.035

*p < .05

Tablo 9’da öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeyleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz sonucunda örgütsel presenteeism ölçeği ile iş doyumu ölçeği arasında çok düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .035, p > .05$).

Bu bulgu, öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel presenteeism davranışları arasında doğrudan ve

anlamli bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Başka bir ifadeyle. öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyetin artması ya da azalması. presenteeism eğilimlerini tek başına açıklamakta yeterli görünmemektedir. Bu durum. presenteeism davranışlarının yalnızca bireysel iş doyumuna değil; örgütsel iklim. yönetsel baskılar. iş güvencesi algısı. okul kültürü veya performans beklentileri gibi daha karmaşık ve çok boyutlu faktörlerden etkilenebileceğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak. örgütsel presenteeism olgusunun öğretmenler açısından daha bütüncül modellerle ele alınması ve iş doyumunun yanı sıra tükenmişlik. örgütsel bağlılık. iş yükü ve yönetsel destek gibi değişkenlerle birlikte incelenmesi gerektiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerini yordayan iş doyumunu alt boyutlarını belirlemek amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analizde bağımlı değişken olarak örgütsel presenteeism. bağımsız değişkenler olarak ise iş doyumunu ölçeğinin dokuz alt boyutu (ücret. terfi. denetim. yan haklar. koşullar/ödülleri. çalışma koşulları. iş arkadaşları. işin kendisi ve iletişim) modele dâhil edilmiştir.

Tablo 10. İş Doyumunu Alt Boyutlarının Örgütsel Presenteeism Üzerindeki Yordayıcı Etkilerine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	SH	β	t	p	VIF
Sabit	2.907	.595	—	4.886	.000	—
Ücret	-.236	.049	-.340	-4.831	.000***	1.809
Terfi	.143	.072	.113	1.981	.048*	1.197
Denetim	-.069	.059	-.065	-1.168	.244	1.135
Yan Haklar	-.113	.050	-.146	-2.280	.023*	1.492
Koşullar / Ödüller	-.014	.056	-.018	-.249	.803	1.996
Çalışma Koşulları	-.038	.061	-.037	-.625	.533	1.260
İş Arkadaşları	.191	.049	.311	3.872	.000***	2.363
İşin Kendisi	.033	.064	.028	.508	.612	1.076
İletişim	-.011	.044	-.020	-.240	.811	2.467

Model Özeti: $R = .366$. $R^2 = .134$. Düzeltilmiş $R^2 = .110$. $F(9, 317) = 5.465$. $p < .001$. Durbin–Watson = 2.074

* $p < .05$. *** $p < .001$

Tablo 10’da sunulan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre. oluşturulan model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(9, 317) = 5.465$. $p < .001$). Modelde yer alan iş doyumunu alt boyutları. öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerindeki toplam varyansın yaklaşık %13’ünü açıklamaktadır ($R^2 = .134$; Düzeltilmiş $R^2 = .110$). Durbin–Watson katsayısının 2.074 olması. modelde otokorelasyon sorununun bulunmadığını göstermektedir.

Regresyon katsayıları incelendiğinde. ücret ($\beta = -.340$. $p < .001$) ve yan haklar ($\beta = -.146$. $p = .023$) alt boyutlarının örgütsel presenteeism üzerinde negatif ve anlamlı yordayıcılar olduğu görülmektedir. Bu bulgu. öğretmenlerin ekonomik ve özlük haklarına ilişkin doyum düzeyleri arttıkça. işe fiziksel olarak gelip psikolojik olarak geri çekilme davranışlarının azaldığını göstermektedir.

Buna karşılık. iş arkadaşları alt boyutunun örgütsel presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta = .311$. $p < .001$). Bu sonuç. öğretmenler arası ilişkilerin yoğunluğunun. sosyal baskı ya da duygusal yük paylaşımı yoluyla presenteeism davranışlarını artırabileceğine işaret etmektedir. Terfi alt boyutunun da örgütsel presenteeism üzerinde düşük düzeyde ancak anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($\beta = .113$. $p = .048$).

Denetim. koşullar/ödülleri. çalışma koşulları. işin kendisi ve iletişim alt boyutlarının örgütsel presenteeism üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkisi bulunmamıştır ($p > .05$). Çoklu bağlantı istatistikleri incelendiğinde. VIF değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmüş ve modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olmadığı belirlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde. öğretmenlerde örgütsel presenteeism davranışlarının özellikle maddi doyum unsurları ve meslektaş ilişkileri ile ilişkili olduğu; yönetsel ve yapısal iş özelliklerinin ise doğrudan belirleyici olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki, demografik değişkenler ve iş doyumunu alt boyutları çerçevesinde incelenmiştir. Araştırma bulguları, örgütsel presenteeism olgusunun öğretmenler arasında orta düzeyde görüldüğünü; iş doyumunu düzeylerinin ise genel olarak orta-yüksek seviyede olduğunu ortaya koymuştur.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel presenteeism ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyetin tek başına presenteeism davranışlarını açıklamakta yetersiz kaldığını göstermektedir. Dolayısıyla presenteeism davranışının, yalnızca bireysel tutumlara değil, örgütsel ve çevresel dinamiklere dayalı çok boyutlu bir olgu olduğu söylenebilir.

Regresyon analizi bulguları ise iş doyumunun bazı alt boyutlarının örgütsel presenteeism üzerinde anlamlı yordayıcı etkiler taşıdığını ortaya koymuştur. Özellikle:

- ❖ Ücret ve yan haklar alt boyutlarının örgütsel presenteeism üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkilerinin olması, maddi doyumun artmasının presenteeism davranışını azalttığını göstermektedir.
- ❖ İş arkadaşları alt boyutunun ise örgütsel presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olması dikkat çekicidir. Bu durum, öğretmenlerin sosyal sorumluluk, dayanışma ve meslektaşlarına karşı yükümlülük hissetmeleri nedeniyle sağlık veya kişisel sorunlarına rağmen işe devam etme eğilimi gösterebildiklerini düşündürmektedir.

Demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde;

- ❖ Cinsiyet, medeni durum ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre örgütsel presenteeism ve iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.
- ❖ Buna karşılık yaş ve mesleki deneyim değişkenlerine göre örgütsel presenteeism düzeylerinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle orta yaş ve orta kıdem grubundaki öğretmenlerin daha yüksek presenteeism eğilimi gösterdiği belirlenmiştir.
- ❖ Mesleki deneyim arttıkça iş doyumunun da anlamlı biçimde arttığı görülmüş; bu durum deneyimin mesleki uyum ve doyum üzerinde önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur.

Genel olarak elde edilen bulgular, örgütsel presenteeism davranışlarının öğretmenlik mesleğinde bireysel iş doyumundan çok, örgütsel beklentiler, sosyal normlar, meslek etiği ve çalışma kültürü gibi faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tartışma

Bu çalışma, öğretmenlerin örgütsel presenteeism ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi, iş tatmini alt boyutları ve demografik moderatörler dahil olmak üzere araştırmıştır. Temel ampirik sonuçlar şunlardır: (a) öğretmenler arasında orta düzeyde örgütsel presenteeism ve genel olarak orta ila yüksek düzeyde iş tatmini; (b) genel iş tatmini ile örgütsel presenteeism arasında iki değişkenli korelasyonun sıfır olması; (c) iş tatmini alt boyutlarının presenteeism üzerinde farklı öngörücü etkileri (maaş/yan hakların olumsuz etkisi; meslektaşların olumlu etkisi); ve (d) cinsiyet, medeni durum veya eğitim farkı göstermeyen, ancak orta yaşlı ve orta kıdemli öğretmenler arasında daha yüksek presenteeism ve daha fazla deneyimle artan iş tatmini gösteren demografik modeller. Aşağıdaki tartışma, bu bulguları mevcut uluslararası literatür içinde konumlandırır, teoriyi bütünleştirir, okullar ve eğitim politika yapıcılarını için pratik çıkarımlar yapar ve sınırlamaları ve gelecekteki araştırma yönlerini özetlemektedir.

Bu çalışmada genel iş memnuniyeti ile presenteeism arasında anlamlı bir basit korelasyon bulunmaması, presenteeism'in tek bir tutumsal belirleyiciye indirgenemeyeceğini, bunun yerine bireysel sağlık, iş talepleri, sosyal normlar ve örgütsel bağlamın karmaşık bir etkileşimini yansıttığını öne süren literatürle uyumludur (Miraglia ve Johns, 2016; Chang vd., 2015). Meta-analitik ve ampirik çalışmalar, iş tutumlarının (iş tatmini dahil) presenteeism ile bir arada var olduğunu, ancak onu tam olarak açıklamadığını vurgulamıştır, çünkü örgütsel beklentiler, psikososyal çalışma koşulları ve sağlık, tutumlar ile devamsızlık davranışı arasındaki bağlantıyı aracılık eder veya hafifletir (Miraglia ve Johns, 2016; Ammendolia vd., 2016). Boylamsal çalışmalar, karşılıklı ve aracılık edilen dinamikleri daha da ortaya koymuştur: iş talepleri ve stres sağlığı etkiler, bu da presenteeism'i tetikler ve basit kesitsel ilişkilerin gözden kaçırabileceği zamansal zincirler oluşturur (Chang vd., 2015; Pohling vd., 2016). Bu çerçeveler, mevcut öğretmen örnekleminde genel iş memnuniyetinin tek başına presenteeism'i açıklamak için neden yetersiz olduğunu açıklamaktadır (Miraglia ve Johns, 2016; Liu vd., 2020).

Maaş ve yan hakların (maddi ödüller) presenteeism'i olumsuz yönde öngördüğünü gösteren regresyon bulgusu, iş kaynaklarının (somut ödüller, iş kontrolü ve yan haklar) hasta olduğunda işe gitme konusundaki finansal veya iş güvenliği teşviklerini azaltarak hasta olduğunda çalışmaya duyulan ihtiyacı veya baskıyı

azalttığına dair teorik açıklamalarla uyumludur (Pohling vd., 2016; Islam vd., 2023). Ampirik incelemeler ve sistematik kanıtlar, daha yüksek iş kaynakları ve olumlu çalışma koşullarının, daha düşük presenteeism veya presenteeism olmadan hastalığı yönetme becerisinin gelişmesi (örneğin, hastalık ödeneği, esnek düzenlemeler yoluyla) ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Islam vd., 2023; Lui vd., 2018; Ammendolia vd., 2016). Bu nedenle, maaş/yan hakların gözlemlenen olumsuz etkisi, maddi tatminin presenteeism'e neden olan ekonomik ve istihdam baskılarını hafifletebileceği yönündeki daha geniş literatürle uyumludur (Islam vd., 2023).

Tersine, bu öğretmen örnekleminde meslektaşlar alt boyutunun presenteeism üzerinde olumlu ve önemli etkisi, sosyal yükümlülükleri, ekip bağımlılığını ve işyeri arkadaşlıklarını, sağlık sorunlarına rağmen işe devam etmenin motivasyon kaynakları olarak belirleyen çalışmalarla tutarlıdır (d'Errico vd., 2013; Küçükşen ve Saltalı, 2024). Görevler arası karşılıklı bağımlılık ve meslektaşlara karşı algılanan sorumluluk, genellikle presenteeism'i artırır, çünkü çalışanlar (hemşireler, öğretmenler ve diğer profesyoneller) yokluklarının ekip arkadaşlarına veya öğrencilere aşırı yük getireceğini düşünürler ve bu da “dayanışma nedeniyle presenteeism”i teşvik eder (d'Errico vd., 2013; Şahan ve Yıldız, 2020). İşyerinde arkadaşlıklar ve örgütsel destek üzerine yapılan ampirik çalışmalar da benzer şekilde, güçlü meslektaş bağları ve algılanan yükümlülüklerin, yardım mesleklerinde daha yüksek presenteeism'i öngörebileceğini bildirmektedir (Küçükşen ve Saltalı, 2024; Şahan ve Yıldız, 2020). Bu kaynaklar birlikte, meslektaşlarla olan memnuniyetin artmasının neden paradoksal bir şekilde hastalık sırasında çalışmaya devam etmeyi öngörebileceğini açıklamaktadır: çalışmayı destekleyen sosyal uyum, fiziksel olarak iş yerinde bulunma konusunda ilişkisel baskılar da yaratmaktadır (Küçükşen ve Saltalı, 2024).

Çalışma, presenteeism veya iş memnuniyetinde cinsiyet, medeni durum veya eğitim farklılıkları bulamamıştır. Ancak yaş ve mesleki deneyime göre önemli farklılıklar tespit etmiştir. Orta yaşlı ve orta kıdemli öğretmenler daha yüksek presenteeism bildirmiş ve iş memnuniyeti deneyimle artmıştır. Birkaç uluslararası çalışma da benzer örüntüler bildirmiştir. Yaş ve deneyim, hem mesleki normlar hem de sağlık profilleriyle ilişkili olabilir. Öyle ki kariyerinin ortasında olan profesyoneller daha fazla sorumluluk üstlenir ve hasta olduklarında bile işe devam etmelerini sağlayan sağlam rol kimliklerine sahiptir (Yang vd., 2016; Klassen ve Chiu, 2010). Özellikle öğretmenlikte, yılların deneyimi mesleki öz yeterlilik ve uyumla ilişkilidir. Daha deneyimli öğretmenler, sınıfta ustalık ve başa çıkma stratejileri geliştirdikleri için genellikle daha yüksek iş memnuniyeti bildirirler (Klassen ve Chiu, 2010). Aynı zamanda, kariyerinin ortasında olan öğretmenler genellikle ağır iş yükleri, mentorluk görevleri veya liderlik rolleri üstlenirler ve bu da görevlerin karşılıklı bağımlılığını ve sosyal beklentileri artırır. Bu faktörler daha yüksek presenteeism ile ilişkilidir (Yang vd., 2016). Bu nedenle, deneyimle artan memnuniyet ile kariyerinin ortasında olanların presenteeism'inin artması teorik olarak tutarlıdır. Deneyimli öğretmenler genel olarak daha memnun olabilirler, ancak aynı zamanda daha güçlü yükümlülükler hissedebilir ve presenteeism'i teşvik eden yapısal taleplerle karşı karşıya kalabilirler (Klassen ve Chiu, 2010).

Bulgular, presenteeism'in ikili doğasını vurgulamaktadır. Buna göre çalışanların bağlılığını gösterebilir ve kısa vadede hizmetin sürekliliğine katkıda bulunabilir, ancak yaygınlaştığında veya hastalık bulaşmasıyla ilişkili olduğunda üretkenlik, refah ve halk sağlığı için riskler oluşturur. Araştırmalar, hem uzun vadeli üretkenliğin azalması, sağlık sorunlarının şiddetlenmesi ve enfeksiyon bulaşması gibi zararlı sonuçları hem de kontrollü veya “işlevsel” presenteeism'in uyarlanabilir olabileceği durumları (örneğin, kritik görevleri tamamlamak için kısa süreli işe gelme) vurgulamaktadır (Widera vd., 2010; Lohaus vd., 2021). Eğitim ortamlarında, presenteeism halk sağlığı açısından sonuçlar (örneğin, öğrencilere ve personele bulaşıcı hastalıkların yayılması) ve pedagojik riskler (öğretmenlerin işlevselliğinin bozulması durumunda öğretim kalitesinin düşmesi) doğurur (Wang vd., 2022). Aynı zamanda, bazı araştırmalar, yüksek talepler altında presenteeism'in yöneticiler tarafından olumlu değerlendirilebileceğini ve algılanan performansa katkıda bulunabileceğini (duygusal bağlılığın aracılık ettiği bir etki) ve bunun da presenteeism teşvikleri için sosyal ve değerlendirci normların neden önemli olduğunu gösterdiğini öne sürmektedir (Webster vd., 2019). Bu nüanslı görüşler, mevcut sonuçların, öğretmenler arasında presenteeism'in bağlılık/rol yükümlülükleri ile sağlıkla ilgili, örgütsel ve toplumsal maliyetler arasındaki dengeler tarafından şekillendirildiğinin kanıtı olarak yorumlanmasını desteklemektedir (Widera vd., 2010).

Çalışmanın sonuçlarının toplu yorumlanması, organizasyonel beklentilerin, sosyal normların, liderliğin ve resmi politikaların presenteeism'in temel belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Sistematik incelemeler ve ampirik çalışmalar, organizasyonel kültür, psikososyal güvenlik ortamı, liderlik tarzı ve hastalık izni avantajlarının veya esnek çalışmanın mevcut olmasının presenteeism yaygınlığını ve sonuçlarını etkilediğini göstermektedir (Chang vd., 2015; Lui vd., 2018). Örneğin, yetersiz enfeksiyon kontrolü ve yetersiz örgütsel destek algısı, bulaşıcı hastalıkların presenteeism ile ilişkiliyken, daha güçlü psikososyal güvenlik ortamı ve açık destek politikaları, hastalık nedeniyle işe gelmemeyi azaltmaktadır (Webster vd., 2019; Rebmann vd., 2016). Benzer şekilde, çeşitli sektörlerdeki çalışmalarda çalışma ortamı, örgütsel destek ve yönetsel tutumlar

presenteeism'in öncülleri olarak tanımlanmakta ve örgütsel mekanizmaların sektörler arası ve ülkeler arası geçerliliği vurgulanmaktadır (Şahan ve Yıldız, 2020). Bu nedenle, öğretmenlerin zararlı presenteeismine azaltmaya yönelik müdahaleler, bireysel memnuniyeti değiştirmekten çok, örgütsel teşvikleri, hastalık izni hükümlerini, rol tasarımı, personel alımını ve hasta olduğunda işe gelme baskısı yaratan akran normlarını değiştirmeye odaklanmalıdır (Islam vd., 2023; Chang vd., 2015).

Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara, politika yapıcılara ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilebilir:

- ❖ Eğitim kurumlarında presenteeism farkındalığı artırılmalıdır. Okul yöneticileri ve öğretmenler, presenteeism davranışının uzun vadede öğretmen sağlığı, performansı ve eğitim kalitesi üzerindeki olumsuz etkileri konusunda bilgilendirilmelidir.
- ❖ Maddi ve özlük haklarına yönelik iyileştirmeler yapılmalıdır. Ücret ve yan hakların örgütsel presenteeism üzerinde azaltıcı etkisi göz önünde bulundurularak, öğretmenlerin ekonomik güvencelerinin güçlendirilmesi önem taşımaktadır.
- ❖ Sağlıklı örgüt kültürü desteklenmelidir. Öğretmenler arasında dayanışma ve iş birliği olumlu bir unsur olmakla birlikte, bu durumun bireyin sağlığını ikinci plana atan bir baskıya dönüşmemesi için yönetsel destek mekanizmaları geliştirilmelidir.
- ❖ Yaş ve mesleki deneyime duyarlı insan kaynakları politikaları uygulanmalıdır. Özellikle orta kıdem grubundaki öğretmenlerin iş yükü, stres düzeyi ve psikososyal ihtiyaçları dikkate alınarak destekleyici programlar (rehberlik, psikolojik danışmanlık, esnek çalışma düzenlemeleri) hayata geçirilmelidir.
- ❖ Gelecek araştırmalarda, örgütsel presenteeism olgusu; tükenmişlik, örgütsel bağlılık, iş yükü, algılanan yönetici desteği ve okul iklimi gibi değişkenlerle birlikte, yapısal eşitlik modellemesi veya karma yöntem yaklaşımları kullanılarak ele alınabilir.
- ❖ Nitel araştırmalarla öğretmenlerin presenteeism davranışlarının altında yatan gerekçeler (ahlaki sorumluluk, mesleki adanmışlık, yönetsel baskı vb.) derinlemesine incelenebilir.

Sonuç olarak, örgütsel presenteeism öğretmenler açısından yalnızca bireysel bir tercih değil; örgütsel yapı ve kültürle yakından ilişkili bir davranış biçimi olarak değerlendirilmelidir. Eğitim kurumlarında sürdürülebilir bir çalışma ortamı oluşturabilmek için öğretmenlerin hem mesleki doyumlarının hem de fiziksel ve psikolojik iyi oluşlarının birlikte ele alınması gerekmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Abasilim, U. D., Salau, O. P., ve Falola, O. H. (2015). Toward an understanding of presenteeism and its effects in the workplace. *Journal of Public Administration and Management*, 1(1), 74–85.
- Akdoğan, A., Bayram, A., ve 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., ve 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>
- Ammendolia, C., Côté, P., Cancelliere, C., Cassidy, J., Hartvigsen, J., Boyle, E., ... ve 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., ve 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.
- Chang, Y., Su, C., Chen, R., Yeh, C., Huang, P., Chen, C., & Chu, M. (2015). Association between organization culture, health status, and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(7), 765–771. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000439>
- Çelik. M., ve Durmuş. A. (2024). İş performansında presenteeizmin 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.
- d’Errico, A., Viotti, S., Baratti, A., Mottura, B., Barocelli, A., Tagna, M., & Converso, D. (2013). Low back pain and associated presenteeism among hospital nursing staff. *Journal of Occupational Health*, 55(4), 276–283. <https://doi.org/10.1539/joh.12-0261-oa>
- Demerouti, E., Blanc, P. M. L., 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. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Dewa. C. S., McDaid. D., ve 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., ve 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., ve 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., ve 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., ve Tatham. R. L. (2013). *Multivariate data analysis*. Pearson Education Limited.
- Islam, M., Amin, M., Feranita, F., & Winterton, J. (2023). Coming to work with an illness: The role of high-involvement work systems and individual competence on presenteeism. *Employee Relations*, 46(3), 566–584. <https://doi.org/10.1108/ER-10-2022-0491>
- 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., ve 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., ve Biron. C. (2015). Sick leave presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science ve Medicine*. 139. 100–106.
- Kinman. G., ve Wray. S. (2018). Presenteeism in academic employees—Occupational and individual factors. *Occupational Medicine*. 68(1). 46–50. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx191>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers’ self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>

- Küçükşen, K., & Saltalı, A. (2024). Do work stress, psychological resilience and workplace friendships predict presenteeism in healthcare workers? *Journal of General Health Sciences*, Necmettin Erbakan University. <https://doi.org/10.51123/jgehes.2024.116>
- 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., ve 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>
- Liu, B., Lu, Q., Zhao, Y., & Zhan, J. (2020). Can the psychosocial safety climate reduce ill-health presenteeism? Evidence from Chinese healthcare staff under a dual information processing path lens. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2969. <https://doi.org/10.3390/ijerph17082969>
- Lohaus, D., Habermann, W., Kertoubi, I., & Röser, F. (2021). Working while ill is not always bad: Positive effects of presenteeism. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.620918>
- Lohaus, D., ve Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43–58.
- Lui, J. N. M., Andres, E. B., & Johnston, J. M. (2018). Presenteeism exposures and outcomes amongst hospital doctors and nurses: A systematic review. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3789-z>
- 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. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Oluyemi, J. A., Adejoke, J. A., ve Deborah, A. (2019). Presenteeism in workplaces and its implications on employees' health: Experiences of bankers in the Nigerian banking sector. *Journal of Language, Technology ve Entrepreneurship in Africa*, 10(1), 82–93.
- Öztürk, Y., ve Öztürk, A. (2023). İş güvencesizliği algısının presenteeizm düzeyine etkisinde duygusal tükenmişliğin aracı rolü: Turizm sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Journal of Tourism ve Gastronomy Studies*, 11(3), 2401–2417.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K., & 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. <https://doi.org/10.1037/a0039670>
- Prater, T., ve Smith, K. (2011). Underlying factors contributing to presenteeism and absenteeism. *Journal of Business ve 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>
- Rebmann, T., Turner, J. A., & Kunerth, A. K. (2016). Presenteeism attitudes and behavior among Missouri kindergarten to twelfth grade (K–12) school nurses. *The Journal of School Nursing*, 32(6), 407–415. <https://doi.org/10.1177/1059840516637651>
- Rhodes, S. M., ve 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>
- Şahan, S., & Yıldız, A. (2020). Determining the relationship between presenteeism and organizational support in nursing. *International Journal of Health Services Research and Policy*, 5(3), 306–314. <https://doi.org/10.33457/ijhsrp.778017>

- Şeremet. G. G., Öztürk. Z., ve 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., ve Yıldırım. A. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick. B. G., ve Fidell. L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Uslukaya. A., Demirtaş. Z., ve Alanoğlu. M. (2022). Perceived-teacher presenteeism scale: A scale development study. *International Journal of Assessment Tools in Education*. 848–866.
- Wang, M., Lu, C., & Lu, L. (2022). The positive potential of presenteeism: An exploration of how presenteeism leads to good performance evaluation. *Journal of Organizational Behavior*, 44(6), 920–935. <https://doi.org/10.1002/job.2604>
- Webster, R. K., Liu, R., Karimullina, K., Hall, I., Amlôt, R., & Rubin, G. J. (2019). A systematic review of infectious illness presenteeism: Prevalence, reasons and risk factors. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7138-x>
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. L. (2010). Presenteeism: A public health hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25(11), 1244–1247. <https://doi.org/10.1007/s11606-010-1422-x>
- Widera. E., Chang. A., ve Chen. H. L. (2010). Presenteeism: A public health hazard. *Journal of General Internal Medicine*. 25. 1244–1247.
- Yang, T., Zhu, M., & Xie, X. (2016). The determinants of presenteeism: A comprehensive investigation of stress-related factors at work, health, and individual factors among the aging workforce. *Journal of Occupational Health*, 58(1), 25–35. <https://doi.org/10.1539/joh.15-0114-oa>
- Yelboğa. A. (2009). Validity and reliability of the Turkish version of the Job Satisfaction Survey (JSS). *World Applied Sciences Journal*. 6(8). 1066–1072.
- Yılmaz. S., ve Söyük. S. (2024). Literatürde tartışmalı bir kavram: Presenteeism. *Sağlık Akademisi Kastamonu*. 9(1). 196–215.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In educational organizations, teachers' psychological and organizational well-being plays a decisive role in many variables, from students' academic achievement to school climate. In this context, as well as job satisfaction and burnout, the concept of organizational presenteeism, which has come to the fore in organizational behavior literature in recent years, is also considered an important indicator in understanding teachers' professional performance. Organizational presenteeism is defined as a situation where an employee is physically present at work but is unable to fully focus on their job and perform to their potential due to mental, emotional, or motivational reasons. The high emotional labor required in the teaching profession, increasing workloads, and classroom responsibilities can pave the way for presenteeism behaviors to become widespread in educational settings.

Although the literature contains findings indicating that presenteeism tendencies increase when job satisfaction is low, there are limited studies that comprehensively examine this relationship among teachers. The main objective of this study is to examine the effect of teachers' job satisfaction levels on organizational presenteeism and to reveal how these two constructs differ according to demographic variables.

Method

The research was conducted using the correlational survey model, one of the quantitative research approaches. The population of the study consists of teachers working in the provinces of Izmir, Antalya, and Sanliurfa. The sample of the study consists of a total of 327 teachers working in these provinces who voluntarily participated in the research.

Three tools were used in the data collection process: (1) the Socio-Demographic Information Form prepared

by the researcher, (2) the Job Satisfaction Scale (JSS) developed by Paul E. Spector (1994) and adapted into Turkish, and (3) the Organizational Presenteeism Scale to measure teachers' levels of organizational presenteeism. The reliability of the scales was assessed using Cronbach's alpha coefficients, and all scales were found to be reliable at an acceptable level for the study.

The SPSS 25.0 package program was used to analyze the data; in addition to descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis were applied.

Findings

According to the research findings, teachers' levels of organizational presenteeism were found to be moderate, while their job satisfaction levels were relatively high. No statistically significant differences were found in organizational presenteeism and job satisfaction scores based on gender, marital status, and education level variables. However, significant differences were found in organizational presenteeism levels based on age and professional experience variables. In particular, teachers in the middle age group and with certain seniority ranges were found to have higher presenteeism levels.

Correlation analysis results showed a low and insignificant relationship between job satisfaction and organizational presenteeism. However, multiple regression analysis findings revealed that certain subdimensions of job satisfaction were significant predictors of organizational presenteeism. Specifically, it was determined that the subdimensions of salary, benefits, and coworkers significantly affected organizational presenteeism levels.

Discussion

The research findings indicate that teachers' job satisfaction has a limited effect on organizational presenteeism at a general level, but that specific sub-dimensions of job satisfaction can significantly influence presenteeism behaviors. This indicates that despite teachers' high overall satisfaction with their jobs, specific problems related to the work environment can trigger mental withdrawal behaviors. The findings are consistent with previous studies showing that social relationships and economic conditions in the teaching profession play a critical role in shaping presenteeism behaviors.

Conclusions and Recommendations

The research concluded that presenteeism behaviors among teachers are not entirely an individual problem; they are closely related to structural factors such as working conditions, organizational support, and professional relationships. In particular, salary, benefits, and relationships with coworkers stand out as important determinants in reducing presenteeism behaviors.

In this regard, it is recommended that education administrators implement institutional arrangements to increase teacher job satisfaction, create a supportive school climate, and strengthen collaboration among teachers. Future research should examine the relationships between organizational presenteeism and teacher performance, student achievement, and school climate using structural equation models and support these findings with qualitative data.