

Received/Geliş	:	2025 October/Ekim	Accepted/Kabul	:	2025 November/Kasım	Published/Yayın	:	2025 December/Aralık
----------------	---	-------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Presenteeism Davranışlarını Yordamadaki Rolü: Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma

Bahar Kahraman Akpınar¹ Günay Meral Çulcuoğlu Bayrak² Serdar Güngör³ Halime Gökhan⁴

Atıf/Reference: Kahraman Akpınar, B., Çulcuoğlu Bayrak, G.M., Güngör, S. ve Gökhan, H. (2025). Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Presenteeism Davranışlarını Yordamadaki Rolü: Meslek Lisesi Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 377-393.

Özet

Bu araştırmanın amacı, meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel presenteeism davranışları üzerindeki yordayıcı rolünü incelemektir. Araştırma, Ankara ili Altındağ ve Beypazarı ilçelerinde bulunan meslek liselerinde görev yapan 295 öğretmen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Örgütsel Bağlılık Ölçeği (duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları) ile Örgütsel Presenteeism Ölçeği (bireysel, örgütsel ve çevresel presenteeism alt boyutları) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgular, örgütsel bağlılığın genel olarak örgütsel presenteeism davranışlarını anlamlı düzeyde yordamadığını göstermiştir. Bununla birlikte, normatif bağlılığın bireysel presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu; devam bağlılığının ise örgütsel presenteeism alt boyutunu negatif yönde yordadığı belirlenmiştir. Diğer alt boyutlar açısından anlamlı bir yordayıcı etki saptanmamıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerde presenteeism davranışlarının yalnızca örgütsel bağlılıkla açıklanamayacağını; bu davranışların bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle ortaya çıktığını göstermektedir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin sağlığını ve çalışma koşullarını önceleyen bütüncül yaklaşımların geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel presenteeism, bireysel presenteeism, meslek lisesi öğretmenleri, eğitim örgütleri.

The Role of Organizational Commitment in Predicting Organizational Presenteeism Behaviors: A Study on Vocational High School Teachers

Abstract

The purpose of this study is to examine the predictive role of vocational high school teachers' levels of organizational commitment on their organizational presenteeism behaviors. The study was conducted on 295 teachers working in vocational high schools located in the Altındağ and Beypazarı districts of Ankara province. A correlational survey model was used in the study. The Organizational Commitment Scale (emotional, continuance, and normative commitment sub-dimensions) and the Organizational Presenteeism Scale (individual, organizational, and environmental presenteeism sub-dimensions) were used as data collection tools. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis, and

¹ Öğretmen; Tolunay Özaka Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, <https://orcid.org/0009-0006-7842-4032>; bahar1502@hotmail.com;

² Başöğretmen; Ankara-Altındağ Doğan Çağlar Özel Eğitim Meslek Lisesi, <https://orcid.org/0009-0008-7640-2862>;

gunaymeral@gmail.com;

³ Müdür Başyardımcısı; Ankara-Altındağ Doğan Çağlar Özel Eğitim Meslek Lisesi, <https://orcid.org/0009-0004-5927-1136>;

srdrgngr06@hotmail.com;

⁴ Müdür Yardımcısı; Ankara-Altındağ Doğan Çağlar Özel Eğitim Meslek Lisesi, <https://orcid.org/0009-0009-7220-0523>;

halimegokhan94@gmail.com;

multiple linear regression analysis were applied to analyze the obtained data. The findings showed that organizational commitment did not predict organizational presenteeism behaviors at a significant level overall. However, it was determined that normative commitment had a positive and significant effect on individual presenteeism, while continuance commitment predicted the organizational presenteeism sub-dimension in a negative direction. No significant predictive effect was found for the other sub-dimensions. The research results show that presenteeism behaviors among teachers cannot be explained solely by organizational commitment; these behaviors emerge from the interaction of individual, organizational, and environmental factors. Accordingly, it is recommended that holistic approaches prioritizing teachers' health and working conditions be developed.

Keywords: Organizational commitment, organizational presenteeism, individual presenteeism, vocational high school teachers, educational organizations.

1. Giriş

Presenteeism; çalışanların hastalık, stres veya performansı düşüren diğer durumlardan etkilenmiş halde işe devam etmeleri gibi bireysel sağlık, işyeri dinamikleri ve örgütsel sonuçları birbirine bağladığı için örgütsel akademisyenler ve uygulayıcılar için odak noktası haline gelmiştir (Yang vd., 2019). Sağlık ve diğer sektörlerde yapılan ampirik araştırmalar, presenteeism'in duygusal tükenmişlik ve iş işlevselliğinde azalma ile ilişkili olduğunu ve bunun öncülleri arasında iş yükü talepleri ile iş arkadaşları ve amirlerin desteğinin kalitesi olduğunu göstermektedir (Baeriswyl vd., 2017). Aynı zamanda, örgütsel bağlılık, bireysel düzeyde ve örgütsel sonuçlarla (örneğin, çalışanların elde tutulması, motivasyon ve performans) güçlü bir şekilde ilişkili olması nedeniyle, örgütsel davranış araştırmalarında merkezi bir kavram olmaya devam etmektedir (Meyer, 2016). Temel araştırmalar, bağlılığın çok boyutlu kavramsallaştırmalarını (duygusal/emotif, süreklilik ve normatif) geliştirmiş ve test etmiş, bu alt boyutların birbirinden ayırt edilebilir olduğunu ve işyeri davranışları ve tutumlarıyla farklı şekillerde ilişkili olduğunu göstermiştir (Allen ve Meyer, 1990). Hem presenteeism hem de örgütsel bağlılık, çalışanların refahını ve örgütsel işleyişi önemli ölçüde etkilediğinden, bu kavramlar arasındaki bağlantıyı anlamak acil bir ampirik ve pratik önceliktir (Yang vd., 2019).

Teorik ve ampirik literatür, örgütsel bağlılığı presenteeism ile ilişkilendiren mekanizmalar olduğunu göstermektedir. Bağlılığın üç bileşenli modeli olan duygusal (duygusal bağlılık), süreklilik (ayrılmanın algılanan maliyeti) ve normatif (hissedilen yükümlülük) olmak üzere çalışanlar iş göremez durumda olduklarında işe devam etme kararlarını şekillendiren davranışsal motivasyonları tahmin etmek için bir çerçeve sağlamaktadır (Meyer vd., 1993). Örneğin, güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar, iş arkadaşlarına ve örgütsel hedeflere bağlılıkları nedeniyle rahatsız olsalar da işe gelebilirler, güçlü devamlılık bağlılığı olanlar ise devamsızlığın maliyetinin yüksek olduğunu düşündükleri için işe gelebilirler; normatif bağlılık da benzer şekilde, sağlık nedenlerinden ziyade görev bilinciyle işe gelmeye neden olabilir (Herscovitch ve Meyer, 2002). Ampirik çalışmalar, ilgili süreçleri belgelemiştir. Buna göre örgütsel bağlılık, sosyal destek (iş arkadaşları ve amir) ile işe gelme arasında aracılık eder ve sosyal-bağlamsal kaynakları zorlu koşullarda işe gelme davranışına dönüştürmedeki rolünü vurgulamaktadır (Yang vd., 2019). Tamamlayıcı araştırmalar, işyeri taleplerinin ve desteklerinin presenteeism'i etkilediğini ve presenteeism'in iş özellikleri (ör. iş yükü, iş arkadaşlarının desteği) ile duygusal tükenmişlik gibi sonuçlar arasındaki bağlantıları aracılık edebileceğini göstererek, iş göremezlik durumunda işe devam etmenin örgütsel bağlama yanıt verdiğini ve aşağı akış gerilimine katkıda bulunduğunu ortaya koymaktadır (Baeriswyl vd., 2017). Ayrıca, algılanan örgütsel destek, örgütsel adalet ve İK uygulamaları bağlılık düzeylerini etkilemekte ve bağlılık yolları aracılığıyla presenteeism'i dolaylı olarak etkileyebilecek faktörler yaratmaktadır (Aubé vd., 2007; Pinho vd., 2020). Bu bulguların tamamı, (a) bağlılık alt boyutlarının presenteeism motivasyonlarını ve davranışlarını öngöreceğini ve (b) örgütsel, kişilerarası ve iş talebi faktörlerinin bağlılıkla etkileşime girerek presenteeism'i şekillendireceğini ima etmektedir (Donald vd., 2016).

Presenteeism ile ilgili literatürün çoğu sağlık ve hizmet sektörlerine odaklanırken, eğitim profesyonelleri, devamlılık davranışlarının hizmet sürekliliğini, öğrenci sonuçlarını ve kurumsal performansı doğrudan etkilediği kritik bir meslek grubudur. Araştırmalar, bağlılığın iş tutumları ve katılım için önemli olduğunu göstermiştir ve bu da bağlılık-presenteeism araştırmasının eğitim ortamlarına genişletilmesini desteklemektedir (Timalsina vd., 2018). Meslek liselerinin incelenmesi, bu kurumların okul-endüstri bağlantıları ve pratik eğitimlerle yakından ilgilenmesi nedeniyle haklıdır. Bu durum, öğretmenlerin performansındaki düşüşün sonuçlarını ve işe devam etme baskısını artırabilir. Yerel araştırmalar, demografik ve durumsal faktörlerin bağlılık profillerini ve işe devam etme motivasyonlarını şekillendirdiğini göstermektedir. Bu da, bağlama özgü ampirik çalışmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır (Hadiyat vd., 2021). Dolayısıyla, mevcut kanıtlar, bağlılığın öğretmenler arasında

presenteeism boyutlarıyla nasıl ilişkili olduğunu ve presenteeism'in bireysel, örgütsel ve çevresel yönlerinin mesleki eğitim bağlamında nasıl ortaya çıktığını odaklanmış bir şekilde incelemeyi desteklemektedir (Manaig vd., 2024).

Örgütsel bağlılığın üç bileşenli modeline dayanan ve sosyal destek, iş talepleri ve örgütsel uygulamaları presenteeism ve çalışanların gerginliği ile ilişkilendiren ampirik çalışmalardan yararlanılan bu çalışma, Ankara ilinin Altındağ ve Beypazarı ilçelerindeki mesleki liselerde öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin presenteeism davranışlarını nasıl etkilediğini incelemek amacıyla yapılmıştır. Özellikle, araştırma, örgütsel bağlılığın alt boyutlarının (duygusal (afektif) bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) genel örgütsel presenteeism düzeyleri ve bireysel, örgütsel ve çevresel presenteeism olarak kavramsallaştırılan alt boyutları üzerindeki etkilerini analiz etmektedir. Bu ilişkileri mesleki eğitim bağlamında test ederek, çalışma, sosyal destek-presenteeism bağlantılarının aracısı olarak bağlılık ve iş talepleri ve desteklerinin hastalık presenteeism ve tükenmişliği teşvik etmedeki rolüne ilişkin önceki bulguları genişleterek, okullardaki örgütsel politika ve uygulamaları bilgilendirmek için bağlamsal olarak ilgili kanıtlar sunmaktadır.

2. Yöntem

Bu araştırma, nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli esas alınarak yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişim durumunu ve bu değişimin derecesini ortaya koymayı amaçlayan araştırma desenidir (Karasar, 2019). Bu doğrultuda çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel presenteeism davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiş; ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel presenteeism üzerindeki yordayıcı rolü test edilmiştir.

Araştırmanın bağımsız değişkenini, Meyer ve Allen'in (1991) üç bileşenli örgütsel bağlılık kuramı çerçevesinde ele alınan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutları oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle kurduğu psikolojik bağın niteliğini yansıtan ve çalışan davranışlarını doğrudan etkileyen önemli bir örgütsel değişken olarak kabul edilmektedir (Balay, 2000; Doğan ve Kılıç, 2007).

Araştırmanın bağımlı değişkeni ise öğretmenlerin örgütsel presenteeism davranışlarıdır. Presenteeism, bireyin sağlık, motivasyon ya da psikolojik iyilik hâli açısından tam kapasiteyle çalışamayacak durumda olmasına rağmen işine devam etmesi olarak tanımlanmaktadır (Özmen ve Yılmaz, 2015; Coşkun ve Altunışık, 2018). Bu çalışmada örgütsel presenteeism; bireysel presenteeism, örgütsel presenteeism ve çevresel presenteeism alt boyutlarıyla ele alınmıştır. Örgütsel presenteeism ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, Uslukaya, Demirtaş ve Alanoğlu (2022) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırma modeli kapsamında, örgütsel bağlılığın her bir alt boyutunun öğretmenlerin presenteeism davranışlarını ne ölçüde yordadığı çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Model, öğretmenlerin örgüte yönelik bağlılık düzeylerinin, özellikle iş ortamına rağmen işe devam etme eğilimleri üzerindeki etkisini açıklamayı amaçlamaktadır. Bu yönüyle araştırma, eğitim örgütlerinde presenteeism davranışlarının örgütsel kökenlerini ortaya koymayı hedefleyen açıklayıcı bir model sunmaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	169	57.3
	Erkek	126	42.7
Yaş Grupları	20-30 yaş arası	9	3.1
	31-40 yaş arası	88	29.8
	41-50 yaş arası	131	44.4
	51 yaş ve üzeri	67	22.7
Medeni Durumu	Evli	263	89.2
	Bekar	32	10.8
Öğrenim Durumu	Lisans	245	83.1
	Yüksek Lisans	50	16.9
Yaş Grupları	1-5 yıl arası	18	6.1
	6-10 yıl arası	15	5.1
	11-15 yıl arası	60	20.3
	16-20 yıl arası	55	18.6
	20 yıl ve üzeri	147	49.8
	Toplam	295	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun kadın (%57,3) olduğu, erkek öğretmenlerin ise %42,7 oranında temsil edildiği görülmektedir. Yaş dağılımı açısından katılımcıların büyük bir kısmının 41–50 yaş aralığında (%44,4) ve 51 yaş ve üzerinde (%22,7) yer aldığı, dolayısıyla örneklemin ağırlıklı olarak orta ve ileri yaş gruplarından oluştuğu anlaşılmaktadır.

Medeni durum açısından öğretmenlerin önemli bir bölümünün evli (%89,2) olduğu, öğrenim durumu bakımından ise katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu (%83,1) olduğu belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkeni incelendiğinde, öğretmenlerin yaklaşık yarısının 20 yıl ve üzeri deneyime (%49,8) sahip olduğu görülmektedir.

Bu bulgular, araştırma örnekleminin mesleki deneyimi yüksek, kurumsal yaşantısı oturmuş ve eğitim düzeyi açısından homojen bir yapıya sahip olduğunu göstermekte; elde edilen sonuçların özellikle deneyimli meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel davranışlarını yansıtmaya açısından anlamlı bir zemin sunduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 2’de araştırmada kullanılan örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık ölçekleri ile bu ölçeklerin alt boyutlarına ait betimsel istatistikler (minimum, maksimum, aritmetik ortalama ve standart sapma) ile birlikte normallik varsayımına ilişkin çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri sunulmaktadır. Bu tablo, verilerin dağılım özelliklerini inceleyerek uygulanacak istatistiksel analizlerin uygunluğunu değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

Tablo 2. Betimsel İstatistikler ve Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Bireysel presenteeism alt boyutu	295	1.00	3.60	2.2149	.59731	-.141	.142	-.660	.283
Örgütsel presenteeism alt boyutu	295	1.33	4.67	2.6486	.76281	.193	.142	-1.108	.283
Çevresel presenteeism alt boyutu	295	1.00	5.00	2.8147	.97992	.008	.142	-.555	.283
Örgütsel presenteeism ölçeği	295	1.29	3.93	2.5293	.59277	-.126	.142	-.691	.283
Duygusal bağlılık alt boyutu	295	1.00	5.00	3.0328	.99662	.288	.142	-.668	.283
Devam bağlılığı alt boyutu	295	1.00	5.00	3.1395	.71773	-.569	.142	1.398	.283
Normatif bağlılık alt boyutu	295	1.00	5.00	2.5915	.88465	.171	.142	-.666	.283
Örgütsel Bağlılık Genel Ölçeği	295	1.11	4.56	2.9213	.70036	-.099	.142	-.314	.283

p < .05;

Tablo 2 incelendiğinde, örgütsel presenteeism ölçeğinin genel ortalamasının Ort = 2,53 olduğu görülmektedir. Alt boyutlar açısından değerlendirildiğinde, öğretmenlerin çevresel presenteeism düzeylerinin (Ort = 2,81) bireysel (Ort = 2,21) ve örgütsel presenteeism (Ort = 2,65) alt boyutlarına kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, presenteeism davranışlarının öğretmenlerde daha çok çalışma ortamı ve çevresel koşullarla ilişkili faktörlerden kaynaklanabileceğine işaret etmektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeği açısından bakıldığında, genel bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu (Ort = 2,92) görülmektedir. Alt boyutlar arasında devam bağlılığı (Ort = 3,14) en yüksek ortalamaya sahipken, normatif bağlılık (Ort = 2,59) en düşük ortalamayı göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin kurumda kalma eğilimlerinin daha çok zorunluluk ve süreklilik algısına dayandığını, ahlaki ya da normatif bağlılığın ise görece daha zayıf olduğunu düşündürmektedir.

Normallik varsayımı açısından çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, tüm değişkenlerin $\pm 1,5$ sınırları içerisinde kaldığı görülmektedir. Bu sonuç, verilerin yaklaşık normal dağılım gösterdiğini ve araştırmada parametrik istatistiksel analizlerin (korelasyon ve regresyon analizleri gibi) kullanılmasının uygun olduğunu ortaya koymaktadır.

3. Bulgular

Tablo 3’te, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analizlerde, presenteeism ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ve genel puanları cinsiyet grupları açısından karşılaştırılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism boyutu	altKadın	169	2.2130	.61611	-.063	293	.950
	Erkek	126	2.2175	.57356			
Örgütsel presenteeism boyutu	altKadın	169	2.7525	.71919	2.697	252.841	.007*
	Erkek	126	2.5093	.79953			
Çevresel presenteeism boyutu	altKadın	169	2.7594	.97993	-1.123	293	.262
	Erkek	126	2.8889	.97889			
Örgütsel presenteeism ölçeği	Kadın	169	2.5613	.57478	1.074	293	.284
	Erkek	126	2.4864	.61576			
Duygusal bağlılık alt boyutu	Kadın	169	2.9832	1.02879	-.989	293	.324
	Erkek	126	3.0992	.95177			
Devam bağlılığı alt boyutu	Kadın	169	3.0917	.71360	-1.327	293	.185
	Erkek	126	3.2037	.72108			
Normatif bağlılık alt boyutu	Kadın	169	2.4596	.88948	-3.007	293	.003*
	Erkek	126	2.7685	.84983			
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	GenelKadın	169	2.8448	.71634	-2.185	293	.030*
	Erkek	126	3.0238	.66746			

*p < .05

Tablo 3 bulguları incelendiğinde, bireysel presenteeism, çevresel presenteeism ve örgütsel presenteeism genel puanı açısından kadın ve erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). Bu sonuç, presenteeism davranışlarının genel olarak cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Buna karşılık, örgütsel presenteeism alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t = 2,697$; $p = .007$). Kadın öğretmenlerin örgütsel presenteeism düzeylerinin (Ort = 2,75), erkek öğretmenlere (Ort = 2,51) kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin kurumsal beklentiler, yönetsel baskılar veya örgütsel sorumluluklar nedeniyle işe hasta ya da verimsiz gelme davranışlarını daha fazla sergileyebildiklerine işaret edebilir.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından değerlendirildiğinde, normatif bağlılık alt boyutunda erkek öğretmenlerin (Ort = 2,77) kadın öğretmenlere (Ort = 2,46) göre anlamlı düzeyde daha yüksek puan aldığı belirlenmiştir ($p = .003$). Benzer şekilde, örgütsel bağlılık genel puanı erkek öğretmenlerde (Ort = 3,02) kadın öğretmenlere (Ort = 2,84) kıyasla istatistiksel olarak daha yüksektir ($p = .030$). Bu sonuçlar, erkek öğretmenlerin kuruma karşı daha güçlü bir sorumluluk ve yükümlülük algısına sahip olabildiğini düşündürmektedir.

Sonuç olarak, cinsiyet değişkeni presenteeism davranışları üzerinde sınırlı bir etkiye sahipken, örgütsel bağlılığın özellikle normatif boyutunda ve genel düzeyde anlamlı bir farklılaşma yarattığı görülmektedir.

Tablo 4'te, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında öğretmenler dört yaş grubunda (20–30, 31–40, 41–50, 51 yaş ve üzeri) ele alınmış; anlamlı farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla Scheffe ve LSD çoklu karşılaştırma testleri uygulanmıştır.

Tablo 4. 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	9	2.6222	.57831	Gruplar arası	7.572	3	2.524	7.546	.000*
	31-40 yaş arası	88	2.3932	.56686	Grup içi	97.323	291	.334		
	41-50 yaş arası	131	2.1771	.57627	Toplam	104.894	294			Scheffe
	51 yaş ve üzeri	67	2.0000	.59696						1.2>4
	Total	295	2.2149	.59731						
Örgütsel presenteeism alt boyutu	20-30 yaş arası	9	2.5741	.61864	Gruplar arası	4.924	3	1.641	2.875	.037*
	31-40 yaş arası	88	2.8144	.77246	Grup içi	166.146	291	.571		
	41-50 yaş arası	131	2.5165	.78224	Toplam	171.070	294			Scheffe
	51 yaş ve üzeri	67	2.6990	.69221						1>3
	Total	295	2.6486	.76281						
Cevresel	20-30 yaş arası	9	2.2963	.61111	Gruplar arası	14.665	3	4.888	5.315	.001*

presenteeism alt boyutu	31-40 yaş arası	88	3.0909	.89375	Grup içi	267.649	291	.920		
	41-50 yaş arası	131	2.8117	.98978	Toplam	282.314	294		Scheffe	
	51 yaş ve üzeri	67	2.5274	1.01363					2>4	
	Total	295	2.8147	.97992						
Örgütsel presenteeism ölçeği	20-30 yaş arası	9	2.5317	.44766	Gruplar arası	4.877	3	1.626	4.807	.003*
	31-40 yaş arası	88	2.7232	.53131	Grup içi	98.425	291	.338		
	41-50 yaş arası	131	2.4586	.60505	Toplam	103.303	294		Scheffe	
	51 yaş ve üzeri	67	2.4126	.61140					2>3.4	
	Total	295	2.5293	.59277						
Duygusal bağlılık alt boyutu	20-30 yaş arası	9	2.3519	1.01189	Gruplar arası	11.804	3	3.935	4.086	.007*
	31-40 yaş arası	88	3.0606	1.03087	Grup içi	280.213	291	.963		
	41-50 yaş arası	131	2.9122	.91971	Toplam	292.017	294		LSD	
	51 yaş ve üzeri	67	3.3234	1.02694					2>1	
	Total	295	3.0328	.99662					4>1.3	
Devam bağlılığı alt boyutu	20-30 yaş arası	9	2.7037	.52558	Gruplar arası	5.320	3	1.773	3.531	.015*
	31-40 yaş arası	88	3.2727	.63285	Grup içi	146.130	291	.502		
	41-50 yaş arası	131	3.0331	.75742	Toplam	151.450	294		LSD	
	51 yaş ve üzeri	67	3.2313	.72297					2>1.3	
	Total	295	3.1395	.71773					4>1	
Normatif bağlılık alt boyutu	20-30 yaş arası	9	1.9074	.67243	Gruplar arası	5.438	3	1.813	2.348	.073
	31-40 yaş arası	88	2.6686	.92555	Grup içi	224.646	291	.772		
	41-50 yaş arası	131	2.5458	.90253	Toplam	230.084	294			
	51 yaş ve üzeri	67	2.6716	.78441						
	Total	295	2.5915	.88465						
Örgütsel Bağlılık Genel Ölçeği	20-30 yaş arası	9	2.3210	.66480	Gruplar arası	6.473	3	2.158	4.558	.004*
	31-40 yaş arası	88	3.0006	.71705	Grup içi	137.736	291	.473		
	41-50 yaş arası	131	2.8304	.70183	Toplam	144.209	294		Scheffe	
	51 yaş ve üzeri	67	3.0755	.62081					2.4>1	
	Total	295	2.9213	.70036						

*p < .05

Tablo 4 bulguları, öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre önemli ölçüde farklılaştığını göstermektedir. Bireysel presenteeism alt boyutunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 7,546$; $p < .001$). Çoklu karşılaştırma sonuçları, 20–30 yaş ve 31–40 yaş grubundaki öğretmenlerin bireysel presenteeism düzeylerinin, 51 yaş ve üzeri gruba kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, genç öğretmenlerin bireysel sağlık, deneyim eksikliği veya iş yükü algısı nedeniyle daha fazla presenteeism davranışı sergileyebildiklerine işaret edebilir.

Örgütsel presenteeism alt boyutunda da yaşa bağlı anlamlı farklılıklar belirlenmiştir ($F = 2,875$; $p = .037$). Özellikle 20–30 yaş grubunun, 41–50 yaş grubuna göre daha yüksek örgütsel presenteeism düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kariyerin erken dönemlerinde örgütsel beklentilere uyum sağlama çabasının daha yoğun yaşanabileceğini düşündürmektedir.

Çevresel presenteeism alt boyutu açısından da yaş grupları arasında anlamlı fark saptanmıştır ($F = 5,315$; $p = .001$). 31–40 yaş grubundaki öğretmenlerin çevresel presenteeism düzeylerinin, 51 yaş ve üzeri gruba göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, orta yaş grubundaki öğretmenlerin fiziksel çevre, okul iklimi ve çalışma koşullarına daha duyarlı olabildiğini göstermektedir.

Örgütsel presenteeism genel puanı bakımından yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 4,807$; $p = .003$). Özellikle 31–40 yaş grubunun presenteeism düzeylerinin, 41–50 ve 51 yaş ve üzeri gruplara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutlarına bakıldığında, duygusal bağlılık ($F = 4,086$; $p = .007$) ve devam bağlılığı ($F = 3,531$; $p = .015$) alt boyutlarında yaşa göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Duygusal bağlılığın özellikle 51 yaş ve üzeri öğretmenlerde, genç yaş gruplarına kıyasla daha yüksek olduğu; devam bağlılığının ise 31–40 ve 51 yaş ve üzeri gruplarda daha belirgin olduğu görülmektedir. Buna karşılık, normatif bağlılık alt boyutunda yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Son olarak, örgütsel bağlılık genel puanı yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmaktadır ($F = 4,558$; $p = .004$). Özellikle 31–40 yaş ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, 20–30 yaş grubuna göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, yaş ilerledikçe öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının arttığı, buna karşılık örgütsel presenteeism davranışlarının azalma eğilimi gösterdiği söylenebilir. Bu durum, mesleki deneyim, kuruma uyum ve mesleki olgunlukla birlikte öğretmenlerin hem kurumsal aidiyetlerinin güçlendiğini hem de işlevsel olmayan presenteeism davranışlarından uzaklaştıklarını düşündürmektedir.

Tablo 5'te, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analizlerde evli ve bekar öğretmenlerin ölçek toplam puanları ile alt boyut puanları karşılaştırılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	Evli	263	2.2160	.59608	.087	293	.931
	Bekar	32	2.2063	.61693			
Örgütsel presenteeism alt boyutu	Evli	263	2.6312	.77081	-1.124	293	.262
	Bekar	32	2.7917	.68784			
Çevresel presenteeism alt boyutu	Evli	263	2.8175	.99130	.141	293	.888
	Bekar	32	2.7917	.89503			
Örgütsel presenteeism ölçeği	Evli	263	2.5228	.59174	-.538	293	.591
	Bekar	32	2.5826	.60802			
Duygusal bağlılık alt boyutu	Evli	263	3.0266	.99880	-.303	293	.762
	Bekar	32	3.0833	.99281			
Devam bağlılığı alt boyutu	Evli	263	3.1293	.70107	-.704	293	.482
	Bekar	32	3.2240	.85048			
Normatif bağlılık alt boyutu	Evli	263	2.5729	.84751	-.818	35.208	.419
	Bekar	32	2.7448	1.15080			
Örgütsel Bağlılık Genel Ölçeği	Evli	263	2.9096	.68091	-.821	293	.412
	Bekar	32	3.0174	.85012			

*p < .05

Tablo 5'te yer alan bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($p > .05$).

Bireysel, örgütsel ve çevresel presenteeism alt boyutları ile örgütsel presenteeism ölçeği genel puanları açısından evli ve bekar öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ortalama puanlar incelendiğinde, bekar öğretmenlerin bazı alt boyutlarda görece daha yüksek presenteeism puanlarına sahip oldukları görülse de, bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı düzeye ulaşmamıştır.

Benzer şekilde, örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile örgütsel bağlılık genel puanı bakımından da medeni duruma göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin kuruma yönelik bağlılık düzeylerinin medeni durumdan bağımsız olarak benzer düzeylerde seyrettiğini göstermektedir.

Elde edilen sonuçlar, medeni durumun meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism davranışları ve örgütsel bağlılık algıları üzerinde belirleyici bir değişken olmadığını düşündürmektedir. Bu durum, öğretmenlerin işe devam etme davranışları ile kurumsal bağlılıklarının daha çok örgütsel, mesleki ve bireysel çalışma koşullarına bağlı olarak şekillendiğine işaret etmektedir.

Tablo 6'da, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin öğrenim durumu değişkenine (lisans – yüksek lisans) göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testi sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında presenteeism ölçeğinin alt boyutları ve genel puanı ile örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyutları ve genel puanı karşılaştırılmıştır.

Örgütsel presenteeism açısından değerlendirildiğinde; bireysel presenteeism alt boyutu ($t = -2,854$; $p = .005$) ve örgütsel presenteeism ölçeği genel puanı ($t = -2,059$; $p = .040$) bakımından öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Buna göre, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin bireysel presenteeism ve genel presenteeism düzeylerinin, lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel presenteeism alt boyutunda ise fark sınırda anlamlılık düzeyine ulaşmış ($p = .070$), çevresel presenteeism alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Durumu	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Bireysel presenteeism alt boyutu	Lisans	245	2.1706	.57299	-2.854	293	.005*
	Yüksek Lisans	50	2.4320	.66928			
Örgütsel presenteeism alt boyutu	Lisans	245	2.6122	.76301	-1.818	293	.070
	Yüksek Lisans	50	2.8267	.74380			
Çevresel presenteeism alt boyutu	Lisans	245	2.8122	.97889	-.095	293	.925
	Yüksek Lisans	50	2.8267	.99486			
Örgütsel presenteism ölçeği	Lisans	245	2.4974	.57210	-2.059	293	.040*
	Yüksek Lisans	50	2.6857	.66959			
Duygusal bağlılık alt boyutu	Lisans	245	3.0122	.98397	-.782	293	.435
	Yüksek Lisans	50	3.1333	1.06106			
Devam bağlılığı alt boyutu	Lisans	245	3.0701	.66749	-3.200	61.779	.002*
	Yüksek Lisans	50	3.4800	.85425			
Normatif bağlılık alt boyutu	Lisans	245	2.5442	.86955	-2.044	293	.042*
	Yüksek Lisans	50	2.8233	.92974			
Örgütsel Bağlılık Genel Ölçeği	Lisans	245	2.8755	.66115	-2.507	293	.013*
	Yüksek Lisans	50	3.1456	.83939			

*p < .05

Örgütsel bağlılık boyutları incelendiğinde, devam bağlılığı alt boyutu ($t = -3,200$; $p = .002$), normatif bağlılık alt boyutu ($t = -2,044$; $p = .042$) ve örgütsel bağlılık genel puanı ($t = -2,507$; $p = .013$) açısından öğrenim durumuna göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin örgüte yönelik devam ve normatif bağlılık düzeylerinin ve genel örgütsel bağlılıklarının lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Buna karşın, duygusal bağlılık alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, öğrenim düzeyinin özellikle örgütsel bağlılığın süreklilik ve sorumluluk temelli boyutları ile bireysel presenteeism davranışları üzerinde etkili bir değişken olduğu söylenebilir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin kuruma bağlılıklarının daha yüksek olmasına karşın, aynı zamanda işe gelme zorunluluğu ve görev bilinciyle ilişkili presenteeism davranışlarını daha yoğun sergiledikleri yorumu yapılabilir. Bu bulgu, eğitim düzeyinin öğretmenlerin örgütsel sorumluluk algısını güçlendirdiği ancak bu durumun zaman zaman sağlık ya da verimlilikten ödün verilerek işe devam etme davranışına dönüşebildiğini düşündürmektedir.

Tablo 7’de, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism ve örgütsel bağlılık düzeylerinin kıdem yılı (mesleki deneyim) değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları sunulmaktadır. Analiz kapsamında presenteeism ölçeğinin bireysel, örgütsel ve çevresel alt boyutları ile genel presenteeism puanı; ayrıca örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif alt boyutları ile genel örgütsel bağlılık puanı kıdem yılı grupları arasında karşılaştırılmıştır. Anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe ve LSD çoklu karşılaştırma testlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 7. Ölçeklerin Kıdem Yılı 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	18	2.3111	.59891	Gruplar arası Grup içi Toplam	7.836	4	1.959	5.853	.000* Scheffe 3.4>5
	6-10 yıl arası	15	2.2267	.64083		97.059	290	.335		
	11-15 yıl arası	60	2.3767	.56580		104.894	294			
	16-20 yıl arası	55	2.4255	.55385						
	20 yıl ve üzeri	147	2.0571	.58380						
	Total	295	2.2149	.59731						
Örgütsel presenteeism alt boyutu	1-5 yıl arası	18	2.5093	.65796	Gruplar arası Grup içi Toplam	5.817	4	1.454	2.552	.039* LSD 3>5
	6-10 yıl arası	15	2.6778	.89856		165.253	290	.570		
	11-15 yıl arası	60	2.8861	.85618		171.070	294			
	16-20 yıl arası	55	2.7212	.71582						
	20 yıl ve üzeri	147	2.5385	.71992						
	Total	295	2.6486	.76281						
Çevresel	1-5 yıl arası	18	2.2037	.74218	Gruplar arası	33.999	4	8.500	9.926	.000*

presenteeism alt boyutu	6-10 yıl arası	15	2.6444	.42663	Grup içi	248.316	290	.856	Scheffe 3>1.5
	11-15 yıl arası	60	3.3167	.89448	Toplam	282.314	294		
	16-20 yıl arası	55	3.1030	1.00179					
	20 yıl ve üzeri	147	2.5941	.96160					
	Total	295	2.8147	.97992					
Örgütsel presenteeism ölçeği	1-5 yıl arası	18	2.3730	.56645	Gruplar arası	9.623	4	2.406	Scheffe 3.4>5
	6-10 yıl arası	15	2.5095	.59509	Grup içi	93.680	290	.323	
	11-15 yıl arası	60	2.7964	.53498	Toplam	103.303	294		
	16-20 yıl arası	55	2.6974	.56577					
	20 yıl ve üzeri	147	2.3785	.57989					
	Total	295	2.5293	.59277					
Duygusal bağlılık alt boyutu	1-5 yıl arası	18	2.7593	.91862	Gruplar arası	10.024	4	2.506	LSD 3.4.5>2
	6-10 yıl arası	15	2.3778	1.09738	Grup içi	281.992	290	.972	
	11-15 yıl arası	60	3.1056	.99716	Toplam	292.017	294		
	16-20 yıl arası	55	2.9485	.90998					
	20 yıl ve üzeri	147	3.1349	1.00481					
	Total	295	3.0328	.99662					
Devam bağlılığı alt boyutu	1-5 yıl arası	18	2.9074	.61096	Gruplar arası	4.308	4	1.077	.078
	6-10 yıl arası	15	2.9333	.62615	Grup içi	147.141	290	.507	
	11-15 yıl arası	60	3.2000	.44658	Toplam	151.450	294		
	16-20 yıl arası	55	3.3364	.71398					
	20 yıl ve üzeri	147	3.0907	.81094					
	Total	295	3.1395	.71773					
Normatif bağlılık alt boyutu	1-5 yıl arası	18	2.0370	.66065	Gruplar arası	15.836	4	3.959	Scheffe 4>1.2
	6-10 yıl arası	15	2.1667	1.07644	Grup içi	214.249	290	.739	
	11-15 yıl arası	60	2.6444	.72386	Toplam	230.084	294		
	16-20 yıl arası	55	2.9515	.89906					
	20 yıl ve üzeri	147	2.5465	.89153					
	Total	295	2.5915	.88465					
Örgütsel Genel Ölçeği	1-5 yıl arası	18	2.5679	.68003	Gruplar arası	6.601	4	1.650	LSD 3.4.5>1.2
	6-10 yıl arası	15	2.4926	.82532	Grup içi	137.608	290	.475	
	11-15 yıl arası	60	2.9833	.54359	Toplam	144.209	294		
	16-20 yıl arası	55	3.0788	.74549					
	20 yıl ve üzeri	147	2.9240	.70597					
	Total	295	2.9213	.70036					

*p < .05

Tablo 7’de yer alan bulgular, öğretmenlerin kıdem yılına göre hem örgütsel presenteeism hem de örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Örgütsel presenteeism boyutları incelendiğinde; bireysel presenteeism ($F = 5,853$; $p < .001$), örgütsel presenteeism ($F = 2,552$; $p = .039$), çevresel presenteeism ($F = 9,926$; $p < .001$) ve örgütsel presenteeism genel puanı ($F = 7,447$; $p < .001$) açısından kıdem yılına göre anlamlı farklar tespit edilmiştir. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre, özellikle 11–15 yıl ve 16–20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin presenteeism düzeylerinin, 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, orta düzey mesleki deneyime sahip öğretmenlerin iş yükü, sorumluluk ve örgütsel beklentiler nedeniyle işe hasta veya verimlilik düşüklüğü yaşasalar dahi devam etme eğilimini daha fazla gösterebildiklerini düşündürmektedir. Buna karşın, uzun süreli mesleki deneyime sahip öğretmenlerin presenteeism davranışlarının görece daha düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları açısından değerlendirildiğinde; duygusal bağlılık ($F = 2,577$; $p = .038$), normatif bağlılık ($F = 5,359$; $p < .001$) ve örgütsel bağlılık genel puanı ($F = 3,478$; $p = .009$) bakımından kıdem yılına göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Özellikle 16–20 yıl ve 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin, 1–5 yıl ve 6–10 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, mesleki deneyim arttıkça öğretmenlerin kuruma yönelik aidiyet, sorumluluk ve sadakat duygularının güçlendiğini ortaya koymaktadır. Buna karşın, devam bağlılığı alt boyutu açısından kıdem yılına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

Genel olarak değerlendirildiğinde, kıdem yılının öğretmenlerin hem örgütsel presenteeism davranışları hem de örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde belirleyici bir değişken olduğu söylenebilir. Orta kıdem grubundaki öğretmenlerin presenteeism davranışlarının daha yüksek, ileri kıdem grubundaki öğretmenlerin ise örgütsel bağlılık düzeylerinin daha güçlü olması, mesleki yaşam döngüsü perspektifiyle açıklanabilecek bir örüntü sunmaktadır. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki deneyim düzeylerini dikkate alarak iş yükü

dağılımı, destek mekanizmaları ve bağlılığı güçlendirmeye yönelik uygulamalar geliştirmesinin önemine işaret etmektedir.

Tablo 8’de, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel presenteeism (bireysel, örgütsel ve çevresel alt boyutlar ile genel presenteeism) ve örgütsel bağlılık (duygusal, devam ve normatif alt boyutlar ile genel örgütsel bağlılık) değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analiz, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü ortaya koymak üzere yapılmış; istatistiksel anlamlılık düzeyleri $p < .05$ ve $p < .01$ olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

No	Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Bireysel presenteeism alt boyutu	1	.464**	.427**	.767**	.093	.075	.154**	.134*
2	Örgütsel presenteeism alt boyutu		1	.378**	.852**	.043	-.075	.057	.019
3	Çevresel presenteeism alt boyutu			1	.716**	.075	.088	.054	.088
4	Örgütsel presenteeism ölçeği				1	.084	.017	.106	.090
5	Duygusal bağlılık alt boyutu					1	.323**	.536**	.810**
9	Devam bağlılığı alt boyutu						1	.564**	.732**
7	Normatif bağlılık alt boyutu							1	.868**
8	Örgütsel Bağlılık Genel Ölçeği								1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tablo 8’de yer alan korelasyon katsayıları, örgütsel presenteeism boyutlarının kendi aralarında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Özellikle bireysel presenteeism ile örgütsel presenteeism ($r = .464$, $p < .01$) ve çevresel presenteeism ($r = .427$, $p < .01$) arasındaki ilişkiler dikkat çekicidir. Ayrıca bireysel presenteeism ile örgütsel presenteeism ölçeği genel puanı arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğu ($r = .767$, $p < .01$) görülmektedir. Benzer biçimde, örgütsel presenteeism ve çevresel presenteeism alt boyutlarının genel presenteeism puanı ile yüksek düzeyde ilişkili olması (sırasıyla $r = .852$ ve $r = .716$; $p < .01$), ölçeğin alt boyutlarının bütüncül yapısını desteklemektedir.

Örgütsel presenteeism boyutları ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise genel olarak düşük düzeyli korelasyonlar olduğu görülmektedir. Bireysel presenteeism ile normatif bağlılık arasında düşük ancak anlamlı bir ilişki ($r = .154$, $p < .01$) ile örgütsel bağlılık genel puanı arasında zayıf fakat anlamlı bir ilişki ($r = .134$, $p < .05$) saptanmıştır. Buna karşın, örgütsel presenteeism ölçeği genel puanı ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($p > .05$). Bu bulgu, presenteeism davranışlarının öğretmenlerin kuruma yönelik genel bağlılık düzeylerinden görece bağımsız bir biçimde ortaya çıkabileceğini düşündürmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının kendi aralarında orta ve yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmektedir. Özellikle normatif bağlılık ile örgütsel bağlılık genel puanı arasındaki ilişkinin oldukça yüksek düzeyde olması ($r = .868$, $p < .01$), normatif bağlılığın genel örgütsel bağlılık yapısında belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Benzer şekilde, duygusal bağlılık ile genel örgütsel bağlılık arasındaki yüksek korelasyon ($r = .810$, $p < .01$) da ölçeğin kuramsal bütünlüğünü desteklemektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bulgular örgütsel presenteeism ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmadığını; buna karşın her iki yapının kendi alt boyutları içerisinde tutarlı ve anlamlı bir ilişki örüntüsü sergilediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, meslek lisesi öğretmenlerinde presenteeism davranışlarının daha çok bireysel ve çalışma koşullarına bağlı faktörlerle ilişkili olabileceğini, örgütsel bağlılığın ise daha farklı psikososyal dinamikler üzerinden şekillendiğini düşündürmektedir.

Tablo 9’da, meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal, devam ve normatif bağlılık) örgütsel presenteeism davranışlarını ve onun bireysel, örgütsel ve çevresel alt boyutlarını yordama gücünü incelemek amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları sunulmaktadır. Analizlerde, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu yordayıcı değişken olarak modele dâhil edilmiş; her bir presenteeism boyutu ayrı ayrı bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Modellerin anlamlılığı F testi, yordayıcıların katkısı β katsayıları, çoklu doğrusal bağlantı varsayımı VIF değerleri ve hata terimleri arasındaki otokorelasyon durumu ise Durbin–Watson (DW) istatistiği ile değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Örgütsel Presenteeism ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi: Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (N = 295)

Bağımlı Değişken	Yordayıcı Değişken	B	β	t	p	VIF
Örgütsel Presenteeism (Genel)	Duygusal Bağlılık	.024	.040	.577	.564	1.405
	Devam Bağlılığı	-.053	-.064	-.914	.362	1.468
	Normatif Bağlılık	.081	.121	1.532	.127	1.846
	Model Özeti	R = .123	R ² = .015	F(3,291) = 1.487	p = .218	DW = 2.040
Bireysel Presenteeism	Duygusal Bağlılık	.009	.014	.210	.834	1.405
	Devam Bağlılığı	-.015	-.017	-.249	.804	1.468
	Normatif Bağlılık	.105	.156	1.985	.048*	1.846
	Model Özeti	R = .155	R ² = .024	F(3,291) = 2.393	p = .069	DW = 2.243
Örgütsel Presenteeism (Alt Boyut)	Duygusal Bağlılık	.017	.022	.325	.745	1.405
	Devam Bağlılığı	-.168	-.158	-2.250	.025*	1.468
	Normatif Bağlılık	.116	.134	1.705	.089	1.846
	Model Özeti	R = .143	R ² = .021	F(3,291) = 2.034	p = .109	DW = 1.914
Çevresel Presenteeism	Duygusal Bağlılık	.062	.063	.909	.364	1.405
	Devam Bağlılığı	.112	.082	1.163	.246	1.468
	Normatif Bağlılık	-.029	-.026	-.331	.741	1.846
	Model Özeti	R = .103	R ² = .011	F(3,291) = 1.032	p = .379	DW = 1.875

Not. $p < .05$. Durbin–Watson değerleri 1.87–2.24 aralığında olup otokorelasyon sorunu bulunmamaktadır. VIF değerlerinin 1.40–1.85 aralığında olması çoklu doğrusal bağlantı probleminin olmadığını göstermektedir.

Tablo 9’da sunulan regresyon analizleri incelendiğinde, örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel presenteeism davranışlarını genel olarak sınırlı düzeyde açıkladığı görülmektedir. İlk modelde, örgütsel presenteeism genel puanı bağımlı değişken olarak ele alındığında, duygusal bağlılık ($\beta = .040$; $p > .05$), devam bağlılığı ($\beta = -.064$; $p > .05$) ve normatif bağlılık ($\beta = .121$; $p > .05$) değişkenlerinin hiçbirinin istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olmadığı belirlenmiştir. Modelin genel olarak anlamlı olmadığı ($F(3,291) = 1,487$; $p = .218$) ve açıklanan varyansın oldukça düşük olduğu ($R^2 = .015$) görülmektedir. Bu bulgu, örgütsel bağlılık boyutlarının öğretmenlerin genel presenteeism davranışlarını açıklamada zayıf kaldığını göstermektedir.

Bireysel presenteeism alt boyutuna ilişkin model incelendiğinde, yalnızca normatif bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($\beta = .156$; $t = 1,985$; $p < .05$). Buna karşın duygusal bağlılık ve devam bağlılığı bireysel presenteeism üzerinde anlamlı bir etki göstermemiştir ($p > .05$). Modelin genel anlamlılık düzeyi sınırda olmakla birlikte ($F(3,291) = 2,393$; $p = .069$), açıklanan varyansın düşük olduğu ($R^2 = .024$) dikkat çekmektedir. Bu sonuç, kuruma karşı ahlaki sorumluluk ve yükümlülük hissinin, öğretmenlerin bireysel düzeyde hasta ya da verimsiz hissetmelerine rağmen işe devam etme davranışlarını sınırlı da olsa artırabildiğine işaret etmektedir.

Örgütsel presenteeism alt boyutu için kurulan modelde ise devam bağlılığının negatif ve anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -.158$; $t = -2,250$; $p < .05$). Bu bulgu, örgütte kalmayı daha çok zorunluluk ve maliyet algısı temelinde değerlendiren öğretmenlerin örgütsel düzeyde presenteeism davranışlarını daha düşük düzeyde sergilediklerini göstermektedir. Ancak modelin genel olarak anlamlı olmadığı ($F(3,291) = 2,034$; $p = .109$) ve açıklanan varyansın sınırlı kaldığı ($R^2 = .021$) görülmektedir.

Çevresel presenteeism alt boyutuna ilişkin regresyon modelinde ise duygusal, devam ve normatif bağlılık alt boyutlarının hiçbirinin anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır ($p > .05$). Modelin genel olarak da anlamlı olmadığı ($F(3,291) = 1,032$; $p = .379$) ve açıklanan varyansın oldukça düşük olduğu ($R^2 = .011$) belirlenmiştir.

Bu durum, çevresel koşullardan kaynaklanan presenteeism davranışlarının örgütsel bağlılık boyutlarından ziyade farklı yapısal veya çevresel faktörlerle ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

Tüm modellerde Durbin–Watson değerlerinin 1,87–2,24 aralığında yer alması, hata terimleri arasında otokorelasyon sorunu bulunmadığını göstermektedir. Ayrıca VIF değerlerinin 1,40–1,85 aralığında olması, modellerde çoklu doğrusal bağlantı (multicollinearity) probleminin olmadığını ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık alt boyutlarının meslek lisesi öğretmenlerinin presenteeism davranışlarını açıklama gücünün düşük olduğu; yalnızca normatif bağlılığın bireysel presenteeism ve devam bağlılığının örgütsel presenteeism alt boyutu üzerinde sınırlı ve yönlü etkiler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, presenteeism olgusunun öğretmenlerde örgütsel bağlılıktan ziyade bireysel sağlık, iş yükü ve çalışma koşulları gibi değişkenlerle daha güçlü biçimde ilişkili olabileceğini düşündürmektedir.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, Ankara ili Altındağ ve Beypazarı ilçelerinde bulunan meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin, örgütsel presenteeism davranışları ve bu davranışın bireysel, örgütsel ve çevresel alt boyutları üzerindeki yordayıcı rolü incelenmiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel bağlılık ile presenteeism arasındaki ilişkinin genel olarak zayıf ve sınırlı olduğunu ortaya koymuştur.

Çoklu doğrusal regresyon analizleri sonucunda, örgütsel bağlılığın üç alt boyutunun (duygusal, devam ve normatif bağlılık) örgütsel presenteeism genel düzeyini anlamlı biçimde yordamadığı belirlenmiştir. Bu durum, öğretmenlerin işe hasta ya da tam işlevsel olmayan bir biçimde gelme davranışlarının, doğrudan örgüte duyulan bağlılıkla açıklanamayacağını göstermektedir. Başka bir ifadeyle, presenteeism davranışı öğretmenlerde daha çok örgütsel bağlılığın ötesinde bireysel sağlık durumu, iş yükü, psikolojik iyi oluş ve çalışma koşulları gibi faktörlerle ilişkili görünmektedir.

Bireysel presenteeism alt boyutuna ilişkin bulgular incelendiğinde, yalnızca normatif bağlılığın anlamlı ve pozitif bir yordayıcı olduğu görülmüştür. Bu sonuç, kuruma karşı ahlaki sorumluluk ve görev bilinci duygusunun yüksek olduğu öğretmenlerin, kendilerini iyi hissetmeseler dahi işe devam etme eğilimi gösterebildiklerini düşündürmektedir. Normatif bağlılığın bu yönüyle, bireysel düzeyde presenteeism davranışını tetikleyebilen bir faktör olduğu söylenebilir.

Örgütsel presenteeism alt boyutuna ilişkin analizlerde ise devam bağlılığının negatif yönde ve anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, örgütte kalmayı daha çok zorunluluklar ve ayrılmanın maliyetleri üzerinden değerlendiren öğretmenlerin, örgütsel düzeyde presenteeism davranışlarını daha düşük düzeyde sergilediklerini göstermektedir. Bu durum, devam bağlılığının presenteeism üzerinde koruyucu bir işlev görebileceğine işaret etmektedir.

Çevresel presenteeism alt boyutuna yönelik bulgular ise örgütsel bağlılığın hiçbir alt boyutunun anlamlı bir yordayıcı olmadığını ortaya koymuştur. Bu sonuç, çevresel faktörlerden (fiziksel koşullar, okul ortamı, donanım vb.) kaynaklanan presenteeism davranışlarının, bireysel ya da örgütsel bağlılık düzeylerinden bağımsız olarak şekillendiğini düşündürmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, araştırma bulguları örgütsel presenteeism olgusunun çok boyutlu bir yapı sergilediğini ve yalnızca örgütsel bağlılık değişkenleriyle açıklanmasının yeterli olmadığını göstermektedir.

Tartışma

Bu çalışmanın temel sonucu, yani mesleki lise öğretmenleri arasında örgütsel bağlılığın örgütsel düzeyde presenteeism'i güçlü bir şekilde öngörmediği, okulla ilgili bağlılık ile devamsızlık/üretkenlik davranışları arasındaki ilişkinin karmaşık olduğunu ve okul ortamı, iş tasarımı ve psikososyal talepler gibi bağlamsal faktörlere bağlı olduğunu gösteren önceki çalışmalarla uyumludur (Collie vd., 2012). Meta-analitik ve inceleme kanıtları, presenteeism'in örgütsel bağlılık gibi tek boyutlu bir tutumsal belirleyiciye indirgenmekten ziyade, çok sayıda faktör (sağlık durumu, iş talepleri, motivasyonlar, örgütsel baskılar) tarafından belirlendiğini göstermektedir (Bergström vd., 2009). Özellikle öğretmenler üzerine yapılan çalışmalar da, üretkenlik kaybı ve presenteeism'i açıklamak için bağlılıktan ziyade çalışma koşullarının, psikososyal risklerin ve görev taleplerinin önemini vurgulamıştır (Coledam ve Silva, 2020). Bu nedenle, toplam örgütsel bağlılığın örgütsel düzeyde presenteeism için güçlü bir belirleyici olmadığına dair bulgumuz, eğitim ortamlarında presenteeism'in çok nedenli ve bağlamsal doğasına işaret eden akademik çalışmalarla uyumludur (Ferreira vd., 2021).

Duygusal ve normatif bağlılığın örgütsel presenteeism üzerinde gözlemlenen sınırlı etkisi, normatif bağlılığın bireysel presenteeism üzerinde önemli etkisiyle tezat oluşturmaktadır ve bu durum, bağlılığın çok boyutlu kavramsallaştırılması ve literatürde belirlenen presenteeism'e giden çoklu yollar aracılığıyla

yorumlanabilir. Örgütsel bağlılık, farklı öncüller ve davranışsal sonuçları olan duygusal, normatif ve süreklilik bileşenlerinden oluşur (Somech ve Bogler, 2002). Duygusal bağlılık, iş tatmini, bağlılık ve öğretim etkinliği ile güçlü bir şekilde ilişkilidir; ancak bu tutumlar, organizasyon düzeyinde mekanik olarak devamsızlıkla ilgili verimlilik modellerine dönüşmez; okul ortamı ve iş stresi süreçleri güçlü bir moderatör etkisi gösterir (Carbonneau vd., 2008). Öğretmen odaklı ampirik çalışmalar, psikososyal risklerin (örneğin, öğrencilerin zarar görmesine maruz kalma veya yüksek duygusal talepler) bağlı öğretmenler arasında bile presenteeism'den kaynaklanan verimlilik kaybını artırdığını göstermektedir. Bu da, olumsuz çalışma koşulları mevcut olduğunda, duygusal bağlılığın tek başına presenteeism davranışlarını açıklayamayacağını ima etmektedir (Ferreira vd., 2021; Harding vd., 2019).

Normatif bağlılık (görev duygusu, ahlaki yükümlülük veya kuruluşa karşı algılanan borçluluk hissini yansıtan) bireysel olarak uygulanan presenteeism için yakın bir motivasyon olarak işlev görebilir. Öğrenciler veya meslektaşları için hazır bulunmak zorunda hisseden öğretmenler, sağlık sorunları veya kişisel zorluklara rağmen işe devam edebilirler (Widera vd., 2010). Meta-analitik ve saha çalışmaları, özellikle başkalarının refahının ön planda olduğu bakım ve eğitim odaklı mesleklerde, hasta olmasına rağmen işe gitmenin tekrarlayan motivasyonları arasında yükümlülük ve algılanan görev duygusunu belirlemektedir (Miraglia ve Johns, 2016). Öğretmenlerle ilgili çalışmalar, görev kaynaklı baskılar (örneğin, öğretimin sürekliliğini korumak veya öğrencilerin algılanan ihtiyaçlarını karşılamak) bireysel düzeyde, rahatsızlık durumunda çalışmaya karar vermeye yol açtığını bildirmektedir. Bu da, normatif bağlılığın, organizasyonel düzeyde presenteeism'i öngörmemesine rağmen, örneklemimizde bireysel presenteeism'i öngörmesinin nedenini açıklamaktadır (Yap vd., 2024).

Buna karşılık, ayrılmanın algılanan maliyetlerine veya araçsal gerekliliğe dayanan devamlılık bağlılığı, sonuçlarımızda örgütsel düzeyde presenteeism ile negatif bir ilişki göstermiştir. Bu model, devamlılık bağlılığının katılım ve çaba hesaplamasını nasıl değiştirebileceğini yansıtır olabilir: esas olarak araçsal nedenlerle kalan bireyler, iş güvenliğini tehdit edebilecek itibar veya performans risklerini en aza indirmek için katılımlarını yönetmek için pragmatik stratejiler benimseyebilir (örneğin, çalışmayacak durumda olduklarında izin almak, verimsiz olacakları zamanlarda işe gelmekten kaçınmak) (Chou ve Mach, 2021). Presenteeism ile ilgili literatür, altta yatan motiflere bağlı olarak sonuçların heterojenliğini vurgulamaktadır: başkalarına duyulan endişe veya mesleki görev nedeniyle devamlılık, iş kaybını önlemek veya maddi ihtiyaçlar nedeniyle devamlılıktan farklı çaba ve üretkenlik sonuçları doğurma eğilimindedir (Miraglia ve Johns, 2016). Öğretmen popülasyonlarında, personel oranı ve kaynak kıtlığı gibi bağlamsal kısıtlamalar, öğretmenleri beklenenden daha fazla çalışmaya itebilir, ancak bu devamlılığın biçimi ve üretkenliği, motivasyona ve sağlık sorunlarıyla başa çıkmak için mevcut kaynaklara göre değişir (Coledam ve Silva, 2020). Bu nedenle, devamlılık taahhüdü ile organizasyonel düzeyde presenteeism arasındaki negatif ilişki, pragmatik bir yetersizlik yönetiminin mümkün olduğu bağlamlarda, okul düzeyinde verimsiz katılım davranışlarını azaltan araçsal bir yönelimi makul bir şekilde yansıtmaktadır (Yap vd., 2024).

Bulgularımızın örüntüsü, presenteeism'in (en az) üç alanı birlikte dikkate almayı gerektiren çok boyutlu bir fenomen olduğunu vurgulamaktadır. Buna göre; bireysel sağlık durumu ve kapasiteleri, doğrudan çalışma koşulları/iş tasarımı ve daha geniş örgütsel iklim/liderlik bağlamı. Sağlık ve iş ortamlarına ilişkin sistematik ve anlatımsal incelemeler, presenteeism'in tek bir tutumsal değişkenden ziyade bireysel sağlık, iş talepleri, rol beklentileri ve örgütsel baskılar (ör. personel, normlar, liderlik) arasındaki etkileşimden kaynaklandığını vurgulamaktadır (Lui vd., 2018). Öğretmenlere özgü çalışmalar da benzer şekilde, psikososyal risk faktörlerinin (iş yükü, öğrenci sorunlarına maruz kalma, sınıf ortamı), okulun sosyal-duygusal öğrenme kültürünün ve liderlik uygulamalarının öğretmenlerin stresi, refahı ve bunun sonucunda presenteeism ile ilgili verimlilik kaybının güçlü belirleyicileri olduğunu göstermektedir (Collie vd., 2011). İş tasarımı ve refah, eğitimde iş özellikleri ile presenteeism arasındaki bağlantıyı aracılık eder ve bu da, katılım davranışını yalnızca bağlılık üzerinden yorumlama girişimlerinin eksik olduğunu gösterir (Pérez-Nebra vd., 2020).

Uygulamalı bir bakış açısıyla, bulgular, mesleki liselerde zararlı veya verimsiz presenteeism'i azaltmaya yönelik müdahalelerin, yalnızca örgütsel bağlılığı artırma çabalarına dayanmak yerine, çok düzeyli stratejiler benimsemesi gerektiğini ima etmektedir. Örgütsel düzeyde, okul iklimini, liderlik uygulamalarını ve personel desteğini iyileştirmek (sosyal-duygusal öğrenme kültürlerinin ve koruyucu personel politikalarının teşvik edilmesi dahil) presenteeism'in bağlamsal itici güçlerini azaltabilir ve psikososyal riskin zararlı etkilerini hafifletebilir (Batondaine vd., 2024). İş tasarımı düzeyinde, iş yükünün gözden geçirilmesi, öğretim süresinin korunması ve yeterli yedek öğretmenlerin veya yeniden dağıtım protokollerinin sağlanması, öğretmenlerin hasta veya sağlığı bozukken işe gelme ihtiyacını azaltabilir (Shatzer vd., 2013). Bireysel düzeyde, öğretmenlerin sağlığı

ve refahı için hedefli destekler (ruh sağlığı desteği, stres azaltma ve sağlık sorunları için erken müdahale) gereklidir, çünkü işe gelme zorunluluğu hem gelecekteki sağlık bozulmasının hem de üretkenlik kaybının bir göstergesi hem de öngörücüsüdür (Ferreira vd., 2021). Okul temelli refah müdahalelerinden elde edilen randomize ve küme deneme kanıtları, uygulanabilir okul içi stratejilerin, personel refahı, presenteeism ve ilgili sonuçlar üzerindeki etkileri açısından uygulanabileceğini ve değerlendirilebileceğini göstermektedir (Kidger vd., 2016).

Çalışmanın sonuçları, presenteeism'i çok boyutlu ve bağlamsal olarak yerleşik bir fenomen olarak gören görüşü güçlendirmektedir. Örgütsel bağlılık, eğitimde birçok olumlu örgütsel sonuç için önemli olmakla birlikte, mesleki lise öğretmenleri arasında örgütsel düzeyde presenteeism'i tek başına açıklamamaktadır; bunun yerine, farklı bağlılık boyutları sağlık durumu, çalışma koşulları ve örgütsel iklim ile etkileşime girerek, öğretmenlerin iş göremez durumdayken işe gelip gelmeyeceklerini, ne zaman geleceklerini ve bunun üretkenlik maliyetini şekillendirmektedir. Bu nedenle, müdahaleler ve gelecekteki araştırmalar, verimsiz presenteeism'i daha etkili bir şekilde azaltmak ve öğretmenlerin refahını ve öğrencilerin sonuçlarını korumak için sağlık, iş tasarımı ve okul iklimini ele alan entegre, çok düzeyli yaklaşımlar benimsemelidir (Pérez-Nebra vd., 2020).

Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- ❖ Eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar, öğretmenlerde presenteeism davranışını azaltmaya yönelik müdahalelerde yalnızca örgütsel bağlılığı artırmaya odaklanmamalı; öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını, iş yüklerini ve çalışma koşullarını bütüncül bir yaklaşımla ele almalıdır.
- ❖ Normatif bağlılığın bireysel presenteeism üzerindeki etkisi dikkate alındığında, öğretmenlerde aşırı sorumluluk ve fedakârlık algısının uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu nedenle, öğretmenlerin sağlık durumlarını önceleyen ve gerektiğinde izin kullanmalarını teşvik eden destekleyici okul politikaları geliştirilmelidir.
- ❖ Devam bağlılığının örgütsel presenteeism üzerindeki negatif etkisi, öğretmenlerin örgütte kalma motivasyonlarının daha çok güvenli ve sürdürülebilir çalışma koşullarıyla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, meslek liselerinde iş güvencesi, adil görev dağılımı ve destekleyici yönetim anlayışı güçlendirilmelidir.
- ❖ Çevresel presenteeism davranışlarının örgütsel bağlılıkla açıklanamaması, okul ortamının fiziksel ve çevresel koşullarının ayrıca ele alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle, okul binalarının fiziksel koşullarının iyileştirilmesi, ergonomik düzenlemeler ve öğretmenlerin çalışma ortamlarını destekleyici uygulamalar hayata geçirilmelidir.
- ❖ Gelecek araştırmalarda, presenteeism davranışının iş stresi, tükenmişlik, psikolojik dayanıklılık, algılanan örgütsel destek ve okul iklimi gibi değişkenlerle birlikte ele alınması; ayrıca nitel yöntemlerle öğretmenlerin bu davranışa yükledikleri anlamların derinlemesine incelenmesi önerilmektedir.
- ❖ Son olarak, benzer çalışmaların farklı okul türlerinde ve farklı bölgelerde yürütülmesi, elde edilen bulguların genellenebilirliğini artıracak ve presenteeism olgusunun eğitim sistemindeki görünümüne daha kapsamlı bir perspektif kazandıracaktır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aktop, A. (2010). Socioeconomic status, physical fitness, self-concept, attitude toward physical education, and academic achievement of children. *Perceptual and Motor Skills*, 110(2), 531–546. <https://doi.org/10.2466/pms.110.2.531-546>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

- Aubé, C., Rousseau, V., & Morin, E. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479–495. <https://doi.org/10.1108/02683940710757209>
- Baeriswyl, S., Krause, A., Elfering, A., & Berset, M. (2017). How workload and coworker support relate to emotional exhaustion: The mediating role of sickness presenteeism. *International Journal of Stress Management*, 24(Suppl. 1), 52–73. <https://doi.org/10.1037/str0000018>
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Batondaine, A., Muhamadu, T., Wilson, K., Amwine, H., Monica, T., Esther, E., & Eze, V. (2024). Headteacher's leadership styles and organizational commitment of teachers in primary schools in Bitooma Sub-County, Bushenyi District. *INOSRAM Journal*, 10(1), 1–16. <https://doi.org/10.59298/inosram/2024/101.1160>
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(10), 1179–1190. <https://doi.org/10.1007/s00420-009-0433-6>
- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977–987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Chou, C., & Mach, M. (2021). Unlocking the contradictory outcomes of presenteeism through a temporal model: Effort exertion as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 12, 740411. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.740411>
- Coledam, D. H. C., & Silva, Y. C. (2020). Predictors of health-related absenteeism, presenteeism and sick leave among Brazilian elementary school teachers: A cross-sectional study. *Work*, 67(3), 709–719. <https://doi.org/10.3233/WOR-203320>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social-emotional learning. *Psychology in the Schools*, 48(10), 1034–1048. <https://doi.org/10.1002/pits.20611>
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189–1204. <https://doi.org/10.1037/a0029356>
- Coşkun, R., & Altunışık, R. (2018). Presenteeism kavramı ve örgütsel sonuçları üzerine bir değerlendirme. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125–143. <https://doi.org/10.18394/iid.375457>
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37–61.
- Donald, M. F., Ngirande, H., & Richard, S. (2016). The relationship between perceived organizational support and organizational commitment among academics: The mediating effect of job satisfaction. *Investment Management and Financial Innovations*, 13(3), 267–273. [https://doi.org/10.21511/imfi.13\(3-1\).2016.13](https://doi.org/10.21511/imfi.13(3-1).2016.13)
- 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, 745252. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.745252>
- Hadiyat, Y., Indrawati, N., & Athifah, M. (2021). Organizational commitment and intention to quit of HR practitioners: A study from Indonesia. *EAI Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304501>
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., & Kidger, J. (2019). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2018.08.080>
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474–487. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474>
- Hou, H., Jiang, Y., Xia, C., Cheng, X., He, L., Dai, H., & Xiao, S. (2025). The lived experience of presenteeism

- among emergency nurses: A qualitative study. *BMC Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03902-3>
- Karasar, N. (2019). *Bilimsel araştırma yöntemi* (34. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kidger, J., Evans, R., Tilling, K., Hollingworth, W., Campbell, R., Ford, T., & Gunnell, D. (2016). Protocol for a cluster randomised controlled trial of an intervention to improve the mental health support and training available to secondary school teachers – the WISE study. *BMC Public Health*, 16(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3756-8>
- 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>
- Manaig, K. A., Buenvinida, L. P., Yazon, A. D., & Bonganciso, R. T. (2024). Unveiling the link between organizational commitment, professional self-esteem, and work engagement of Filipino faculty members. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science – Social Sciences*, 14(1), 52–70. <https://doi.org/10.46223/hcmcous.soci.en.14.1.2772.2024>
- Meyer, J. P. (2016). *Employee commitment: An introduction and roadmap*. <https://doi.org/10.4337/9781784711740.00009>
- 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>
- Özmen, Ö. T., & Yılmaz, A. (2015). Presenteeism ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 45–62.
- Pérez-Nebra, A. R., Queiroga, F., & Oliveira, T. (2020). Presenteeism of class teachers: Well-being as a critical psychological state. *RAM – Revista de Administração Mackenzie*, 21(1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramd200123>
- Pinho, A., Silva, C., Oliveira, L., Oliveira, E., & Barbosa, D. (2020). Do human resources practices influence organizational commitment? *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 18, 52–66. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.43473>
- Shatzer, R. H., Caldarella, P., Hallam, P. R., & Brown, B. L. (2013). Comparing the effects of instructional and transformational leadership on student achievement. *Educational Management Administration & Leadership*, 42(4), 445–459. <https://doi.org/10.1177/1741143213502192>
- Somech, A., & Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38(4), 555–577. <https://doi.org/10.1177/001316102237672>
- Timalsina, R., K. C., S., Rai, N., & Chhantyal, A. (2018). Predictors of organizational commitment among university nursing faculty. *BMC Nursing*, 17(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0298-7>
- 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.
- Widera, E., Chang, A., & Chen, H. (2010). Presenteeism: A public health hazard. *Journal of General Internal Medicine*, 25(11), 1244–1247. <https://doi.org/10.1007/s11606-010-1422-x>
- Yang, T., Ma, T., Liu, P., Liu, Y., Chen, Q., Guo, Y., & Deng, J. (2019). Perceived social support and presenteeism among healthcare workers in China: The mediating role of organizational commitment. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12199-019-0814-8>
- Yap, J., Moy, F. M., Ahmad, W., & Lim, Y. Y. (2024). Assessing the effect of cardiovascular disease on work productivity among school teachers. *PeerJ*, 12, e16906. <https://doi.org/10.7717/peerj.16906>

Introduction

In educational organizations, it is not only the physical presence of teachers at work that is critical to organizational effectiveness, but also their levels of psychological and cognitive engagement. In this context, organizational presenteeism, defined as employees continuing to work despite health problems, psychological fatigue, or lack of motivation, emerges as an important phenomenon that can negatively affect both individual performance and organizational efficiency in educational institutions. While the relationship between presenteeism behaviors and variables such as job satisfaction, burnout, stress, and organizational support has been frequently examined in the organizational behavior literature, the predictive role of teachers' levels of organizational commitment on presenteeism has been addressed in a limited number of studies. Considering the heavy workload, professional responsibilities, and institutional expectations of vocational high school teachers in particular, examining the relationship between organizational commitment and presenteeism fills an important research gap. The purpose of this study is to reveal the effect of the subdimensions of organizational commitment on organizational presenteeism and its subdimensions among vocational high school teachers.

Method

The research was conducted using the correlational survey model, one of the quantitative research methods. The sample of the research consists of 295 teachers working in vocational high schools in the Altındağ and Beypazarı districts of Ankara province. The Organizational Presenteeism Scale (individual, organizational, and environmental sub-dimensions) and the Organizational Commitment Scale (affective, continuance, and normative commitment sub-dimensions) were used in the data collection process. The obtained data were analyzed using the SPSS software package; descriptive statistics, t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis were applied. The assumptions of normality, multicollinearity, and autocorrelation were tested prior to the analysis.

Findings

The research findings indicate that teachers' levels of organizational presenteeism are moderate. Correlation analyses revealed low-level and insignificant relationships between the overall level of organizational commitment and organizational presenteeism. Regression analyses determined that the subdimensions of organizational commitment did not significantly predict the overall level of organizational presenteeism. However, normative commitment emerged as a significant and positive predictor of individual presenteeism. Furthermore, it was found that continuance commitment has a negative and significant effect on the organizational presenteeism sub-dimension. In terms of demographic variables, significant differences were found in some sub-dimensions according to gender, age, educational status, and years of service.

Discussion

The findings show that presenteeism behaviors cannot be explained solely by organizational commitment and that this phenomenon has a multidimensional structure. The effect of normative commitment on individual presenteeism suggests that teachers can exhibit a tendency to continue working despite health or personal problems due to their sense of duty and responsibility. The negative effect of commitment on organizational presenteeism shows that teachers who perceive staying in the organization as a necessity can avoid inefficient work behaviors. These results reveal that presenteeism behaviors are shaped by the interaction of individual, organizational, and environmental factors.

Conclusions and Recommendations

The research results show that organizational commitment explains presenteeism behaviors among vocational high school teachers to a limited extent. Accordingly, it is recommended that education administrators, in their policies aimed at reducing presenteeism, focus not only on increasing commitment but also on strengthening teachers' psychological well-being, working conditions, and organizational support mechanisms. Flexible practices that take teachers' health into account and the creation of a supportive school climate can contribute to reducing presenteeism behaviors. Future research should include variables such as job stress, burnout, and organizational support in the model and use qualitative methods to examine teachers' perceptions of presenteeism in depth.