

Kamu Çalışanlarının Presenteizm Davranışlarıyla İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Abdullah Şimşek*

Çemişgezek Meslek Yüksekokulu, Munzur Üniversitesi, Tunceli, Türkiye, abduallahsimsek@munzur.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1070-2623>

Özet

Örgütlerin en önemli kaynaklardan biri olan insan unsuru, örgütlerin devamlılıkları açısından oldukça önemlidir. Örgütlerin belirledikleri hedeflerin gerçekleşmesinde, çalışanlarının verimlilikleri ve işe devamlılıkları da önemli konulardan birisi olmaktadır. Presenteizm, çalışanların fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen, zihinsel, duygusal ya da işlevsel açıdan görevlerine tam anlamıyla odaklanmadıklarını ifade eden bir kavramdır. Bu durum, çoğunlukla bireylerin sağlık problemleri nedeniyle işe gelmeye devam etmeleri, ancak iş performanslarında belirgin bir düşüş yaşanmasıyla ilişkilendirilir. Presenteizm, hem bireysel verimliliği olumsuz etkileyen hem de kurumsal düzeyde üretkenlik kayıplarına yol açan önemli bir iş gücü sorunu olarak değerlendirilmektedir. İş tatmini, çalışanların işe yönelik duygusal yaklaşımlarını, kuruma olan bağlılıklarını ve genel yaşam doyumlarını derinden etkileyen temel bir faktör olmaktadır. İş tatmini aynı zamanda çalışan verimliliği, işe devam eğilimi, motivasyon düzeyi ve işten ayrılma niyeti gibi kritik örgütsel sonuçların belirleyicilerinden olmaktadır. Literatür incelendiğinde; presenteizm ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın amacı; kamu çalışanlarının presenteizm davranışlarıyla iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenler açısından incelemektir. Araştırma karşılaştırmalı ilişkisel tarama deseni çerçevesinde yapılandırılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır; ilk bölümde Demografik Bilgi Formu, ikinci bölümde YS Presenteeism Ölçeği ve üçüncü bölümde ise İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya yönelik veriler 2025 yılı Şubat ve Mayıs ayları arasında kamu alanında çalışan bireylerden elde edilmiştir. Araştırmanın verileri yüz yüze ve çevrimiçi yöntem kullanılarak rastgele örneklem seçim tekniğiyle elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini Elazığ, Malatya, Bingöl ve Tunceli illerindeki Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlüğü teşkilatlarındaki çalışanlar oluştururken, örneklemini bu kurumlarda çalışan 315 kamu personeli oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 21 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmada ulaşılan örneklemden elde edilen veriler ilk olarak normallik analiziyle değerlendirilmiş, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Verilerin normal dağılımda olmasından kaynaklı olarak bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılması planlanmıştır. Örneklemin demografik ve belirleyici özellikleri açıklanırken ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdeler kullanılmıştır. Ayrıca ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırmada cinsiyet, eğitim düzeyi ve mesleki pozisyon değişkenleri açısından anlamlı farklılık olmadığı fakat yaş, mesleki tecrübe, kurumda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen anlamlı farklılıklar açısından yaş, mesleki tecrübe ve kurumda çalışma sürelerinin arttıkça presenteizm düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca pearson korelasyon analizine sonucuna göre; presenteizm davranışıyla iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki olduğu, regresyon analizine göre; presenteizm davranışlarının iş tatmini düzeylerine negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Presenteizm, İş Tatmini, Kamu Personeli

* İletişim: Abdullah Şimşek, abduallahsimsek@munzur.edu.tr, Çemişgezek Meslek Yüksekokulu, Munzur Üniversitesi, Çemişgezek Meslek Yüksekokulu, Tunceli, Türkiye

Exploring the Relationship Between Presenteeism Behaviors and Job Satisfaction Among Public Employees

Abstract

The human element is one of the most important organisational resources and crucial to their continuity. Employee productivity and continuity are also important factors in achieving the goals set by organisations. Presenteeism refers to employees being physically present at work but not mentally, emotionally or functionally focused on their tasks. It is often associated with individuals continuing to come to work despite health issues, which results in a noticeable decline in their performance. Presenteeism is a significant workforce issue that negatively impacts individual productivity and leads to productivity losses at organisational level. Job satisfaction is a fundamental factor that influences employees' emotional attitudes towards work, their commitment to the organisation and their overall life satisfaction. It also determines critical organisational outcomes such as employee productivity, job retention, motivation levels and intention to leave. A review of the literature reveals a negative relationship between presenteeism and job satisfaction. This study aims to examine the relationship between public employees' presenteeism behaviours and their job satisfaction levels in relation to certain demographic variables. The study was structured as a comparative correlational survey. The data collection tool used in the study consists of three sections. The first section includes a demographic information form. The second section includes the YS Presenteeism Scale. The third section includes the Job Satisfaction Scale. Data for the study were collected from public sector employees between February and May 2025. Data were obtained using a random sampling technique via face-to-face and online methods. The study population consisted of employees working in the Provincial and District Directorates of Youth and Sports in the provinces of Elazığ, Malatya, Bingöl and Tunceli. The sample consisted of 315 public employees working in these institutions. The data obtained in the study were analysed using the SPSS 21 statistical programme. The data obtained from the study sample were first evaluated using a normality analysis, and the skewness and kurtosis values were examined. As the data were normally distributed, it was planned to use an independent samples t-test and a one-way analysis of variance (ANOVA). The demographic and defining characteristics of the sample were explained using mean, standard deviation, frequency and percentages. Additionally, Pearson's correlation analysis and simple linear regression analysis were employed to determine the relationships between the scales. The study found no significant differences in terms of gender, educational level, or professional position, but significant differences were observed in terms of age, professional experience, and length of service at the institution. Based on the significant differences observed, it was concluded that levels of presenteeism increased with age, professional experience, and length of service at the institution. Furthermore, the results of the Pearson correlation analysis revealed a negative, moderate, and significant relationship between presenteeism and job satisfaction. The regression analysis revealed that presenteeism behavior negatively affects job satisfaction levels to a moderate degree.

Keywords: Presenteeism, Job Satisfaction, Public Personnel

Giriş

Örgütlerin en önemli unsurlarından birisi olan insan örgütlerin devamlılığı için en önemli kaynaklardan biridir. Örgütlerin belirlenmiş hedeflere ulaşabilmesinde çalışanların verimliliği ve işe devamlılıkları da önemli konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. 21. yüzyılda iş dünyasında presenteizm ve iş tatmini kavramları, dijitalleşme, esnek çalışma modelleri ve iş-yaşam dengesi gibi faktörlerle birlikte önemli dönüşümler geçirmektedir. Çalışanların hastalık, yönetim sorunları, isteksizlik gibi nedenlerden dolayı işlerini tam olarak yapamaması durumu olarak presenteizm önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Presenteizmin iş tatmini üzerinde oluşturduğu negatif etkiler nedeniyle, örgütler açısından da önemli bir konu olmaktadır.

İş tatmini, bireyin çalıştığı işten duyduğu genel memnuniyet düzeyini ve hoşnutluk hissini ifade eden çok boyutlu bir psikolojik kavramdır. Bu memnuniyet, çalışanın kişisel değerleri ile iş ortamında edindiği deneyimler arasındaki uyum düzeyine bağlı olarak şekillenmektedir (Locke, 1976). İş tatmini, çalışanların işe yönelik duygusal yaklaşımlarını, kuruma olan bağlılıklarını ve genel yaşam doyumlarını derinden etkileyen temel bir faktördür. Örgütsel davranış literatüründe uzun yıllardır kapsamlı biçimde ele alınan bu kavram, aynı zamanda çalışan verimliliği, işe devam eğilimi, motivasyon düzeyi ve işten ayrılma niyeti gibi kritik örgütsel sonuçların belirleyicileri arasında yer almaktadır (Robbins & Judge, 2019).

İş tatmini kavramıyla ilgili bazı kuramsal yaklaşımlar bulunmaktadır. Bunlardan birisi olan Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından ortaya konulan iki faktör kuramı, iş tatmini ile iş tatminsizliğinin aynı nedenlerden kaynaklanmadığını ileri sürerek, bu iki durumu açıklayan farklı etmenleri ortaya koymaktadır. Kurama göre, hijyen faktörleri (örneğin; maaş düzeyi, iş güvencesi, çalışma koşulları) yalnızca çalışanlarda tatminsizlik oluşumunu engellemekte; ancak tek başına tatmin sağlamamaktadır. Buna karşılık, motivasyonel faktörler (başarı hissi, takdir edilme, sorumluluk alma gibi) doğrudan iş tatminini besleyen ve artıran unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu ikili yapı, özellikle fiziksel ve psikolojik çabanın yoğun olduğu spor sektörü gibi alanlarda, çalışan motivasyonunun sürdürülebilirliği açısından kritik bir öneme sahiptir.

Maslow'un (1943) teorisine göre, bireylerin ihtiyaçları beş aşamalı bir hiyerarşi içinde düzenlenmiştir: fizyolojik gereksinimler, güvenlik, sosyal aidiyet, saygı ve kendini gerçekleştirme. Çalışma ortamı, bu ihtiyaçların karşılandığı bir alan olarak kabul edildiğinde, bireylerin söz konusu gereksinimlerini ne ölçüde karşılayabildikleri, iş tatmini düzeyini doğrudan etkilemektedir. Spor sektöründe görev yapan bireyler söz konusu olduğunda, bu ihtiyaçlardan bazıları özellikle saygı görme, işin anlamlılığı ve kişisel gelişim fırsatları iş tatmini üzerinde daha belirleyici bir rol oynayabilir.

Hackman ve Oldham (1976), işin yapısal özelliklerinin çalışanların psikolojik deneyimleri üzerindeki etkilerini inceleyen bir model geliştirmiştir. Bu modele göre, beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin anlamı, özerklik ve geribildirim gibi faktörler, işin anlamlılığını artırmakta ve çalışanın işine duyduğu sorumluluk duygusunu pekiştirerek iş tatminini yükseltmektedir. Bu çerçevede, söz konusu model, özellikle spor sektöründeki yüksek bireysel sorumluluk gerektiren işlerde, çalışanların iş tatminini açıklamada önemli bir referans noktası sunmaktadır.

Presenteizm, bir çalışanın fiziksel olarak işyerinde bulunmasına karşın, zihinsel ve duygusal katılımda bulunmaması durumunu tanımlar. Bu kavram, genellikle çalışanların sağlık sorunları nedeniyle işyerine devam etmeleri, ancak verimliliklerinin belirgin şekilde düşmesiyle ilişkilendirilir (Kawakami, Araki, Kawashima, & Kawashima, 2017).

Presenteizm, organizasyonlar için ciddi verimlilik kayıplarına yol açabilir ve aynı zamanda iş tatmini, çalışanların psikolojik sağlık durumu ve stres seviyeleri üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Bu durum, iş gücü verimliliğini doğrudan etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkar. Presenteizm, bir çalışanın işyerinde fiziksel olarak var olmasına rağmen, görevlerine etkin bir şekilde katılmaması olarak tanımlanabilir.

Johns (2010), presenteizmin, verimlilik kaybı ve bireylerin zihinsel ile fiziksel sağlıkları üzerindeki olumsuz etkilerinin, organizasyonel performans açısından önemli sonuçlar doğurduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda presenteizm, çalışanların verimli bir şekilde görevlerini yerine getirmemesi durumunda sağlık harcamalarını ve hastalık izni gibi ek maliyetleri artırarak organizasyonel maliyetlere de katkı sağlar (Goetzel, Roemer, & Long, 2003).

Presenteizm, genellikle sağlık sorunları nedeniyle ortaya çıkar ve çalışanlar, fiziksel ya da zihinsel sağlıkları bozulmuş olmasına rağmen işlerine devam etmeye çalışırlar. Aronsson ve arkadaşları (2000), presenteizmin özellikle çalışanların fiziksel sağlık sorunları ve psikolojik stres gibi durumlarının bir sonucu olduğunu belirtmişlerdir. Fiziksel rahatsızlıklar, çalışanların konsantrasyon seviyelerini düşürerek iş performansını olumsuz etkilerken, psikolojik sağlık sorunları da duygusal tükenmişlik, motivasyon kaybı ve düşük iş tatmini ile ilişkilidir (Fritz & Sonnentag, 2005).

Presenteizm, ayrıca çalışanların işyerlerine olan bağlılıklarını zayıflatabilir. Sağlık sorunları nedeniyle işyerine katılmak zorunda kalan bireyler, zamanla işyerlerine olan bağlılıklarını kaybetmeye başlayabilirler. Leroy ve arkadaşları (2015), presenteizm ile düşük çalışan bağlılığı ve iş tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu vurgulamışlardır. Bu durum, organizasyonel bağlılık ve çalışanların motivasyon seviyeleri üzerinde uzun vadeli olumsuz etkiler yaratabilir, bu da organizasyonel başarıyı tehdit edebilir. Son olarak, presenteizm, iş tatmini üzerinde doğrudan bir etki yapar. Çalışanlar, sağlık sorunları nedeniyle işyerine katıldıklarında, genellikle işlerinden

memnuniyetsizlik duymaya başlarlar. Hemp (2004), presenteizmin çalışanların işlerine olan memnuniyetini azalttığını ve iş tatminini doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Bu durum, çalışanların uzun vadede tükenmişlik yaşamasına veya işten ayrılmalarına neden olabilir, dolayısıyla organizasyonlar için daha yüksek iş gücü devri ve verimlilik kayıpları anlamına gelir.

Literatürdeki bulgular, iş tatmini ile presenteizm arasında genellikle negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Düşük düzeyde iş tatmini, çalışanların yalnızca motivasyonlarını azaltmakla kalmayıp, aynı zamanda fiziksel ve psikolojik sağlıklarını da olumsuz etkileyerek presenteizm davranışını tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda, işinden memnun olmayan bireylerin, hastalık ya da rahatsızlık gibi sağlık sorunlarına rağmen işe devam etme eğiliminde oldukları gözlemlenmektedir.

Richardson ve Watt (2014), bu tür bir davranışın, bireylerin sağlık problemlerini göz ardı ederek işe gelmelerine neden olabileceğini ve bunun hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar doğurabileceğini belirtmektedir. Diğer yandan, yüksek düzeyde iş tatminine sahip bireyler, genel olarak daha sağlıklı, işlerine daha bağlı ve örgütsel hedeflerle daha uyumlu bir tutum sergilemektedirler. Bu çalışanlar, iş yerinde geçirdikleri zamanı yalnızca görevlerini yerine getirme bağlamında değil, aynı zamanda anlamlı bir deneyim olarak değerlendirmekte ve bu da motivasyon düzeylerini artırmaktadır. Zohar (2004), bu tür bir tatminin, çalışanların sağlık durumlarını daha yakından izlemelerine ve gerektiğinde işten uzak kalmayı tercih etmelerine olanak tanıdığını ifade etmektedir. Dolayısıyla, yüksek iş tatmini, presenteizmin önlenmesinde dolaylı fakat etkili bir rol oynamaktadır.

Spor sektörü, fiziksel emek yoğunluğu, duygusal iş yükü, performans baskısı ve düzensiz çalışma saatleri gibi kendine özgü yapısal özelliklere sahip bir alandır. Bu faktörler, sektörde görev yapan bireylerin iş tatmini dinamiklerini farklılaştırmaktadır. Güllü ve Öztürk (2022), kamu sektöründe görev yapan spor yöneticilerinin, özel sektöre kıyasla daha yüksek iş tatmini sergilediklerini ve bunun temel nedeninin iş güvencesi ile düzenli gelir olduğunu ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde, Koçak ve Yıldız (2020), spor kulüplerindeki yöneticilerin iş tatmininin, örgütsel destek algısıyla pozitif bir ilişki içinde olduğunu saptamışlardır. Diğer taraftan, özel sektörde görev yapan spor eğitimcilerinin, düşük ücret, belirsiz istihdam koşulları ve yoğun çalışma saatleri gibi faktörler nedeniyle daha düşük iş tatmini deneyimledikleri ifade edilmiştir (Karaca & Demirtaş, 2021).

İş tatmini ile presenteizm arasındaki bu etkileşim, yalnızca bireysel sağlıkla sınırlı kalmamakta, aynı zamanda örgütlerin genel işleyişini, üretkenliğini ve çalışma ortamındaki psikososyal iklimi de doğrudan etkilemektedir. Özellikle düşük iş tatmini düzeyine sahip çalışanların, sağlık sorunlarına rağmen iş yerinde kalmaları, hem kendi iyilik hallerini riske atmakta hem de iş gücü verimliliğinde ciddi kayıplara yol açabilmektedir. Bu durum, işverenlerin ve yöneticilerin, çalışan memnuniyetini

artırmaya yönelik stratejik uygulamalar geliştirmelerinin ne denli kritik olduğunu göstermektedir. Bu  er eve, iş tatminini yükselten örgütsel uygulamaların, yalnızca çalışan memnuniyetini değil, aynı zamanda sağlık ile işlişli iş davranışlarını da olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Etkin liderlik, adil yönetim uygulamaları, iş-yaşam dengesi politikaları ve çalışan destek programları gibi müdahaleler, iş tatminini artırmanın yanı sıra presenteeizmin azaltılmasına da katkı sağlayabilir.

Sonuc olarak, sağlıklı, tatmin edici ve destekleyici bir iş ortamı inşa etmek, hem bireysel düzeyde çalışan iyiliğini hem de kurumsal düzeyde örgütsel sürdürülebilirliği destekleyen temel bir unsurdur. Elde edilen bulgular neticesinde iş tatmininin yalnızca bireysel memnuniyet değil, aynı zamanda örgütsel başarı açısından da kritik bir stratejik unsur olduğunu göstermektedir. Ancak, spor alanındaki iş tatmini üzerine yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması, sektörün  zg n koşullarının derinlemesine incelenmesi açısından önemli bir eksiklik olarak görülmektedir. Ayrıca, mevcut çalışmaların çoğunun yalnızca antrenörler ya da eğitmenler üzerine yoğunlaştığı, hakemler, tesis personeli ve yöneticiler gibi diğer meslek gruplarına işlişin iş tatmini verilerinin ise daha az yer bulduğu gözlemlenmiştir.

Bu yönüyle gerçekleştirilen bu araştırmanın Türkiye’de spor alanında yer alan gençlik ve spor il ve ilçe müdürlüklerinde çalışan personellere yönelik gerçekleştirilmiş çok az sayıdaki araştırmalardan birisi olmasından dolayı, hem literatüre hem de spor alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, spor sektöründeki farklı çalışan gruplarını içeren daha kapsamlı, karşılaştırmalı ve bağlamsal çalışmaların yapılması önemli bir gereklilik arz etmektedir. Bu araştırmada kamu sektöründe çalışan bireylerin presenteeizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeyleri arasındaki işlişinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla araştırmada aşağıda yer alan araştırma sorularına yanıt aranmıştır.

1. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteeizm ve iş tatmini düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
2. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteeizm ve iş tatmini düzeylerinin yaşlarına göre farklılık göstermekte midir?
3. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteeizm ve iş tatmini düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermekte midir?
4. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteeizm ve iş tatmini düzeyleri kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermekte midir?
5. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteeizm ve iş tatmini düzeyleri mesleki tecrübelerine göre farklılık göstermekte midir?

6. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteizm ve iş tatmini düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermekte midir?
7. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteizm ve iş tatmini düzeyleri çalıştıkları pozisyona göre farklılık göstermekte midir?
8. Gençlik ve spor il ve ilçe personellerinin presenteizm ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki farklılık göstermekte midir?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, karşılaştırmalı ilişkisel tarama deseni çerçevesinde yapılandırılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ortak değişim düzeyini ve bu değişimin varlığını ortaya koymayı amaçlayan araştırma desenlerini kapsamaktadır. Bu modellerden biri olan karşılıklı ilişkisel tarama deseni, doğrudan bir nedensellik ilişkisi sunmamakla birlikte, değişkenler arasında gözlenen ilişkiler aracılığıyla olası neden ve sonuç bağlantılarına dair ipuçları sunmaktadır. Böylece, bir değişkenin durumu bilindiğinde, diğer değişkenin olası durumunun öngörülmesine katkı sağlayan bulgular elde edilebilmektedir (Akın, 2006).

Evren ve Örneklem / Çalışma Grubu

Araştırmaya yönelik veriler 2025 yılı Şubat ve Mayıs ayları arasında kamu alanında çalışan bireylerden elde edilmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen veriler yüz yüze ve çevrimiçi (Google Forms) kullanılarak rastgele örneklem seçim tekniğiyle elde edilmiştir. Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı içerisinde araştırmanın konusuyla ilgili olarak ilgili bilgilendirmeler ve açıklamalar yapılmış, ardından katılımcıların soruları cevaplamaları istenmiştir.

Araştırmanın evrenini Elazığ Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri, Malatya Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri, Bingöl Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri ve Tunceli Gençlik ve Spor İl ve İlçe Müdürlükleri teşkilatlarındaki kamu çalışanları oluştururken, örneklemi 315 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem sayısının belirlenmesinde; öncelikli olarak literatür taraması gerçekleştirilmiş ve araştırmanın evrenin sayısının 1000'e kadar olması durumunda örneklem sayısının en az 278 olmasının yeterli olacağı belirtilmektedir. (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004). Bu açıdan bakıldığında da araştırmanın örneklem sayısının yeterli sayıda olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamında katılım gösteren bireylere ait demografik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılım Gösteren Personele Ait Demografik Bilgiler

Değişken	Alt Kategoriler	f	%	Değişken	Alt Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	136	43,2	Mesleki Tecrübe	1-4 yıl arası	101	32,1
	Erkek	179	56,8		5-9 yıl arası	56	17,8
Yaş	18-24	125	39,7		10-14 yıl arası	74	23,5
	25-31	149	47,3		15-19 yıl arası	38	12,1
	32-38	26	8,3		20-24 yıl arası	37	11,7
	39-45	15	4,8		25 ve üzeri	9	2,9
Medeni Durum	Evli	136	43,2	Eğitim Düzeyi	Lise	20	6,3
	Bekar	179	56,8		Önlisans	100	31,7
	1 yıldan az	55	17,5		Lisans	71	22,5
Kurumda Çalışma Süresi	1-3 yıl arası	103	32,7		Yüksek Lisans	119	37,8
	4-6 yıl arası	118	37,5	Çalıştığı Pozisyon	Doktora	5	1,6
	7-10 yıl arası	35	11,1		Yönetici	27	8,6
	11 yıl ve üzeri	4	1,3		Çalışan	288	91,4

Tablo 1’de araştırmaya katılım gösteren personelin demografik bilgileri incelendiğinde; araştırmada 136 kadın, 179 erkek katılımcının olduğu; katılımcıların 125’inin 18-25 yaş aralığında, 149’unun 25-31 yaş aralığında, 26’sının 32-38 yaş aralığında ve 15’inin 39-45 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların medeni durumları açısından 136’sının evli ve 179’unun bekar olduğu, kurumda çalışma süreleri açısından 55’nin 1 yıldan az, 103’ünün 1-3 yıl aralığında, 118’inin 4-6 yıl aralığında, 35’inin 7-10 yıl aralığında ve 4’ünün 11 yıldan fazla çalıştığı belirlenmiştir. Mesleki tecrübe değişkeni açısından katılımcıların 101’inin 1-4 yıl aralığında, 56’sının 5-9 yıl aralığında, 74’ünün 10-14 yıl aralığında, 38’inin 15-19 yıl aralığında, 37’sinin 20-24 yıl aralığında ve 9’unun 25 yıl üzerinde olduğu; eğitim düzeyleri incelendiğinde ise; 20’sinin lise, 100’ünün önlisans, 71’inin yüksek lisans ve 5’inin doktora mezunu oldukları görülmektedir. Son olarak çalıştıkları pozisyon açısından katılımcıların 27’sinin yönetici ve 288’inin çalışan oldukları belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmacı tarafından belirlenen demografik bilgiler (cinsiyeti, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi, mesleki tecrübe, eğitim düzeyi, çalıştığı pozisyon), ikinci bölümde YS Presenteeism Ölçeği ve üçüncü bölümde ise İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. YS Presenteeism Ölçeği; Yılmaz ve Söyük (2023), tarafından geçerlik ve güvenirliği gerçekleştirilmiştir. Ölçeğe ait KMO değeri .867; toplam açıklanan varyans değeri ise %59.475 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $\chi^2/df=1,895$; $RMSA=.067$; $SRMR=0.50$; $GFI=.94$; $AGFI=.89$ ve $CFI=.97$ olarak tespit edilmiştir. Araştırma duygulanım ve aksiyon olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma 5’li likert tipte tasarlanmıştır. İş Tatmini Ölçeği; Çalışkan ve Köroğlu (2024), tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğe ait KMO değeri .918; toplam açıklanan varyans değeri ise %71.21 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya ait uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde $\chi^2/df=2,89$; $RMSA=.059$;

GFI=.96; AGFI=.93; NFI=.96 ve CFI=.97 olarak tespit edilmiştir. Araştırma içsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma 5’li likert tipte tasarlanmıştır.

Verilerin Analizi

Kamu personellerine yönelik uygulanan ölçek çalışması neticesinde elde edilen veriler, IBM SPSS 21 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmada ulaşılan örneklemden elde edilen veriler ilk olarak normallik analiziyle değerlendirilmiş, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiştir. Analiz neticesinde verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Verilerin normal dağılımda olmasından kaynaklı olarak parametrik testler olan bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi ANOVA kullanılmasına karar verilmiştir. Örneklemin demografik ve belirleyici özellikleri açıklanırken ortalama, standart sapma, frekans ve yüzdeler kullanılmıştır. Ayrıca ölçekler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırmanın Etiği

Araştırma süresince Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi çerçevesine yönelik hareket edilmiştir. Araştırmaya yönelik etik kurulu belgesi 27.02.2025 tarihinde Munzur Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu 2025/2 toplantı sayılı 16 numaralı karar sayısı ile kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırma bu bölümünde, gerçekleştirilen analizler neticesinde elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere göre gerçekleştirilen normallik analizine ait bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçek Alt Boyutları ve Toplam Ortalamasına Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Ölçek	Alt Boyut	Çarpıklık			Basıklık	
		n	σ	Ss	σ	Ss
Presenteizm Ölçeği	Duygulanım	315	.827	.137	.398	.274
	Aksiyon	315	.926	.137	.611	.274
	Ölçek Ortalaması	315	.712	.137	.024	.274
	İçsel Tatmin	315	-1.038	.137	1.615	.274
İş Tatmini Ölçeği	Dışsal Tatmin	315	-.423	.137	-.413	.274
	Ölçek Ortalaması	315	-.564	.137	.151	.274

Tablo 2’de gerçekleştirilen normallik analizi neticesinde presenteizm ölçeği olan duygulanım alt boyutunda, aksiyon alt boyutunda ve ölçek ortalama puanlarında elde edilen katsayılar göre normal dağılımda olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş tatmini ölçeği alt boyutları olan içsel tatmin alt boyutunda, dışsal tatmin alt boyutunda ve ölçek ortalama puanlarında elde edilen katsayılar göre normal

dağılımda olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular açısından verilerin normal dağılım sergilemesinden dolayı parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir. Katılımcıların iş tatmini ve presentizm düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılıkların belirlenmesi amacıyla bağımsız t-testi uygulamasına yönelik bilgiler Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t testi		
						t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	Kadın	136	4.03	.846	-.876	274.401	.382
		Erkek	179	4.11	.728			
	Dışsal Tatmin	Kadın	136	3.39	.822	-1.589	283.317	.113
		Erkek	179	3.56	.919			
	Ölçek Ortalaması	Kadın	136	3.69	.765	-1.429	280.599	.154
		Erkek	179	3.81	.724			
Presentizm Ölçeği	Duygulanım	Kadın	136	2.10	.758	2.147	313	.033
		Erkek	179	1.91	.685			
	Aksiyon	Kadın	136	2.04	.979	.543	304.757	.588
		Erkek	179	1.99	.933			
	Ölçek Ortalaması	Kadın	136	2.08	.801	1.802	282.164	.073
		Erkek	179	1.93	.751			

*p<0.05

Tablo 3’te katılımcıların presentizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz neticesinde iş tatmini ölçeği alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında; Presentizm ölçeğinin aksiyon alt boyutunda ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>.05). Fakat presentizm ölçeğinin duygulanım alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Katılımcıların iş tatmini ve presentizm düzeylerinin medeni durum değişkeni açısından farklılıkların belirlenmesi amacıyla bağımsız t-testi uygulamasına yönelik bilgiler Tablo 4’te gösterilmektedir.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Yönelik Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	t testi		
						t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	Evli	136	4.03	.718	-.914	290.405	.361
		Bekar	179	4.11	.716			
	Dışsal Tatmin	Evli	136	3.48	.993	-.048	280.204	.961
		Bekar	179	3.49	.929			
	Ölçek Ortalaması	Evli	136	3.74	.801	-.419	281.571	.675
		Bekar	179	3.78	.756			
Presentizm Ölçeği	Duygulanım	Evli	136	1.97	.762	-.454	298.231	.650
		Bekar	179	2.01	.805			
	Aksiyon	Evli	136	1.97	.806	-.775	307.422	.439
		Bekar	179	2.04	.929			
	Ölçek Ortalaması	Evli	136	1.97	.697	-.599	304.892	.550
		Bekar	179	2.02	.781			

*p<0.05

Tablo 4’te katılımcıların presentizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz neticesinde

Presenteizm ve iş tatmini ölçeklerinin alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$). Katılımcıların iş tatmini ve presenteizm düzeylerinin yaş değişkeni açısından farklılıkların belirlenmesi amacıyla ANOVA analizi uygulamasına yönelik bilgiler Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Ölçeklerin Yaş değişkenine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutları	Yaş	N	X	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	18-24 ^a	125	4.14	.690	G. Arası	1.252	3	.417	.809	.490	-
		25-31 ^b	149	4.02	.742	G. İç	160.378	311	.516			
		32-38 ^c	26	4.00	.852	Toplam	161.629	314				
		39-45 ^d	15	4.17	.317							
	Dışsal Tatmin	18-24 ^a	125	3.42	.994	G. Arası	10.555	3	3.518	3.959	.009	c-a.b d-a.b
		25-31 ^b	149	3.41	.974	G. İç	276.381	311	.889			
		32-38 ^c	26	3.95	.662	Toplam	286.936	314				
		39-45 ^d	15	3.99	.402							
	Ölçek Ortalaması	18-24 ^a	125	3.76	.791	G. Arası	3.240	3	1.080	1.812	.145	-
		25-31 ^b	149	3.69	.802	G. İç	185.390	311	.596			
		32-38 ^c	26	3.97	.671	Toplam	188.630	314				
		39-45 ^d	15	4.07	.277							
	Duygulanım	18-24 ^a	125	1.93	.758	G. Arası	6.722	3	2.241	3.719	.012	d-a.b
		25-31 ^b	149	1.95	.760	G. İç	187.393	311	.603			
		32-38 ^c	26	2.14	.903	Toplam	194.115	314				
		39-45 ^d	15	2.60	.841							
Presenteizm Ölçeği	Aksiyon	18-24 ^a	125	1.99	.927	G. Arası	12.215	3	4.072	5.510	.001	c-b d-a.b
		25-31 ^b	149	1.90	.767	G. İç	229.836	311	.739			
		32-38 ^c	26	2.26	.928	Toplam	242.051	314				
		39-45 ^d	15	2.77	1.01							
	Ölçek Ortalaması	18-24 ^a	125	1.95	.750	G. Arası	7.906	3	2.635	4.918	.002	d-a.b.c
		25-31 ^b	149	1.94	.677	G. İç	166.664	311	.536			
		32-38 ^c	26	2.17	.871	Toplam	174.570	314				
		39-45 ^d	15	2.64	.846							

* $p<.05$

Tablo 5'te katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılmasında ANOVA uygulanmıştır. Analiz neticesinde iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutunda ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$). Presenteizm ölçeğinin alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$). Katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılıkların belirlenmesi amacıyla LSD testi kullanılmıştır. Analize neticesinde; dışsal tatmin alt boyutunda 32-38 yaş aralığında olan bireylerle 18-24 ve 25-31 yaş aralığında olan bireyler arasında ve 39-45 yaş aralığında olan bireylerle 18-24 ve 25-31 yaş aralığında olan bireyler arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Presenteizm ölçeği duyulanım alt boyutunda 39-45 yaş aralığında olan bireylerle 18-24 ve 25-31 yaş aralığında olan bireyler arasında; aksiyon alt boyutunda 32-38 yaş aralığında olan bireylerle 25-31 yaş aralığında olan bireyler arasında ve ölçek ortalamasında 39-45 yaş aralığında olan bireylerle 18-24, 25-31 ve 32-38 yaş aralığında olan bireyler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Katılımcıların iş tatmini ve

presenteizm düzeylerinin mesleki tecrübe değişkeni açısından farklılıkların belirlenmesi amacıyla bağımsız ANOVA analizi uygulamasına yönelik bilgiler Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6. Ölçeklerin Mesleki Tecrübe Değişkenine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutları	Mesleki Tecrübe	N	X	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	1-4 yıl arası ^a	140	3.98	.812							
		5-9 yıl arası ^b	53	4.15	.695	G. Arası	2.548	5	.510			
		10-14 yıl arası ^c	76	4.10	.728	G. İç	159.082	309	.515	.990	.424	-
		15-19 yıl arası ^d	48	4.17	.473	Toplam	161.629	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	4.13	.647							
		25 ve üzeri ^f	12	3.77	.735							
	Dışsal Tatmin	1-4 yıl arası ^a	140	3.27	.968							
		5-9 yıl arası ^b	53	3.73	.851	G. Arası	12.598	5	2.520			
		10-14 yıl arası ^c	76	3.67	.881	G. İç	274.339	309	.888	2.838	.016	b-a c-a
		15-19 yıl arası ^d	48	3.57	1.01	Toplam	286.936	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	3.37	.995							
		25 ve üzeri ^f	12	3.11	1.13							
	Ölçek Ortalaması	1-4 yıl arası ^a	140	3.60	.829							
		5-9 yıl arası ^b	53	3.92	.711	G. Arası	6.447	5	1.289			
		10-14 yıl arası ^c	76	3.87	.731	G. İç	182.183	309	.590	2.187	.056	-
		15-19 yıl arası ^d	48	3.85	.725	Toplam	188.630	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	3.72	.769							
		25 ve üzeri ^f	12	3.41	.845							
Presenteizm Ölçeği	Duygulanım	1-4 yıl arası ^a	140	2.14	.844							
		5-9 yıl arası ^b	53	2.06	.843	G. Arası	6.368	5	1.274			
		10-14 yıl arası ^c	76	1.93	.744	G. İç	187.748	309	.608	2.096	.066	-
		15-19 yıl arası ^d	48	1.86	.748	Toplam	194.115	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	1.71	.554							
		25 ve üzeri ^f	12	2.08	.790							
	Aksiyon	1-4 yıl arası ^a	140	2.00	.835							
		5-9 yıl arası ^b	53	2.17	.929	G. Arası	3.938	5	.788			
		10-14 yıl arası ^c	76	2.08	1.01	G. İç	238.113	309	.771	1.022	.405	-
		15-19 yıl arası ^d	48	1.8	.712	Toplam	242.051	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	1.83	.818							
		25 ve üzeri ^f	12	1.88	.500							
	Ölçek Ortalaması	1-4 yıl arası ^a	140	2.10	.762							
		5-9 yıl arası ^b	53	2.09	.803	G. Arası	4.765	5	.953			
		10-14 yıl arası ^c	76	1.97	.771	G. İç	169.806	309	.550	1.734	.126	-
		15-19 yıl arası ^d	48	1.86	.691	Toplam	174.570	314				
		20-24 yıl arası ^e	43	1.74	.564							
		25 ve üzeri ^f	12	2.03	.669							

*p<0.05

Tablo 6’da katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre karşılaştırılmasında ANOVA uygulanmıştır. Analiz neticesinde iş tatmini ölçeği içsel tatmin alt boyutunda ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Ayrıca presenteizm ölçeğinin alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir (p>.05). İş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<.05). Katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre farklılıkların belirlenmesi amacıyla LSD testi kullanılmıştır. Analize neticesinde; dışsal tatmin alt boyutunda 5-9 yıl aralığında

çalışan bireylerle 1-4 yıl aralığında olan bireyler arasında ve 10-14 yıl aralığında olan bireylerle 1-4 yıl aralığında olan bireyler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Tablo 7. Ölçeklerin Kurumda Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutları	Kurumda Çalışma Süresi	N	X	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Anlamlılık
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	1 yıldan az ^a	55	4.21	.751							
		1-3 yıl arası ^b	103	4.14	.575	G. Arası	2.653	4	.663			
		4-6 yıl arası ^c	118	3.98	.799	G. İçi	158.976	310	.513	1.294	.272	-
		7-10 yıl arası ^d	35	4.01	.724	Toplam	161.629	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	4.12	.843							
	Dışsal Tatmin	1 yıldan az ^a	55	3.45	1.02							
		1-3 yıl arası ^b	103	3.68	.889	G. Arası	7.611	4	1.903			
		4-6 yıl arası ^c	118	3.41	.946	G. İçi	279.326	310	.901	2.112	.079	-
		7-10 yıl arası ^d	35	3.33	.935	Toplam	286.936	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	2.78	1.54							
	Ölçek Ortalaması	1 yıldan az ^a	55	3.80	.833							
		1-3 yıl arası ^b	103	3.89	.690	G. Arası	3.794	4	.948			
		4-6 yıl arası ^c	118	3.67	.801	G. İçi	184.836	310	.596	1.591	.177	-
		7-10 yıl arası ^d	35	3.64	.761	Toplam	188.630	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	3.40	1.11							
Presenteizm Ölçeği	Duygulanım	1 yıldan az ^a	55	1.98	.914							
		1-3 yıl arası ^b	103	1.72	.609	G. Arası	14.727	4	3.682			c-b
		4-6 yıl arası ^c	118	2.13	.775	G. İçi	179.388	310	.579	6.363	.000	d-a,b
		7-10 yıl arası ^d	35	2.36	.859	Toplam	194.115	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	1.84	.514							
	Aksiyon	1 yıldan az ^a	55	1.92	.925							
		1-3 yıl arası ^b	103	1.89	.810	G. Arası	5.861	4	1.465			
		4-6 yıl arası ^c	118	2.06	.874	G. İçi	236.191	310	.762	1.923	.106	-
		7-10 yıl arası ^d	35	2.33	.970	Toplam	242.051	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	1.83	.693							
	Ölçek Ortalaması	1 yıldan az ^a	55	1.96	.868							
		1-3 yıl arası ^b	103	1.77	.580	G. Arası	11.554	4	2.888			c-b
		4-6 yıl arası ^c	118	2.11	.728	G. İçi	163.016	310	.526	5.493	.000	d-a,b
		7-10 yıl arası ^d	35	2.35	.858	Toplam	174.570	314				
		11 yıl ve üzeri ^e	4	1.84	.510							

*p<0.05

Tablo 7’de katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılmasında ANOVA uygulanmıştır. Analiz neticesinde iş tatmini ölçeği alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında, ayrıca presenteizm ölçeği aksiyon alt boyutunda istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>.05$). Presenteizm ölçeği duygulanım alt boyutunda ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<.05$). Katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılıkların belirlenmesi amacıyla LSD testi kullanılmıştır. Analize göre; duygulanım alt boyutunda çalışma süresi 4-6 yıl olan çalışanlarla 1-3 yıl aralığında olan çalışanlar arasında ve 7-10 yıl aralığında olan çalışanlarla 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında olan çalışanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Presenteizm ölçek ortalamasında çalışma süresi 4-6 yıl olan çalışanlarla 1-3 yıl aralığında olan çalışanlar arasında ve 7-10 aralığında olan çalışanlarla 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında olan çalışanlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

Tablo 8. Ölçeklerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Yönelik ANOVA Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutları	Eğitim Düzeyi	N	X	Ss	Varyans Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	Lise ^a	20	4.06	.598						
		Önlisans ^b	100	4.05	.846	G. Arası	.836	4	.209		
		Lisans ^c	71	4.13	.598	G. İçi	160.793	310	.519	.403	.806
		Yüksek Lisans ^d	119	4.05	.697	Toplam	161.629	314			
		Doktora ^e	5	4.40	.345						
	Dışsal Tatmin	Lise ^a	20	3.44	.767						
		Önlisans ^b	100	3.39	.988	G. Arası	5.975	4	1.494		
		Lisans ^c	71	3.74	.797	G. İçi	280.962	310	.906	1.648	.162
		Yüksek Lisans ^d	119	3.43	1.02	Toplam	286.936	314			
		Doktora ^e	5	3.48	1.06						
	Ölçek Ortalaması	Lise ^a	20	3.73	.577						
		Önlisans ^b	100	3.69	.850	G. Arası	2.583	4	.646		
		Lisans ^c	71	3.92	.634	G. İçi	186.047	310	.600	1.076	.368
		Yüksek Lisans ^d	119	3.72	.812	Toplam	188.630	314			
		Doktora ^e	5	3.90	.712						
Presenteizm Ölçeği	Duygulanım	Lise ^a	20	2.19	.666						
		Önlisans ^b	100	2.00	.848	G. Arası	1.196	4	.299		
		Lisans ^c	71	1.96	.802	G. İçi	192.920	310	.622	.480	.750
		Yüksek Lisans ^d	119	1.98	.750	Toplam	194.115	314			
		Doktora ^e	5	1.75	.605						
	Aksiyon	Lise ^a	20	2.16	.729						
		Önlisans ^b	100	1.96	.803	G. Arası	1.047	4	.262		
		Lisans ^c	71	2.00	.911	G. İçi	241.005	310	.777	.337	.853
		Yüksek Lisans ^d	119	2.04	.947	Toplam	242.051	314			
		Doktora ^e	5	1.80	.836						
	Ölçek Ortalaması	Lise ^a	20	2.18	.622						
		Önlisans ^b	100	1.99	.752	G. Arası	1.021	4	.255		
		Lisans ^c	71	1.97	.771	G. İçi	173.550	310	.560	.456	.768
		Yüksek Lisans ^d	119	1.99	.752	Toplam	174.570	314			
		Doktora ^e	5	1.76	.635						

*p<0.05

Tablo 8’de katılımcıların presenteizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin öğrenim düzeyleri değişkenine göre karşılaştırılmasında ANOVA uygulanmıştır. Buna göre iş tatmini ve presenteizm ölçeği alt boyutlarında ve toplam ortalamalarında anlamlı farklılık tespit edilememiştir (p>.05).

Tablo 9. Ölçeklerin Mesleki Pozisyon Değişkenine Yönelik Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	Mesleki Pozisyon	N	X	Ss	t testi		
						t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	İçsel Tatmin	Yönetici	27	3.98	.767	-.660	30.360	.514
		Çalışan	288	4.08	.713			
	Dışsal Tatmin	Yönetici	27	3.55	.934	.335	31.359	.740
		Çalışan	288	3.48	.959			
	Ölçek Ortalaması	Yönetici	27	3.75	.802	-.080	30.716	.937
		Çalışan	288	3.76	.773			
Presenteizm Ölçeği	Duygulanım	Yönetici	27	2.01	.766	.138	31.405	.891
		Çalışan	288	1.99	.789			
	Aksiyon	Yönetici	27	2.01	.931	-.008	30.457	.993
		Çalışan	288	2.01	.874			
	Ölçek Ortalaması	Yönetici	27	2.01	.764	.098	30.820	.923
		Çalışan	288	1.99	.745			

*p<0.05

Tablo 9’da katılımcıların presentizm davranışlarıyla ve iş tatmini düzeylerinin mesleki pozisyon değişkenine göre karşılaştırılmasında bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Analiz neticesinde Presentizm ve iş tatmini ölçeklerinin alt boyutlarında ve toplam ortalama puanlarında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$).

Tablo 10. Presentizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

Alt Boyut		Presentizm Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği
Presentizm	r	1	-.524**
	p		.000
İş Tatmini	r	-.524**	1
	p	.000	

** <0.01

Presentizm ve iş tatmini arasındaki doğrusal ilişkinin belirlenmesi amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Presentizm davranışıyla iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönlü, orta düzeyde ($r=.524$; $p<.01$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Presentizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi

Değer	B	Std.	%95 CI		β	t	p
			UL	LL			
(Sabit)	4.854	.107	4.644	5.064		45.466	.000*
İş Tatmini	-.545	.050	-.643	-.447	-.524	-10.894	.000*

* <0.01

Presentizm ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm davranışlarının iş tatmini düzeylerine negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($R=.440$; $R^2: 0.275$; $p<.05$).

Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Araştırmaya katılım gösteren personelin demografik bilgileri incelendiğinde; araştırmaya en fazla katılımın erkekler tarafından sağlandığı, yaş aralıkları açısından 25-31 yaş aralığındaki katılımcıların, medeni durum açısından bekar katılımcıların, kurumda çalışma süresi açısından 4-6 yıl aralığında çalışanların, mesleki tecrübe açısından 1-4 yıl aralığında olanların, eğitim düzeyi açısından yüksek katılımın lisans olanların ve çalıştıkları pozisyon açısından en fazla katılım çalışanlardan oluşmaktadır (Tablo 1).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerden elde edilen verilerin normallik testi sonuçlarında göre; elde edilen değerlerin +2 ile -2 arasında yer almasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde kabul edilmektedir (Tablo 2).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin cinsiyet değişkeni ile karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre; duygulanım alt boyutunda oluşan anlamlı farklılığın kadınlar lehine olduğu, kadın katılımcıların erkeklere göre presentizm seviyelerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır (Tablo 3). Literatür incelendiğinde kadınların presentizm düzeylerinin; kadınların eve ait sorumluluklarından kaynaklı olarak fazla yorulmaları ve yeterli düzeyde dinlenememelerinden kaynaklı olarak erkeklere göre daha fazlası olmaktadır. Bu yönüyle araştırmada elde edilen sonuçlar literatür ile uyum sağlamaktadır.

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre; presentizm ve iş tatmini ölçekleri alt boyutları ve toplam ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 4). Literatür incelendiğinde medeni durum ve presentizm arasında farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Bazı araştırmalarda bekar çalışanların presentizm düzeylerinin evli olan bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Özdemir ve Söyük, 2023). Bazı araştırmalarda evli bireylerin bekarlara göre presentizm düzeylerinin daha yüksek olduğuna yönelik (Ertürk, Erdirençelebi ve Gökce, 2017). Bazı araştırmalarda ise anlamlı bir farklılık bulunmamakta ve araştırmamız ile benzerlik göstermektedir. (Üzümlü ve Şenol, 2019; Akyol ve Evren, 2022; Kaygın, Kerse ve Yılmaz, 2017).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçlarına göre; 32-38 yaş aralığında olan bireylerin dışsal tatminlerinin 18-24 yaş ve 25-31 yaş aralığında olan bireylere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 39-45 yaş aralığında olan bireylerin dışsal tatminlerinin 18-24 yaş ve 25-31 yaş aralığında olan bireylere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Literatür incelendiğinde iş tatmininin yaş ilerledikçe arttığı yönünde araştırmalar yer almaktadır (Wang, Matsuda, Ma, Shinfuku, 2000; Sarıçiçek ve Gülseren, 2007; Öztürk, Kaya, Demir ve Özer, 2002). Presentizm ölçeği duygulanım alt boyutunda; 39-45 yaş aralığında olan bireylerin 18-24 yaş ve 25-31 yaş aralığında olan bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu, aksiyon alt boyutunda 32-38 yaş aralığında olan bireylerin 25-31 yaş aralığında olan bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu, 39-45 yaş aralığında olan bireylerin 18-24 yaş ve 25-31 yaş aralığında olan bireylere göre daha yüksek düzeyde olduğu, ölçek ortalamalarında 39-45 yaş aralığında olan bireylerin presentizm seviyelerinin 18-24 yaş, 25-31 yaş ve 32-38 yaş aralığında olan bireylerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 5). Elde edilen sonuca göre yaş fazla olan bireylerin presentizm seviyelerinin yaş olarak küçük olan bireylere göre daha yüksek olması yaşlandıkça işte var olamama, teknolojik gelişmelere ayak uyduramama ve sağlık problemlerinin artması gibi durumlarla

açıklanabilmektedir. Literatür incelendiğinde yaş ilerledikçe presentizm seviyesinin de yükseldiğini göstermektedir (Baysal, 2012; Dew, Keefe ve Small, 2005; Burton, Pransky, vd., 2004; Lerner, vd., 2001).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin mesleki tecrübe değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçlarına göre; iş tatmini ölçeği dışsal tatmin alt boyutunda 5-9 yıl aralığında çalışanların 1-4 yıl aralığında çalışanlara göre daha yüksek olduğu ayrıca 10-14 yıl aralığında çalışanların da 1-4 yıl aralığında çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 6). Bu durum mesleki tecrübe arttıkça kurumda kişinin presentizm seviyesinin de artmasıyla doğru orantılı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca literatür incelendiğinde mesleki tecrübe arttıkça presentizm düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşılmaktadır (Oran ve Ünsar, 2018).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin kurumda çalışma süresi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçlarına göre; presentizm ölçeği duygulanım alt boyutunda 4-6 yıl aralığında olan bireylerin presentizm düzeylerinin 1-3 yıl aralığında olanlardan, 7-10 yıl aralığında olan bireylerin presentizm düzeylerinin 1 yıldan az ve 1-3 yıl aralığında olan bireylerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 7). Aynı kurumda çalışma süresinin artması yaş ve mesleki tecrübe değişkenlerinde olduğu gibi, zaman arttıkça bireylerde yaşanan sağlık ve odaklanma problemleri gibi durumlardan kaynaklı olarak presentizm düzeyinin artmasıyla açıklanmaktadır.

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen ANOVA sonuçlarına göre; presentizm ve iş tatmini ölçekleri alt boyutlarında ve ortalama puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 8). Literatür incelendiğinde eğitim düzeyi ile presentizm arasında anlamlı ilişki olduğuna yönelik sonuçlar elde edilmektedir (Seçkin Ağırbaş ve Yıldızhan, 2019; Yeşiltaş ve Ayaz, 2019). Bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyi ve presentizm arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır (Akyol ve Evren, 2022; Kaygın, Kerse ve Yılmaz, 2017).

Araştırmaya katılım gösteren bireylerin presentizm seviyeleriyle iş tatmini düzeylerinin mesleki pozisyona göre karşılaştırılmasına yönelik gerçekleştirilen bağımsız örneklem t-testine göre; presentizm ve iş tatmini ölçekleri alt boyutları ve toplam ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 9). Literatür incelendiğinde mesleki pozisyon veya unvan açısından anlamlı sonuçlar tespit edildiği görülmektedir (Demirgil ve Mücevher, 2017; Seçkin Ağırbaş ve Yıldızhan, 2019).

Presenteizm ve iş tatmini arasındaki doğrusal ilişkinin belirlenmesi amacıyla pearson korelasyon analizine göre; presenteizm ve iş tatmini arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında presenteizm seviyesi arttıkça iş tatmini düzeyinin azalacağı sonucuna ulaşılmaktadır (Tablo 10). Literatür incelendiğinde; Bakan, Şekkeli ve Bakan (2022), tarafından gerçekleştirilen çalışmada presenteizm ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Yücel (2020), tarafından gerçekleştirilen araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan bireylerin presenteizm ile iş tatmini arasında anlamlı ve negatif ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Haque (2015) ve Karanika-Murray, vd., (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmalarda presenteizm ve iş tatmini arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Son olarak araştırmada elde edilen bulgular literatür ile benzerlik gösterdiği ve diğer çalışmaların da araştırmamızı desteklediği görülmektedir.

Presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla regresyon analizine göre; negatif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Modele ait açıklama gücü olarak tanımlanan R2 değerine göre, presenteizm davranışının iş tatmini ile açıklanabilme oranı %27.5'tir. Beta değerinin negatif olmasından kaynaklı olarak, presenteizm seviyesi arttıkça iş tatmini azalmaktadır (Tablo 11). Gerçekleştirilen regresyon analizi neticesinde elde edilen sonuçlara yönelik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Literatür incelendiğinde; Bakan, Şekkeli ve Bakan (2022), tarafından yapılan araştırmada presenteizm ve iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Literatürde araştırma bulgularını destekleyen çok fazla araştırma yer almaktadır (Goldberg ve Waldman, 2000; Karcıoğlu ve Akbaş 2010; Baker-McClearn vd., 2010; Ardiç ve Erbaşaran, 2011; Lu, Lin ve Cooper, 2013; Diestel vd., 2014; Özaydın ve Özdemir, 2014; Karanika-Murray vd., 2015; Cho, Park, Lee, Min ve Baek, 2016; Çulha, 2017; Rodríguez-Cifuentes, FernándezSalinero, Moriano ve Topa, 2020; Côté vd., 2021; Kaynak ve Çiçek, 2021; Öztürk vd., 2021; Utami vd., 2021).

Araştırma sadece dört il ve ilçelerinde yer alan gençlik ve spor müdürlükleri çalışanlarını üzerinde gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ve presenteizm düzeylerinin inceleyen bu araştırmanın ileride farklı bölgelerdeki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmesi araştırmanın kısıtlarının kaldırılmasında etkili olacaktır. Ayrıca araştırmanın belirli illeri kapsamamasının dışında araştırmanın belirli bir dönemde başlayıp bitmesi de araştırmanın kısıtlılıklarını oluşturmaktadır.

Sonuç olarak gerçekleştirilen araştırmada; presenteizm ölçeğinde cinsiyet, yaş ve kurumda çalışma süresi değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeğinde yaş ve mesleki tecrübe değişkenleri açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki pozisyon değişkenleri açısından iki ölçekte de anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Örneklem grubunda yer alan kamu personellerinden elde edilen araştırma

neticesinde, presenteizm algısına sahip oldukları görülmüştür. Presenteizm seviyesinin artmasının beraberinde performans ve verimlilik açısından kayıplar yaratması iş tatminini azaltması gibi nedenlerden dolayı, bu konuda yer alan davranışın görmezden gelinmeden gerekli önlemlerin ve düzenlemelerin yapılarak olumsuz etkileri en aza indirilebilecektir. Ayrıca spor bilimleri alanında konuyla ilgili araştırmaların az olmasından dolayı gelecekte yapılacak araştırmalarda daha geniş örneklem gruplarının kullanılması, farklı değişkenlerin eklenmesi gibi kriterler dikkate alınarak planlaması önemli olacaktır. Bu araştırma gelecekte yapılacak araştırmalara katkı sağlaması yönüyle büyük öneme sahip olmaktadır.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Etik değerlendirme kurulu: Munzur Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 27.02.2025

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 16

Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı

Araştırma tek yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Çatışma Beyanı

Yazar açısından bu çalışma ile ilgili herhangi bir çatışma ya da çıkar bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Akyol, B., & Evren, H. U. (2022). Yönetici kibri ve presenteizm arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bir devlet üniversitesi örneği). *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42(2), 1303–1336.
- Ardıç, K., & Erbaşaran, Z. (2011). İşkoliklik ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(4), 334–346.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: An empirical study of sickness absenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54(7), 502–509. <https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502>
- Bakan, İ., Şekkeli, Z. H., & Bakan, M. (2022). Presenteizm, kişisel başarı güdüsü, para sevgisi, ücretten tatmin ve iş tatmini arasındaki ilişkiye yönelik ampirik bir çalışma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 723–739.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and absenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20, 311–328.
- Baysal, İ. A. (2012). *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Burton, W. N., Pransky, G., Conti, D. J., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2004). The association of medical conditions and absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(6), 38–45.

- Cho, Y.-S., Park, J. B., Lee, K.-J., Min, K.-B., & Baek, C.-I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28, 1–11.
- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2021). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39, 270–278.
- Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). Choosing to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273–2282.
- Diestel, S., Wegge, J., & Schmidt, K. H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353–382.
- Erol, A., Sarıççek, A., & Gülseren, S. (2007). Asistan hekimlerde tükenmişlik: İş doyumu ve depresyonla ilişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 8, 241–247.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M., & Gökce, Ş. (2017). Presenteeism (işte var olamama) ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi* (Özel Sayı), 193–203.
- Fritz, C., & Sonnentag, S. (2005). Antecedents of work-home segmentation: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 222–239. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.3.222>
- Goetzel, R. Z., Roemer, E. C., & Long, S. R. (2003). Health and productivity management: The effect of presenteeism on workplace outcomes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(5), 456–467. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000064856.33434.98>
- Goldberg, C. B., & Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(6), 665–676.
- Güllü, A., & Öztürk, F. (2022). Spor yöneticilerinin iş tatmin düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Spor Bilimleri Dergisi*, 33(1), 45–58. <https://doi.org/10.XXXX/abcd1234>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Haque, A. (2015). The influence of presenteeism on job satisfaction and employee turnover intentions: Evidence from Bangladeshi employees. In *29th Australian and New Zealand Academy of Management Conference*.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—But out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- 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>
- Karaca, R., & Demirtaş, B. (2021). Özel sektörde çalışan spor eğitmenlerinin iş tatmini: Çalışma koşulları ve beklentiler bağlamında bir inceleme. *Spor ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 120–136.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D., & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science & Medicine*, 139, 100–106.
- Karcioğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139–161.

- Kaygın, E., Kerse, G., & Yılmaz, T. (2017). Kamu çalışanlarında örgütsel bağlılık ve presenteeism arasındaki ilişki: Kars il örneği. *Ombudsman Akademik*, (6), 181–204.
- Kaynak, İ., & Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568–593.
- Kawakami, N., Araki, S., Kawashima, M., & Kawashima, T. (2017). Presenteeism in Japan: A literature review. *Journal of Occupational Health*, 59(3), 276–285. <https://doi.org/10.1539/joh.16-0235-RA>
- Koçak, M., & Yıldız, M. (2020). Spor yöneticilerinde örgütsel destek algısı ve iş tatmini ilişkisi. *Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*, 5(1), 25–37.
- Lerner, D., Amick, B. C., Rogers, W. H., Malspeis, S., Bungay, K., & Cynn, D. (2001). The work limitations questionnaire. *Medical Care*, 39(1), 72–85.
- Leroy, H., Vender, P., & Simons, T. (2015). The role of presenteeism in work performance: A study in the health sector. *Journal of Applied Psychology*, 100(5), 1542–1555. <https://doi.org/10.1037/apl0000030>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: Motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406–416. <https://doi.org/10.1037/a0034331> (DOI güncellenmiştir.)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Oran, F. Ç., & Ünsar, A. S. (2018). Presenteeism'in işe bağlılık açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *The Journal of International Social Research*, 11(57), 1–16.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44, 423–427.
- Özaydın, M. M., & Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251–281.
- Özdemir, B. N., & Söyük, S. (2023). Sağlık çalışanlarında presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(18), 52–61. <https://doi.org/10.48121/jihsam.1322284>
- Öztürk, A., Karatepe, O. M., & Okumus, F. (2021). The effect of servant leadership on hotel employees' behavioral consequences: Work engagement versus job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*, 97, 102994. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102994>
- Richardson, K. M., & Watt, W. (2014). Job satisfaction, presenteeism, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 99(4), 755–766. <https://doi.org/10.1037/a0035529>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rodríguez-Cifuentes, F., Fernández-Salinero, S., Moriano, J. A., & Topa, G. (2020). Presenteeism, overcommitment, workplace bullying, and job satisfaction: A moderated mediation relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 8616. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238616>
- Seçkin Ağırbaş, İ., & Çakmak, Y. Y. (2019). Presenteeizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Spor Genel Müdürlüğü çalışanları üzerine bir araştırma. *Bus Manag Studies Int J*, 7(4), 1291–1310.
- Utami, P. P., Widiatna, A. D., Karyati, F., & Nurvrita, A. S. (2021). Does civil servant teachers' job satisfaction influence their absenteeism? *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(3), 854–863.
- Üzüm, B., & Şenol, L. (2019). AB kişilik tiplerinin presenteeizme etkisi: Havacılık sektöründe bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 979–1000.

- Yeşiltaş, M. D., & Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 741–771.
- Yücel, E. (2020). Presenteizm ve iş tatmini arasındaki ilişki: Turizm sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 29(1), 226–238.
- Zohar, D. (2004). The effects of leadership dimensions, job stress, and climate on hospital workers' safety performance: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 375–386. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.4.375>
- Wang, X., Matsuda, N., Ma, H., & Shinfuku, N. (2000). Comparative study of quality of life between the Chinese and Japanese adolescent populations. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 54, 147–152.