Akdeniz Egitim Arastirmalari Dergisi

Volume 13, Issue 28 June 2019

mjer.penpublishing.net

ISSN: 1309-0682 (Print)

Egitim Kurumlarinda Iste Var Olmamanin (Presenteeism) Azaltilmasinda Odullendirmenin Rolu

Sevda Seven Sarkaya & Zeynep Meral Tanriogen

To cite this article

Sarkaya, S.S. & Tanriogen, Z.M. (2019). Egitim Kurumlarinda Iste Var Olmamanin (Presenteeism) Azaltilmasinda Odullendirmenin Rolu. Akdeniz Egitim Arastirmalari Dergisi, 13(28), 234-254. doi: 10.29329/mjer.2019.202.14

Published Online	June 30, 2019
Article Views	68 single - 88 cumulative
Article Download	159 single - 249 cumulative
DOI	https://doi.org/10.29329/mjer.2019.202.14

Pen Academic is an independent international publisher committed to publishing academic books, journals, encyclopedias, handbooks of research of the highest quality in the fields of Education, Social Sciences, Science and Agriculture. Pen Academic created an open access system to spread the scientific knowledge freely. For more information about PEN, please contact: info@penpublishing.net

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Pen Academic Publishing, Canakkale/Turkey
Telephone: +90 286 243 06 66 | Fax: +90 286 213 08 00 | info@penpublishing.net | www.penpublishing.net

PEN

Eğitim Kurumlarında İşte Var Olmamanın (Presenteeism) Azaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü*

*Sevda Seven Şarkaya [1]& Zeynep Meral Tanrıöğen [2]**

Özet: Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında İşte var olmama (presenteeism) nın azaltılmasında ödüllendirmenin rolünü tespit etmektir. Eğitim kurumlarında İşte var olmamanınazaltılmasında ödüllendirmenin rolü olup olmadığı ile ilgili yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.Bu çalışmada durum (örnek olay) çalışması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Denizli İlinde farklı öğretim kademelerinde ve farklı görev türüne sahip 17 devlet okulunda görev yapan yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasından maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle seçilen toplam 21 katılımcıdan oluşturmaktadır.Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile öğrencilerin eğitim kurumlarında İşte var olmamanın azaltılmasında ödüllendirmenin rolüne ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan nitel araştırma yönteminin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır.Araştırmada veri toplama yöntemi olarak 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar betimsel ve içerik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre; İşte var olmamahem kurumu hem öğretmenleri hem de öğrencileri olumsuz yönde etkilemekte veöğretmenlerde performans düşüklüğüne sebep olmaktadır. Ödüllendirmeİşte var olmamanın azaltılmasında olumlu bir etkiyesahiptir. Yönetici, öğretmen ve öğrenciler,İşte var olmamanınabsenteeism (işe devamsızlık) sorununa göre daha olumsuz etkilere sahip olduğunu düşünmektedirler. Frederik A. Hezberg'in "Çift Faktör Teorisi" açısından bakıldığında öğretmenlerin güdüleyici faktörleridaha fazla önemsediği ancak bunların okullarda uygulanmadığı görülmektedir.

Anahtar Kelimeler:İşte var olmama, ödüllendirme

DOI: 10.29329/mjer.2019.202.14

The Role of Rewarding in Reducing Presenteeism in Educational Institutions

Abstract: In this study, it was aimed to get the opinions of the managers, teachers and students about the role of rewarding in reducing the problem of presentism in the educational institutions by increasing the motivation and morale of the employee through rewarding. This research is a descriptive study using a qualitative research method. In this study, a case study was used. The study group of the research consists of 21 participants. This group was composed of 6 administrators, 10 teachers and 5 students, who were selected among the managers, teachers and students who worked in 17 public schools with different types of duty in Denizli. As a data collection method, a semi-structured interview form consisting of 12 questions was used. The data obtained were transcribed, coded and categorized and content analysis was performed by developing themes. The results obtained in this study to determine whether rewarding plays a role in the reduction of presenteeism in educational institutions is presented below. When the studies are examined, it shows that the concept of

*Makale, 13-15 Eylül 2018 tarihleri arasında Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Davutlar Meslek Yüksekokulu'nda düzenlenen II. Uluslararası Eğitim Araştırmaları ve Öğretmen Eğitimi Kongresi'nde (2ndEducation ResearchandTeacherEducationCongress / ERTE Congress) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

[1] **Sevda Seven Şarkaya,** Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen, Denizli, Türkiye ORCID:

[2] **Zeynep Meral Tanrıöğen,** Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi ABD, Denizli, Türkiye, ORCID: 0000-0001-6300-9457

İrtibat Yazarı: zatogen@gmail.com

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

presenteeism is beginning to gain importance currently.Another important result of this study is that the problem of presenteeism constitutes an obstacle to the formation of a positive school climate and culture in schools.

Key Words: Presentism, Rewarding

GİRİŞ

İşte var olmama (işte var olmama) Çoban ve Harman (2012)'a göre, işgörenlerin işyerinde olmasına rağmen sağlık problemleri nedeniyle görevlerini tam olarak yerine getirememesi ve bunun sonucunda performanstaki azalma durumudur. Bayar (2016)'a göre de kişinin kendisini iyi hissetmediği halde evde kalıp dinlenmek yerine işe gitmek zorunda kalması ve yaşadığı rahatsızlık nedeniyle kendini işine verememesi nedeniyle verimde görülen düşmeyi ifade etmektedir.

Çiftçi (2010)'ye göre İşte var olmama tansiyon, alerji, kolesterol, solunum yolu hastalıkları, astım, kronik baş ağrıları ve grip gibi birçok hastalığa neden olmaktadır. Diğer taraftan işgörenlerin hasta iken işe gelme nedenlerinin ne olduğu ile ilgili birçok çalışma ortaya konulmuştur. Biron, Brun, Iversand Cooper (2006)'ın araştırma sonuçlarına göreçalışanların hasta olmalarına rağmen işe gitme sebepleri büyük oranda profesyonellik, suçluluk duygusu ve iş yüküdür (akt. Özmen, 2011).Yine aynı çalışmada çalışanlarınyarısının hasta olarak işe geldiği de vurgulanmaktadır. Lowe (2004)'a görekurumlardaİşte var olmamayı sürekli kılan örgütün yapısal zayıflıkları, lider davranışları, örgütteki muğlaklıklar ve örgüt sağlığını olumsuz yönde etkileyen her türlü etkendir.

Yapılan bir başka çalışma işte var olmamanın nedenlerini Şekil 1'de gruplanmıştır. İşte var olmamanınsonucunda ise Baysal'a göre (2012) verim, motivasyon ve performansta azalma, memnuniyetsizlik, işe devamsızlık davranışları ortaya çıkmaktadır.

Şekil 1: İşte var olmama'nınNedenleri

Kişisel Sebepler	İşletmeden Kaynaklanan Sebepler	Kişisel ve Örgütsel Tutumlar
• Ekonomik Durum • İşgörenin Aile Hayatı/Yaşam Şekli • İşgörenin Psikolojik Durumu	Zaman Baskısı İşlerin Kontrolü Örgütsel İlişkiler İş Garantisi Çalışma Saatleri	Sosyo-Demografik Durum (Yaş, Cinsiyet, Meslek, Eğitim, Medeni Durum, Etnik Grup) İşgörenin Sağlık Durumu İşgörenlerin Güçlü Görünme Arzuları

Kaynak: Oruç, Ş., (2015). İşte var olmama İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi SBE.

Bayar'a (2016) göre ödüllendirme;çalışanlarınmotivasyonunu artırmaya yönelik maddi veya manevi farketmeksizin davranış sonucunda verilen her türlü uygulamaya verilen addır. Ödüllendirme yoluyla işgöreninmotivasyonunu ve moralini artırarak İşte var olmama (işte var olmama) sorununun azaltılabileceği düşüncesiyle, bu araştırmada eğitim kurumlarında İşte var olmama (işte var olmama) sorununun azaltılmasında ödüllendirmenin rolü olup olmadığı ile ilgili yöneticilerin, öğretmenlerin ve öğrencilerin görüşlerinin alınması amaçlanmıştır.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- Eğitim kurumlarında İşte var olmama (işte var olmama) sorununun azaltılmasında ödüllendirmenin rolü ile ilgili yönetici görüşleri nelerdir?
- Eğitim kurumlarında İşte var olmama (presenteeism) sorununun azaltılmasında ödüllendirmenin rolü ile ilgili öğretmen görüşleri nelerdir?
- Eğitim kurumlarında İşte var olmama (presenteeism) sorununa ilişkin öğrenci görüşleri nelerdir?

YÖNTEM

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile öğrencilerin eğitim kurumlarında İşte var olmama'nın azaltılmasında ödüllendirmenin rolüne ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçlayan nitel araştırma yönteminin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Bu araştırmada, durum (örnek olay) çalışması kullanılmıştır. Durum çalışmalarında ortam, bireyler, olaylar ve süreçler gibi etkenler bütüncül olarak ele alınarak bu etkenlerin durumu nasıl etkilediğine ve durumdan nasıl etkilendiklerine odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2017-2018 eğitim-öğretim yılında Denizli ilinde farklı öğretim kademelerinde ve farklı görev türüne sahip 17 devlet okulunda görev yapan yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler arasından maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle seçilen 6 yönetici, 10 öğretmen ve 5 öğrenci toplam 21 katılımcıdan oluşturmaktadır.

Tablo 1:Yöneticilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Yönetici		N
Yaş	35-38	3
	39-42	2
	43 ve üstü	1
Yöneticilikteki Hizmet Süresi	2 yıl	3
	8 yıl	2
	19 yıl	1
Öğrenim Durumu	Lisans	4
	Yüksek Lisans	2
Okul Türü	İlkokul	3
	Ortaokul	1
	Lise	2
Toplam		6

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Tablo 2: Öğretmenlerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Öğretmen		N
Cinsiyet	Kadın	7
	Erkek	3
Yaş	24-30	4
	31-37	0
	38-44	3
	45 ve üstü	3
Kıdem	1-7 yıl	4
	8-14 yıl	0
	15-21 yıl	5
	22 yıl ve üstü	1
Branş	Sınıf Öğretmeni	4
	Matematik	3
	Okul Öncesi Öğretmeni	1
	Metal İşleri	1
	PDR	1
Öğrenim Durumu	Lisans	9
	Yüksek Lisans	1
Okul Türü	İlkokul	5
	Ortaokul	3
	Lise	2
Toplam		10

Tablo 3:Öğrencilerin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Öğrenci		N
Cinsiyet	Kız	3
	Erkek	2
Yaş	14 yaş	2
	15 yaş	2
	16 yaş	1
Okul Türü	Ortaokul	2
	Lise	3
Toplam		5

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak 12 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun hazırlanmasında;4 yönetici, 4 öğretmen ve 4 öğrenciye yönelik soru oluşturulup, uzman görüşü alınmıştır. Deneme uygulamasından sonra görüşme formuna son hali verilmiştir.

Verilerin analizinde öncelikle görüşme kayıtları bilgisayar ortamında yazıya aktarılarak veri seti oluşturulmuştur. Ardından araştırmacı ve bir uzman tarafından kodlanarak karşılaştırma yapılmıştır. Uzlaşılamayan noktalarda üçüncü bir uzmandan görüş alınmıştır. Temalara uygun olarak ana tema-alt

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

tema-kodlar son halini almıştır. Ardından ilgili temayı ve kodları yansıtacak doğrudan alıntılara yer verilerek raporlaştırılmıştır. Ayrıca bu çalışmanın geçerliği ve güvenirliği için araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması süreci ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

BULGULAR

Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Yönetici Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular

Tablo 1: Öğretmenlerin İşte var olmama (işte var olamama) sorununun öğretmenlerin performansını nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	N
ÖĞRETMENLERİN PERFORMANSI	ÖĞRETMEN	Adapte olamama	2
		Ders işleyememe	4
		Etkili olamama	1
		İş tatminsizliği	1
		Zayıf sınıfyönetimi	1
		Öğrenci ile ilgilenememe	1
	ÖĞRENCİ	Başarıda düşme	1
		Hedefleri kazanamama	1

İşte var olmama'nın öğretmenlerin performansını nasıl etkilediğine dair yönetici görüşleri incelendiğinde öğretmene ve öğrenciye olumsuz etkisi şeklinde iki alt temanın ortaya çıktığı görülmektedir. Yöneticilerin, hasta halde okula gelen öğretmenin dersi işleyemediğini, derse adapte olamadığını, etkili olamadığını, zayıf sınıf yönetimine sahip olduğunu, öğrenci ile ilgilenemediğini ve iş tatminsizliği yaşadığını düşündükleri görülmektedir. Bu konuda Y4 görüşünü "*....öğretmenin kendisini derse veremeyeceğini ve bunun da sınıf hakimiyeti ve eğitim kısmının eksik kalacağını bunun neticesinde de öğretmenin tatminsizlik yaşayacağı kanısındayım"* şeklinde ifade etmiştir. Diğer taraftan yöneticilerin, hasta halde öğretmenin okula gelmesinin öğrenci başarısında düşmeye sebep olduğunu ve öğrencinin dersin hedeflerini kazanamadıklarını düşündükleri görülmektedir. Bu konuda Y1 görüşünü *"...öğrenciler de dersine adapte olamaz ve başarı direkt olarak düşer"* şeklinde ifade etmiştir.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Tablo 2: Öğretmenlerin İşte var olmama sorununun okulunuzun işleyişini nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	N
OKULUN İŞLEYİŞİ	ÖĞRENCİ	Başarıda düşme	2
		Disiplinsizlik	2
	VELİ	Okula ilginin azalması	1
	DİĞER ÖĞRETMENLER	Olumsuz davranışın yayılması	2
		İş aksatma	1
		Etkinliklere katılım göstermeme	1
	OKUL KÜLTÜRÜ/OKUL İKLİMİ	Yüzeysel ilişkiler	1
		Zedelenir	1
		Agresif ortam	1
	NÖTR	İşleyiş etkilenmez	1

Öğretmenlerin İşte var olmama sorununun okulun işleyişine etkilerine yönelik yönetici görüşleri incelendiğinde öğrenci, veli, diğer öğretmenler, okul kültürü/okul iklimi ve nötr olmak üzere dört alt temanın ortaya çıktığı görülmektedir. Öğrenci alt temasına bakıldığında yöneticilerin, öğrenci başarısında düşme olduğu ve disiplinsizlik sorunu yaşandığını ifade ettikleri görülmektedir. Bu durumu Y1 görüşünü *"Bir defa İşte var olmama sorunu okulumuzun işleyişine olumsuz katkıda bulunur. Öğrencilerin başarısını düşürdüğü gibi…"* şeklinde ifade etmiştir. Diğer taraftan Y5 görüşünü *"Öğrencilerde disiplinsizlik meydan gelir. Okul içersinde öğrenciler uygunsuz davranışlar gösterir"* şeklinde ifade etmiştir. Araştırmaya katılan yöneticilerden sadece bir tanesi İşte var olmamanın veliye yönelik olumsuz etkisine değinmiştir. Bu alt tema altında Y1 görüşünü *"…velilerin de ilgisinin azalmasına, okulda daha agresif bir ortam oluşmasına neden olabilir …"* şeklinde ifade etmiştir.

Diğer taraftan İşte var olmama sorunu yaşayan öğretmenin performansında görülen düşüklüğün, okulun diğer öğretmenleri tarafından da olumsuz davranışlar sergilenmesine sebep olduğunu ifade eden yöneticiler olmuştur. Bu alt tema altında Y4 görüşünü *"Okulumuzda öğretmenler arasında empati yeteneği düşük olanların durumu yanlış değerlendirmesi, "Ben çalışıyorum o çalışmıyor, ben katılıyorum o katılmıyor" neticesinde sağlık durumu iyi olanlarında işi aksatması, katılım göstermemesine neden olmakta"* şeklinde ifade etmektedir. Bunun yanında araştırmaya katılan bazı yöneticilerimiz, İşte var olmama sorununun okulun kültürünü de olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Bu noktada Y4 görüşünü *"…daha yüzeysel ilişkiler sergilemesi neticesinde oluşan okul kültürünü olumsuz etkileyecektir"* şeklinde ifade ederken Y1 *"…okulda daha agresif bir ortam oluşmasına neden olabilir diye düşünüyorum"* demiştir.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Ama bunun yanında bir yöneticiöğretmenlerin İşte var olmama sorununun okulun işleyişi üzerinde etkisi olmadığını bu sorunun sadece sınıf boyutunda etkili olduğunu öne sürmüştür.

"Okul içindeki işleyişte önemli değil. Sınıf içinde etkili, kendi planlamasını yapamıyor (Y2)" görüşü bu düşünceyi örneklemektedir.

Tablo 3: İşte var olmama sorununun azaltılabilmesi için kurumunuzda ne gibi uygulamalar yapardınız? Bu sorunla karşılaşan ya da karşılaşma olasılığı olan yöneticilere ne gibi önerilerde bulunursunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
OKULDAKİ UYGULAMALAR	UYGULAMALAR	Başka bir öğretmen	1
		Öğretmenin okula gelmemesi istenir	1
		Rapor sorgulanmaz	1
		Rapor zorunlu	2
		İzin	4
		Birebir görüşme	2
		Yönlendirme	2
		Psikolog/rehber öğretmen desteği	2
		Yasal işlem	1
		Evde ziyaret	1
		Okulun temizlik ve hijyenine dikkat	2
	ÖNERİLER	Öğretmen rencide edilmemeli	2
		Olumlu okul atmosferi oluşturulmalı	2
		Tatlı dil kullanılmalı	1
		İşbirliği yapılmalı	1
		Gerçek durum kavranmalı	1
		Dedikodu engellenmeli	1

Tablo 3 incelendiğinde yöneticilerin İşte var olmama sorunu ile ilgili okuldaki uygulamalara dair görüşlerinin uygulamalar ve öneriler olmak üzere iki alt boyutta toplandığı görülmektedir. Genel olarak yöneticilerin hasta halde öğretmenin derse gelmesini istemedikleri görülmektedir. Ancak sadece bir yönetici öğretmenin hasta olması durumunda rapora gerek olmadan izin verilmesi gerektiğini belirtirken, diğer yöneticilerin bu durumu rapor alarak veya resmi izin alarak belgelendirmesi gerektiğini düşündüğü görülmektedir. *"Hasta iken okula gelmelerini istemiyoruz, mevcut öğretmenlerden takviye yaparak o günü doldurmaya çalışıyoruz. Raporu çok sorgulamıyoruz, kişinin kanaatine göre izin veriyoruz. Hastayım dediyse hastadır (Y2)"* , *"Öğretmenin gerekli rapor veya izin almasını isterim (Y3)"* ve *"…kısa süreli işten uzaklaşması ile iyileşebilecek düzeyde ise de mazeret izni kullanmasını ya da ilgili kuruluşlardan rapor alarak durumunun iyileşmesi…(Y4)"* görüşleri bu görüşleri örneklemektedir. Diğer taraftan öğretmenin İşte var olmama sorununun süreklilik kazanması durumunda yasal işlemlere başvurulduğunu belirten bir yöneticinin olduğu görülmektedir. Bu noktada Y6 görüşünü *"…olumsuzluklarını devam ettiriyor ise de bu konuda yasal işlemlere başvururum"* şeklinde ifade etmektedir. Bunun yanında yöneticilerin, İşte var olmama sorununun yarattığı olumsuzlukları ortadan kaldırmak ve öğretmenin motivasyonunu arttırmak için öğretmen ile görüşme, evde ziyaret, yönlendirme, psikolojik olarak destekleme ve okulda temizlik ve hijyene önem vermeye

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

dönük uygulamalara yoğun olarak değindikleri görülmektedir. *"…uyarıda bulunmaktan ziyade olumlu bir atmosfer oluşturmaya ve tatlı bir dille bu sorunun çözümünün yollarını aramaya düşünürdüm (Y1)"*, *"Okulda temizlik ve hijyen kurallarına dikkat ederim… (Y5)* ve *"Okulda rehberlik öğretmenini varsa onunla konuşarak rahatlaması sağlanabilir (Y6)"* ifadeleri bu görüşleri ortaya koymaktadır.

İşte var olmama sorununun olumsuz etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticilerin ifade ettiği önerilerde okul ikliminin ve öğretmene yaklaşım şeklinin ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu noktada Y1 görüşünü *"…daha çok işbirliği içerisinde çalışmak, olumlu bir atmosfer, mutlu bir ortam oluşturmayı düşünmek diye düşünüyorum"* şeklinde ifade etmektedir. Benzer şekilde Y4 görüşünü *"İşte var olmama sorunu olan öğretmenim ile birebir görüşür durumunun ciddiyetini anlar, daha sonra durumuna göre onu yönlendirirdim"* ve Y6 görüşünü *"Öğretmeni odama çağırır sıkıntısını, sorunu sorarım. İyice dinledikten sonra gerekli yönlendirmeyi yaparak, başka yapabileceğimiz bir şey var mı sorarım"* şeklinde ifade etmişlerdir. Ancak İşte var olmama sorununun çözümüne yönelik önerilerde diğer çalışma arkadaşları açısından da durumun değerlendirildiği görülmektedir. Y4 görüşünü *"Okul ortamında dedikoduya mahal vermeden, arkadaşımızı rencide etmeden durumu düzeltme yoluna gitmeleridir"* şeklinde ifade ederek bu durumu örneklemektedir.

Tablo 4: Sizce ödüllendirme uygulamalarının öğretmenlerin İşte var olmama sorunu üzerinde olumlu bir etkisi var mıdır? Var ise, ne gibi olumlu etkileri olabilir? İşte var olmama sorununu aşmak için kullanılacak ödül uygulamalarının öğretmenlerin performansı üzerinde etkisi olacağını düşünüyor musunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
ÖDÜLLENDİRMENİN PRESENTEİZM'E ETKİSİ	OLUMLU	Mutlu öğretmen	1
		Veli-öğrenci-yönetici ile iletişimi artırma	2
		Motive edici	1
		Kuruma bağlılık	3
		Okula istekli gelme	3
		Rekabeti artırma	1
		Hedef belirleme	1
		Performansı artırma	1
	ÖNERİ	Öğretmen okula gelmemeli	2
		Ek ders kesilmemeli	1
		Manevi ödüller kullanılmalı	1
		Öğretmene saygı duyulmalı	1

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Ödüllendirmenin İşte var olmamaya etkisi ile ilgili ortaya konulan yönetici görüşlerinde olumlu ve öneri olmak üzere iki alt tema ortaya çıkmaktadır. Yönetici görüşleri incelendiğinde olumlu alt teması altında ödüllendirmenin okula yansıyan olumlu etkileri üzerine yoğun olarak odaklandığı görülmektedir. *"Öğretmen kendini sistemin bir parçası olarak gördüğü için mutlaka okula gelmeye çalışacaktır. Yönetime ve öğrencilere karşı kendini sorumlu hissedecek ve okula gelmeye çalışacaktır (Y6)"*, *"Öğretmen okula isteyerek severek gelir.Ufak tefek hastalıklarda okula gelmek için çaba sarf eder (Y5)"*, *"…okul ortamında velilerle olan diyalogunda öğrenci ile olan iletişiminde, yöneticilerle olan birlikteliğinde daha olumlu katkılar olacağını düşünüyorum (Y1)"* ve *"…kendisine saygı duyulması kuruma bağlılığını artırır (Y6)"* görüşleri bu durumu örneklemektedir. Diğer taraftan ödüllendirmenin öğretmene yönelik olumlu etkilerine değinilmiştir. Y4 görüşünü *"Öğretmenin daha istekli, daha rekabetçi olması yönünde teşviki sağlanabilir"* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde *"Öğretmen performansı üzerinde çok etkili olacağını düşünüyorum (Y6)"* ve *"Öğretmen kendini daha mutlu hissedecek hem maddi hem de manen…(Y1)"* görüşlerinin bu yönde olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan öneri alt teması altında öğretmenlerin okula gelmemesi ve buna yönelik çözüm önerilerinin yöneticiler tarafından ifade edildiği görülmektedir.*"Bizim tercihimiz okula gelmemesi. Okula gelmemesi daha sonraki günlerde daha motive eder… (Y2)"* ve *"…öğretmenimiz hasta, rahatsız onun o gün için yani gelmemesi, sağlığına önem verilmesi ama ek dersin bu arada kesintiye uğramaması olabilir (Y1)"* şeklinde ifade eden görüşler bunu ortaya koymaktadır.

İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Öğretmen Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular

Tablo 5: Hasta olduğunuz halde okula gittiğiniz oluyor mu? Bu durumda okula gitmenize sebep olan etkenler nelerdir?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	N
HASTA HALDE OKULA GİTME& NEDENLERİ	HASTA HALDE OKULA GİTME	Evet	10
	NEDENLERİ	Çocuklar/vicdan/fedakârlık	7
		Yerine giren öğretmenin günü boş geçirmesi	2
		Konuların yetişmemesi	2
		Kısıtlı mazeret izni	1
		Maddi	2
		Dersin boş geçmesi	3
		Rapor alamama	1
		Hastalığın derecesi	2
		Sorumluluk duygusu	3
		Sınav	1
		Yöneticinin bakış açısı	3
		Çevrenin bakış açısı	1
	RİSK	Hastalığın bulaşması	3
		Hastalık süresinin uzaması	1

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Hasta halde okula gidip gitmediğine ve bunun nedenine ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde gitme durumu, nedenleri ve bunun yarattığı riskler olmak üzere üç alt temanın oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin hasta halde okula gittikleri ve bunda yoğunlukta öğretmenlerin mesleğine ve öğrencilerine karşı duydukları sorumluluğun ayrıca hastalığın derecesinin, maddi durumun, izin ve rapor alamamanın, hasta olan öğretmenin yerine derse giren öğretmenin günü boş geçirmesinin, yönetimin ve çevrenin olumsuz bakış açısının ve tutumlarının etkili olduğu görülmektedir. Bu noktada G1 görüşünü *"…bir öğrencilerimizi düşündüğümüzden çünkü oraya verecekleri öğretmenin tamamen o günün boşa geçmesi demek hangi konuyla ilgili ya yazılacak ya çizilecek herhangi bir ödevlendirmeyle geçiştiren bir öğretmen olacağı için.."*, G4 ise *"Rapor alamama, okula gitmediğim zaman çocukların mağdur olacağı düşüncesi…"* şeklinde ifade etmişlerdir. Benzer şekilde G9 görüşünü *"En büyük etken aslında çocukların eğitimi değil de çevredeki bakış açısı beni daha çok etkiliyor. İşte gerçekliliğine inanmamak, doğru görmemek, bunu bahane ederek okula gelmemek bu etkenle daha çok fazla gidiyorum…"* şeklinde ifade ederken G10 görüşünü *"…Yönetim açısından bakarsak yönetimin tarzı da bu durumda etkili olmaktadır. Otoriter bir yöneticinin hastalık durumunda izin vermemesi de bunda etkilidir…"*, G6 ise *"Vicdani hani gitmem gerektiğini düşünüyorum. Çok hastayım hani ilaç alıyorum eğer yatacak pozisyonda bir hasta değilsem hani ayakta taşıyacak durumdaysam mutlaka gidiyorum okula. Sorumlu hissediyorum yani…"* şeklinde ifade etmişlerdir.

Diğer taraftan hasta halde okula gitmenin risklerine değinen öğretmenler de olmuştur. Yoğunlukta hastalığın bulaşma riski üzerinde durulurken hasta halde okula gitmenin hastalık süresinin uzamasına sebep olduğunu ifade eden bir öğretmenin de olduğu görülmektedir. Bu noktada G10 görüşünü *"…hem çok yoruluyor hem de verimliliğim azalıyor. Daha yorgun, daha halsiz vb olduğum için rahatsızlığımda da artış olabileceği için hastalık durumumun uzun sürmesine de sebep olabilmektedir. Bazen de gribal enfeksiyonlarabağlı hastalıklarda öğrencilere de bu hastalığın geçmesine sebep olabilmektedir"* şekilde ifade etmiştir.

Tablo 6: Hasta halde derse girmeniz performansınızı nasıl etkiliyor?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
ÖĞRETMENLERİN PERFORMANSI	ETKİ	Olumsuz	10
		Tahammülsüzlük/Sabırsız olma	6
		Biran önce eve gitme isteği	1
		Etkin olamama	4
		Mutsuz	2
		Düşük performans	2
		Kalitesiz iş	4
		Dikkat dağınıklığı/Odaklanma sorunu	4
		Enerjide düşme	1
		Ders anlatmada zorlanma	1
		Stres	1

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

NEDEN	Ders içeriği/öğrencinin motivasyonu	2
	Hastalığın derecesi	2
	Anlatım dersleri	1
ÇÖZÜM	Soru/test verme	1
	Oturarak ders işleme	3
	Otokontrol ile dersi işleme	1

Hasta halde derse girmenin öğretmenin performansını nasıl etkilediğine yönelik öğretmen görüşlerine bakıldığında etki, neden ve çözüm olmak üzere üç alt temanın oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan tüm öğretmenlerin bu durumun öğretmenler üzerinde olumsuz bir etkiye sahip oldukları konusunda hem fikir oldukları görülmektedir. Hasta halde derse girmenin performans üzerindeki olumsuz etkileri ile ilgili tahammülsüzlük/sabırsız olma, etkin olamama, kalitesiz iş ve dikkat dağınıklığı/odaklanma sorunu en yoğun ifade edilen noktalar olmuştur. Ayrıca öğretmenin mutsuz olması, öğretmende görülen biran önce eve gitme isteği, düşük performans, enerjide düşme, stres ve ders anlatmada zorlanma ifade edilen diğer etkilerdendir. *"O çocukların normal zamanda yaptığı aslında yaramazlık veya başka sebepleri o dönemde kaldıramıyorsunuz ve sıkıntı basıyor (G1)"*, *"Yapacağımız etkinliklerde daha keyifli, daha yüksek performans gösterebilecekken yaptığımız işin kalitesi düşüyor (G4)"*, *"Yansıyacaktır, enerjiyi düşürecektir, yeterince hareket edemeyeceğizdir (G7)"*, *"Daha sabrım azalıyor, dikkatimi toplamam daha zor oluyor çocuklara karşı o yüzden de kötü yönde etkiliyor (G8)"* ve *"...aktif halde ben ders anlatamıyorum, kötü etkiliyor (G2)"* görüşleri bu görüşleri örneklemektedir.

Diğer taraftan hasta halde derse girmenin performans üzerindeki etkilerinin hastalığın derecesi, ders içeriği ve öğrencinin motivasyonu ve anlatım derslerinin bazı öğretmenler tarafından belirleyici olarak ele alındığı görülmektedir. Bu noktada G3 görüşünü *"...yani rahatsızlığımı unutabiliyorum bazen, bazen de hiç unutamıyorum. Dersin içeriği, öğrencinin motivasyonu etkili"* şeklinde ifade etmiştir. G6 ise *"Mesela genelde anlatım derslerinde bizde teorik anlatım derslerinde çok zorlanıyorum"* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bazılarının hastalığın yarattığı olumsuz etkileri azaltmak nedeniyle çözüm olarak yoğunlukta oturarak ders anlattıkları veya öğrencilere soru ve test çözdürdükleri, otokontrol ile dersi işledikleri görülmektedir. G7 bu durumu *"...yeterince ayağa kalkamadığımı düşünüyorum. Yerimizden idare etmeye çalışıyoruz ki bu zaten beni rahatsız ediyor"* şeklinde ifade etmiştir. Aynı şekilde G9 görüşünü *"Biz kendimizi otokontrol yapabiliyoruz artık bir kere 19 yıldır çalışmanın verdiği deneyim var"* şeklinde belirtmiştir.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Tablo 7:İşte var olmama (İşte var olmama) sorunu ile okullarımızda gerçekleştirilen uygulamalar nelerdir? Bu uygulamaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
OKULDAKİ UYGULAMALAR	OLUMSUZ	Yok	4
		İdare Önemsemez/ Duyarsızlık	5
		Her şartta derse girme	3
		İdarecinin psikolojik durumu	3
		Zorlayıcı	1
		İdarecinin takdir yetkisini kullanmaması	1
		Rapor isteme	1
		Profesyonel destek yok	1
		İdareciler eğitimsiz	1
		Yardımcı öğretmen yok	1
		Sorununu dile getirememe	2
	OLUMLU	Meslektaş desteği	1
		Teşekkür belgesi	1
		Plaket verme	1
		İdare ederler	1
	ÖNERİLER	Norm fazlası öğretmenden yararlanma	1
		İşbirliği yapılmalı	1
		Çözüm odaklı grup kurma	1
		İçte değişiklik	1
		Plan olmalı	1

İşte var olmama sorunu ile ilgili okullarındaki uygulamalara yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde olumsuz, olumlu ve öneriler olmak üzere üç alt tema ortaya çıkmaktadır. İşte var olmamayayönelik okulda yapılan uygulamalara ilişkin öğretmenlerin yoğunlukta olumsuz ifadelerde bulunduğu görülmektedir. Bu konuda idarecilerin duyarsız ve eğitimsiz olduğu, içinde bulundukları psikolojik duruma göre davranış sergiledikleri, takdir yetkisini kullanmadıkları ve rapor istedikleri, idarecilerin öğretmenlerin her şartta derse girmesini istedikleri ve öğretmenlerin sorunlarını dile getiremedikleri, profesyonel destek alamadıkları öğretmen görüşlerinden ortaya çıkmaktadır. *"Eğer çok sıkıntı olarak dile getirdiysek müdürümüze rapor almamızı dile getiriyor. Dinlenme ya da kendisinin bir izin takdir yetkisini kullanmıyor. Bu durumda da kimse dile getirmiyor herkes de derse girmeye devam ediyor (G2)"*, *"Okulların bu konuda duyarsız olduğunu düşünüyorum. Her şartta öğretmen gelip, derste bulunsun gerisi önemli değil zihniyeti ile baktıklarını düşünüyorum (G4)"*, *"Ama idarecilerin bu konuda bir eğitimi olduğunu ben düşünmüyorum ki ya da bir tavsiye olup olmadığını ben düşünmüyorum idarecilere. Kendi inisiyatifleri ile gelin ya da gelmeyin (G7)"* ve "İdarenin bu konuda çok daha hazırlıklı davranması gerekir. Bir plan kurmalı A planı, B planı gibi plan kurmalı afet planı gibi. Ama uygulanmıyor aksine senin o sınıfa gelmemen, o sınıfta var olmamanı suç teşkil ettiğini görüyorlar (G9)" görüşleri bunu ortaya koymaktadır.

Ancak bir tek öğretmeninİşte var olmamaya yönelik okuldaki uygulamalara ilişkin olumlu yorumda bulunduğu görülmektedir. Bu noktada G10 görüşünü *"Hasta halde okula gelerek*

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

sorumluklarını aksatmayan (proje, sosyal etkinlik, kutlamalar vb.) öğretmenlerimize toplantılarda ve törenlerde onore eden konuşmalarla teşekkür ediliyor. Gerektiğinde teşekkür belgesi, plaket veriliyor" şeklinde ifade etmiştir.

Diğer taraftan araştırmaya katılan bir öğretmenİşte var olmamayayönelik okullarda olması gereken uygulamalara ilişkin bazı önerilerde bulunmaktadır. Hasta olan öğretmenin yerine norm fazlası öğretmenin değerlendirilmesi, buna yönelik plan yapılması, çözüm odaklı grup kurulması, dışarıdan bir öğretmen yerine içte böyle bir değişikliğe gidilmesi, öğretmenle işbirliği yapılması öğretmenlerin ortaya koydukları önerilerdendir. G9 bu konudaki önerilerini *"…aslında norm fazlası öğretmenlerimiz çok fazla. Bu durumda yapılabilecek şey işbirliğidir aslında. Hani silsile yoluyla bir grubun kurulması, o anda öğretmenin hastalığı durumunda bir öğretmenin görevlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum ben. İçte değişiklik yapılmalı verimli olması açısından. İdarenin bu konuda çok daha hazırlıklı davranması gerekir. Bir plan kurmalı A planı, B planı gibi plan kurmalı afet planı gibi"* şeklinde ifade etmektedir.

Tablo 8: Hasta olduğu halde görevine gelen öğretmenlerin ödüllendirilmesinin öğretmen üzerindeki etkisine ilişkin görüşleriniz nelerdir? Ödüllendirmenin İşte var olmama sorununun çözülmesinde katkısı olacağını düşünüyor musunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
ÖDÜLLENDİRMENİN PRESENTEİZM'E ETKİSİ	OLUMLU	Evet	4
		Motivasyon artar	1
		Performans yükselir	1
		Ödüllendirme destektir	1
		Öğrenci başarısına olumlu etki	1
		Öğretmenin etkin katılımını sağlama	1
		Okula istekli gelme	1
	OLUMSUZ	Hayır	2
		Fiziksel olarak etkilemez	1
		Maddi ödül değiştirmez	2
		Ödül, takdir yok	2
		Donanımsız öğretmenin suistimali	1
	ÖNERİLER	Ücret kesilmemeli	2
		Öğretmen derse gelmemeli	3
		İki taraflı bakmalı	1
		Okul sonrası kahve	1
		Klasik ödül anlayışı değişmeli	1
		Düzenli kurallar olmalı	1

Ödüllendirmenin İşte var olmamayaetkisine yönelik öğretmen görüşleri incelendiğinde olumlu, olumsuz ve öneriler olmak üzere üç alt temanın oluştuğu görülmektedir. Olumlu alt teması altında öğretmen görüşleri ödüllendirmenin öğretmene, öğrenciye ve okula yansıması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Öğretmene yansıma motivasyonun artması, performansının yükselmesi şeklinde ifade edilirken öğrenciye yansıma başarısını olumlu yönde etkileme ve okula yansıma öğretmenin okula

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

istekli gelmesi ve öğretmenin çalışmalara etkin katılımını sağlama olarak ifade edilmiştir. *"Evet yani motivasyonu artar öğretmenin bu da öğretmenin performansını yükseltir (G3)"*, *"Öğrencilerin akademik olarak olumsuz etkilenmesi önlenirken; okul etkinliklerine katkı ve katılımın devamlılığı sağlanabilir (G10)"* ve *"Arkadaşlar çok teşekkür ederim, yorgunsunuz bir kahve molası vereyim dedim" sohbet edip öğretmenleri 5 dakika erken göndermek bile bu derste varoluşu, derste varoluşu çözebilir (G6)"* şeklinde ortaya konulan görüşler bu durumu örneklemektedir.

Diğer taraftan ödüllendirmenin İşte var olmama üzerinde etkisinin olmadığını bunun yanında sadece psikolojik anlamda katkı sağlayabileceğini ancak fiziksel rahatsızlıklarda etkili olamayacağını veya maddi ödülün İşte var olmama üzerinde etkisi bulunmadığını ifade eden öğretmenlerin de olduğu görülmektedir. Bu noktada G7 görüşünü *"...maddi bir ödülle çok değişeceğini düşünmüyorum. Manevi olarak mutlaka bir katkısı olur"* şeklinde ifade etmiştir. G5 ise *"...ödüllendirme olduğunda ne olur ruhen belki kendini o an iyi hissetmesini sağlayabilir ama bu kişinin fiziken hani ağrısı varsa, acısı varsa bunu engelleyemez"* ve G4 bu konuda *"Düşünmüyorum. Çünkü hasta iken zaten biyolojik olarak performansınız çok düşük oluyor. Sürekli insanlarla muhatap olduğumuz bir iş yaptığımız için ödüllendirmenin bu konuyu çok fazla etkileyeceğine inanmıyorum"* şeklinde görüşünü ifade etmişlerdir.

Öneriler alt teması incelendiğinde yoğunlukta öğretmenin derse gelmemesi ve bu durumda ek ders kesintisinin yapılmaması yoğun olarak ifade edilen öneriler arasında olduğu görülmektedir. Bunun yanında klasik ödül anlayışının değişmesi gerektiğine dair öneri de bir öğretmen tarafından dile gelmesine rağmen dikkat çeken önemli bir bulgudur. *"Bence öğretmen hasta ise kesinlikle derse gelmemeli. Ödüllendirme buna destektir (G9)"*, *"Klasik, günümüz ödüllünden farklı bir ödül verilebilir (G6)"* ve *"...insanların ücretlerinden kesilmemesi gerektiğini hatta o insanlara dinlenmeleri için daha katkıda bulunmalarını, olması gerektiğini düşünüyorum (G1)"* ifadeleri bu görüşleri örneklemektedir.

ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR

Öğrenci Görüşlerine Yönelik Elde Edilen Bulgular

Tablo 9: Öğretmenleriniz hasta olsalar bile derse gelmelerini ister misiniz? Neden?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
ÖĞRETMENİN DERSE GELME DURUMU	GELME DURUMU	Gelmemeli	4
		Hastalığın derecesi	1
	NEDENLER	Yorgun, halsiz öğretmen	1
		Öğrenciyi olumsuz etkileme	1
		Düşük performans	1
		Ödevlendirme uygulaması	1
		Verimsiz ders	2
		Hastalığın bulaşma ihtimali	1

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Tablo 9 incelendiğinde öğrencilerin, öğretmenlerinin hasta olması durumunda derse gelmelerini isteyip istemediklerine dair görüşlerinde gelme durumuna yönelik düşünceleri ve nedenleri olmak üzere iki alt temanın ortaya çıktığı görülmektedir. Öğretmenin derse gelme durumu ile ilgili araştırmaya katılan sadece bir öğrenci hastalığın derecesinin önemli olduğunu belirtirken diğer öğrencilerin öğretmenin hasta halde derse gelmemesi gerektiği noktasında görüş belirttiği görülmektedir. Bu noktada Ö2 görüşünü *"Çok ağır hastaysa eğer gelmesini istemem ama eğer çok değilse gelmesini isterim"*şeklinde ifade etmiştir. Diğer taraftan Ö5 görüşünü *"Öğretmenlerin hasta olduklarında okula gelmelerini istemem…"* şeklinde ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrenciler, öğretmenin derse gelmemesi gerektiğinin nedenlerini öğretmenin içinde bulunduğu olumsuz durum ve bunun öğrenciye olumsuz etkileri açısından değerlendirdikleri görülmektedir. *"Hayır çünkü daha yorgun yani daha halsiz bir şekilde olacakları için öğrenciyi olumsuz etkileyecekler…(Ö1)", "İstemem çünkü dersler daha az verimli geçiyor…(Ö3)" , "Hayır hastalık bulaşabilir (Y4)"* ve *"…performansı düşük oluyor genelde ödevlendiriyorlar (Ö2)"* görüşleri bu durumu ortaya koymaktadır.

Tablo 10: Hasta olduğu halde derslerine devam eden öğretmenleri faydalı buluyor musunuz?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
ÖĞRETMEN FAYDALI MI	FAYDALI	Hayır	3
		Evet	1
		Bazen	1
	NEDEN	Doğru etkileşim kuramama	1
		Öğrenci verim alamıyor	1
		Ders eksik kalıyor	1
	ÖNERİ	Dinlenip, daha dinç gelmeli	1

Hasta halde okula gelen öğretmenin faydalı olup olmadığına yönelik öğrencilerden alınan görüşlerde bu noktadaki görüşleri, nedenleri ve öneri olmak üzere üç alt tema ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan bir öğrenci faydalı bulurken, biri bazen ama çoğunluğu hasta halde derse giren öğretmeni faydalı bulmadığını ifade etmiştir. Öğrenciler tarafından hasta halde derse giren öğretmenlerin ders, etkileşim ve verim noktasında faydalı bulunmadıkları görülmektedir. Yine aynı şekilde bir öğrenci hasta öğretmenin derse gelmek yerine evde dinlenip gelmesini daha doğru bulduğunu ifade etmiştir. *"…rahatsız oldukları için öğrencilerle doğru bir etkileşimde bulunamayabiliyorlar bu nedenle öğrenciler öğretmenden verim alamıyor ve ders eksik kalıyor (Ö5)"* ve *"…onun yerine bir gün dinlenip ondan sonra daha dinç şekilde gelmeleri bence daha uygun (Ö1)"* görüşleri bu durumu örneklemektedir.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Tablo 11: Hasta olduğu halde derse gelen öğretmenler sizce görevlerini tam olarak yapabiliyorlar mı?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
GÖREVİNİ TAM YAPMA	GÖREVİ TAM YAPMA	Hayır	3
		Evet	1
		Bazen	1
	NEDEN	Kişi etkeni	1
		Durgun öğretmen	1
		10 dakika verimli	1
		Öğrencinin dersi umursamaması	1
		Öğretmen isteksiz	1
		Çabaları boş	1
		İyi bilgi alamama	1

Hasta halde derse gelen öğretmenlerin görevlerini tam olarak yapıp yapamadığına ilişkin öğrenci görüşleri incelendiğinde öğrencilerin bu noktadaki görüşleri ve nedenleri olmak üzere iki alt temanın oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğrencilerin yoğunlukta hasta halde derse giren öğretmeni faydalı bulmadıkları, bunda kişi etkeni, hastalığın öğretmende yarattığı olumsuz etkiler ve öğrencide oluşan olumsuz etkilerin neden olduğu görüşlerden ortaya çıkmaktadır. Ö1 bu noktada *"Kişiden kişiye göre değişebiliyor ama genelde olumsuz. Öğretmen uıuh öğretmen daha akıcı olmak yerine daha durgun oluyor ve dersin 40 dakikası varsa doğru düzgün bir 10 dakika dersi işleyebiliyor. Ve tabi öğrenci olarak da karşı taraf da çok…uıh… bir süre sonra dersi umursamayabiliyor"*görüş belirtirken, Ö3 bu durumu *"Hayır çünkü onlarında ders işlemek istemediği anlaşılıyor hallerinden…"* ve Ö5 ise *"Hastayken derse gelen öğretmenler bence görevlerini tam olarak yerine getiremiyor ne kadar uğraşsalar da öğrenciler o öğretmenden çok iyi bilgi alamıyor"* şeklinde ifade etmiştir.

Tablo 12: Hasta olduğu halde derse gelen öğretmenler ile öğrenciler arasında iletişim sorunları yaşanabilir mi?

Ana Tema	Alt Temalar	Kodlar	f
İLETİŞİM SORUNU	İLETİŞİM SORUNU	Evet	4
		Bazen	1
	NEDEN	Agresif öğretmen	2
		Geçiştirme	1
		Kısa ve kolay cevap verme	1
		Öğrenciyi konuşturmama	1
		Sabır göstermeme	1

Hasta halde derse giren öğretme ile öğrenciler arasında iletişim sorunu yaşanıp yaşanmadığına dair öğrenci görüşleri incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin geneli tarafından iletişim sorunu yaşandığına dair görüş belirtikleri ve bunun sebebi olarak da öğretmenin yaşadığı hastalık nedeniyle öğrenciye karşı olumsuz tutumlarının etkili olduğu görülmektedir. *"Yaşanabilir çünkü hasta olan öğretmenler genelde daha agresif yaklaşıyor (Ö3)"*, *"Tabi hasta olduğu için daha bir agresif oluyor ve genelde çok konuşturmuyor veya direk dersini anlatıp geçiyor. Verdiğimiz sorulara cevap veriyor*

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

ama istediğimiz şekilde değil tabii ki de. Hasta değilken daha açıklayıcı daha öğretici biçimde, hastayken de yani geçiştirmek için kısa ve kolay cevaplar veriyor (Ö1)" ve *"...öğretmenlik öğrencilere karşı sabır gerektiren bir iş ve öğretmen rahatsız olduğu zaman normaldeki kadar sabırlı olamıyor ve öğrencilerle arasında iyi bir iletişim gerçekleşmiyor (Ö5)"* görüşleri bu durumu ortaya koymaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Eğitim kurumlarında İşte var olmamanınazaltılmasında ödüllendirmenin rolü olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde İşte var olmama kavramının günümüzde yeni yeni önem kazanmaya başladığını göstermektedir. Uluslararası yazında 2000'li yıllardan sonra bu kavrama yer verilmiştir. Aynı zamanda İşte var olmama ve ödüllendirme arasındaki ilişkinin incelendiği tek bir çalışmaya ulaşılmıştır. Bu da çalışmanın önemli kısıtlarındandır. İşte var olmama ve ödüllendirme ile ilgili yapılan çalışmaların nicelik olarak yetersiz olması nedeniyle araştırma bulgularının, farklı ve benzer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmasını güçleştirmiştir.

İşte var olmama (işte var olamama) sorunu hem kurumu hem öğretmenleri hem de öğrencileri olumsuz yönde etkiler, verimde düşmeye sebep olur. Bu sonuç Okcu'nun (2017), "Çalışanların İş Tatminsizlikleri ile işte var olmama durumları ve Baysal'ın (2012) da İşte Var olmama Sorunu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi incelediği çalışmalarında elde edilen sonuçlar ile de desteklenmektedir. İşte var olmama sorunu öğretmenin hasta olduğu halde okulda olması ancak hastalık nedeniyle görevi tam olarak yapamaması durumudur. Bu nedenden yaşadığı sağlık sorunu öğretmeni hem moral hem de performans anlamında olumsuz etkiler. Doğal olarak öğretmenin yaşadığı bu olumsuz durum derse yansıdığında öğrencinin başarısına da doğrudan etki yapar. Ayrıca görevini tam olarak yerine getirememesi okulun da etkililiğini ve amacına ulaşmasını olumsuz yönde etkileyecektir.

Ödüllendirme İşte var olmama sorununun azaltılmasında olumlu bir etkiyesahiptir. Fiziksel açıdan bir etkisi olmasa da öğretmenin moralini yükseltme, motive edici olması, öğretmenin okula daha istekli gelmesini sağlama ve etkinliklere etkin katılımını desteklemesi açısından psikolojik olarak öğretmeni destekler ve performansını arttırır. Frederik A. Hezberg'in "Çift Faktör Teorisi" açısından bakıldığında öğretmenlerin maddi ödüllerden, hijyen güdüleyicilerden daha çok güdüleyici faktörleri daha fazla önemsediği ancak bunların okullarda yeterince uygulanmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar Bayar'ın (2016) Eğitim Kurumlarında İşte var olmamanınAzaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü çalışmasında elde edilen sonuçlar ile aynıdır.

İşte var olmamanınörgütlerde yarattığı verim kaybının derecesi yapılan çalışmalarda net olarak ortaya konulmamış olsa da bu çalışmalar İşte var olmamanın örgütlerde neden olduğu en büyük

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

sorunun verim kaybı olduğunu ortaya koymuşlardır. Aynı şekilde yapılan birçok çalışma İşte var olmamanınzıttı olarak nitelendirdikleri absenteeism (işe devamsızlık) sorununun İşte var olmamayagöre örgütlerde daha az verim kaybına sebep olduğunu ortaya koymaktadır (Balcı, 2016; Kanbur, 2018). Benzer şekilde bu çalışmada da yönetici, öğretmen ve öğrencilerin İşte var olmama sorununun absenteeism (işe devamsızlık) sorununa göre daha olumsuz etkilere sahip olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır.

Yöneticilerin öğretmenlerin motivasyonunu artırma yönünde yetersiz olduğu, bu konuda eğitim almalarıgerektiği çalışmadan elde edilen diğer önemli bir sonuçtur. Bulgular göz önüne alındığında bu konuda yöneticiler ve öğretmenlerin görüşlerinde bir tezatlığın ortaya çıktığı görülmektedir. Tablo 4 ve Tablo 8 karşılaştırıldığında yöneticilerin öğretmenlerini motive etme yönünde çaba gösterdiği ve okullarında motive edici uygulamalara yer verdiği görülürken öğretmenlerin en büyük eleştirisinin okullarda öğretmeni motive etmeye yönelik uygulamaların olmadığı ve bu konuda yöneticilerin eğitimsiz olduğu ve öğretmeni önemsemediği ortaya çıkmaktadır. Bu durum yöneticilerin kendisine yönelik eleştiride bulunurken objektif olmamasından kaynaklanabilir.

Öğretmenlere sağlanacak profesyonel destek İşte var olmama sorununun çözümünde etkili olabilir. Bunun için okullarda aktif bir rehberlik birimi oluşturularak öğretmenlerin psikolojik açıdan desteklenmesi sağlanabilir. Ayrıca yöneticilerin öğretmenlerin okula olan bağlılığını ve motivasyonunu artırmak amacıyla onlarla birebir iletişimde bulunması ve işbirliğine gitmesi bu noktada faydalı olabilir.

İşte var olmama sorununun okullarda olumlu bir okulikliminin ve kültürünün oluşmasının önünde bir engeloluşturduğu yapılan çalışmada ortaya çıkan diğer önemli bir sonuçtur. Özellikle yönetici ve diğer çalışanlar tarafından İşte var olmama sorunu yaşayan öğretmene karşı duyarsız davranılması, onun içinde bulunduğu durumun net olarak kavranmaması ve okul içinde oluşan dedikodu ortamı veya diğer çalışanların,İşte var olmama sorunu yaşayan öğretmenin durumunu gerekçe göstererek çalışmaları aksatması olumlu okul ikliminin veya kültürünün oluşmasında en büyük engel olduğunu göstermektedir. Bu anlamda okul yöneticilerinin okulda olumlu bir atmosfer oluşturmak amacıyla tüm öğretmenlerin birlikte katılacağı sosyal ve kültürel çalışmalara ağırlık vermesi bu sorunun çözümünde bir nebze etkili olabilir.

ÖNERİLER

İşte var olmama sorununun azaltılabilmesi için yöneticilerin okullarda olumlu bir atmosferoluşturması, öğretmenlerle işbirliğiiçinde olması ve öğretmenlerin içinde bulunduğu durumuanlamaya çalışmasıetkili olabilir. Öğretmenin hasta halde okula gelmesi yerine dinlenmesine olanak sağlanmalı ve ücret kesintisi yapılmamalıdır. Ödüllendirme sisteminin özellikle güdüleyici faktörlerinokullarda daha etkin kullanılarak İşte var olmamasorununun azaltılması gerekmektedir.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

Öğretmenlerin İşte var olmama sorunu ile baş edebilmeleri için okullarda profesyonel desteksağlamak yararlı olabilir. Ödüllendirmenin öğretmenler üzerindeki etkilerine dönük yöneticilerin eğitim almasıgerekmektedir.

KAYNAKLAR

Balcı, O. (2016). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenler ve Yöneticilerin Örgütsel Sinizm, Kendini İşe Verememe (Presenteizm) ve Sosyal Kaytarma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Arnavutköy İlçesi Örneği), Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı.

Bayar,A. (2016). *Eğitim Kurumlarında İşte var olmamanınAzaltılmasında Ödüllendirmenin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Baysal, İ. A.(2012).*Presenteeism (İşte Varolmama Sorunu) İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Adnan Menderes Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Uygulama,* Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Çiftçi, B. (2010). "İşte Var Olma(ma) Sorunu Ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri", Muğla Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Çalışma Ek. En. İlş.Böl. Çalışma ve Toplum, 1,* 153-174.

Çoban, Ö. ve Harman, S.(2012). Presenteeism: Nedenleri, Yarattığı Örgütsel Sorunlar, ve Çözüm Önerileri Üzerine Bir Alanyazın Taraması, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 23, 157-178.*

Kanbur,E. Ve Kanbur,A. (2018). Presenteizm (İşte Varolamama) ile İşe Adanmışlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eurasian Conference on Language&Social Sciences, 314-326, June 27-29, 2018, Antalya, Turkey.*

Okcu, E.B. (2017). *Çalışanların İş Tatminsizlikleri ile İşte var olmamalarıArasındaki İlişki: Bir Uygulama Çalışması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı.

Oruç, Ş., (2015). *İşte var olmama İle Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma.* Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi SBE.

Özmen, G. (2011), *Presenteeism ile Örgütsel Bağ İlişkisi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma.*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Eskişehir.

Şimşek, H. ve Yıldırım, A. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Ankara:Seçkin Yayıncılık*.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

The Role of Rewarding in Reducing Presenteeism in Educational Institutions

EXTENDED SUMMARY

Introduction

Presenteeism is the situation where the employees are in the workplace but they are unable to fulfill their duties due to illness and other health problems and consequently the performance and efficiency is low in the organizations. (Çoban ve Harman, 2012). In this study, it was aimed to get the opinions of the managers, teachers and students about the role of rewarding in reducing the problem of presenteeism in the educational institutions by increasing the motivation and morale of the employee through rewarding.

Method

This research is a descriptive study using a qualitative research method. In this study, a case study was used. The study group of the research consists of 21 participants. This group was composed of 6 administrators, 10 teachers and 5 students, who were selected among the managers, teachers and students who worked in 17 public schools with different types of duty in Denizli. As a data collection method, a semi-structured interview form consisting of 12 questions was used. (In the preparation of the interview form, in order to get expert opinions, several questions were formed for 4 managers, 4 teachers and 4 students. After a pilot study, the interview form was finalized. Face to face individual interviews were made with the participants and recorded with a voice recorder. The data obtained were transcribed, coded and categorized and content analysis was performed by developing themes.

Findings, DiscussionsandResults

The results obtained in this study to determine whether rewarding plays a role in the reduction of presenteeism in educational institutions is presented below. When the studies are examined, it shows that the concept of presenteeism is beginning to gain importance currently. This concept is included in the international literature after 2000s. At the same time, a single study was reached in which the relationship between presenteeism and rewarding was examined. This is one of the important limitations of the study. Due to the insufficient quantity of studies related to presenteeism and rewarding, it has made it difficult to compare the research findings with different and similar research results. The problem of presenteeism negatively affects the institution, the teachers and the students and decreases the efficiency. This result is supported by the results obtained in the studies of Okcu (2017) and Baysal (2012). The problem of presenteeism is that the teacher is in the school even though he / she is sick but cannot perform his / her duty due to the illness. For this reason, the health problem of the teacher may have a negative impact on both his/her morale and performance

Naturally, this negative situation experienced by the teacher may have a direct effect on the success of the student when it is reflected in the lesson. In addition, teacher’s inability to fulfill his/her duties will also affect the effectiveness and goal achievement of the school negatively. Rewarding has a positive effect on reducing the presenteeism problem. Although it does not have a physical effect, it promotes the teacher's psychology and improves the performance of the teacher by increasing the morale and motivation level of the teacher, making the teacher more willing to attend the school and supporting his active participation in the activities. In terms of Frederick A. Hezberg's “Motivation-Hygiene Theory”, it is seen that teachers attach more importance to motivating factors than financial reward, hygiene motivators, but they are not sufficiently applied in schools.These results are the same as the results obtained in Bayar's (2016) study.Although the degree of productivity loss created by

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300

presenteeism in organizations has not been clearly stated in the studies, these studies have shown that the biggest problem caused by presenteeism in organizations is the loss of productivity.

Similarly, many studies show that the problem of absenteeism which is accepted as opposites to presenteeism, causes less loss of productivity in organizations than absenteeism. Similarly, this study also found that administrators, teachers and students think that the problem of absenteeism causes less negative effects relative to presenteeism. Another important result obtained from the study is that the managers are insufficient to increase the motivation of the teachers and they need to be educated on this subject. Considering the findings, it is seen that there is a contradiction between the opinions of the administrators and teachers. The biggest criticism of the teachers is that there are no practices to motivate the teachers in schools and the administrators are uneducated related to motivation and do not care about the teacher. This situation can be caused by the lack of objective criticism of managers. Professional support to teachers can be effective in solving the problem of presenteeism. For this purpose, an active guidance unit can be established in schools and psychological support of teachers can be ensured. In addition, it may be useful if the managers have one-to-one contact and cooperate with teachers in order to increase their commitment and motivation to the school.

Another important result of this study is that the problem of presenteeism constitutes an obstacle to the formation of a positive school climate and culture in schools. In particular, the administrator and other employees to be insensitive to the teacher who live with the problem of the presenteeism, his/her situation in the clear understanding of the gossip environment within the school or other employees, citing the condition of the teacher living in the problem of presenteeism disrupt the work positively is the biggest obstacle in the formation of school climate or culture shows. In this sense, the fact that school administrators give weight to social and cultural studies that all teachers will join together in order to create a positive atmosphere in school can have some effect in solving this problem.

Suggestions

In order to reduce the problem of presenteeism, it can be effective if administrators create a positive atmosphere in schools, cooperate with teachers and try to understand the situation of teachers. The teacher should be allowed to rest instead of coming to school and the wage cut should not be made.

This document downloaded from 94.54.16.171 [2 times] Ankara / Turkey on Tue, 07 Apr 2020 18:40:44 +0300