



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ

ANA BİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

ÖĞRETMENLERİN DEPREM KAYNAKLI
İŞTE VAR OLAMAMA DENEYİMLERİNE
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ÖZGÜL KEPÇE

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ BİLİM DALI

Antalya, 2024

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖĞRETMENLERİN DEPREM KAYNAKLI İŞTE VAR OLAMAMA
DENEYİMLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgül KEPÇE

Danışman: Doç.Dr. Gamze KASALAK

Antalya, 2024

TEZ DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışmada alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

.... / ... / 2024

Özgül KEPÇE

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özgül KEPÇE'nin bu çalışması **23/05/2024** tarihinde jürimiz tarafından **Eğitim Bilimleri** Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan: Doç. Dr. Mehmet ÖZCAN

(Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı)

Üye: Doç. Dr. Miray DAĞYAR

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı)

Üye (Danışman): Doç. Dr. Gamze KASALAK

(Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi,
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı)

YÜKSEK LİSANS ADI: ÖĞRETMENLERİN DEPREM KAYNAKLI İŞTE VAR OLAMAMA DENEYİMLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun tarihli ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimine başladığım ilk andan itibaren desteklerini esirgemeyen akademik tecrübesini bütün samimiyetiyle aktaran, çalışmalarımın uzaklaştığımda motivasyonumu canlı tutan, planlı olma alışkanlığını, disiplinini ve çalışkanlığını örnek aldığım yüksek lisans tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Gamze KASALAK'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yoğun çalışmaları arasında bana zaman ayırarak görüşleriyle tezime katkı sağlayan Sayın Prof. Dr. İlhan GÜNBAYI'ya teşekkürlerimi iletirim. Lisans eğitimi almama vesile olan ve yıllar sonra “yüksek lisans yapmalısın” diyerek beni teşvik eden ve cesaretlendiren, desteğini her an hissettiğim Sayın Doç. Dr. Arzu TAŞDELEN KARÇKAY'a, teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmam sırasında kurmaya çalıştığım eğitim-iş-yaşam dengesine desteklerini esirgemeyen sevgili çocuklarım Nesil ve Emir'e, sevgili eşim Mustafa KEPÇE'ye, yüksek lisansımı tamamlayacağıma gönülden inanan tüm dost ve akrabalarımın teşekkür ederim.

Özgül KEPÇE
Antalya, 2024

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN DEPREM KAYNAKLI İŞTE VAR OLAMAMA DENEYİMLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Kepçe, Özgül

Yüksek Lisans, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve
Planlaması Yüksek Lisans Programı

Tez Yöneticisi: Doç.Dr. Gamze KASALAK

Mayıs, 2024, 98 sayfa

Bu araştırma ile deprem deneyimlemiş öğretmenlerin işte var olamama davranışına yönelik algılarını, işte var olamama davranışının tetikleyicilerini, etkilerini ve bu etkilerle başa çıkma yöntemlerini anlamak ve belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada nitel verilerin toplanmasına yönelik olarak durum çalışması deseni benimsenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş ve Antalya ilinde görev yapan 17 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma grubunun seçiminde “kartopu veya zincir” örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veriler alanyazın incelemesi ve uzman görüşlerine göre hazırlanan yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu aracılığı ile toplanarak betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre deprem deneyimi yaşayan katılımcı öğretmenlerin işte var olamama davranışı ile ilgili kavramsal algılarının duygulanıma ve aksiyona bağlı işte var olamama yönünde olduğu görülmüştür. Katılımcı öğretmenlerin işte var olamama davranışının tetikleyicileri bireysel, örgütsel ve çevresel tetikleyiciler bağlamında açığa çıkarken, işte var olamama davranışının etkileri bireysel ve örgütsel etkiler bağlamında değerlendirilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin işte var olamama davranışıyla başa çıkma yöntemlerine yönelik görüşleri; bireysel çabalar, otoritelerin önleyici ve kapsayıcı tedbirleri, toplumsal dayanışma ve anlayış alt temaları bağlamında incelenmiştir. Bu incelemeyle deprem kaynaklı işte var olamama davranışının öğretmenler açısından tetikleyicileri, etkileri ve başa çıkma yöntemlerini belirlemeye ve anlamaya çalışılmıştır. Buna ek olarak deprem deneyimlemiş öğretmenlerin işte var olamama davranışına yönelik metaforları üzerinden öğretmenlerin işte var olamama davranışıyla ilgili bilişsel imgeleri tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *İşte Var Olamamanın Tetikleyicileri, İşte Var Olamamanın Etkileri, İşte Var Olamama ile Başa Çıkma Yöntemleri, Eğitim-Öğretim, Öğretmenler*

ABSTRACT

EXPERIENCES TEACHERS' OPINIONS ON THEIR PRESENTEEISM EXPERIENCES FROM THE EARTHQUAKE

Kepçe, Özgül

Master's Degree, Department of Educational Sciences, Educational Administration,
Supervision, Economics and Planning Master's Program

Thesis Supervisor: Doç. Dr. Gamze KASALAK

May, 2024, 98 pages

The research aims to understand and determine the perceptions of teachers who have experienced earthquakes about presenteeism behavior, the triggers and effects of presenteeism behavior, and the methods of coping with these effects. In the study, a case study design was adopted to collect qualitative data. The study group of the research consists of 17 teachers working in Antalya province who experienced the Kahramanmaraş-centered earthquakes dated 06.02.2023. "Snowball or chain" sampling method was used in the selection of the study group. The data were collected through a semi-structured individual interview form prepared according to the literature review and expert opinions and analyzed by descriptive analysis method. According to the results of the study, it was seen that the conceptual perceptions of the participant teachers who experienced an earthquake about presenteeism behavior were in the direction of affect and action-related presenteeism. While the triggers of the presenteeism behavior of the participant teachers were revealed in the context of individual, organizational and environmental triggers, the effects of presenteeism behavior were evaluated in the context of individual and organizational effects. Participant teachers' views on methods of coping with presenteeism behavior were examined in the context of individual efforts, preventive and inclusive measures of authorities, social solidarity and understanding sub-themes. With this analysis, it was tried to identify and understand the triggers, effects and coping methods of earthquake-induced presenteeism behavior for teachers. In addition, teachers' cognitive simulacrams of presenteeism behavior were identified through the metaphors of teachers who have experienced earthquakes about presenteeism behavior.

Keywords: *Triggers of Presenteeism, Effects of Presenteeism, Coping Methods with Presenteeism, Education, Teachers*

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar ve GRAFİKLER LİSTESİ	vi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Varsayımlar	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.6. Tanımlar	7

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. İşte Var Olamama Davranışının (Presenteeism) Kavramsal Temelleri ve Tanımı	8
2.2. İşte Var Olamama Davranışının Türleri	11
2.2.1. Duygulanıma Bağlı İşte Var Olamama	12
2.2.2. Aksiyona Bağlı İşte Var Olamama	13
2.3. İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicileri.....	13
2.3.1. İşte Var Olamama Davranışının Bireysel Tetikleyicileri	15
2.3.2. İşte Var Olamama Davranışının Örgütsel Tetikleyicileri	17
2.3.3. İşte Var Olamama Davranışının Çevresel Tetikleyicileri	20
2.3.4. Deprem ve Öğretmenlik Mesleğinin İşte Var Olamama Davranışı ile İlişkisi	21
2.4. İşte Var Olamama Davranışının Sonuçları	22
2.4.1. İşte Var Olamama Davranışının Bireysel Sonuçları	23
2.4.2. İşte Var Olamama Davranışının Örgütsel Sonuçları.....	25
2.5. İşte Var Olamama Davranışı ile Başa Çıkma	26
2.6. İşte Var Olamama ile İlgili Araştırmalar	28

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi	32
3.1.1. Araştırmanın Deseni.....	32
3.1.2. Katılımcılar	32
3.1.3. Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu.....	35
3.1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi	35

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Araştırma Verilerine İlişkin Bulgular	39
4.1.1. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı Algılarına İlişkin Bulgular.....	39
4.1.2. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicilerine İlişkin Bulgular.....	42
4.1.3. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Algılanan Etkilerine İlişkin Bulgular.....	49
4.1.4. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı ile Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular	54
4.1.5. Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Geliştirilen Metaforlarla İlgili Bulgular	59

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	66
5.2. Öneriler.....	73

KAYNAKÇA.....	76
----------------------	-----------

EKLER	91
--------------------	-----------

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme için Katılımcı İzin Formu	91
---	----

Ek 2. Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu	92
---	----

Ek 3. Akdeniz Üniversitesi Etik Kurul Kararı.....	94
---	----

Ek 4. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Araştırma İzni.....	95
--	----

ÖZGEÇMİŞ	96
-----------------------	-----------

İNTİHAL RAPORU	97
-----------------------------	-----------

TABLolar, ŐEKİLLER ve GRAFİKLER LİSTESİ

Tablo 2.1. İşte Var Olamama Tanımları.....	10
Şekil 2.1: İşte Var Olamamanın Tetikleyicileri.....	14
Tablo 2.2. İşte Var Olamama Davranışının Sonuçları.....	23
Grafik 2.1: Yıllara Göre İşte Var Olamama Davranışına Yönelik Türkiye’deki Yüksek Lisans ve Doktora Tez Dağılımları (Ulusal Tez Merkezi)	28
Tablo 3.1: Araştırmanın Katılımcılarına Ait Kimlik Bilgileri	34
Tablo 3.2: Kohen Kappa Tutarlılık Katsayısı Bulgusu	37
Tablo 4.1: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışını Algılarına İlişkin Bulgular	40
Tablo 4.2: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicilerine İlişkin Bulgular.....	43
Tablo 4.3: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Algılanan Etkilerine İlişkin Bulgular	50
Tablo 4.4: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışını İle Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular	55
Tablo 4.5: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Ürettikleri Somut Metaforların Kategorilere Dağılımı.....	60
Tablo 4.6: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamamaya İlişkin Ürettikleri Soyut Metaforların Kategorilere Dağılımı.....	61

KISALTMALAR LİSTESİ

MEB : Millî Eğitim Bakanlığı
ÇDP : Çevre Destek Programı



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

İnsanların büyük bir kısmının kişisel ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve yaşantılarını devam ettirebilmek için çalışmaları gerekir (Koçoğlu, 2007). Çalışma hayatı oldukça uzun bir süreçtir. İş görenler, çalışma hayatları boyunca fiziksel, zihinsel veya psikolojik sorunlarla karşılaşabilmektedir. İş görenler, bu sorunlar karşısında kimi zaman iş ortamından uzaklaşmayı tercih etmekte kimi zaman da sorunlarla baş ederken işlerine devam etmektedir. Sorunları ile fiziksel veya zihinsel olarak meşgul oldukları hâlde işlerine devam eden iş görenler iş sırasında yeteri kadar üretken ve verimli olamamaktadır (Abasilim vd., 2015). İşgörenlerin fiziksel olarak iş yerinde bulunmalarına rağmen zihinsel veya fiziksel olarak işlerine tam katılım sağlayamamaları durumu işte var olamama (presenteeism) olarak nitelendirilir (Yalçın ve Dalkılıç, 2020). Bunun yanında işgörenlerin mesai saatleri içerisinde görevleri dışındaki işlerle meşgul olmaları da işte var olamama kapsamında değerlendirilmektedir (Danışmaz, 2021).

İşlerin sürdürülebilirliği için işgörenlerin işte üretken olması kritik bir faktör olarak ifade edilmektedir (Bilgin Demir vd., 2017; Oran ve Ünsar, 2018). İşgörenlerin üretkenliğini olumsuz etkileyen durumlar belli bir dereceye kadar olağan kabul edilebilmektedir. Kontrol altına alınamayan olumsuz durumlar bir dereceden sonra bireye ve örgüte zarar vermeye başlayabilmektedir. İşte var olamama örgütün ve bireyin üretkenliğini ve performansını olumsuz etkileyen davranışlardan biri olarak kabul edilir (Ölmezoğlu-İri ve Korkmaz, 2021). İleri boyutlara taşınan işte var olamama davranışı örgüt için yüksek maliyet oluşturması sebebiyle hem işgörenin hem de örgütün temel sorunlarından biridir (Yeşiltaş ve Ayaz, 2019). İşte var olamama bireysel açıdan odaklanamama, iş anında yorgunluk, işte hata yapma, işi yapamama, performans azalması, yaşam kalitesinin düşmesi sonuçlarını ortaya çıkarır ki (Oktay, 2021) bu sonuçlar bireyin iş yaşamında ve özel yaşamında ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarına, bu sorunlar da işte var olamamaya neden olarak işte var olamama davranışını kısır döngü içinde sürekliliğe dönüştürebilir (Attila, 2017). Örgütsel açıdan

bakıldığında işgörenlerden birinin işte var olamama davranışı sergilemesi örgütteki diğer işgörenlerin olumsuz etkilenmesi, örgüt içindeki sosyal ilişkilerin bozulması, hata oranlarının ve iş kazalarının artması, bireysel ve örgütsel motivasyonun düşmesi sonuçlarını oluşturur (Cser, 2010). Bu sonuçlarından birinin ya da birkaçının oluşması örgüte insan kaynağı, örgüt işleyişi ve maddi kaynak olarak önemli ölçüde zarar verebilir. Bireye ve örgüte zarar veren etkenleri ortadan kaldırmak için bu etkenlerin kaynaklarını tespit etmek ve erken dönemde önlemler almak faydalı olabilmektedir. İşte var olamama davranışı bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden oluşan farklı fakat iç içe geçmiş sebeplere dayandırılmaktadır (Şahin D., 2015). Yaşa bağlı rahatsızlıklar, cinsiyete göre bireye yüklenen roller, eğitim durumuna göre değişen çalışma koşulları (Mandıracioğlu, 2013), stres, depresyon endişe gibi ruhsal rahatsızlıklar (Baltaş ve Baltaş, 2011), işsiz kalma korkusu (Koçoğlu, 2007), iş yaşam dengesindeki aksaklıklar ve işkoliklik (Robinson, 2000) işte var olamamanın bireysel tetikleyicileri iken; örgütün bireye tanımladığı rol, iş yükü, örgüt kültürü, liderlik tarzı, mobbing, iş kazaları ve meslek hastalıkları işgörenin işte var olamamasının örgütsel tetikleyicileri (Lack, 2011); siyasi ve ekonomik istikrarsızlıklar, doğal çevre, ülke ve dünya gündemi, trafik sorunu ise çevresel tetikleyicileri arasında yer almaktadır (Erbaş, 2017).

İşte var olamama davranışının azaltılmasında örgüt otoritelerine önemli görevler düşmektedir (Demirel-Beğceoğlu, 2022). Örgütte kendini mutlu hisseden işgörenlerin mutsuz olanlara göre daha az işte var olamama davranışı sergilediği söylenebilir. İşgörenleri mutlu edebilecek örgütsel düzenlemelerin tespitinde işgörenlerin görüşlerine yer vermek etkili olabilmektedir. İşgörenlerin iş yükü, iş yaşam dengesi (Çakır, 2012), çalışma süreleri, adaletli görev dağılımları (Mandıracioğlu, 2013) gibi örgüt yöneticilerinin kontrolünde olan durumların iyileştirilmesi, örgütsel sağlık bilincini geliştirerek (Çoban ve Arman, 2012) işte var olamama davranışının engellenmesine katkı sağlamaktadır. Örgüt yöneticilerinin işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarını belirlemeleri ve bu ihtiyaçlara duyarlı olmaları, işgörenlerin işte var olamama davranışına olan eğilimini azaltmaktadır (Bayram, 2019). İşgörenlerin hastalık ve/veya işe odaklanmayı etkileyen diğer faktörler ortadan kalkıncaya kadar işe devam edemedikleri durumlarda işini kaybetmeyeceğine dair güven duyması işte var olamama davranışının engellenmesinde önemli bir etkidir (Aslaner ve Boylu, 2015). İşte var olamama davranışını oluşturan her bir nedeni araştırarak dikkate almak ve araştırma aşamasında işgörenlerin fikrinden faydalanmak tavsiye edilmektedir (Taner, 2021).

İşte var olmama davranışı ile başa çıkmada işgörenlerin kişisel önlemler alması da etkili olabilmektedir. Düzenli uyku, sağlıklı beslenme, zaman yönetimi, hobi edinme, zihinsel ve fiziksel rahatlama egzersizleri işgörenin stresini azaltarak işte var olamama davranışının önüne geçebilmektedir (Uçar, 2019). Kişisel önlemlerin alınmasında işgörenin işte var olamama davranışı sergilemesine neden olan faktörlerin farkında olması ve bu faktörleri ortadan kaldırmaya yönelik harekete geçmesi önemli olabilmektedir.

Eğitim kurumları toplumu hayata hazırlayan en önemli yapılardan birisi olması nedeniyle örgütsel sağlığın yüksekliğine en çok ihtiyaç duyulan kurumlardan biridir (Özdemir E., 2006) Bir süreç olarak değerlendirilen eğitim faaliyetlerinin planlandığı şekilde kesintisiz ve aksamadan devam etmesi gerektiği kabul görmektedir (Silah, 2001). Aksi durumlar eğitim faaliyetlerinin hedeflenen amaçlara ulaşmasına engel olmaktadır (Mürtezaoğlu, 2021). Eğitim kurumunun sağlıklı bir örgüt olmasında en stratejik rol öğretmenindir. (Çiftçi vd. ,2018). Öğretmenler de bütün işgörenler gibi fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri, mesai saatlerine denk gelen resmi işlemler, ailevi sorunlar gibi çeşitli nedenlerle işe devamsızlık yapabilmektedir. Okul işlerinin birikmesi, derslerin aksaması, ek derslerin kesilmesi, okul yönetiminin, okulda görev yapan diğer öğretmenlerin ve velilerin olumsuz bakış açısı geliştirmesi (Çiçeklioğlu, 2019) ile karşı karşıya kalmak istemeyen öğretmenler devamsızlık yapmak yerine mazeretleri bulunmasına rağmen okula devam etmektedir. Öğretmenin mazeretleri dolayısıyla devamsızlık yapmayarak öğrencilerinin başında bulunması eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmamış gibi görünse de dikkatini sınıf yönetimi ve eğitim-öğretim etkinliklerine beklenen düzeyde vermesi mümkün olmayabilmektedir. Eğitim kurumlarında karşılaşılan bireysel ve örgütsel kaynaklı işte var olamama davranışı bir sınıfı veya bir eğitim kurumunu olumsuz etkilerken (Balcı, 2016); terör, ekonomik istikrarsızlık, doğal afet gibi daha büyük kitleleri ilgilendiren çevresel faktörler, eğitim bağlamında çok sayıda öğretmenin işte var olamama davranışı göstermesine sebep olabilmekte (Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019) ve çok sayıda eğitim kurumunu, öğrenciyi ve veliyi olumsuz etkileyebilmektedir.

Deprem, sel, yangın gibi doğal afetler afetzedeler üzerinde maddi kayıpların yanı sıra fiziksel, ruhsal ve zihinsel etkilere yol açarak, onları ömür boyu etkileyecek davranışsal tepkiler meydana getirebilmektedir (Bağbancı, 2015). İşte var olamamanın bireyler üzerinde fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarından kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulduğunda doğal afetlerin işte var olamamaya neden olabileceği söylenebilir.

Devlet tarafından olağanüstü hâl olarak ilan edilecek büyüklükte gerçekleşen doğal afetlerin toplumu önemli derecede etkilediği bilinmektedir. Bu etkiler işte var olamama davranışını tetikleyecek şekilde fiziksel, zihinsel ve/veya psikolojik boyutlarda kendini gösterebilir. Nitekim 06.02.2023 tarihli, Kahramanmaraş merkezli 7.7 ve 7.6 şiddetindeki depremlerde afet bölgesi olarak ilan edilen Kahramanmaraş, Hatay, Malatya, Şanlıurfa, Gaziantep, Kilis, Adıyaman, Adana, Osmaniye, Elâzığ, Diyarbakır illeri ile çevre illerde ikamet eden milyonlarca kişi maddi ve manevi bir çok etki almıştır. Bu illerde görev yapan öğretmenlerin de gerek aile yaşamı gerek iş yaşamı gerekse sosyal ortamları açısından değişimler yaşamak durumunda kaldığı kamu oyunca bilinmektedir. 23.03.2023 tarihi itibarıyla 3995 öğretmen farklı illere atama talebinde bulunarak il ve kurum değişikliği yapmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2023). Çok sayıda öğretmen ise deprem bölgesinde görev yapmaya devam etmektedir. Deprem yol açtığı fiziksel ve psikolojik sağlık sorunlarının öğretmenlerde işte var olamama davranışı geliştirebileceği söylenebilir. Depremden etkilenen öğretmenlerin işte var olamama davranışı geliştirmesi, ilgili öğretmenlerin kendini yetersiz hissetmesi, iş tatmininin azalması; öğretmenlerin görev yaptığı eğitim kurumlarındaki örgüt sağlığının bozulması ve öğrencilerin akademik başarısının düşmesi, eğitim sürecinin aksaması gibi birçok kesimi ilgilendiren sorunlara sebep olabilir. Deprem deneyimi yaşayan öğretmenlerin işte var olamama davranışlarını en aza indirmek ve ortadan kaldırmak için ilgili öğretmenlerin görüşlerine başvurularak durum değerlendirmesi yapılmasının önemli olduğu görülmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışı deneyimlerine ilişkin görüşlerini belirlemek ve tanımdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yanıt aranan sorular aşağıda sunulmuştur:

Depremi deneyimleyen öğretmenlerin;

1. İşte var olamama algıları hakkındaki görüşleri nelerdir?
2. İşte var olamama davranışlarının tetikleyicileri hakkındaki görüşleri nelerdir?
3. İşte var olamama davranışlarının etkileri hakkındaki görüşleri nelerdir?

4. İşte var olamama davranışı ile başa çıkma yöntemleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
5. İşte var olamama davranışına ilişkin metaforları nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Ülkemiz yıkıcı depremlerin yaşandığı fay hatları üzerinde yer almaktadır. 06.02.2023 tarihinde Kahramanmaraş'ta aynı gün içinde iki büyük deprem yaşanmıştır. Depremlerden ilki Pazarcık ilçesinde saat 04:17'de 7.7 büyüklüğünde, ikincisi ise Elbistan ilçesinde saat 13:24'te 7.6 büyüklüğünde gerçekleşmiştir. Depremden etkilenerek afet bölgesi ilan edilen 11 ilde okullar uzun bir süre kapalı kalmıştır. 01.03.2023 tarihi itibarıyla bazı il ve ilçelerdeki okullarda eğitim öğretime başlanmış, bazılarında ise dönem boyu eğitim öğretim gerçekleştirilememiştir. Deprem deneyimi yaşayan öğretmenler gerek deprem bölgesindeki okullarda gerekse deprem nedeniyle atandıkları farklı illerdeki okullarda görevlerinin başına geçmiştir. Felaket boyutunda yaşanan depremlerden sonra öğretmenlerin yaşadığı maddi ve manevi kayıplar eğitim öğretim sürecini verimli bir şekilde yürütmelerine engel olmuştur (Köse A. vd., 2023). Deprem felaketlerinin büyüklüğü sosyal, ekonomik ve psikolojik açıdan birçok yıkımı ortaya çıkartarak öğretmenlerin mesleki çalışmalarını olumsuz etkilemiştir (Karabulut, 2023). Öğretmenlerin işlerine yansıyan olumsuz etkiler, öğretmenlerin işte var olamama davranışı sergilemesini tetikleyerek, eğitim öğretim sürecinin sekteye uğramasına ve eğitim öğretime yönelik çeşitli risklerin oluşmasına sebep olabilmektedir (Şahin-Demir, 2023).

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama durumlarını belirlemek ve tanımak eğitim öğretim performansını yönetmek açısından önemli görülebilir. Bu çalışmanın deprem afeti sonrasında öğretmenlerin yaşadığı işte var olamama davranışını ve bu davranışın etkilerini ortadan kaldırmaya veya azaltmaya yönelik tedbirlerin tespit edilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, alanyazında, işte var olamama kavramına yönelik eğitim araştırmalarının az sayıda olduğu tespit edilmiştir. (Köprülü, 2020; Mürtezaoglu, 2021; Uslukaya, 2023) Buna karşılık Türkçe alanyazında öğretmenlere yönelik işte var olamama davranışı bağlamında iki adet nitel çalışmaya rastlanmıştır (Bayar, 2016; Şarkaya ve Tanrıöğen, 2019). Alanyazın incelemesi eğitim alanında deprem kaynaklı işte var olamamaya ilişkin bir çalışma olmadığını göstermektedir. Bu çalışma deprem deneyimi

yaşayan öğretmenlerin işte var olamama davranışına ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçladığı için özgün bir çalışma olarak nitelendirilebilir. Bu bağlamda çalışmadan başka araştırmacıların da faydalanması ümit edilmektedir.

Öğretmenlerin Kahramanmaraş merkezli depremlerden sonra aylarca depremin toplumsal düzeyde oluşturduğu etkileri azaltmak ve sürecin iyileşmesine katkı sağlamak için özveriyle çalıştıkları bilinmektedir. Bu zorlu sürecin öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları üzerinde olumsuz etkiler ortaya çıkararak (Köse A. vd., 2023), dış desteğe ihtiyaç duymalarına neden olmaktadır (Aşık, 2021). MEB (2023) Kahramanmaraş merkezli depremler sonrasında öğrencilere yönelik psikososyal destek içeren çalışmalara yer vermiştir. Bununla birlikte öğretmenlere yönelik kurumsal temelli bir psikososyal destek çalışmasına dair verilere rastlanmamıştır. Öğretmenlerin de deprem sonrası psikososyal desteğe ihtiyaç duyabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın deprem sonrası öğretmenlere verilebilecek destek çalışmalarına ışık tutacağı ve alandaki diğer araştırmalara katkı sağlayacağı söylenebilir.

1.4. Varsayımlar

1. Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama algıları, işte var olamama davranışlarının tetikleyicileri, işte var olamama davranışlarının algılanan etkileri, işte var olamama davranışı ile başa çıkma stratejileri ve işte var olamama davranışına ilişkin geliştirdikleri metaforlar onların görüşlerine dayalı olarak saptanabilir.
2. Araştırmaya dâhil olan katılımcıların yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formuna içtenlikle görüş bildirdikleri varsayılmıştır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sunulmuştur:

1. Bu araştırma, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili merkez ilçeleri (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) devlet okullarında görev yapan ve 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş 17 öğretmenle sınırlıdır.

2. Bu araştırmada ulaşılan sonuçlar, yalnızca araştırmanın örneklemini oluşturan Antalya ili merkez ilçeleri (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) kamu kurumlarında görev yapan ve 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş 17 öğretmenin görüşlerine genellenebilir.
3. Bu araştırma, demografik bilgileri içeren maddeler ile yarı-yapılandırılmış bireysel görüşme formunun ölçtüğü nitelikte sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Bu araştırmada ele alınan kavramların tanımları araştırmadaki anlamları dikkate alınarak aşağıda sunulmuştur:

Öğretmen: Antalya ili merkez ilçeleri (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) kamu kurumlarında görev yapan ve 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş öğretmenleri kapsamaktadır.

Deprem: 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri kapsamaktadır.

İşte var olamama: İşgörenlerin fiziksel, ruhsal veya psikolojik etkenler, çalışma isteksizliği vb. nedenlerle fiziki olarak işyerinde bulunmalarına rağmen işlerini verimli olarak yapmamaları veya yapamamaları durumudur (Ruhle vd. 2020).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde işte var olamamanın tanımı, kavramsal temelleri, türleri, tetikleyicileri, etkileri, işte var olamama ile başa çıkma yöntemleri, öğretmenlerde işte var olamama, depremin işte var olamama ile ilişkisi ve işte var olamama ile ilgili alanyazındaki çalışmalar ele alınacaktır.

2.1. İşte Var Olamama Davranışının (Presenteeism) Kavramsal Temelleri ve Tanımı

İşte var olmama olarak karşımıza çıkan presenteeism kavramının hazır bulunma, orada bulunma, varoluş anlamına gelen ve İngilizce kökeni “presence” olan kelimedenden türetildiği ifade edilmektedir (Çiftçi, 2010). Presenteeism kelimesi ise gerekenden fazla süre işte bulunma ve hasta olduğu hâlde işinin başında olma durumu anlamına gelmektedir.

“Presenteeism” teriminin ilk olarak 1892 yılında yayınlanan Mark Twain’in “The American Claimant” kitabında geçtiği belirtilmektedir. Bu kavram, daha sonraları “Everybody’s Busines” (1931), “The National Liquor Review” (1943) ve “Contemporary Unionism” (1948)’ in de içinde yer aldığı iş yaşamı ile ilgili süreli yayınlarda geçtiği açıklanmıştır. Presenteeism, bir süre işe devamsızlığın karşıt anlamı ya da işe mükemmel katılım olarak ifade edilmiş, çağdaş tanımlamalar 1980’lerden sonra yapılmıştır (Johns, 2010).

Presenteeism teriminin günümüzdeki kullanımı uzman psikolog Carry Cooper tarafından, 1994 yılında ortaya atılarak, işe devam eden fakat stres veya hastalık nedeniyle her zamanki gibi üretken olmayan işgörenleri tanımlamak için kullanmıştır (Cser, 2010).

Presenteeism kavramının günümüz alanyazınında kullanıldığı alanlara bakıldığında daha kapsamlı anlamlar ifade ettiği söylenebilir. Presenteeism kelime olarak işgörenin hasta olduğu hâlde işe gitmesi (Hansen ve Anderson, 2008; Johns, 2010; Cooper ve Lu, 2016), işe gidemeyecek problemler yaşamasına rağmen işte bulunmaya çalışması (Rhodes ve Collins, 2015), işgörenin işine sadık olmaması (Dew vd., 2005) gibi anlamları da içinde barındırdığına dair çalışmalar bulunmaktadır. Türkçe alanyazın incelendiğinde presenteeism kelime karşılığı olarak işte var ol(a)mama (Çiftçi, 2010), kendini işe verememe (Coşkun,

2012), karmaşık devamlılık (Benk, 2021) sağlıklı devamlılık (Çelebioğlu, 2019) kavramlarının kullanıldığı görülmektedir. Bu araştırmada presenteeism kavramının kelime karşılığı olarak işte var olamama kavramı kullanılmıştır.

İşte var olamama kavramı ile ilgili olarak alanyazında birçok tanım bulunmaktadır. İşte var olamama alanyazında çoğunlukla hastalık ile ilişkilendirilen bir kavram olarak ifade edilmesine rağmen tanımlarda görüş birliği olduğu söylenemez (Yüksel, 2023). İşte var olamama tanımlarının bir kısmında, işgörenin işe gitmemesini gerektirecek bir hastalık durumu olmasına rağmen işe gitmesi ve bunun sonucunda işinde üretken olamaması şeklinde ele alınmaktadır (Meerding vd., 2005). Bir diğer açıdan ise hastalık faktörüne ek olarak işgörenin psikolojik, sosyal veya zihinsel olarak iyi olmama durumlarına rağmen işinin başında olması ancak verimli olamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Uslukaya, 2023).

İşte var olamama ile ilgili olarak alanyazında sağlık (Pereira vd., 2022; Solak, 2021; Özyurt, 2018; Şahin E., 2018; Attila, 2017; Şahin D., 2015), turizm (Atay, 2021; Kaplanseren, 2019; Erbaş, 2017; Özdemir N., 2017; Etyemez, 2016), üretim ve pazarlama (Mumlu-Karanfil, 2021; Yılmaz G., 2019; Bölür, 2018; Çelik, 2018; Şanlımeşhur, 2018; Cser, 2010), spor (Seçkin-Ağırbaş, 2018; Ünlü, 2021), eğitim (Uslukaya, 2023; Paljanec ve Buzeti, 2022; Çiçeklioğlu ve Taşlıyan, 2019; Balcı, 2016, Ferreira ve Martinez, 2012)) ve kamu (Yalçın, 2019; Ülkü, 2019) işgörenleri için yapılmış araştırmalara rastlanmaktadır. Bu araştırmaların birçoğunda Lowe (2002) tarafından yapılan işgörenlerin işte olmalarına rağmen işlerine kendilerini tam anlamıyla verememeleri ve istenilen performans düzeylerine ulaşamaması tanımı kullanılmıştır. İşte var olamama kavramına alanyazındaki başka bir bakış açısı ise işgörenin iş yerinde bulunduğu hâlde başka şeylerle meşgul olarak işini yapmaktan kaçınmayı tercih etmesi yönündedir (Yılmaz S., 2022). İşte var olamamanın tanımları farklı bakış açılarına göre araştırmacı tarafından derlenerek Tablo 2.1’de gösterilmiştir:

Tablo 2.1. İşte Var Olamama Tanımları

Yazar/Tarih	Tanım	İlişkilendirilen Durumlar			
		Fiziksel Hastalıklar	Psikolojik/ Sosyal/ Zihinsel Problemler	Başka Şeylerle Meşgul Olma	
Lamers vd., 2005	Fiziksel hastalık nedeniyle işgörende oluşan üretkenlik kaybı				
Koçoğlu, 2007; Dewa, 2007	İşgörenlerin fiziksel olarak işte bulunmalarına karşın zihinsel olarak yaptıkları işle meşgul olmamaları		✓		
Aydemir, 2011; Ağca, 2011; Schultz vd., 2007	Kişinin işte bulunmasına rağmen düşünceleri ile farklı dünyalarda geziyor olması sonucunda işe yetersiz katılım göstermesi ve iş performansını gösterememesi		✓		
Lack, 2011	İşgörenin işini yapmak üzere işinin başında olmasına rağmen işe tam anlamıyla dâhil olamaması				
Oruç, 2015	İşgörenin mesai süresi içinde işi ile ilgili yapması gerekenler dışında başka işlerle meşgul olması				✓
Bayar, 2016	İşgörenin yorgunluk ve bitkinlik hissetmesine rağmen çalışmaya istekli olması fakat işine adaptasyon sonunu yaşaması ve işin gereğini tam anlamıyla gerçekleştirememesi	✓	✓		
Akdoğan vd., 2018	İşgörenlerin çalışması gereken zamanlarda fatura ödemek, e-posta işlemleri yapmak, internette gezinmek, telefon görüşmeleri yapmak gibi kişisel işlerine, görevli olduğu işten daha fazla zaman ayırması veya işten kaytarması				✓
Mürtezaoglu, 2021	Hasta işgörenin işe gitmesi nedeniyle oluşan performans düşüklüğü, işgörenin bulaşıcı bir hastalığı olması durumunda diğer işgörelere da bulaştırma durumu ve çalışma ortamındaki motivasyon ve moral düşüklüğü	✓			
İlhan, 2022	İşgörenini hasta olması ama devamsızlık yapmayı istemeyerek işe gelmesi	✓			

*Alanyazın taranarak derleme yapılmıştır.

Alanyazında yer alan tanımlar göz önünde bulundurulduğunda işte var olamamanın işgörenin bir davranış şekli olduğu söylenebilir. İşte var olamama davranışı, işgörenin iş ve yaşam koşullarında meydana gelen olumsuz durumların kişisel motivasyonunda düşüşe yol açması sonucunda iş performansına yansıyan olumsuz etki olarak tanımlanabilir. İşte var olamama davranışını eğitim kurumları bağlamında değerlendirmek gerekirse eğitim işgörenlerinin eğitim faaliyetlerini fiziksel, zihinsel, sosyal ve/veya psikolojik etkenler nedeniyle eksik, hatalı ya da verimsiz olarak yerine getirmeleri durumu olarak ifade etmek mümkündür.

2.2 İşte Var Olamama Davranışının Türleri

İşte var olamama çalışmalarında kavramın farklı açılardan değerlendirildiği görülmektedir. Koopman vd. (2002), işte var olamamayı iş odaklı ve psikolojik odaklı olarak iki farklı boyutta incelemiştir. Koopman vd.'ne göre iş odaklı işte var olamama işgörenler rahatsızlıklarına ve engellere rağmen işlerini tamamlamaya yoğunlaşarak işte var olamama davranışı göstermektedir. Psikolojik odaklı işte var olamamada ise hastalıklara rağmen işe bilişsel, duygusal ve davranışsal olarak yoğunlaşmayı ifade etmektedir.

Cooper (2011) işte var olamama davranışının kaynaklarını (ortaya çıkma şeklini) dikkate alarak iş görenlerde 4 açıdan ele almıştır. Bunlar “sıkı çalışma”, “hastalık”, “iş tatminsizliği” ve “kronik rahatsızlıklar” bağlamındaki işte var olamama davranışlarıdır. Sıkı çalışmaya bağlı işte var olamama davranışı işine karşı yüksek motivasyonlu ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan işgörenlerin gösterdiği işte var olamama davranışı olarak kabul edilir. Bu işgörenler sağlık sorunlarıyla nadir olarak karşılaşır ve sağlık problemleri nedeniyle nadir olarak işe gitmeme davranışı gösterirler. İşte var olamamanın bu türüne genellikle işkolik işgörenlerde karşılaşılmaktadır. Sıkı çalışanların kişisel ihtiyaçlarından ve sağlık durumlarından fedakârlık göstererek işe devam ettikleri görülür. Hastalık sebebiyle işte var olamama davranışı gösteren işgörenlerin sıkı çalışanlara göre sağlık sorunlarından daha fazla şikâyet ettikleri ancak sağlık sorunlarına rağmen işe devamsızlık yapmamaya özen gösterdikleri görülür. Sağlık problemlerine rağmen işlerini kaybetmemek için çalışmaya devam eden işgörenlerin işe sağladıkları katkının çok az olduğu söylenebilir. İş tatminsizliği bağlamındaki işte var olamamada genellikle hastalık sorunu yaşamayan ancak işlerine bağlılığı oldukça az olan, yaptığı işten tatmin olmayan işgörenlerin gösterdiği işte var olamama davranışdır. İşte var olamama davranışı ile birlikte devamsızlık davranışının da fazla olduğu işgörenlerin işte bulundukları zamanlarda düşük

performans gösterdikleri görülmektedir. Kronik rahatsızlıklar işte var olamama davranışında ise kronik sağlık sorunları bulunan işgörenlerin işe odaklanmakta zorluk yaşayabilmeleri söz konusudur. Kronik rahatsızlıklar veya işten kaynaklanan olumsuz durumlar işgörenlerde stres oluşturabilir. Stres durumu ise iş performansına olumsuz yansiyarak işyerinin etkinliğinde düşüş oluşturabilir (Kalaycı, 2022).

Yılmaz S. (2022), işte fiziken bulunmaya rağmen verimsiz vakit geçirmenin sadece hastalıkla ilişkili olmadığını belirtmektedir. Alanyazında işte var olamamanın türlerini açıklayan yeterince kaynağa rastlanmadığını belirten Yılmaz S., fiziksel ve ruhsal hastalıkların yanı sıra hislerden kaynaklanan işte var olamama davranışının önemini vurgulamıştır. Buradan yola çıkan Yılmaz S., işte var olamamayı iki başlık altında değerlendirmiştir. Bunlar “duygulanıma” bağlı işte var olamama ve “aksiyona” bağlı işte var olamamadır.

2.2.1. Duygulanıma Bağlı İşte Var Olamama

İşte var olamamanın kaynakları alanyazında çoğunlukla ağrı, astım, tansiyon, migren gibi fiziksel rahatsızlıklar, depresyon, stres, üzüntü gibi ruhsal rahatsızlıklar üzerine yoğunlaşmaktadır (Kalaycı, 2022). Hastalığa bağlı olarak gelişen işte var olamama ilk olarak öne sürülen ve halen yayın olarak değerlendirilen işte var olamama türüdür (Yılmaz S., 2022). Hastalık nedeniyle işgörenlerde verim düşüklüğü gözlemlendiği söylenebilir. Bununla birlikte işte var olamama her zaman sağlık nedenlerinden dolayı gerçekleşmeyebilir. Çalışan hastalık dışında eşi, çocukları veya diğer aile üyelerinin yaşadığı rahatsızlıklar nedeniyle de sorumluluğunu aldığı işin başında olmasına rağmen yeterli performansı sergileyemeyebilir. Bu durumdaki çalışan işinin başında olmasına rağmen zihni başka konularla meşguliyet içindedir (Anık-Baysal, 2012).

Psikolojik veya ruhsal sıkıntılar yaşayan bireyde zamanla fiziksel rahatsızlıklar oluştuğu gözlenebilir. Psikomatik rahatsızlık olarak nitelenen bu rahatsızlıklar uyku bozukluğu, duygusal tahribat, kronik, hastalıklar, depresyon gibi hastalıklardır (Bal, 2014). Psikolojik ve ruhsal rahatsızlıklar uzun süreli tedavi gerektirebilir. Çalışan bu durumda iş güvencesinin riske girmesini, itibarının ve kendine duyulan güvenin zarar görmesini istemeyeceği için işte var olamama davranışı geliştirebilir. Bu durumda işte var olamama davranışını kontrol altına almak zorlaşabilir (Yılmaz S., 2022)

Fiziksel, psikolojik ve ruhsal hastalıklar işgörenlerin kendisini iyi hissetmemesine sebep olabilir. Alanyazında işgörenin kendisini iyi hissetmesi durumunda işte var olamama

davranışının azaldığı yönünde çalışmalar mevcuttur (Yıldırım vd., 2014). Buradan yola çıkan Yılmaz S. (2022), fiziksel, psikolojik ve ruhsal hastalıkların bireyin iyi oluş veya kötü oluş durumunu etkilediğini, kötü hisseden bireylerin iş başındayken hata yapmaya meyilli olduğunu ifade etmektedir. Odaklanamama, dikkatsizlik gibi durumların hislere dayalı olgular olduğunu belirten Yılmaz S., hislere bağlı oluşan işte var olamama davranışını “duygulanıma bağlı işte var olamama” olarak ortaya koymuştur.

2.2.2. Aksiyona Bağlı İşte Var Olamama

Son yıllarda yapılan çalışmalarda işte var olamamayı fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklarla sınırlı kalmaması gerektiği görüşleri bulunur (Yılmaz S., 2022). Akdoğan vd., (2018) işgörenlerin işyerinde bulunduğu hâlde kaytarma davranışında bulunmasını veya fatura ödeme, internette vakit geçirme, kişisel e-posta ve kişisel telefon iletişimlerini gerçekleştirme vb. işlere uzun zaman ayırmasını işte var olamama kavramı değerlendirmiştir. Yılmaz S., duygulanıma bağlı işte var olamama dışında kalan ve işte var olamama davranışına neden olan bu tür davranışları “aksiyona bağlı işte var olamama” olarak ele almıştır (2022). Kişilerin çeşitli sebeplerle iş ortamında isteksizlik yaşaması ve işten kaçması durumlarını kaytarma olarak örneklendiren Yılmaz N. vd. (2016), kaytarma davranışını işte var olamama davranışının içinde değerlendirmiştir. Bu bağlamda kaytarma davranışı veya kişisel işlere gereğinden fazla zaman ayırmak nedeniyle işine odaklanamayan, çalışıyormuş gibi görünen ve işi dışında başka şeylerle uğraşan kişilerin aksiyona bağlı işte var olamama davranışı gösterdikleri söylenebilir. İşgören işyerinde iken işi yerine kişisel işleri ile ilgilenererek, görevlerini ağırdan alarak zihnen ve fiziken farklı şeylerle meşgul olarak (Uçar, 2019) aksiyona bağlı işte var olamama davranışı geliştirebilir.

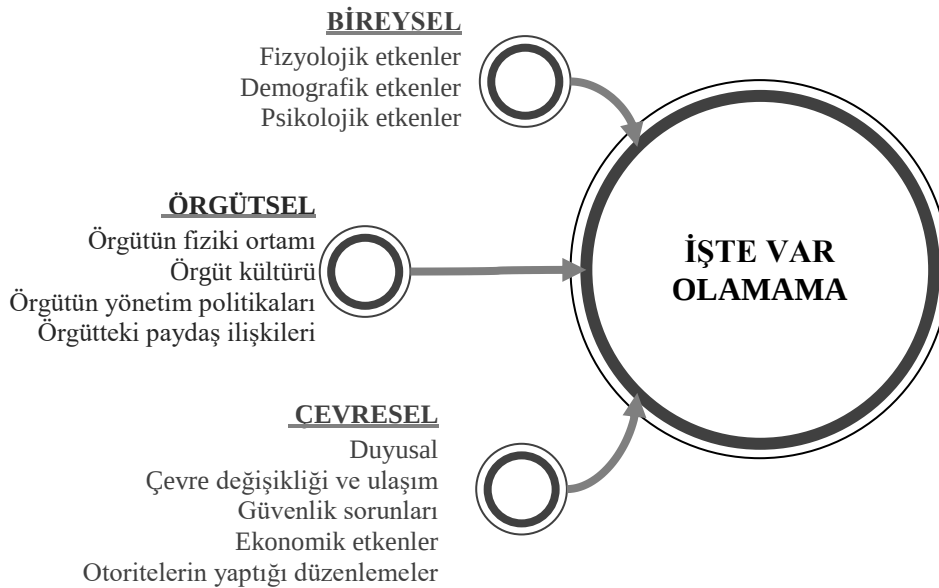
Araştırmalarda işte var olamama ile ilişkilendirilen konularda aksiyona bağlı işte var olamamaya yönelik örnekler bulunmaktadır (Şahin S., 2016; Şahin E., 2018). İş tatminsizliği, tükenmişlik, uzun süreli iş yaşam dengesi bozukluklarına dayalı kişisel sorunlar, örgüt içi ilişkilerin sorunlu olması, sanal kaytarma, iş yavaşlatma, düşük işe bağlılık gibi konuların aksiyona ilişkin işte var olamama davranışlarına yakın konular olarak değerlendirilebilir (Yılmaz S., 2022, s.53).

2.3. İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicileri

Örgütler verimli olabilmek için hem ruhsal hem de fiziksel olarak kendini işine verebilen işgörenlere ihtiyaç duyarlar. İşte var olamama örgütlerde maliyet ve verimlilik

kayıplarına sebep olabilir. Eğitim kurumları bağlamında değerlendirildiğinde öğretmenlerin işte var olamamaları iş performanslarını önemli ölçüde etkileyerek eğitim sisteminin genel verimliliğini düşürebilir. Bu nedenle işte var olamamaya karşı önlemler geliştirmek gerekir. İşinin başında olan işgörenlerin fiziksel, psikolojik ve bilişsel olarak işte var olamamasını tetikleyen etkenleri belirlemek, işte var olamamayı önleyici tedbirler geliştirmek faydalı bir kaynak olacaktır (Uslukaya, 2023).

İşte var olamamayı işgörenlerin iyi olmadıkları hâlde gönülsüz ve zorlayıcı nedenlerden dolayı iş yaşamına katılmaları olarak vurgulayan Uslukaya (2023), işte var olamama nedenlerini işte var olamama tetikleyicileri olarak ifade etmiştir. İşte var olamamayı tetikleyen unsurların alanyazında bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler gibi çeşitli alt başlıklarda incelendiği görülmektedir (Çelebioğlu, 2019). Öğretmenlerin işte var olamamasının tetikleyicileri, çeşitli kişisel, kurumsal ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kişisel faktörler arasında sağlık sorunları, motivasyon eksikliği ve ailevi sorumluluklar önemli rol oynamaktadır. Kurumsal faktörler, yetersiz destek, düşük iş tatmini ve olumsuz çalışma koşullarını içermektedir (Balcı, 2016; Şarkaya ve Tanrıoğlu, 2019). Çevresel faktörler ise ulaşım zorlukları ve sosyal-ekonomik koşulları kapsamaktadır (Cebeci, 2022). İşte var olamamanın tetikleyicileri genel olarak *bireysel tetikleyiciler*, *örgütsel tetikleyiciler* ve *çevresel tetikleyiciler* olarak değerlendirilecektir (Şekil 2.1).



Şekil 2.1: İşte Var Olamamanın Tetikleyicileri

2.3.1. İşte Var Olamama Davranışının Bireysel Tetikleyicileri

Bireysel tetikleyiciler doğrudan işgörenin kendisi ile ilgili faktörlerdir. Hansen ve Andersen (2008), işte var olamamaya neden olan bireysel faktörleri mali durum, aile hayatı ve psikolojik faktörler olarak üç bölüme ayırmıştır. Karagöz ve Bektaş (2020), işte var olamama davranışına neden olan bireysel faktörleri, hastalık, kişilik yapısı, işe düşkünlük, demografik özellikler, tükenmişlik ve stres olarak sıralamıştır. Nandi ve Nandi (2014), işgörenlerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin işte var olamama davranışı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Ulu vd., (2016) tarafından yapılan araştırmada kişilik özelliklerinden sorumluluk, duygusal denge ve deneyime açıklık ile işte var olamama arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Uğur (2017), işte var olamama nedenlerini fiziksel hastalıklar ve zihinsel hastalıklar şeklinde sınıflandırmıştır. Koçoğlu (2007), işgörenlerin zaman zaman fiziksel rahatsızlık yaşamaları sebebiyle kendilerini işe veremediklerini belirtmiştir.

İlgili çalışmalardan yola çıkarak işte var olamamanın bireysel tetikleyicileri *fizyolojik etkenler, psikolojik etkenler, demografik etkenler* olarak sınıflandırılmıştır.

Fizyolojik etkenler: İşgörenlerin fizyolojik dengesinde ortaya çıkan geçici ya da kalıcı rahatsızlıklar işgörenin iş verimini olumsuz etkileyebilir. Grip, migren gibi rahatsızlıklar ilaçlarla tedavi edilerek kısa sürede atlatılırken şeker, tansiyon gibi uzun süre tedavi gerektiren hastalıklar işgörenleri zihinsel olarak işinden biraz daha fazla uzaklaştırmaktadır (Erkal 2020; Koçoğlu, 2007). Bu gibi durumlar kronikleşebilir. Kronik hastalıklar işgörenlerde fizyolojik etkenlerden tetiklenen işte var olamamaya sebep olabilmektedir.

Psikolojik etkenler: İşgörenlerin olumsuz duygu ve düşünceler içinde olmaları kaygılanma, stres, tükenmişlik gibi rahatsızlıklara yol açabilir. İşcan ve Moç (2018), bu ve benzeri psikolojik rahatsızlıkların işgörenlerde işte var olamama davranışına neden olduğunu belirtmektedir. Psikolojik rahatsızlıklara neden olan olumsuz duygu ve düşüncelerin kaynağı çok çeşitli olabilir. Bu kaynaklardan birinin de depresyon afeti olduğu söylenebilir. Depresyonun büyüklüğü ve etki alanına bağlı olarak kişilerin psikolojik durumu etkilenebilmektedir (Bıçakçı ve Okumuş, 2024). Depresyon afetini deneyimleyen kişilerde konsantrasyon güçlüğü, dikkat dağınıklığı, donukluk, uyuşukluk, uyku sorunları, üzüntü, stres ve öfke belirtilerinden biri veya birkaçı görülebilmektedir (Sönmez, 2022)

Kişinin fiziksel ya da psikolojik zorluklara karşı gösterdiği bir tepkinin sonucu olan stres; işte var olamama durumunu ortaya çıkaran tetikleyicilerden biri olarak kabul edilir

(Baltaş, 2012; Kütük, 2018). Stres yaşayan işgörenlerde psikolojik ve bedensel rahatsızlıklara rastlanmaktadır (Seçkin-Ağırbaş, 2018) Bu nedenle stres, işte var olamama durumunun ortaya çıkmasında önemli etkiye sahiptir (Kütük, 2018).

Kişilerin yaşantılarında karşılaştıkları zorluklar ve belirsizlikler huzursuzluk, sıkıntı, kaygı, korku ve tedirginlik duygularını geliştirebilir. Birey içine kapanabilir ve enerjisizlik yaşayabilir. Bireyin bu gibi duygular geliştirmesi iş verimliliğini olumsuz etkiler (Kütük, 2018).

Izgar (2012), tükenmişlik kavramını; bitkin, yorgun, çaresiz, umutsuz olma; yapılan işe, hayata ve diğer kişilere karşı gerçekleştirilen olumsuz davranışlara bağlı fiziksel ve zihinsel bir sendrom olarak tanımlamıştır. Izgar tükenmişliğin sonuçlarını, işi savsaklamak, bırakmak, niteliğini bozmak; iş verimliliğini düşürmek, çaresizlik, özgüven kaybı ve benzerleri olarak açıklarken Bölür ve Ünsar (2021) tükenmişlik yaşayan kişilerde endişe, güvensizlik, uykusuzluk, odaklanamama, dikkatte azalma gibi durumlar gözlemlendiğini ifade etmiştir. İşgörenlerin yaşadıkları tükenmişlik işte var olamamalarına sebep olabilir (Kütük, 2018).

Kişilerin işte var olamamalarını tetikleyen bir diğer psikolojik etken ise kişilerin başka işlerle meşgul olma isteğidir. Bireylerin iş dışı eylemlere yönelmesi, verimsiz çalışma ve işte var olamama eğilimini ortaya çıkarır (Yılmaz S., 2022).

Demografik etkenler: Kişinin yaşı, cinsiyeti, etnik grubu, dini, eğitimi, mesleği, medeni durumu, ilgili özellikler Özmen (2011) tarafından demografik etken olarak değerlendirilmektedir. Stevens (2004) ve Yalçın'ın (2019) ele aldığı çalışmada demografik etkenler arasında ebeveynlik durumu da yer almaktadır.

Araştırmalar dikkate alındığında bazılarında kadın işgörenlerin (Koopman vd., 2002; Aronsson ve Gustafsson, 2005; Atay,2021) bazılarında ise erkek işgörenlerin (Bakker vd., 2009; Şahin S., 2016) işte var olamama davranışını daha fazla gösterdiği belirtilmiştir. Araştırmaların birçoğunda ise cinsiyet ile işte var olamama davranışı arasında anlamlı bir ilişki tespiti yapılmadığı belirtilmiştir (Ferreira ve Martinez, 2012; Anık-Baysal, 2012; Özdemir N., 2017). Yapılan çalışmaların farklı mesleki alanlarda olduğu göz önünde bulundurulduğunda cinsiyet faktörünün işte var olamama davranışını mesleki alan ile bağlantılı olarak etkilediği söylenebilir.

Bireylerin yaşları davranışlarını etkileyerek şekillendirebilir. İleri yaştaki işgörenlerin işte var olamama davranışı yüksek oranda gösterdiklerini belirten çalışmalar

(Bierla vd., 2013; Kılıç, 2018) olmakla birlikte gençlerde işte var olamama davranışının daha fazla görüldüğüne yönelik bulgular içeren çalışmalar da bulunmaktadır (Ferreira ve Martinez, 2012; Bölür, 2018). Bu çalışmalar bağlamında yaşın işte var olamama davranışına etkisinin cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresinden etkilendiği ileri sürülmektedir (Karagöz, 2018).

Çocuk sahibi olan işgörenler çocuklarının eğitimi, bakımı gibi birçok önemli ihtiyaçlarıyla meşgul durumdayken işte var olamama davranışı sergilemeye eğilimlidir (Koca, 2022). Araştırmalar çocuk sahibi olan bireylerin olmayanlara göre daha fazla işte var olamama davranışında bulunduklarını göstermektedir (Aronsson vd.,2000).

Çalışma yaşamının farklı evreleri bulunur (Pınarbaşı ve Erdoğan, 2017). Bu evreler hizmet süresiyle ifade edilebilir. Hizmet süresi fazla olan işgörenler yaptıkları işlerin takdir edilmesini daha çok isteyebilir. Beklentileri karşılanmayan işgörenler kendilerini yetersiz hissederek işte var olamama davranışı gösterirler (Yılmaz A., 2016).

2.3.2. İşte Var Olamama Davranışının Örgütsel Tetikleyicileri

İşte var olamamayı oluşturan durumlardan biri de örgütsel nedenlerdir. Örgütsel politikalar (Grinyer ve Singleton, 2000), örgüt kültürü (Johns, 2010) ve örgütsel ilişkiler (Biron vd., 2006) işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlık koşullarını etkiler. İşgörenler günün büyük bir bölümünü iş ortamlarında geçirmektedir. İşgörenlerin işlerine uyum sağlamaları ve işlerini severek yapmaları iş ortamları ile doğrudan alakalıdır (Yılmaz G., 2019). İş ortamında yaşanan huzursuzluk, baskı, iş miktarı, çalışma süresi, işgörenler arasındaki adaletsizlik, ekonomik tatmin, iş çatışmaları gibi örgütün yönetim ve denetimine bağlı olan durumlar işgörenin iş motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyerek işte var olamama davranışı oluşmasını neden olabilir. Çalışan işini gerçekleştirme sürecinde örgütsel politikalardan, işin yapısından veya iş ortamından kaynaklanan bazı zorluklarla mücadele etmek durumunda kalabilir. Karşılaştığı zorluklarla baş etmekte zorlanan işgörenler duygulanıma ve/veya aksiyona bağlı işte var olamama davranışı gösterebilir.

Oruç (2015), işte var olamamanın işletmeden kaynaklı sebeplerini zaman baskısı, işlerin kontrolü, örgütsel ilişkiler ve iş garantisi olarak sınıflandırmıştır. Koçoğlu'nun (2007) işte var olamama davranışının kaynakları ile ilgili ayrımında yer alan işin gereğinden kaynaklanan ve iş ortamından kaynaklanan nedenler örgütsel nedenler olarak değerlendirilebilir. Uçar (2019), çalışmasında işte var olamamanın örgütsel nedenlerini örgüt kültürü, yönetim ve liderlik tarzı, fiziksel ve psikolojik taciz (mobbing) olarak ele

almıştır. İşte var olamamanın örgütsel nedenleri Oktay (2021) tarafından örgüt kültürü, iş güvencesizliği, yönetim tarzı ve liderlik, yapılan iş ve çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği ile yeri doldurulamazlık ve çalışan sayısı bağlamında değerlendirilmiştir. Özşahin (2022), çalışmasında işte var olamamanın örgütsel nedenlerine fazla çalışma saatleri, iş ve maaş tatmini, örgüt kültürü, ağır çalışma koşulları ve mobbing olarak yer vermiştir.

Eğitim kurumları bağlamında değerlendirildiğinde okul yönetiminden ve meslektaşlarından yeterli desteğin olmaması, fiziki ortam ve öğretim materyallerinin yetersizliği gibi örgütsel durumlar öğretmenlerin işlerini gereği gibi yapmalarını zorlaştırabilir. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak alanyazında işte var olamamaya neden olan örgütsel faktörler için çeşitli sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmanın boyutu dikkate alınarak işte var olamamanın örgütsel tetikleyicileri *örgütün fiziki ortamı*, *örgüt kültürü*, *örgütün yönetim politikaları* ve *örgütteki paydaş ilişkileri* ile ilgili etkenler çerçevesinde değerlendirilecektir.

Örgütün fiziki ortamı: İşgörenler zamanlarının büyük bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. İşgörenlerin işlerini yerine getirdikleri ortamın rahatlığı ve yapılan işe uygunluğu iş tatminlerini, ruh ve beden sağlıklarını yakından ilgilendirir (Keser, 2015; Köse Ö., 2019). Bu nedenle iş ortamının işgörenin verimliliği üzerindeki etkisi önemlidir (Koçoğlu, 2007). İşgörenler iş ortamının fiziki unsurlarından olumlu ya da olumsuz olarak etkilenebilir. İş ortamındaki sıcaklık, aydınlatma, ses düzeyi, toz, basınç hijyen gibi fiziki koşullara bağlı zorlayıcı durumların işgörenlerde fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar oluşturabileceği göz önünde bulundurulduğunda olumsuz fiziksel koşulların işgörenlerde duygulanıma bağlı işte var olamama davranışını tetikleyebileceği söylenebilir.

Örgüt kültürü: Bir örgütte yer alan kişilerin davranışlarına yön veren normlar, davranışlar, alışkanlıklar ve inançlar sistemi *örgüt kültürü* olarak ifade edilir (Cser, 2010). İşgörenler örgütsel saygı ve haklarının korunması açısından olumsuzluk yaşamaları hâlinde sağlıkları üzerinde oluşacak olumsuz durumlar işgörenlerin işte var olamama davranışını tetikleyebilir (Anık-Baysal vd., 2012). İşe devam kültürü olan bir iş ortamında işgörenler rahatsızlanmasına rağmen işe devam etme gerekliliği hissedebilir. İşgörenlerinin çoğunluğunun kaytarma davranışı gösterdiği bir iş ortamında işte var olmamaya meyilli olmayan bir çalışan ortamdaki etkilenerek aksiyona bağlı işte var olamama davranışı göstermeye başlayabilir (Kandemir, 2014).

Örgütün yönetim politikaları: Örgütlerin yönetim politikaları, örgütün hedefleri doğrultusunda işleyiş yön vermek üzere düzenlenmektedir (Şahin S., 2019). Yönetim politikaları çerçevesinde çalışma süreleri, işin tanımı, kim tarafından yapılacağı belirlenmektedir (Koçel, 2015) İşgören, örgütün hiyerarşisi, sorumluluk dağılımı, işin tasarımı, işin yük dağılımı ve işin bitirilme süresi gibi örgüt yönetim tarafından belirlenen koşullara uyum sağlayamadığında (Ulu vd., 2016) ve/veya yönetimin aldığı kararlar işgörenlerin yaptıkları işi zorlaştıran bir yapıya sahip olduğunda işgörenlerin işte var olamama davranışı tetiklenebilir (Kalaycı, 2022).

Çalışma süreleri kanunlarla belirlenmiştir. Bu süreleri aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Fazla çalışma nedeniyle işgörenlerde ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklar oluşabilir. Bu durum işte var olamama davranışına neden olabilir. Aşırı iş yükünün yanı sıra iş yükünün beklenenden az olması nedeniyle de çalışan kendisine ihtiyaç duyulmadığını hissederek işte var olamama davranışı geliştirebilir (Yılmaz S., 2022).

Yapılan işin taşıdığı özellikler işgörenin verimli çalışmasını etkileyebilmektedir. İşe ayrılması gereken süre, belirli bir sürede tamamlanması gereken iş miktarı, işin tanımı ve sorumlulukların tanımlanması gibi konular işin taşıdığı özelliklerdendir (Çiftçi vd., 2018). İşgörenlerin görevleri, sorumlulukları, inisiyatif ve yetkileri açıkça belirtilmelidir. Görev ve sorumlulukları açıkça belirtilmeyen işgörenler rol çatışması belirsizlik nedeniyle işte var olamama davranışı sergileyebilir (Koçoğlu, 2007).

Örgütteki paydaş ilişkileri: İş yerinde arkadaşlık ilişkileri, yönetici tutumları, örgüt içi iletişim gibi durumlar işgöreni sosyal ve psikolojik olarak etkileyebilir. Örgüt içinde dedikodu, ilişkilerde duyarsızlık gibi durumlar işte var olamama davranışını oluşturmaya zemin hazırlar (Şarkaya ve Tanrıöğen, 2019).

Bununla birlikte işte var olamama davranışı sergileyen bir işgörenin diğer işgörenleri de arkadaş ilişkileri bağlamında motivasyonunu olumsuz etkileyerek ya da kaytarma davranışına teşvik ederek aksiyona bağlı işte var olamama davranışına yöneltebilir (İşcan ve Moç, 2018).

Yöneticiler, örgüt paydaşlarına karşı rol modeldir. Yöneticinin sergilediği olumsuz temelli rol model davranışlar işgörenlerde iş stresi geliştirerek işte var olamama davranışına davetiye çıkarmaktadır. İşgörenlerin önerilerine karşı kayıtsız davranan, fikirlerini görmezden gelen, dikkatsiz, şeffaflıktan uzak yöneticilerin işgörenler üzerinde işte var olamama davranışını tetiklediği belirtilmiştir (Beklemiş, 2022).

Örgüt içinde sağlıklı bir iletişim ortamında işgörenlerin işlerine duydukları tatmin azalarak performanslarını olumsuz etkilemektedir. Zamanla işgörenlerin psikolojisine yansıyan bu durum işte var olamama davranışı gelişmesine neden olabilir (Özşahin, 2022).

2.3.3. İşte Var Olamama Davranışının Çevresel Tetikleyicileri

Çevresiyle sürekli etkileşim hâlinde olan bireyin çalışma hayatı çevresel faktörlerden etkilenir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, politik, teknolojik ve fiziksel koşullara yönelik belirsizliklerin ve değişimlerin işgörenlerin kişisel yaşamı ve çalışma hayatı üzerinde önemli etkiye sahiptir. Söz konusu belirsizliklerin ve değişimlerin işgörenin işte var olamama davranışı sergilemesi noktasında önemli rolü bulunur (Çakır, 2007). Öğretmenler de ulaşım zorlukları, sosyo-ekonomik durumlar gibi çevresel faktörlerden etkilenerek işte var olamama davranışı sergileyebilir.

Koçoğlu'nun (2007), tespit ettiği işte var olamamaya sebep olan çevresel faktörlerden bazıları şunlardır:

- Ekonomik endişeler
- Refah seviyesinin düşüklüğü
- Temel ihtiyaçları karşılamada yetersiz kalınması
- Kentsel yaşamın zorlukları
- Karar vericilerin toplumsal planlamalarında yaşanan aksaklıklar

Depremler toplumsal ve bireysel olarak fiziki, ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Altun, 2018). Yaratıcıları etkiler itibariyle işte var olamamanın çevresel tetikleyicileri içinde deprem afeti de sayılabilir. Doğal afetlere ilişkin son 50 yılın Türkiye verileri incelendiğinde en çok karşılaşılan ve etkileri en uzun süre hissedilen afetin deprem felaketi olduğu görülmektedir (Bağbancı, 2015)

Bu çalışmanın değindiği bağlamda işte var olamamanın çevresel tetikleyicileri *duyusal etkenler, çevre değişikliği ve ulaşım, güvenlik sorunları, ekonomik etkenler ve otoritelerin yaptığı düzenlemeler* başlıkları altında değerlendirilmiştir.

Duyusal etkenler: Çevrede oluşan işletme içi veya dışı etkenlere bağlı gürültü, kirlilik gibi fiziksel durumlar da işgöreni işine odaklanmaktan alıkoyarak işte var olamama ile karşı karşıya bırakabilmektedir (Karagöz, 2018). Deprem afeti sonrasında kişiler çevreden gelen uyarılara karşı daha fazla hassaslaşarak odağını uyarılara yönleltebilir. İşgörenler

çevreden gelen ses, ışık, sarsıntı gibi uyaranlara karşı işine odaklanmakta zorluklar yaşayabilir.

Cevre değişikliği ve ulaşım: Şehir yaşantısında işgörenler evleri ve işleri arasında ulaşım sağlamak için uzun zaman harcamak zorunda kalabilir. Trafik yoğunluğu, yolda geçen zaman işgörenlerin bireysel ve ruhsal sağlığını etkileyebilmektedir (Koçoğlu, 2007). Deprem afeti nedeniyle şehir değiştirmek durumunda kalan kişilerde belirsizlik, yeni yerleşim yerinin düzenine, kültürüne alışma gibi süreçler yaşanan streste artış yaratabilir (Aksoy, 2024)

Güvenlik sorunları: Belirsizlik durumuna sebep olan, güven sorunları ortaya çıkaran, önemli boyutlarda maddi ve manevi kayıplara sebep olan ve her zaman tam anlamıyla hazırlık yapılması mümkün olmayan durumlarda işgörenlerin korku, kaygı ve stres düzeylerinde artış görülebilir (Aksoy, 2024). Kaygı, korku ve stres içinde olan işgörenler duygulanıma bağlı işte var olamama durumu sergileyebilir.

Ekonomik etkenler: Ekonomik olarak zorlanan bireyler, gelirlerinde düşüş yaşamamak için rahatsızlıklarına rağmen işe devam etme eğilimi gösterebilirler. Fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığı bulunmayan bazı işgörenler ise ekonomik koşulların getireceği sıkıntıları düşünmeye odaklanarak ya da ek gelir elde etmek adına başka uğraşlarla meşgul olarak mevcut işlerinde işte var olamama davranışı sergileyebilirler. Deprem afeti sonrasında beklenmedik kayıplar ekonomik zorlukları da beraberinde getirebilir. İşgörenler deprem afeti sonrası ekonomik zorluklara bağlı ruh sağlığını olumsuz etkileyen stres yaşayabilmektedir (Aksoy, 2024).

Otoritelerin yaptığı düzenlemeler: İşgörenleri doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren politik kararlar işgörenlerde kaygı, endişe gibi durumlar oluşturarak işte var olamamaya yönlendirebilir (Özdemir L. ve Karaçınar, 2021).

2.3.4. Deprem ve Öğretmenlik Mesleğinin İşte Var Olamama Davranışı ile İlişkisi

Baykan (2023, s.20), deprem afetini olayın başlangıcından itibaren olayın sonunda hayatına devam eden insanlar için sırasıyla anlamlandırma, kabul etme, sonuçlarıyla baş etme ve hayatın rutinine devam etmeyi zorlaştıran bir olay olarak tanımlamıştır. Koç (2009), Deprem afeti sonrasında sağ kalanların ölümden ve sevdiklerini kaybetmekten korkma, fiziksel ve ekonomik zorluklarla mücadele etme gibi durumlarla baş etmek zorunda kaldığını ve bu durumların bireylerde stres, kaygı/korku gibi sonuçlara neden olduğunu ifade etmektedir. Stres, kaygı/korku gibi duyguların işte var olamamayı tetiklediği görüşünden

yola çıkarak, deprem deneyimi yaşayan işgörenlerin işte var olamama davranışı göstermeye yatkın oldukları söylenebilir.

Öğretmen, sağlık işgöreni gibi hizmet sektöründe çalışılan ve insanlarla ilişkilerin yoğun olduğu meslekler işte var olamama bağlamında diğer mesleklerden farklıdır (Köse Ö., 2019). Aronsson (2000). İşte var olamamanın en yoğun olarak karşılaşıldığı sektör eğitim sektörüdür. Öğretmenler ve diğer görevliler bu sektör içinde görev alan meslek gruplarıdır (Yıldız H. ve Yıldız B., 2013). Moç (2018), işte var olamamanın en yoğun karşılaşıldığı meslek grupları arasında ilköğretim ve okul öncesi öğretmenlerinin olduğunu vurgulamıştır. Bölür (2018) ve Kılıç (2018) çalışma koşulları ve işte var olamama ile ilgili yapılan araştırmalarda işte var olamamanın en çok eğitim ve sağlık sektörü işgörenlerinde görüldüğünü belirtmektedir.

2.4. İşte Var Olamama Davranışının Sonuçları

İşte var olamama davranışının birey ve örgüt üzerinde çoğunlukla olumsuz sonuçlara yol açtığı üzerinde durulmuştur (Yılmaz S., Söyük; 2024). Alanyazında rastlanan sonuçlardan bazıları (Lowe, 2002; Cullen vd.,2006) işte var olamama davranışından dolayı gelişen yeni bir durumu (örgütlerin maliyet kayıpları, verimlilik düşüşü vb.) gösterirken bazıları (Johns, 2010; Tükeltürk vd., 2014; Karanika-Murray vd., 2015; Munir vd., 2008) ise işte var olamama davranışını tetikleyen durumları (tükenmişlik, hastalığın uzaması, psikolojik rahatsızlıklar, tatminsizlik vb.) işaret etmektedir. İşte var olamama davranışının döngüsel olarak işte var olamama davranışını tetikleyici sonuçlara yol açtığı görülmektedir. İşte var olamama davranışının birey ve örgüt üzerinde ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar Tablo 2.2’de derlenmiştir (Lohaus ve Habermannb, 2019).

Tablo 2.2. *İşte Var Olamama Davranışının Sonuçları*

Bireysel sonuçlar	Örgütsel sonuçlar
• İşgörenin verimlilik kaybı • Devamsızlık artışı • Duygusal, psikolojik ve fiziksel sağlık şikayetlerinin artması • Zihinsel sağlığın gerilemesi ve mental yorgunluk • Duyarsızlaşma • Depresyon • İş becerilerinin azalması • Ücret kayıpları • İş tatminsizliği • İşe bağlılığın azalması veya artması	• Örgütün verimlilik kaybı • Diğer işgörenlerde işte var olamama davranışı göstermeye başlaması • Diğer işgörenlerin olumsuz tavırları • Hastalığın örgütte yayılarak işgören sayısını düşürmesi • Kaza risklerinin artması • Hata oranlarının artması • Müşteri şikayetleri ve müşteriye elde tutmanın azalması

Kaynak: Lohaus ve Habermannb (2019)

İşte var olamama davranışı gösteren öğretmenler, bu durumun hem kişisel hem de mesleki yaşamlarına çeşitli olumsuz etkilerini deneyimleyebilirler. İşte var olamama davranışı öğretmenlerin iş performansını ve işte bulunma oranlarını önemli ölçüde etkilerken öğrencilerin akademik başarısı üzerinde doğrudan olumsuz bir sonuç oluşturabilir. Öğretmenlerin bireysel performansındaki düşüş, okulun genel performansını ve itibarını olumsuz etkileyebilir.

2.4.1. İşte Var Olamama Davranışının Bireysel Sonuçları

Çalışma hayatında aktif olarak yer alan işgörenlerin zaman zaman işte var olamama davranışı sergilemeleri olağan bir durum olarak ifade edilebilir. Tekrar eden ve uzun süreli işte var olamama davranışı sergileyen işgörenlerde bireysel olarak birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir.

İşgörenlerin duygusal ve psikolojik rahatsızlıkları işte var olamama davranışına yol açtığı gibi işte var olamama davranışı sonucunda da ortaya çıkabilmektedir (Ferreira ve Martinez, 2012). İşte var olamama davranışı sergileyen işgörenlerin bir süre sonra duygusal olarak tükenmişlik (Ferreira ve Martinez, 2012), memnuniyetsizlik (Anık-Baysal vd., 2014), motivasyon düşüklüğü (Lu vd., 2013; Yüksel, 2013), tatminsizlik (Admasachew ve Douson,

2011), yetersizlik (Baker-McClearn, 2010; Yüksel, 2013) hissettiği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte alanyazında işte var olamama davranışı sonucunda depresyon, anksiyete (Conway vd., 2014) gibi psikolojik rahatsızlıkların baş gösterdiği de yer almaktadır.

İşte var olamama davranışı işgörenlerin mevcut sağlık durumunun fiziksel olarak kötüye gitmesine neden olabilmektedir (Ricci ve Chee, 2005; Yamashita ve Arakida, 2006). İşgören üzerinde ortaya çıkardığı fiziksel etkilerden bazıları yorgunluk (İlhan, 2022), baş-sırt ağrıları, alerji, astım, eklem iltihabı, kanser, diyabet kalp hastalığı, hipertansiyon, solunum yolu enfeksiyonları, kronik hastalıklar (Cooper, 1998), olarak sıralanmaktadır.

İşgörenler kendilerini çalışacak durumda hissetmedikleri hâlde işlerinin başında bulunduklarında odaklanmakta zorluk yaşayabilirler (Moç, 2018; İnan, 2022). İşgörenlerin yaşadığı işte var olamama davranışı işi yaparken dalgınlık (Telli-Danışmaz, 2021), dikkatsizlik (Coşkun, 2012); yaptığı işle ilgili unutkanlık (İlhan, 2022) gibi sonuçlara yol açarak bireyi zihinsel olarak olumsuz etkilemektedir.

İşte var olamama davranışı işgörenlerin sosyal becerilerine olumsuz yansiyarak yaşam kalitesini düşürebilmektedir (Ertürk vd., 2017). İşte var olamama davranışı zamanla iş ve aile arasında çatışmalara (Panari ve Simbula, 2013), aile içindeki rollerin gereği gibi yerine getirilememesine (İnan, 2022) sebep olur ve işgörenin aile hayatını olumsuz etkileyebilir (Benk, 2021). İşte var olamama davranışı nedeniyle bireyin iş-yaşam dengesi üzerinde kontrolü azalabilir (Kandemir, 2014; Seçkin-Ağırbaş, 2018). İşte var olamama davranışının işgörenin mesai arkadaşları ile olumsuz iletişim kurmasına (Robinson, 2000) ve ekip çalışmalarını aksatmasına (Hansen ve Anderson, 2008) yol açabileceği vurgulanmaktadır.

İşte var olamayan işgörenler kendilerinden beklenen ya da işte var olabildiklerinde yapabildikleri iş becerilerini gerçekleştirmede zorluk yaşayabilirler. İşte var olamama davranışı işin yapılış süresini uzatabileceği (Koçoğlu, 2007) gibi iş kazalarına da sebebiyet verebilmektedir. (Yıldız vd., 2017; Oruç, 2015). İşte var olamama ile işgörenin yaptığı işi tekrarlama sıklığı (Ricci ve Chee, 2005; İlhan, 2022) ve işi eksik ya da hatalı yapma potansiyeli (Karanika-Murray vd., 2015) arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İşte var olamama davranışının bireyin performansını olumsuz etkilediği yönünde araştırma bulgularına rastlanmaktadır (Koçoğlu, 2007).

2.4.2. İşte Var Olamama Davranışının Örgütsel Sonuçları

Belirli hedefleri ve amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelmiş bir topluluk olarak örgütler, belirlenen hedef ve amaçlara ulaşmak için yenilikleri takip etmek ve değişime ayak uydurmak durumundadır (Bal, 2014). İşgörenlerin işte var olamama davranışı örgütün işleyişine (Eronat, 2004), maliyet politikasına (Kalaycı, 2020), iç ve dış paydaşlarının etkileşimine (Köse Ö., 2019) zarar vererek örgütlerin yenilikleri takip etme ve değişime ayak uydurma sürecini olumsuz etkileyebilir. İşte var olamama davranışı kısa vadede işgörene, uzun vadede ise işgörenle birlikte örgüte de zarar verir (Yılmaz G., 2019). Bu bağlamda işte var olamama davranışı işgörenler ve örgütler için ortak problem olarak kabul edilir (Arslaner, 2015).

İşgörenlerdeki işte var olamama davranışı örgütün planlanmış işleyişinde aksaklıklara, verimlilik kayıplarının oluşmasına (Solak, 2021) ve örgütsel performansın olumsuz etkilenmesine (Meerding vd., 2005) neden olabilir. Örgütün verimliliği ve performansındaki istenmeyen sonuçlar örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesini engelleyebilir (Johns, 2010). İşte var olamama davranışı iş kazalarını arttırarak (Köse Ö., 2019) örgütün işleyişinde iş sağlığı ve güvenliği üzerinde tehditler oluşturabilir (Coşkun, 2012). İşte var olamama davranışı gösteren işgören ürün ve/veya hizmet kalitesinde, miktarında ve üretim süresinde düşüşe, sebep olabilmektedir (Kandemir, 2014). İşte var olamama davranışı gösterilen örgütlerde ürün ve hizmetin hedeflenen sürede, miktarda ve kalitede üretilmemesi örgütün maliyetlerinde artışlara neden olur (Koçoğlu, 2007). İşte var olamama davranışının örgütler üzerinde yol açtığı bir başka maliyet unsuru da işgören devir hızındaki artıştır (Bal, 2014). İşgörenlerin işten ayrılması, yeni işgörenlerin eğitilmesi ve sürece dâhil edilmesi örgütler için ek maliyet oluşturmaktadır (Koçoğlu, 2007). Hastalık kaynaklı işte var olamama davranışının geliştiği durumlarda diğer işgörenlere hastalığın bulaşması (Yalçın ve Sürgevil-Dalkılıç, 2020) ve örgütteki devamsızlık yapan işgören sayısının artması (Etyemez, 2016) da örgütün maliyetlerini olumsuz etkileyecektir.

İşte var olamama davranışı gösteren işgörenin mesai arkadaşlarının verimlilik ve performansını düşürmesi (Köse Ö., 2019), diğer işgörenleri de işte var olamama davranışına sevk etmesi ve işte var olamama davranışında bulunan işgörene karşı diğer işgörenler tarafından olumsuz tavır (Karagöz, 2018) alınması muhtemeldir. Ayrıca örgütün ürettiği üründen veya sağladığı hizmetten faydalanan kişilerin şikayetlerinin artması ve olumsuz tepkiler göstermesi söz konusu olmaktadır (Kandemir, 2014)

Somut bir üretim yapan örgütlerde işgörenlerin işte var olamama davranışı nedeniyle ortaya çıkan zararlar sayılara dayalı olarak ölçülebilmek, hizmet üretimi yapan işgörenlerin örgüte verdiği zararları sayısal olarak ölçmek sayısal bir sonuç vermeyecektir (Mürtezaoğlu, 2021). Eğitim kurumlarının hizmet üreten örgütlerdir. Öğretmenin işte var olamamasından örgütsel olarak öğrenciler, veliler, öğretmenler, yöneticiler, okul kültürü, okul iklimi, eğitim kalitesi, okul işleyişi, okul başarısı, okul imajı vb. olumsuz etkilenebilir. Bu nedenle, öğretmenin işte var olamamasının eğitim kurumuna etkileri tespit edilirken öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici görüşlerine başvurmak faydalı olabilir.

2.5. İşte Var Olamama Davranışı ile Başa Çıkma

İşte var olamamanın hem bireye hem de örgüte zarar veren bir durum olduğu söylenebilir. Örgütler için ciddi maliyetler, işgörenler için önemli fiziksel ve psikolojik sorunlar oluşturabilen işte var olamama davranışının yönetilmesi önemlidir. İşte var olamama davranışının yönetilmesi örgütler için maddi anlamda tasarruf sağlamanın yanı sıra işgörenlerin verimliliğine ve gelişimine fayda sağlar (Çiçeklioğlu, 2019; Sarp vd., 2019). Öğretmenlerin işte var olamama davranışına yönelik kapsamlı ve bütüncül yaklaşımlar geliştirmek eğitim öğretimin bütün paydaşlarına olumlu olarak yansiyabilir. İşte var olamamanın yönetilmesi bireyin kendi çabaları ve örgütsel çabalar ile mümkün olabilir.

Çelik (2019), bireylerin işte var olamama ile başa çıkmalarının sağlıklı yaşam, planlı yaşam, zaman yönetimi, iş-yaşam dengesinin sınırlarını belirleme, hayır demeyi öğrenme, yaşamak için çalışma, iş birliği ve sosyal ilişkiler geliştirmeye bağlamıştır.

Bireyler sağlıklı yaşam çerçevesinde, beden sağlığı için dengeli gıda tüketimine ve kendine uygun egzersizlere ağırlık verebilir (Oruç, 2015). Zamanın etkin kullanılması işte var olamamayı tetikleyen stres unsurunu azaltmaktadır (Baltaş, 2012; Çelik, 2019). Planlı bir yaşam stresi azaltarak işte var olamamayı en aza indirebilir. Ev ve işyeri olarak iki ayrı yaşam alanını dengeleyebilen bireylerin psikolojilerinin olumlu yönde seyredeceği söylenebilir. Kendi görev tanımında olmayan işleri üzerine alan işgörenler zamanla mutsuz olarak işte var olamama davranışı sergileyebilirler. İşgörenler bunun önüne geçmek için sorumluluklarından fazla görevi üzerlerine almaktan kaçınmalıdır. Aileleri ve dostlarıyla olumlu sosyal ilişkiler geliştiren işgörenlerin motivasyonlarında artışlar görülebilir. Sosyal destek kişinin işte var olamama ile mücadelesinin önemli bir parçası olabilir.

Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin, işte var olamama ile bireysel olarak kişisel bakım ve iyileşmeye, sosyal ilişkiler geliştirmeye, duygusal ve psikolojik destek almaya, güvenlikle ilgili tedbirler almaya ve acil durumlar için hazırlık yapmaya yönelik çabaları işte var olamama davranışını azaltabilir.

İşte var olamama davranışından kaynaklanan sorunların giderilebilmesi için örgütlerin alabileceği önleyici ve kapsayıcı tedbirler alanyazından aşağıdaki gibi derlenmiştir:

- İşgörenlerin verimliliğini arttırmak için işte var olamamayı önleyici eğitim programları düzenlemek (Aydemir, 2011)
- Örgüt içinde işgörene destek olmak üzere fiziksel ve psikolojik sağlıkla ilgilenen personeller bulundurmak ve işgörenleri bu hizmeti kullanmaya teşvik etmek (Loeppke, 2008; Çoban ve Arman, 2012)
- İşgörenin iş yaşam dengesini gözeterek tedbirler almak (Koçoğlu, 2007) İş yükü ve çalışma saatlerini işgörenlerin lehine düzenlemek, işe gidiş-dönüş saatlerini trafiğin yoğun olmadığı zaman aralıklarına göre şekillendirmek (Filiz, 2011)
- İşgörenleri takdir etmek, işletme içi sağlıklı iletişime öncelik vermek, örgüt içinde hızlı ve doğru bilgi akışı sağlamak, takım çalışmalarını desteklemek, örgüt içi sorunları çözmede uzman desteğine başvurmak (Erkal, 2020)
- Örgüt kültürünü düzenlerken işgörenlerin korkularını ve endişelerini göz önünde bulundurmak, işgörenin iş yapmaya uygun olmadığını örgüt yöneticileriyle rahat bir şekilde paylaşmasını sağlayacak tedbirler almak (Özdemir N., 2017)
- İşgörenlerin yaptıkları verimli çalışmaların sonucunda ödüllendirerek, işgörenin moralini yükseltmek (Şarkaya ve Tanrıöğen, 2019)

Örgütsel sağlık bilincinin işgörenlerde geliştirilmesi işte var olamama sorununu azaltabilir. Örgütsel sağlık bilincine yönelik olarak fiziksel ve psikolojik sağlığa dayalı düzenlemeler yapmanın önemli olduğu vurgulanmıştır (Çiftçi, 2010).

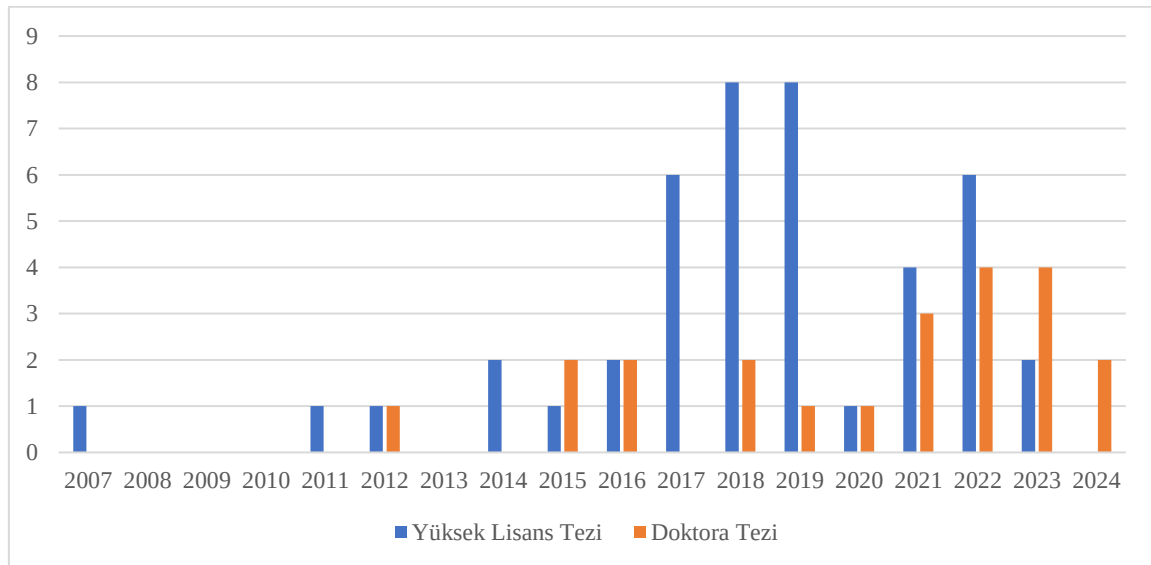
İşgörenin içinde yaşadığı toplumun desteği de işte var olamama ile mücadele etmesinde etkili olabilir. Sosyal destek bireyin ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ihtiyaçlarının aile, arkadaş, toplum gibi başka bireylerle kurulan etkileşimlerle tatmin edilmesidir (Ekinci H. ve Ekici S., 2003). Deprem deneyimleri sonrasında bireyin fiziksel ve psikolojik sağlığının iyileşmesinde toplumsal desteğin etkisinin büyük olduğu söylenebilir.

2.6. İşte Var Olamama ile İlgili Araştırmalar

İşte var olamama alanyazında yeni bir kavram olarak karşımıza çıktığı söylenebilir. İşte var olamama kavramı ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalar dikkate alındığında işte var olamamanın sonuçlarının örgütler üzerinde ortaya çıkardığı maliyetlere (Cser, 2010; John, 2010; Cooper. ; Koçoğlu, 2007; Dalkılıç ve Harmancı-Seren, 2018; Kandemir ve Şahin B.; 2017;) bağlı olarak son yıllarda daha çok önemsendiği söylenebilir. Fikren çalışılan iş kollarındaki işte var olamama davranışına yönelik araştırmalar (Balcı, 2016; Çiftçi vd, 2018; Şahin S., 2019; Özşahin, 2022; Uslukaya vd., 2022; Poljanec ve Buzeti, 2022; Aprilia vd., 2020) el ve/veya bedenen çalışılan iş kollarındaki araştırmalara (Lu vd., 2014; Tang vd., 2019; Oktay, 2021; Mumlu-Karanfil, 2021; Özdemir N., 2017; Özmen, 2011; Okçu, 2017; Çelebioğlu, 2019; Arslaner, 2015) göre daha az olduğu görülmüştür. Nitekim, işte var olamama davranışının eğitim alanındaki araştırmaları, sağlık ve işletme alanındaki araştırmalara oranla daha azdır.

2.6.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yurtiçinde yapılan alanyazın taramasında araştırmaların büyük çoğunluğunda nicel yöntemlere başvurulduğu tespit edilmiştir. (Balcı, 2016; Şahin D., 2015; Moç, 2018) Bununla birlikte Ulusal Tez Merkezi Nisan 2024 itibariyle işte var olamamaya yönelik yapılan araştırmaların yüksek lisans ve doktora tezi bağlamındaki dağılımı Grafik 2.1’de verilmiştir. Buna göre 2017 yılından itibaren işte var olamama davranışına yönelik araştırmaların çoğaldığı görülmektedir.



Grafik 2.1:Yıllara Göre İşte Var Olamama Davranışına Yönelik Türkiye’deki Yüksek Lisans ve Doktora Tez Dağılımları (Ulusal Tez Merkezi)

Yurtiçinde yapılan araştırmalarda işte var olamama kavramı genellikle örgütsel bağlılık (Seçkin-Ağırbaş, 2018; Ünlü, 2021), iş doyumu (Çelik, 2018; Gareyev, 2021), iş yaşam dengesi (İnan, 2022; Yalçın, 2019), tükenmişlik (Karagöz, 2018; Taner, 2021) değişkenleriyle ilişkilendirilmiştir. Alanyazında işte var olamama ölçeği belirlemeye yönelik az sayıda araştırmaya rastlanmıştır (Mumlu-Karanfil, 2021; Yılmaz S., 2022) Bu araştırmanın problem durumu dikkate alınarak işte var olamama kavramına ve eğitim kurumlarındaki işte var olamama davranışına yönelik araştırmalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

İşte var olamama kavramını ölkemizde ilk araştırma konusu yapanlardan biri Koçoğlu (2007)'dur. Koçoğlu öncü olarak nitelendirdiği çalışmasında, işte var olamama davranışını kavramsal olarak açıklamıştır. Koçoğlu, insan kaynakları yönetimi açısından ele aldığı işte var olamama davranışının örgütlere zarar verdiğini bu nedenle mücadele edilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bayar (2016), işte var olamama davranışının azaltılmasında ödüllendirmenin rolü olup olmadığını hem özel hem devlete bağlı eğitim kurumları bağlamında araştırmıştır. Çalışmasında öğretmen, öğrenci ve okul yöneticileri ile derinlemesine görüşmeler yapan Bayar, işte var olamama davranışının azaltılmasında ödüllendirmenin olumlu etkileri bulunduğu sonucuna varmıştır. Sarkaya ve Tanrıöğen (2019), öğretmenlerden oluşan örneklem grubuyla nitel bir çalışma yürüterek ödüllendirmenin işte var olamama davranışı üzerindeki rolünü incelemiştir. Bu çalışmanın bulguları Bayar (2016)'nın bulgularını destekler niteliktedir. Şarkaya ve Tanrıöğen (2019), ödüllendirilmiş öğretmenlerin işte var olamama davranışında azalma olduğuna dair etki gözlemlemiştir. Eğitim kurumları bağlamında çalışma yürüten Balcı (2016), çalışmasında işte var olamama davranışı ile sosyal kaytarma ve örgütsel sinizm kavramlarının ilişkisini incelemiştir. İlköğretim okulunda görev yapan öğretmen ve yöneticilerden oluşan örneklem grubuyla yaptığı anket çalışmasında işte var olamama ile sosyal kaytarma algısı arasında negatif, işte var olamama ve örgütsel sinizm arasında pozitif ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Karagöz (2018) çalışmasıyla, devlete bağlı liselerde görev yapan öğretmenlerin işte var olamama davranışlarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini araştırmıştır. Öğretmen grubuna uyguladığı anket sonucunda işte var olamama davranışının öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etki ettiği sonucunu elde etmiştir. Oran ve Ünsar (2018), işe bağlılık ve işte var olamama arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Öğretmenlere yapılan anket çalışmasında işe bağlılık kavramı ve işte var olamama arasındaki ilişkiyi demografik değişkenler çerçevesinde değerlendirmiştir. Araştırma sonucunda işe bağlılık duymanın işte var olamama davranışı ile ilişkisinin varlığını teyit etmiştir. Çiçeklioğlu ve Taşlıyan (2019)

yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin işte var olamama davranışının performansları üzerindeki etkilerini “iş tamamlama” ve “dikkat dağınıklığından kaçınma” boyutunda incelemiştir. Çalışmanın sonucunda “iş tamamlama” boyutunda ele aldıkları işte var olamama davranışı öğretmen performansını negatif yönlü etkilediğini; “dikkat dağınıklığından kaçınma” boyutunda ele aldıkları işte var olamama davranışının ise anlamlı bir etkisinin olmadığını belirlemişlerdir. Köprülü (2020), X ve Y kuşağındaki öğretmen ve yöneticilerin örgütsel sessizlik ve işte var olamama kavramlarından ne derecede etkilendiklerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmasında X ve Y kuşağı bağlamında örgütsel sessizlik ve işte var olamama davranışı arasında bir ilişki bulunmadığını ifade etmiştir. Mürtezaoglu (2021), farklı demografik özelliklere sahip öğretmen örneklem grubuyla çalışmıştır. Çalışmasının sonucunda öğretmenlerin orta düzeyde işte var olamama davranışı sergilediklerini ve bu davranışın demografik değişkenlerin farklılıklarıyla ilgili belirgin bir özelliği olmadığını tespit etmiştir. Mürtezaoglu, örgütsel bağlılık ve işte var olamama davranışı arasında pozitif korelasyona rastlamıştır. Uslukaya (2023), işte var olamama davranışını çalışmasında ele almıştır. Bu çalışmada öğretmen örneklemini kullanmıştır. Araştırma sonucunda iş ve aile çatışmasının ve duygusal talebin yüksekliğinde tükenmişlik ve bağlantılı olarak işte var olamama algısının da yüksek olabileceği sonuncuna ulaşmıştır. Araştırmanın bir bulgusu da iş arkadaşlarından ve örgüt yöneticilerinden alınan desteğin iş tutkunluğunu yükselttiği ve işte var olamama algısını düşürdüğüdür. Özel ve Erbaşı’nın (2022) araştırmasında psikolojik sağlamlık düzeyinin ilkökul öğretmenlerinin işte var olamama davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma çalışmaları yürüten Özel ve Erbaşı, değişkenler arasında anlamlı pozitif ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2.6.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

İşte var olamama davranışının yurtdışı alanyazınında da ülkemizde olduğu gibi daha çok sağlık ve işletme sektörü açısından incelendiği görülmektedir. Eğitim kurumları bağlamında yapılan araştırmaların sağlık ve işletme sektörü bağlamında yapılan araştırmalara oranla daha az olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin işte var olamama davranışı üzerine yurt dışında yapılan çalışmalardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

Poljanec ve Buzeti (2022) Slovenya’da gerçekleştirdikleri çalışmada öğretmenlerin birbirine bağlılığının hastalık nedeniyle devamsızlık üzerinde ve işte var olamama ile ilişkisini araştırmıştır. Çalışma ile hastalık devamsızlığı ile işte var olamama ve öğretmenlerin bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Ferreira ve Martinez (2012), Portekiz’de gerçekleştirilen araştırmada Portekiz’de kamu ve özel sektörde

görev yapan ilkokul öğretmenlerinin işte var olamama davranışı ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ferrira ve Martinez bu çalışmadan öğretmenlerin işte var olamama davranışı ile tükenmişlikleri arasında pozitif ilişki olduğu sonucunu çıkarmıştır. Aprilia vd. (2020), Endonezya'daki ilkokul öğretmenlerinin cinsiyet ve yaşa bağlı demografik özellikleri bağlamında algılanan yönetici desteğinin işte var olamama sıklığına etkisini araştırmıştır. Araştırmacılar, araştırma sonucunda, algılanan yönetici desteğinin işte var olamama sıklığı üzerindeki etkisinin yalnızca orta yetişkinlik dönemindeki ve özellikle kadın ilkokul öğretmenleri için anlamlı olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Rojas-Roque ve Bonilla (2022), Nikaragua'daki öğretmenlerin işte var olamama davranışına bağlı üretkenlik kayıplarının maliyetini tespit etmeyi amaçlamıştır. Öğretmenlerin sağlık koşullarından kaynaklanan ortalama üretkenlik kaybının maliyetini kişi başına 20 Amerikan doları olduğunu bulgulamışlardır. Öğretmenlerin işte var olamama davranışının yaygın olduğu ve bunun örgütler için ekonomik maliyetinin yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

3.1.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmada birden fazla katılımcı öğretmenin işte var olamama davranışı deneyimlerini derinlemesine ve ayrıntılı olarak açıklamak (Christensen, Johnson ve Turner, 2015, s.408; Yıldırım ve Şimşek, 2008, ss.73-74) için nitel araştırma yapılmıştır. Araştırmayı nitel araştırma bağlamında gerçekleştirerek, sosyal olguların ortaya çıkardığı bir duruma ait özel boyutları araştırmak (Şimşek ve Adıgüzel, 2012, s.254), katılımcı öğretmenlere kendi deneyimlerini paylaşma, deneyimleriyle ilgili olarak seslerini duyurma fırsatı vermek, sosyal olguların derin anlayış çerçevesinde değerlendirilmesini sağlamak, sosyal olgulara ilişkin derin anlayışlar sunmak (Creswell, 2020), sosyal gerçekliğin oluşturulmasında katılımcı öğretmenlerin öznel deneyimlerini ön planda tutarak, araştırılan konunun irdelenmesi amaçlanmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışı ile ilgili ne tür bir deneyim yaşadıklarını ve bu deneyimi nasıl yaşadıklarını, özüne inerek tespit edebilmek için durum deseni uygulanmasının araştırmayla ilgili derin anlayışlar sunması beklenmektedir.

3.1.2. Katılımcılar

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Antalya ili merkez ilçeleri (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) kamu kurumlarında görev yapan ve 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş 110 öğretmen bulunduğu tespit edilmiştir (Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü [Antalya İl MEM], 2023). Araştırmanın çalışma grubunda bu öğretmenler arasından 17 öğretmen yer almaktadır. Yıldırım ve Şimşek (2008, s.111) tarafından araştırma problemlerine ait zengin bilgi kaynağı olabilecek birey ve durumları saptamamada etkili olduğu vurgulanan “kartopu” örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Örneklem seçiminde ekonomiklik, ulaşılabilirlik ve uygulanabilirlik olmasına özel gösterilmiştir.

Deprem kaynaklı işte var olamama durumunu deneyimleyen ve bu konuda ayrıntılı olarak görüşlerini aktarmaya gönüllü kişiler arasından olgu ve olayların keşfedilmesini kolaylaştırarak yararlı açıklamalarda bulunabilecek (Yıldırım ve Şimşek, 2006) kişilere ulaşmak hedeflenmiştir. Bu doğrultuda amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak araştırmanın dış geçerliliğini arttıracak farklı veri kaynaklarına ulaşmanın önemli olduğu düşünülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Bu açıdan ele alındığında araştırmanın katılımcılarının cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik durumu ve branşlarının farklı olmasına dikkat edilmiştir.

Çalışma grubu büyüklüğünü saptama zorluğu ve öğretmenler arasında bir iletişim ağı bulunduğu göz önünde bulundurularak (Baltacı, 2018) kartopu örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplamaya araştırmacının öğretmen kimliği ile sosyal çevresinden ulaştığı araştırma problemine uygun bir öğretmenle görüşülerek başlanmıştır. Araştırmada ele alınan problemle ilgili zengin bilgi kaynağı elde etmek için (Yıldırım ve Şimşek, 2006) her bir katılımcıyla yapılan bireysel görüşme sonunda “06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş ve Antalya’da kamu devlet okullarında görev yapan başka öğretmen tanıdıklarınız var mı? Deprem kaynaklı işte var olamama davranışı ile ilgili derinlemesine bilgiler aktarabilecek hangi öğretmen ya da öğretmenlerle görüşmemi tavsiye edersiniz?” soruları yöneltilmiştir. Araştırmadan elde edilen görüşler sınıflandırılmış kavramlar (kodlar) tekrarlamaya başladığında veri doygunluğuna ulaşıldığı öngörülerek araştırmanın veri toplama aşaması sonlandırılmıştır. Böylece, bu araştırmada deprem afeti sonrasında “fiziksel, ruhsal veya psikolojik etkenler, çalışma isteksizliği vb. nedenlerle okulda bulunmalarına rağmen işlerini verimli olarak yapmamaları veya yapamamaları” ile karşı karşıya kaldığını düşünen ve bu konudaki görüşlerini aktarmaya gönüllü olan 17 öğretmene ulaşılmıştır. Tablo 3.1’de araştırmaya dahil olan katılımcı öğretmenlerin kimlik bilgileri yer almaktadır:

Tablo 3.1. Katılımcı Öğretmenlerin Kimlik Bilgileri*

Katılımcı No	Cinsiyet	Yaş	Medeni durumu	Çocuk durumu	Depremi yaşadığı il	Branş	Toplam hizmet yılı
Ö1	K	39	+	V	Adıyaman	ÇG	18
Ö2	K	40	+	V	Adıyaman	C	14
Ö3	K	33	-	Y	Adıyaman	İ	11
Ö4	E	35	-	Y	Gaziantep	BY	9
Ö5	K	37	+	Y	Hatay	FL	11
Ö6	K	38	-	Y	Hatay	T	13
Ö7	K	48	+	Y	Hatay	S	28
Ö8	E	48	+	V	Hatay	S	23
Ö9	E	42	+	V	Hatay	MF	20
Ö10	K	49	+	V	Hatay	K	25
Ö11	K	33	+	V	Hatay	PDR	8
Ö12	E	36	-	Y	Kahramanmaraş	İ	7
Ö13	E	44	+	V	Kahramanmaraş	FB	20
Ö14	K	35	-	Y	Kahramanmaraş	SB	8
Ö15	E	38	+	V	Kahramanmaraş	S	17
Ö16	E	51	-	V	Malatya	M	27
Ö17	E	32	+	Y	Malatya	FZ	8

* K: Kadın, E: Erkek, +: Evli, -: Bekar, V: Çocuğu var, Y: Çocuğu yok, ÇG: Çocuk Gelişimi, C: Coğrafya, İ: İngilizce, BY: Büro Yönetimi ve Sekreterlik, FL: Felsefe, T: Tarih, S: Sınıf Öğretmenliği, .MF: Muhasebe ve Finansman, K: Kimya, FB: Fen Bilgisi, SB: Sosyal Bilgiler, M: Matematik, FZ: Fizik, PDR: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik.

Tablo 3.1.'de belirtildiği gibi görüşmeye katılım sağlayan 17 kişinin 9'u kadın; 8'i erkektir. 11 Öğretmen evli, 6 öğretmen bekardır. 9 öğretmenin çocuğu varken 8 öğretmenin çocuğu yoktur. 2 öğretmen İngilizce, 2 öğretmen Sınıf Öğretmenliği, 1 öğretmen Biyoloji, 1 öğretmen Coğrafya, 1 öğretmen Çocuk Gelişimi, 1 öğretmen Fen Bilgisi, 1 öğretmen Felsefe, 1 öğretmen Fizik, 1 öğretmen Kimya, 1 öğretmen Matematik, 1 öğretmen Muhasebe ve Finansman, 1 öğretmen Sosyal Bilgiler, 1 öğretmen Tarih, 1 öğretmen Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik branşında görev yapmaktadır. 15 öğretmenden 7'si Hatay'da, 4'ü Kahramanmaraş'ta, 3'ü Adıyaman'da, 2'si Malatya'da ve 1' i Gaziantep'te 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiştir.

3.1.3. Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu

Deprem deneyimi yaşayan öğretmenlerin, işte var olamamalarının deprem kaynaklı tetikleyicilerini, algılanan etkilerini ve deprem kaynaklı işte var olamama ile başa çıkma yöntemlerini derinlemesine betimlemek ve deprem sonrası işte var olamama ile ilgili deneyimlerini detaylandırmak (Creswell, 2020), deprem kaynaklı işte var olamamanın kavramsal ve kuramsal çerçevesinin belirlenmesine katkı sağlamak için yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu oluşturulmuştur (Ek 1).

Yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu, işte var olamama ile ilgili yapılmış araştırmaların (Koçoğlu, 2007; Lohaus ve Habermannb 2019; Uslukaya, 2023; Yılmaz S., 2022) kavramsal çerçeve bağlamında öne çıkan olguları dikkate alınarak hazırlanmıştır. Örneklem içinde yer alması planlanan bir öğretmen ile (Ö7, K, 48, +, Y) pilot bir görüşme yapılmıştır. . Hazırlanan sorular için iki alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Alan uzmanlarının görüşleri dikkate alınarak düzenlemeler yapılarak yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu uygulanmak üzere hazırlanmıştır.

3.1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Toplanan verilerin analizi, Schloss ve Smith (1999) tarafından önerilen, Ok ve Erdoğan (2010) tarafından uyarlanan i)çözümleme, ii)güvenilirliği analiz etme iii)verileri kodlama, iv)tema ve kategorileri oluşturma v)sonuçları tespit etme ve yorumlama aşamalarından oluşan 5 aşamada gerçekleştirilmiştir.

Verilerin çözümlendiği birinci aşamada, araştırmacı araştırmaya katılmaya gönüllü olan öğretmenlere görüşmenin kendilerine herhangi bir zarar vermeyeceği, kimliklerinde yer alan bilgilerin gizliliğinin korunacağı görüşmelerin ses kayıtlarının alınmasının tamamen

kendi izinlerine bağılı olduğu ve istemeleri durumunda çalışmayı yer ve zamandan bağımsız olarak sonlandırabilecekleri belirtilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.135). Araştırmacı ve katılımcı öğretmenler arasında güvene dayalı (Duverger, 1999, s.250) bir ortam sağlanmaya çalışılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin katılımcı izin formlarını (Ek 2) inceleyerek onaylamaları ile görüşmeler başlatılmıştır. Araştırmacı görüşmenin başında araştırmanın amacını açıklayarak yapılacak görüşme ve görüşme soruları ile ilgili genel bilgileri sunmuştur. Böylelikle araştırma sürecinde araştırmacı ve katılımcı öğretmenler arasında etkili iletişim gerçekleştirilmesi amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.136). Görüşmeler yarı yapılandırılmış bireysel görüşme formu doğrultusunda yürütölmeye çalışılmıştır. Anlaşılamayan sorular veya katılımcı öğretmenlere verilen bilgi eksikliği tespit edildiğinde çalışmanın amacına uygun görüşme gerçekleştirmek üzere alternatif ve sonda sorular yardımıyla aydınlatıcı açıklamalar yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s.132-133). Böylelikle katılımcı öğretmenlerin araştırma sorularına derinlemesine yanıt vermesi sağlanmıştır. Görüşme esnasında katılımcı öğretmenlere araştırmacı tarafından yönlendirme içeren iletişim gerçekleştirmemeye önem verilmiştir. Katılımcı öğretmenlerden izin alınarak ses kaydı yapılan görüşmeler çözümlenme aşamasında yazıya dökölmüştür. Görüşme kayıtları toplam 42 sayfadan oluşmaktadır. Araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak için katılımcı teyidi yöntemi kullanılmıştır. Katılımcı öğretmenlere görüşme metinleri WhatsApp aracılığı ile gönderilerek metinlerde geçen görüşlere katılım sağlayıp sağlamadıkları, çıkarmak, eklemek ve düzenlemek istedikleri görüşlerin olup olmadığı sorulmuştur. Nitel araştırmalarda bireysel görüşmelere ait yazılı metinlerin katılımcılar tarafından teyit edilmesi önemli bir güvenilirlik aracı olarak önerilmektedir (Patton, 2002). Araştırma katılan 17 öğretmen görüşmelere ait yazılı metinleri inceleyerek, gerçekleştirmek istedikleri ekleme, çıkarma ve düzeltmeleri bildirmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen düzenlemeler dikkate alınarak veriler güncellenmiş ve analiz için hazır duruma getirilmiştir.

Araştırma verileri için planlanan görüşmeler Mart 2024- Nisan 2024 tarih aralığında gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler katılımcı öğretmenlerin belirlediğı zamanlarda çoğunlukla telefon görüşmesi şeklinde gerçekleştirilmiştir. Uygun olan katılımcı öğretmenlerle (Ö3, Ö4 ve Ö11) onların belirttikleri yer ve zamanda yüz yüze görüşmeler sağlanmıştır. Ortalama görüşme süresi 25- 30 dakika olan görüşmeler beş hafta içinde tamamlanmıştır. Uzun süreli etkileşim yöntemi kullanılarak nitel araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak ve katılımcı öğretmenlerle araştırmacı arasında güven oluşturarak sağlıklı veri toplamak amaçlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Tutarlılık incelemesi yöntemiyle araştırmanın iç güvenirliğini arttırmak amaçlanmıştır. Bunun için 17 katılımcı öğretmenin %17,6'sını temsil eden ve tesadüfen seçilen üç katılımcı öğretmene ait görüşme metinleri karışık olarak listelenmiş ve kodlama listesi eklenerek Kohen Kappa analiz formu hazırlanmıştır. Birbirinden bağımsız lisansüstü eğitimini tamamlamış üç öğretmenden formda yer alan görüşme metinlerini kodlama listesine bağlı kalarak kodlamaları istenmiştir. Üç öğretmenin yaptığı kodlamalar karşılaştırılmış ve kodlamalara ait uyuşma ve güvenirliğin tespit edilmesi için SPSS Statistics 23.0 paket programından faydalanılarak analiz edilmiş ve Kohen Kappa tutarlılık katsayısına ulaşılmıştır.

Tablo 3.2. Kohen Kappa Tutarlılık Katsayısına Ait Bulgular

		Asymp. Std.			
		Value	Error ^a	Approx. T ^b	p
Measure of Agreement	Kappa	,811	,098	12,767	,000
N of Valid Cases		17			

$p \leq 0.05$

Tablo 3.2'de görüldüğü gibi , 0,811 düzeyinde hesaplanan Kohen Kappa tutarlılık katsayısının anlamlı bulunmuştur. Kohen Kappa tutarlılık katsayısının sonucunun 0,81 ile 1,00 arasında bir sonuç vermesi, mükemmel bir uyum olduğunun göstergesidir (Landis ve Koch 1977, s.165). Hesaplanan bulguya göre bu araştırma için seçilen 3 lisansüstü eğitimini tamamlamış öğretmenin kodlamalarının birbiriyle uyumlu olduğu ve kodlamaların güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın her basamağının bu şekilde tutarlı olmasına özen gösterilmiştir.

Araştırmanın dış güvenirliğini arttırmak üzere, teyit incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Bu amaçla, katılımcı öğretmenlerle yapılan bireysel görüşme süreci, verilerin kayıt yöntemi, görüşme süreleri, veri analizine ait kodlamaların gerçekleştirilme aşamaları, bulguların raporlaştırılması ile ilgili ayrıntılı açıklamalar dış uzman incelemesine sunulurak teyit edilmiştir.

Verilerin kodlanması aşamasında görüşme metinleri ayrıntılı okumalar yapılarak detaylı olarak incelenmiştir. İncelenen kelime, satır, cümle ve/veya paragraflar tek tek kodlanarak araştırmacı tarafından kavramların belirgin bir şekilde ortaya çıkarılmasına imkân sağlanmıştır. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerini bir bütün olarak anlamlı bir şekilde değerlendirmek güç olacağından görüşler kodlarla sınıflandırmıştır (Glesne, 2013, s.268).

Bireysel görüşmelere ait görüşme metinleri yazılı olarak MAXQDA 2020 paket programında tek tek analizi yapılarak kodlanmıştır.

Tema ve kategori oluşturma aşamasında katılımcı öğretmenlerle yapılan bireysel görüşmeler ayrıntılı olarak karşılaştırılmış ve benzer görüşler bağlamında genel kategorilere ayrılmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Elde edilen veriler kendi bağlamına sadık kalınarak temalar oluşturulmuştur (Cresswell, 2005). Katılımcı öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmelere ait metinler analiz edilirken “betimsel analiz” kullanılmıştır. Buna ek olarak katılımcı öğretmenlerin görüşlerinden alıntılar yapılarak betimleme gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın dış geçerliliğini arttırmak amacıyla ayrıntılı betimleme ve amaçlı örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Ayrıntılı betimleme ile ham verilere yorum eklemekten ve verilerin doğasına sadık kalarak ortaya çıkardığı kavramlara göre yeniden düzenlenmiş olarak aktarılmasına (Yıldırım ve Şimşek, 2011) özen gösterilmiştir.

Sonuçlar ve yorumlar aşamasında araştırmanın iç geçerliliğini arttırmak amacıyla uzman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Toplanan veriler, ulaşılan sonuçlar kendi bakış açısı ve yorumu (Yıldırım ve Şimşek, 2011) çerçevesinde değerlendirmesi için Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı’nda çalışmalarına devam eden bir uzmanla paylaşılmıştır. Uzmanın geri bildirimleri geçerlilik ve güvenilirlik bağlamında araştırmaya katkıda bulunmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Araştırma Verilerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın amaçlarına yönelik olarak yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular, beş ana konu bağlamında temalar bazında gruplandırılarak sınıflandırılmıştır. Bu temalar, öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama algıları, işte var olamamanın tetikleyicileri, işte var olamamanın etkileri, işte var olamama ile başa çıkma stratejileri ve işte var olamama ile ilgili metaforları şeklinde düzenlenmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı Algılarına İlişkin Bulgular

Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin işte var olamama algılarına ilişkin görüşleri işte var olamamanın tanımı ve türleri bağlamında değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama algıları ile ilgili görüşlerine yönelik frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4.1’de yer verilmiştir.

Tablo 4.1:Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı Algılarına İlişkin Bulgular

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Duygulanıma Bağlı İşte Var Olamama																			
İşe odaklanamadığını hissetmek	✓			✓		✓	✓	✓	✓				✓			✓		8	47,1
İşte yeterli performans gösteremediğini düşünmek			✓			✓						✓		✓				4	23,5
Yaptığı işten tatmin olamamak		✓	✓					✓						✓				4	23,5
Mesleki olarak tükenmiş hissetmek					✓													1	5,9
Alt Tema: Aksiyona Bağlı İşte Var Olamama																			
Çalışmak için çaba göstermemek											✓						✓	2	11,8
İşini yapmaktan kaçınmak															✓			1	5,9
Çalışıyor gibi görünmek										✓								1	5,9

Tablo 4.1 incelendiğinde, öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama algılarının i) *duygulanıma bağlı işte var olamama* ve ii) *aksiyona bağlı işte var olamama* olmak üzere iki alt tema çerçevesinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

i) Duygulanıma Bağlı İşte Var Olamama

Duygulanıma bağlı işte var olamama, “işe odaklanamadığını hissetmek” (f=8), “işte yeterli performans gösteremediğini düşünmek” (f=4), “yaptığı işten tatmin olamamak” (f=4) ve “mesleki olarak tükenmiş hissetmek” (f=1) olmak üzere toplam dört kodla ifade edilmiştir.

Duygulanıma bağlı işte var olamamaya ilişkin görüşlerde en yüksek frekansa sahip olan “işe odaklanamadığını hissetmek” koduna ilişkin olarak Ö8 (K, 35, -, Y) “*Çalışırken aklı havada olmak gibi bir şey bence bu. Aklını zihnini kontrol edemediğinde işini farkındalıkla yapamazsın.*” ve Ö6 (K, 38, -, Y) “*İnsan çalışıyordur ama kapasitesinin tamamını işi için kullanamıyordur. Aklen ve bedenen kaçaklar vardır. Ben bu kavramdan bu anlamı çıkarıyorum kendimce.*” şeklinde görüş bildirmişlerdir.

“İşte yeterli performans gösteremediğini düşünmek” koduna ilişkin olarak Ö12 (E, 36, -, Y) “*Üretken olamama gibi bir şey anlıyorum. İşini yaparsın ama bir türlü ortaya bir şey çıkmaz ya öyle diyebilirim.*” şeklinde görüş bildirirken “yaptığı işten tatmin olamamak” koduna ilişkin olarak Ö2 (K, 40, +, V) “*Yaptığım işten keyif almak istememe rağmen bir şeyin, bir sebebin buna engel olması durumudur diye düşünüyorum.*” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. “mesleki olarak tükenmiş hissetmek” koduna ilişkin olarak Ö5 (K, 37, +, Y) “*aklıma ilk olarak mesleki tükenmişlik kavramı geldi.*” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

ii) Aksiyona Bağlı İşte Var Olamama

Aksiyona bağlı işte var olamama, “çalışmak için çaba göstermemek” (f=2), “işini yapmaktan kaçınmak” (f=1) ve “çalışıyor gibi görünmek” (f=1), olmak üzere toplam üç kodla ifade edilmiştir.

Aksiyona bağlı işte var olamama temasındaki frekansı en yüksek olan “çalışmak için çaba göstermemek” (f=2) koduna ilişkin görüşler aşağıda sunulmuştur:

“*Başka şeyler düşünmek suretiyle işi geçiştirerek yapmak olabilir.*”. Ö11 (K, 33, +, V)

“*Belirli bir potansiyel var ama açığa çıkmıyor. Daha iyisi yapılabilir aslında*”. Ö17 (E, 32, +, Y)

“İşini yapmaktan kaçınmak” (f=1), koduna ilişkin olarak Ö15 (E, 38, +, V) “*Başka şeylerle meşgul olarak işini yapmaktan kaçınmak ve iş yapmayı istememek.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

“Çalışıyor gibi görünmek” (f=1), koduna ilişkin olarak Ö10 (K, 49, +, V) “*İşte var olamama, çalışıyor gibi görünmek olabilir sanki. İşe gitmek, işi yapamamak, dışarıdan da yapıyormuş gibi görünmek...*” şeklinde görüş bildirmiştir.

4.1.2. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicilerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışının tetikleyicilerine ilişkin görüşleri ile ilgili frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4.2’de yer verilmiştir.

Tablo 4.2:Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Tetikleyicilerine İlişkin Bulgular

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Bireysel Tetikleyiciler																			
Psikolojik etkenler	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	14	88,2
Demografik etkenler	✓	✓								✓	✓							4	23,5
Fizyolojik etkenler						✓				✓							✓	3	17,6
Alt Tema: Örgütsel Tetikleyiciler																			
Okuldaki paydaş ilişkileri	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓		✓		✓	✓	12	70,6
Okulun fiziki ortamı	✓	✓					✓							✓	✓			5	29,4
Okul kültürüne uyum süreci		✓			✓		✓							✓		✓		5	29,4
Okulun yönetim politikaları		✓	✓				✓											3	17,6
Alt Tema: Çevresel Tetikleyiciler																			
Duyusal etkenler	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓				10	58,8
Çevre değişikliği ve ulaşımın etkileri	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓			✓	✓		✓		10	58,8
Güvenlik sorunları		✓	✓	✓			✓					✓		✓	✓			7	41,2
Eğitim planlamasındaki düzenlemeler			✓	✓	✓					✓						✓		5	29,4
Ekonomik etkenler					✓					✓								2	11,8

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışının tetikleyicileri i) bireysel tetikleyiciler, ii) örgütsel tetikleyiciler ve iii) çevresel tetikleyiciler olmak üzere toplam üç alt tema çerçevesinde şekil almaktadır.

i) Bireysel Tetikleyiciler

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamamalarının bireysel tetikleyicileri “psikolojik etkenler” (f=14), “demografik etkenler” (f=4) ve “fizyolojik etkenler” (f=3) kodlarıyla ifade edilmiştir. Bu alt temaya ilişkin en yüksek frekansın elde edildiği “psikolojik etkenler” (f=14) kodunun *korku ve kaygı yaşamak, yorgunluk ve tükenmişlik hissetmek, başka şeylerle meşgul olma isteği ve stres* olarak açığa çıktığı görüşmüştür.

“Psikolojik etkenler” koduna ilişkin olarak açığa çıkan *korku ve kaygı yaşamak* hakkında seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“*Deprem mi oluyor, tekrar olacak mı endişesi yüzünden ders anlatırken gergin oluyorum. ... Depremi verdiği endişe, ..., ile çalışırken dikkatimi toplamakta güçlük çekiyorum.*” Ö1 (K, 39, +, V)

“*Öğretmenim binaya girmekten korkuyorum ama girmek zorundayım.*” Ö3 (K, 33, -, Y)

“*Buraya gelince depremi biraz daha az düşünür olsam da yaşananlar sık sık aklıma geliyor ve okuldayken böyle bir şey olursa diye sürekli tedirgin oluyorum.*” Ö16 (E, 51, -, V)

“Psikolojik etkenler” kodunun *yorgunluk ve tükenmişlik hissetmek* hakkında seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“*Depremi yaşayana kadar okula gitmek istemediğimi hatırlamıyorum. Deprem bana çok anlam yüklediğimiz o hayatın rutin işlerinin aslında o kadar da anlamlı olmadığını düşündürdü... Okul da bu rutin işlerden biri. ... Artık okuldaki işlerimi yapmaya gücüm yok sanki... okulda ders anlatsam ne olacak ki...*” Ö5 (K, 37, +, Y)

“*... bir taraftan hayatın çok kısa olduğunu her şeyi çok sıkıntı yapmaman gerektiğini anladım. Diğer taraftan bugüne kadar ne yaptıysam boşa gitmiş, boşuna çalışmışım diye düşünüyorum. Mesela derse hazırlık yapmak boşa zaman harcamak gibi artık benim için.*” Ö9 (E, 42, +, V)

“*... zihinsel olarak yorgun oluyorum. Artık öğretmenlikte başarısız olduğumu düşünmeye başladım.*” Ö17 (E, 32, +, Y)

“Psikolojik etkenler” kodunun *başka şeylerle meşgul olma isteği* hakkında Ö6 (K, 38, -, Y) *“Okulda hep deprem bölgesinden haber almak için haberleri karıştırmak istiyordum. Gözüm telefondaydı. Aklım da deprem yaşanan illerde insanların barınmayı nasıl sağladıklarındaydı.”*, Ö8 (E, 48, +, V) ise *“Dersteyken deprem uygulamalarını takip eder oldum. Az bir sallantı olsa bile şurada deprem olmuş diye bakma bağımlılığı oldu bende.”* olarak görüşlerini belirtmişlerdir.

“Psikolojik etkenler” kodunun stres hakkında Ö1 (K, 39, +, V), *“eskiye göre daha stresli oluyorum.... eğitimde işimi yapmamı da etkiliyor.”* şeklinde görüş sunmuştur.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, ebeveynlik durumu gibi değişkenleri içeren demografik etkenlerle ilgili olarak bu araştırmanın özelinde ebeveynlik durumuna yönelik görüşler ön plana çıkmıştır. “Demografik etkenler” (f=4) koduna ilişkin olarak Ö2 (K, 40, +, V) *“Çocuğum henüz 4 yaşında. Onu da kreşe gönderiyorum. O bina biraz daha sağlam gibi geldi bana. Ama ilk zamanlar bina istediği kadar sağlam olsun kızımı bırakmak istemedim. Dersteyken bazen kızım aklıma geliyor. Alıştı mı diyorum. Deprem olsa orda ilgilenirler mi? diyorum.”* olarak Ö11 (K, 33, +, V) ise *“Ben okuldayken deprem olursa bebeğim benden uzakta kalacak onunla kim ilgilenecek diye düşünüyordum. ...bir an önce okuldan çıkıp bebeğimin yanına gitmek istiyordum.”* olarak görüşlerini ifade etmişlerdir.

“Fizyolojik etkenler” (f=3) kodu ile ilgili seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Depremden sonra geceleri uyuyamadım. ... Gece uyuyamayınca gündüz de çok uykusuz olarak okula gitmem gerekebiliyor. Bazen başım dönüyor ve algım yavaşlıyor.” Ö6 (K, 38, -, Y)

“Depremden sonra kulak çınlamam başladı. Ara ara tekrarlıyor. Bazen bu derste de oluyor. Gerekli ilaçları aldım. Tedavi oluyorum. Umarım bir an önce geçer. Ama derste olunca çınlama kesilmeden derse devam edemiyorum.” Ö17 (E, 32, +, Y)

ii) Örgütsel Tetikleyiciler

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamamalarının örgütsel tetikleyicileri “okuldaki paydaş ilişkileri” (f=12) “okulun fiziki ortamı” (f=5), “okul kültürüne uyum süreci” (f=5) ve “okulun yönetim politikaları” (f=3) kodlarıyla belirtilmiştir. Örgütsel tetikleyiciler alt temasıyla ilgili en yüksek frekans “okuldaki paydaş ilişkileri” (f=12) koduna aittir. Bu kodun *öğrenci tutumları, yönetici tutumları, öğretmen tutumları ve veli tutumları* olarak açığa çıktığı görülmüştür. “Okuldaki paydaş ilişkileri” koduna ilişkin olarak *öğrenci tutumları* hakkında seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“...Öğrenci en ufak bir hocam ders işlemeyelim dese ya da kafasını sıraya koyup uyku moduna geçse ben hemen fırsattan istifade ders anlatmaktan kaçmaya çalışabiliyorum... depremden önce böyle öğrencileri derse teşvik etmek için çabalıyordum.” Ö2 (K, 40, +, V)

“Oradan (deprem bölgesinden) biz buraya geldik ama oradaki öğrencilerim sık sık arıyor. Özlüyor. Biz unutsak da ortam mutlaka hatırlatıyor... Öğrencilerin kendileri sağlıklı olsa bile yakınlarını kaybetmiş olanlar var.” Ö12 (E, 36, -, Y)

“Okuldaki paydaş ilişkileri” kodunun yönetici tutumları hakkında Ö3 (K, 33, -, Y), *“Okul idaresi bana, ‘Canın sıkkın olduğunda derse girmeyebilirsin. Derse girmeye hazır değilsen biz seni kenara çekebiliriz hiç problem değil, sen istersen sadece nöbet tutarsın. Canın nasıl istiyorsa öyle yap...’ dedi. Ben bir süre okula gittim ama derse girmedim.”*, Ö7 (K, 48, +, Y) ise *“Okul müdürü veya idareciler deprem bölgesinden gelmiş olmam konusunda bana çok destekçi olmadılar. Beklediğim gibi değil. Bu okula kendimi ait hissedemiyorum o yüzden.”* olarak görüşlerini belirtmişlerdir.

“Okuldaki paydaş ilişkileri” kodunun öğretmen tutumları hakkında Ö3 (K, 33, -, Y) *“...Yazılı sorularını bana hazırlamadılar. Zümre öğretmenleri hazırladılar... o yüzden ortak çalışmalara katılmadım.”* olarak görüş bildirirken Ö6 (K, 38, -, Y) *“Okuldaki arkadaşlar depremi bire bir deneyimlemediği için. Sürekli benden deprem bölgesi hakkında bilgi almaya çalışıyorlardı. Konumuz öğretmenler odasında, idare odasında, hizmetlilerimizle her türlü depreme bağlanır oldu. Özellikle benim bulunduğum ortamlara sanki deprem kucağında giriyormuşum gibi hissettiriyorlar... deprem hakkında konuşmak beni işimden uzaklaştırabiliyor.”* olarak görüş bildirmiştir.

“Okuldaki paydaş ilişkileri” kodunun veli tutumları hakkında Ö7 (K, 48, +, Y) *“Bu okulda öğretmen doğum iznine ayrılmış. Veliler ona alışmış. İlk başka beni istemediler. ...deprem bölgesinden geldiğim için verimli olamayacağımı hissettirdiler... Bunu çok açık belli ettiler. Ben biraz zaman vermelerini söyledim. Bu durum velileri de kaygılandırdı beni de kaygılandırdı.”* olarak görüşünü ifade etmiştir.

“Okulun fiziki ortamı” (f=5) koduna ait seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Şu anda çalıştığım okulun çatısı açık mesela. Tadilatlar da bir yandan devam ediyor.” Ö14 (K, 35, -, Y)

“...okul binası bana hiç güvenliymiş gibi gelmedi. Birileri sohbet arasında buralardaki eski binalara hep deniz kumuyla yapmışlar diye bir şey dedi. Dondum kaldım” Ö2 (K, 40, +, V)

“... bizim okulun orta bloğunu depremde sonra yıktılar. Tek blokta devam etmek zorunda kaldık ve görünen çatlaklar vardı. ... Benim odam da en üst kattaydı ve en zor tahliye edilebilecek yerdeydi...” Ö15 (E, 38, +, V)

“Okul kültürüne uyum süreci” (f=5) koduna ait Ö7 (K, 48, +, Y) “... bu okula uyum sağlamak için çaba gösteriyorum.” , Ö16 (E, 51, -, V) “Yeni geldiğim okulu daha çok tanımıyorum. Okula henüz alışmadığım için şimdilik gözlem yapıyorum. Öğrencilerin ne düzeyde olduklarını tespit ediyorum” olarak görüşlerini belirtmişlerdir.

“Okulun yönetim politikaları” (f=3) koduna ilişkin Ö3 (K, 33, -, Y) “Okulda bana verilen sınıf belli bir düzey sınıftı. Lgs öğrencileri verildi ama zaten Lgs sınavı da 1. Dönem konularından oluştuğu için ... yeni konu anlatmadım. ...onların takıldığı yerlerde onlara destek verdim.” olarak görüş bildirirken Ö7 (K, 48, +, Y) “Hatay’da ikinci sınıfları okutuyordum. Şimdi birinci sınıf verdiler. Sınıf da kalabalık bir sınıf.” olarak görüş bildirmiştir.

iii) Çevresel Tetikleyiciler

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamamalarının çevresel tetikleyicileri “duyusal etkenler” (f=10), “çevre değişikliği ve ulaşımın etkileri” (f=10), “güvenlik sorunları” (f=7), “eğitim planlamasındaki düzenlemeler” (f=5) ve “ekonomik etkenler” (f=2) kodlarıyla belirtilmiştir. Bu alt temaya ilişkin en yüksek frekansın tespit edildiği kodlardan biri olan “duyusal etkenler” (f=10) kodunun gürültü ve sarsıntıya karşı verilen tepkiler çevresinde yoğunlaştığı görülmüştür. “Duyusal etkenler” (f=10) koduna ilişkin seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Bende genel olarak seslere karşı hassasiyet oluştu. ... sınıfta yüksek sese sebep olan bir bağırma, bir şey düşürme çarpma gibi şeyler bende hemen deprem hissi uyandırmaya başladı.” Ö8 (E, 48, +, V)

“Sınıfta çıkan en küçük bir sestten etkilenir olduk... Mesela, peteklere sıcak su gelince ani bir ses duyuldu. Öğrencilerin 3-4 tanesi korktu hemen kaçtı deprem oluyor diye...” Ö4 (E, 35, -, Y)

“... sınıfta gözüm sürekli sallanabilen objelere, nesnelere takılıyor. Panoda toplu iğneyle tutturulmuş bir kâğıt... Rüzgâr esiyor orda sallanıyorsa ben hemen

başka sallanan şeylere bakıp deprem mi değil mi diye teyit etmeye çalışıyorum.” Ö6 (K, 38, -, Y)

“...sınıftayken altta bir kazı çalışması gibi bir şey vardı. O da okulda bir sallantı yaptı. Diğer öğretmenler hiç fark etmemiş bile... Ama ben hemen irkildim, ne oluyor dedim.” Ö1 (K, 39, +, V)

“Çevre değişikliği ve ulaşım” (f=10) koduna ilişkin seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Burası çok güzel bir şehir ... ama Malatya’da da kurulu bir düzenimiz vardı. Arkadaş çevremiz akrabalar orda hep ... burada yalnızlık olabiliyor. Sağ olsun okuldaki arkadaşlar çok destek oluyor ama alıştığın yer tabi başka. Özlüyor insan...” Ö16 (E, 51, -, V)

“Yerimiz havadar sevdiğimiz kendimizi iyi hissettiğimiz bir yerdi. Ama benim aklım hep Antalya’daydı Çünkü burası benim memleketim. Uzun yıllar eşimin memleketinde kaldık. Şimdi çok sevimli bir sebep değil ama Antalya’dayız. Burada bir düzen kurmaya çalışıyoruz. Düzen kurmakla uğraşırken mesleği biraz ihmal edebiliyorum.” Ö8 (E, 48, +, V)

“...Bakıyorum da nereden nereye diyorum. Caddeleri sokakları bilmiyorum. Her an kaybolabilirim. Maraş daha küçüktü. Sanki burada çok fazla taşıt var. Şimdilik otobüsle gidip geliyorum. Okulun yolunu öğrendim ama bir ihtiyacım olduğunda okuldan çıkışta nereden nasıl alacağım. Bu aklıma takılabiliyor özellikle son derste.” Ö13, (E, 44, +, V)

“Veli, öğrenci öğretmen, okul vs. açısından Hatay’ın sosyokültürel özellikleri ve buradaki durum birbirinden farklı. Bu da okula alışmama biraz engel oluyor diyebilirim.” Ö7 (K, 48, +, Y)

“Güvenlik sorunları” (f=7) koduna ilişkin olarak Ö4 (E, 35, -, Y) “Bir 15-20 gün okullar zaten tatil edildi. Hâliyle sonradan okul açıldığı zaman gittikten sonra da çocukları okula getirmek için çok fazla bir çabada bulunmadık. Aslında bulunmamız gerekiyordu. Lakin bulunmanın getirebileceği birtakım sonuçlar olabilirdi. Onlar da şu okuldayken tekrar bir 7 üzeri bir deprem olduğu zaman (ki olabilir) o çocuğu okula ben getirdim diye, orada bir can kaybı olursa bunun kaygısını yaşamamak adına çocukları okula getirmek için çok ekstra motive edici şeyler yapmadık.”, şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Ö12 (E, 36, -, Y) ise “Depremden sonra okul uzun bir süre tatil olsa da tatil bittiğinde yıkıntıların tamamı

hâlâ kalkmadı. O süreçte bazı öğrencilerin okula gelmesi mümkün olmadı. Ulaşabildiğimiz öğrencilere online ulaşmaya çalıştık” olarak görüş belirtmiştir.

“Eğitim planlamasındaki düzenlemeler” (f=5) kodu hakkında Ö15 (E, 38, +, V) *“...bir süre okullar tatildi ve görev yapamadık. Bu dönemde ... onlarla sürekli irtibat hâlindeydik. Onları zorlamadan, kalacak yerleri evleri olanları azar azar ödevlendirmeye başladık. ... müsait olanları mutlaka okula gitmeleri için yönlendirdik.”* olarak görüş bildirmiştir. Ö4 (E, 35, -, Y) ise *“Depremden sonra devam zorunluluğu da kaldırıldığı için çocukların da zaten evleri yıkılan vardı. Ağır hasarlı olan vardı. Köylere gittiler, bağ evine gittiler, okula gelmeme davranışları başladı. Yani 30-35 kişilik sınıflar 5 kişiye düştü, 6 kişiye düştü. Devamsızlık arttı. İlk dönem notları geçerliydi, ders anlatsam da bir şey ifade etmeyecekti.”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

“Ekonomik etkenler” (f=2) koduna ilişkin olarak Ö5 (K, 37, +, Y) *“Her gün yeni bir ilan var mı diye bakıyoruz ama kiralar da çok pahalı. Onunla da zihinsel olarak meşgul oluyorum. Okulda da öğrencilere ve öğretmenlere çevrenizde uygun kiralık ev görürseniz bilgi verin diyorum.”* görüşünü sunmuştur.

4.1.3. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Algılanan Etkilerine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışının algılanan etkisine ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4.3’te yer verilmiştir.

Tablo 4.3:Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışının Algılanan Etkilerine İlişkin Bulgular

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Algılanan Bireysel Etkiler																			
Duygusal ve psikolojik etkiler	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	88,2
Zihinsel etkiler	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		✓		✓			✓	✓	11	64,7
İş becerileri üzerindeki etkiler	✓		✓		✓			✓	✓			✓	✓		✓	✓		9	52,9
Fiziksel sağlık üzerindeki etkiler				✓		✓								✓			✓	4	23,5
Alt Tema: Algılanan Örgütsel Etkiler																			
Öğrenciler üzerindeki etkiler	✓	✓	✓	✓								✓					✓	7	41,2
Okul işleyişi üzerindeki etkiler		✓										✓		✓		✓		4	23,5
Öğretmenler üzerindeki etkiler														✓		✓	✓	3	17,6
Veliler üzerindeki etkiler								✓									✓	2	11,8

Tablo 4.3 incelendiğinde, öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışının algılanan etkileri i) *algılanan bireysel etkiler* ve ii) *algılanan örgütsel etkiler* olmak üzere iki alt tema altında toplandığı görülmektedir.

i) Algılanan Bireysel Etkiler

Katılımcı öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışlarından algıladıkları etkiler *bireysel* olarak “duygusal ve psikolojik etkiler” (f=15), “zihinsel etkiler” (f=11), “iş becerileri üzerindeki etkiler” (f=9) ve “fiziksel sağlık üzerindeki etkiler” (f=4) olmak üzere toplam dört kodla ifade edilmiştir.

Algılanan bireysel etkiler alt temasına ilişkin en yüksek frekans “duygusal ve psikolojik etkiler” (f=15) koduna aittir. Bu kodla ilgili katılımcı öğretmenler tarafından *kaygı/korku, isteksizlik, tahammülsüzlük/öfke, yetersizlik, alınganlık* ve *stres* kavramlarının ele alındığı görülmektedir.

Kaygı/korku kavramıyla ilgili seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Depremden önce işime daha çok adapteydim şimdi adapte olamadığım için daha kaygılıyım” Ö1 (K, 39, +, V)

“Dersimi işleyemediğimde öğrenci geride kalmış oluyor ... öğrencilere karşı daha çok sorumluyum gibi geliyor. Onlar için endişeleniyorum” Ö12 (E, 36, -, Y)

“...başka bir öğretmenin sınıfını bana verdiler. Öğretmen doğum iznine ayrılmış. Tabi her öğretmenin düzeni, ders işleme şekli vs. farklı olduğu için onlar da bana alışamadılar. Bu durum onları da kaygılandırdı beni de kaygılandırdı. ” Ö7 (K, 48, +, Y)

“Duygusal ve psikolojik etkiler” (f=15) arasından *isteksizlik* olarak açığa çıkan etkilerle ilgili Ö12 (E, 36, -, Y) “Öğretmenliğe olan sevgim hevesim sarsılıyor...” şeklinde görüş bildirirken, Ö15 (E, 38, +, V) “Şu anda hâlâ oradaki öğrencilerimle görüşüyorum, konuşuyorum. Onları bırakıp gelmiş gibi ve onların hayatlarını çok etkiledim gibi düşünüyorum kendi kendime. Onun vicdani rahatsızlığı hâlâ içimde var. Onları yarı yolda bırakmışım gibi hissediyorum yaptığım iş keyif vermiyor.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Tahammülsüzlük/öfke ile ilgili olarak ve *stres yaşama* olarak açığa çıkan etkilerle ilgili Ö7 (K, 48, +, Y), “Derse adapte olamadığımda ... öğrencinin ayağa kalkması gibi basit bir şeye aniden beklenmedik bir tepki verebiliyorum ya da işte bir anda donup kalabiliyorum.” olarak, Ö2 (K, 40, +, V) ise “Daha önce öğrenciye bu kadar sinirli tepki

vermezdim. Ama sınıf düzenini bozmaya kalkan öğrenciye hemen bağıyorum.” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

Yetersizlik ile ilgili Ö13 (K, 33, -, Y) “Şu ana kadar işimde hep tatmin olmaya alıştığım için, elimden gelenin en iyisini yaptığım, yapmaya çalıştığım için, yetersizlik duygusu oluştu. Şu anda işimi gereği gibi yapıyor muyum?” diyerek görüşünü belirtmiştir.

Alınganlık ile ilgili Ö2 (K, 40, +, V) “Bana problemi daha çok olan sınıfları vermişler. Derslere girip çıktıkça öyle anlıyorum. Konuşmalardan belli oluyor... Alındım açık söylemek gerekirse” diyerek görüşünü belirtmiştir.

Stres kavramıyla ilgili Ö1 (K, 39, +, V) “Ders anlatırken performansımın düştüğünü görünce eskiye göre daha stresli oluyorum.” şeklinde, Ö5 (K, 37, +, Y) ise “...işte var olamama durumu beni strese sokuyor.” olarak görüşlerini açıklamışlardır.

“Zihinsel etkiler” (f=11) koduna ilişkin olarak ifade edilen görüşler *dalgınlık/dikkat dağınıklığı yaşama* ve *mental yorgunluk* kavramlarıyla ele alınmıştır.

Dalgınlık/dikkat dağınıklığı yaşama ile ilgili seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“...işlediğim konuyu kısmen de olsa etkiliyor Sonuçta hazırlık yapmışım dersimi anlatacağım. Bir bakmışım plan başka, ben başka yerlerde geziyorum. Konuyu dağıtmışım” Ö9 (E, 42, +, V)

“Kendimi dersimin konusuna vermeye çalıştıkça algımın daha çok dağıldığını fark ettim. Çok ciddi bir dalgınlık oluyor. İnanılmaz dağınıklık oluyor. Kafa karışıklığı oluyor. Normalde adım gibi bildiğim bir sıralama bir türlü aklıma gelmiyor.” Ö3 (K, 33, -, Y)

Mental yorgunluk ile ilgili Ö5 (K, 37, +, Y) “Okula gitmek istemediğim için önceki yıllarda akışta ne varsa onu kullanarak ders anlattım. Açıkça söylemek gerekirse kafamı çok fazla yormadım. Biraz daha doğaçlama geliştirdi...” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

“İş becerileri üzerindeki etkiler” (f=5) koduna ilişkin olarak Ö8 (E, 48, +, V) “Aklım kaybettiğim sevdiklerimde olunca anlatacağım derse hazırlık yapmadan giriyorum ... öğrencilere ödev vermiyorum” ve Ö9 (E, 42, +, V) “... işler yetişmiş yetişmemiş o kadar da dert etmiyorum. İşimi okulda yapabildiğim kadarını yapıyorum. Eve iş getirmiyorum.” şeklinde görüşlerini bildirmişlerdir.

“Fiziksel sağlık üzerindeki etkiler ” (f=4) koduna ilişkin olarak Ö17 (E, 32, +, Y) “Depremden sonra kulak çınlamam başladı. Ara ara tekrarlıyor. Bazen bu derste de oluyor.

Gerekli ilaçları aldım. Tedavi oluyorum. Umarım bir an önce geçer. Ama derste olunca çınlama kesilmeden derse devam edemiyorum. Kulağımı çalkalıyorum.” ve Ö4 (E, 35, -, Y) “Uyku problemi en büyük problemimdi. Çünkü uyurken yakalanmıştık ilk başta. Gece yatarken sürekli etki halindeydi. Uykusuz olarak ders anlatmak zor tabi. ...dersteyken başım döndüğü için sandalyeye veya masaya tutunup derse öyle devam etmeye çalışıyordum...” diyerek görüşlerini ifade etmişlerdir.

ii) Örgütsel Etkiler

Öğretmenlerin depresyon kaynaklı işte var olamama durumlarından ortaya çıkan örgütsel etkiler; “öğrenci üzerindeki etkileri” (f=7), “okul işleyişi üzerindeki etkileri” (f=4), “öğretmenler üzerindeki etkiler” (f=2) ve “veliler üzerindeki etkiler” (f=2) kodlarıyla değerlendirilmiştir. Örgütsel etkiler temasına ilişkin en yüksek frekans “öğrenci üzerindeki etkiler” (f=7) koduna ilişkin seçilen görüşler şöyledir:

“Bir de benim bu özel durumum nedeniyle öğrenciye beklediği eğitimi vermekte zorlanacağımı düşünüyorum. En azından disiplin problemi olan öğrencilerle ilgili sorunları çözmekte yetersizleştiğimi fark ettim. Bu da bu öğrencilerin diğer öğrencilerin hakkına girmesine sebep olabilir.” Ö17 (E, 32, +, Y)

“ ... ilk dönem notları geçerliydi, ders anlatsam da bir şey ifade etmeyecekti. ...öğrencilerde sayısal, niceliksel olarak bir düşüş gözlemlenmedi ama niteliksel olarak kesinlikle yarım dönem kayıp oluştu.” Ö4 (E, 35, -, Y).

“Okul işleyişi üzerindeki etkileri” (f= 4) koduna ilişkin olarak Ö14 (K, 35, -, Y) “Ben tabi piyangodan çıkar gibi okula gelince, ücretli bir öğretmen varmış. Onu gönderdiler. O öğretmeni de ekmeğinden ettik galiba. Ne yazık ki... Başta bana çok ders vermişlerdi sonra baktılar gördüler ki ben verimli olamıyorum. Dersimi biraz azalttılar. Biraz ders programlarında oynamalar olmuş. Ders programları değişti diyebilirim.”

“Öğretmenler üzerindeki etkiler” (f=2) koduna ilişkin olarak Ö17 (E, 32, +, Y), “Öğretmenler arasındaki iş birliğine dâhil olamıyorum. Onların iş birliği yaparak çalıştığı çok belli. Ben de soruyorum ama hocam sen kafana takma hallederiz diyorlar.” şeklinde görüş bildirmiştir.

“Veliler üzerindeki etkiler” (f=2) koduna ilişkin olarak Ö8 (E, 48, +, V), . “Benim adapte olmamı velilerin kaygılı olması da çok etkiledi. Benim depresyon bölgesinden geldiğimi bildikleri için onlar da haklı olarak çocuklarına katkı sağlayamayacağımı düşündüler sanırım.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

4.1.4. Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı ile Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışı ile başa çıkma stratejilerine ilişkin görüşlere ait frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4.4'te yer verilmiştir.



Tablo 4.4: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı ile Başa Çıkma Stratejilerine İlişkin Bulgular

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Bireysel Çabalar																			
Kişisel bakım ve iyileşme	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	15	88,2
Sosyal ilişkiler geliştirme		✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	76,5
Duygusal ve psikolojik destek alma			✓	✓			✓						✓	✓			✓	6	35,3
Güvenlik ve acil durum hazırlığı yapma			✓	✓				✓			✓			✓		✓		6	35,3
Eğitim öğretim ortamını düzenleme			✓	✓	✓										✓		✓	5	29,4
Alt Tema: Otoritelerin Önleyici ve Kapsayıcı Tedbirleri																			
Fiziksel tedbirler	✓		✓	✓						✓	✓	✓				✓		7	41,2
Psikolojik tedbirler			✓		✓	✓			✓	✓						✓		6	35,3
Eğitim tedbirleri			✓					✓	✓					✓		✓		5	29,4
Yönetimsel tedbirler														✓	✓			2	11,8
Alt Tema: Toplumsal Dayanışma ve Anlayış																			
Çevre desteği		✓					✓			✓	✓	✓	✓		✓			7	41,2

Tablo 4.4 incelendiğinde deprem kaynaklı işte var olamama ile başa çıkma stratejilerinin i) bireysel çabalar, ii) otoritelerin önleyici kapsayıcı tedbirleri ve iii) toplumsal dayanışma ve anlayış olmak üzere toplam üç alt tema çerçevesinde şekillenmektedir.

i) Bireysel Çabalar

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama ile başa çıkmalarında bireysel çabalar “kişisel bakım ve iyileşme” (f=15), “sosyal ilişkiler geliştirme” (f=13), “duygusal ve psikolojik destek alma” (f=6), “güvenlik ve acil durum hazırlığı yapma” (f=6) ve “eğitim öğretim ortamını düzenleme” (f=5) kodlarıyla ifade edilmiştir. En yüksek frekansın elde edildiği “kişisel bakım ve iyileşme” (f=15) kodu ile ilgili kendine ve sevdiklerine öncelik verme, kendine telkinde bulunma, doğada vakit geçirme, ibadetle/meditasyonla ilgilenme, spor yapma, hobileriyle ilgilenme ve evcil hayvan besleme kavramları ele alındığı görülmektedir.

Kendine ve sevdiklerine öncelik verme kavramı ile ilgili seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Çocuklarımla tabu gibi kutu oyunları oynuyoruz. Film seçip birlikte izliyoruz.” Ö8 (E, 48, +, V),

“Kendime yeni şeyler aldığımda mutlu oluyorum. O da ekonomik rahatlık istiyor ama bazı şeyleri artık ertelemiyorum.” Ö17 (E, 32, +, Y).

Kendine telkinde bulunma ile ilgili seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Kendi kendime telkinler veriyorum. Bu hissettiklerin çok normal diyorum. Sana özel bir durum değil diyorum. Herkes bunu yaşayabilir diyorum.” Ö1 (K, 39, +, V),

“Kendime dedim ki derse girmek zorundasın. Sen ne kadar korkarsan kork bu öğrenciler senin bilgine muhtaçlar. Bu yüzden de önce mesleğin, önce işin diye kendi kendime söyleyip derse girebildim.” Ö3 (K, 33, -, Y).

Doğada vakit geçirme kavramı ile ilgili Ö14 (K, 35, -, Y) “O iyi geliyor. Bir de buranın havası daha ılık ya kış için söylüyorum. O da iyi geldi bana. Her daim parka gidilebiliyor. Her yerde park var. Hele deniz i söylememe gerek yok. Denizi izlemek beni dinlendiriyor.” diyerek görüşünü bildirmiştir.

“Kişisel bakım ve iyileşme” (f=15) koduyla açığa çıkan *ibadetle/meditasyonla ilgilenme* ile ilgili olarak Ö12 (E, 36, -, Y) “*Spiritüel konular ilgimi çekmeye başladı. Onlarla ilgili videolar izliyorum. Kitaplar alıyorum. Bunlar bana iyi geliyor.*” ve Ö4 (E, 35, -, Y) “*... namaz kılmaya başladım*” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

“Kişisel bakım ve iyileşme” (f=15) koduyla açığa çıkan *spor yapma* ile ilgili olarak Ö16 (E, 51, -, V) “*Bisiklet grubumuz vardı Malatya da her hafta planlı turlar yapardık. Tabi bisikletim de orda kaldı ne yazık ki. Şimdi burada ilk iş bir bisiklet edineceğim. Kendim de olsa tek başıma bile yerler keşfedip bisiklet turlarına çıkarım.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

“Kişisel bakım ve iyileşme” (f=15) koduyla açığa çıkan *hobileriyle ilgilenme* ile ilgili olarak Ö2 (K, 40, +, V) “*müzik dinlemeyi seviyorum.*” demiş ve *evcil hayvan besleme* ile ilgili olarak Ö12 (E, 36, -, Y) “*Evcil hayvanlarla aram pek yoktu. Bir kedi beslemeye başladım. Onun bakımıyla da ilgileniyorum. Yalnız yaşadığım için bana arkadaş oluyor.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

“Sosyal ilişkiler geliştirme” (f=13) koduyla ilişkin olarak seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“*Okul bir yandan bana sosyal ortam oluyor. Arkadaşlar iyi geliyor. Birlikte yemek falan yiyoruz. Çocuklarla da yerli malı gibi bir şeyler yapıp kaynaşmaya çalışıyorum.*” Ö12 (E, 36, -, Y)

“*... İlk günden bana destek olan insanlar vardı. Onların bu desteklerine karşılık vermeye çalışıyorum. Bunun vermiş olduğu sorumlulukla depremin etkilerinin işime daha az yansıdığını düşünüyorum.*” Ö15 (E, 38, +, V)

“*... buraya çok depremzede aile geldiği için bizim okulda bir taraftan yardım dağıtılıyordu. Gönüllü olarak orda çalıştım. Bu bana biraz daha işe yaradığımı hissettirdi.*” Ö6 (K, 38, -, Y)

“Duygusal ve psikolojik destek alma” (f=6) koduyla ilişkin olarak Ö3 (K, 33, -, Y) “*Antalya’ya gelir gelmez ilk yaptığım şey psikiyatra gitmek oldu. Bu sayede ...sıraların sallanması gibi olaylar birkaç defa olduktan sonra alışmaya başladım...*” ve Ö17 (E, 32, +, Y) “*Komik şeyler izleyerek uzaklaşmaya çalışıyorum.*” diyerek görüşlerini sunmuşlardır.

“Güvenlik ve acil durum hazırlığı” (f=6) koduyla ilişkin olarak Ö14 (K, 35, -, Y) “*Başa çıkmak için şehir değiştirdim. Çünkü Daha güvenli olduğunu düşündüğüm bir şehirde yaşamak ve çalışmak istiyorum. Çünkü deprem bölgesindeki öğrencilerin sıkıntılarını gördükçe ya da orda enkazların arasında öğretmenlik yapmaya çalıştıkça bu durumu atlatıp*

işte var olabilmem zor olacaktı.” şeklinde görüş bildirirken Ö8 (E, 48, +, V) “Telefonumun şarjını hep dolu tutmaya çalışıyorum.” şeklinde görüşünü bildirmiştir.

“Eğitim öğretim ortamını düzenleme” (f=5) koduyla ilişkin olarak seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Mümkün mertebe öğrencilerdeki ilgisizliği ya da derse katılımını farklı şekillerde ödüllendirerek derse dâhil etmeye çalışıyorum. Mesela defterini, kitabını getirdiği zaman diyorum ki, eğer defterini yıl boyunca düzenli olarak getirirsen, derse katılımı ilgili bir şeyler yaparsan dönem sonunda alacağın not bu kadar olacak. Bu gibi teşviklerle motive etmeye çalışıyoruz. Hem yaptığım işi daha çok önemsemişimi düşünüyorum. Hem de öğrencileri motive etmek bana iyi geliyor.” Ö5 (K, 37, +, Y)

ii) Otoritelerin Önleyici ve Kapsayıcı Tedbirleri

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama ile başa çıkmalarında otoritelerin önleyici ve kapsayıcı tedbirleri alt teması “fiziksel tedbirler” (f=7), “psikolojik tedbirler” (f=6), eğitim tedbirleri (f=5) ve yönetsel tedbirler (f=2) kodlarıyla ifade edilmiştir.

“Fiziksel tedbirler” (f=7) koduyla ilgili olarak Ö1 (K, 39, +, V) “...mesela depreme dayanıklı evler, güvenli şehirler, okullar yapılmalı. Bunların gerçekleştiğine ikna olursak bence bu durum daha kolay atlatılır.” şeklinde görüş belirtirken Ö12 (E, 36, -, Y) “Deprem bölgesinde yıkılan sosyal yerler yeniden yapılandırılrsa tekrar dönebilirim oralara. Sanki oraya dönersem özlediğim öğrencilerimle kavuşurum ve depremden önceki gibi işimi yapmaya devam ederim. Hatta daha iyi bile o alabilir.” olarak ifade etmiştir.

“Psikolojik tedbirler” (f=6) koduyla ilgili olarak seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Kesinlikle profesyonel kişilerden psikolojik destek gerekiyor. Ben orayı bırakıp geldim. Tanıdığım kimse yoktu ben böyle etkilendiysem orada yıllardır çalışanları varın siz düşünün bir. Hem öğretmenlere hem öğrencilere hem de ailelere böyle bir destek çok şart diye düşünüyorum.” Ö6 (K, 38, -, Y)

“Ben AFAD gönüllüsü olarak görev aldım. AFAD gönüllü olarak katılanları bir psikolog veya psikiyatristle görüştürmedi. Kendi memurları psikolojik destek aldılar. Arkadaşlardan bunu söyleyen oldu. ... Oradan gelen öğretmenlere mutlaka ve mutlaka hele ki enkazda görev aldıysa psikolojik olarak destek verilmesi gerekiyordu.” Ö9 (E, 42, +, V)

“Eğitim tedbirleri” (f=5) koduyla ilgili olarak Ö3 (K, 33, -, Y) “ *Daha bilinçli bir toplum yetiştirilmesi beni bu korku ve kaygıdan uzaklaştırabilir. İşime daha çok odaklanabilirim o zaman.*” şeklinde görüş bildirmiştir.

“Yönetimsel tedbirler” (f=2) koduyla ilgili olarak görüş bildiren Ö15 (E, 38, +, V) “*Antalya’ya geldikten sonra biraz şanslıydım. Buraya biz ilçe emrine norm fazlası öğretmen olarak atandık. Okullarımız yoktu. Çocuğumun kaydını yaptırırken, okul müdürüyle tanıştık. Orda benim konuşmalarımı duymuş. Benim müdür yardımcısı olmamı önerdi. Daha ilk günden böyle bir teklifle geldi. Bu da benim buraya uyum sağlamam açısından işimi çok kolaylaştırdı.*” demiştir.

iii) Toplumsal Dayanışma ve Anlayış

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama ile başa çıkmalarında içinde bulundukları sosyal ortamdan destek beklentileri *toplumsal dayanışma ve anlayış* alt teması “çevre desteği” (f=7) koduyla ifade edilmiştir.

“Çevre desteği” (f=5) koduyla ilgili olarak seçilen görüşler aşağıda sunulmuştur:

“ *Olası bir tahliye olsa insanlar birbirlerine yardımcı olmaktan ziyade kendisine önem veriyor. Bu da değişmeli. Benim tahliye olduğum sırada havaalanında bekleyen belki 20.000 kişi vardı. Ben 7 aylık hamileydim ama bana öncelik vermeyi teklif eden olmadı. Deprem psikolojimize yansıyan etkileri toplumsal destekle çözülürse, öğretmenlikte de daha verimli olabiliriz.*” Ö11 (K, 33, +, V)

“... *şu an buradaki (okuldaki) herkes zaten birbirine destek olmaya çalışıyor. Yani herkes birbirinin psikoloğu olmaya çalışıyor aslında*” Ö10 (K, 49, +, V)

4.1.5. Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Geliştirilen Metaforlarla İlgili Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen genel bulgulara göre, deprem kaynaklı işte var olamamaya ilişkin deprem deneyimi yaşamış öğretmenler tarafından geliştirilen metaforlarla ilgili bilgiler verilmiştir. Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamamaya ilişkin geliştirdikleri somut ve soyut metaforların frekans ve yüzde dağılımlarına Tablo 4.5’te ve Tablo 4.6’da yer verilmiştir.

Tablo 4.5:Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Ürettikleri Somut Metaforların Kategorilere Dağılımı

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Hayvan																			
Kuş							✓	✓										2	11,8
Kelebek	✓																	1	5,9
Karınca											✓							1	5,9
Alt Tema: Gıda																			
Çay		✓																1	5,9
Meyve				✓														1	5,9
Tarçınlı kurabiye														✓				1	5,9
Alt Tema: Doğa																			
Yokuş																	✓	1	5,9
Yağmur				✓														1	5,9
Alt Tema: Aktivite																			
Film			✓															1	5,9

Tablo 4.6: Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamamaya İlişkin Ürettikleri Soyut Metaforların Kategorilere Dağılımı

Kodlar	Ö1	Ö2	Ö3	Ö4	Ö5	Ö6	Ö7	Ö8	Ö9	Ö10	Ö11	Ö12	Ö13	Ö14	Ö15	Ö16	Ö17	f	%
Alt Tema: Metafizik																			
Ruh			✓						✓	✓								3	17,6
Boşluk						✓												1	5,9
Alt Tema: Felsefi/Psikolojik																			
Üç maymunu oynamak															✓			1	5,9
Bilinçsel karmaşa yaşamak																✓		1	5,9
Boş duvara ders anlatmak					✓													1	5,9
Hiçbir şey yapmamak													✓					1	5,9
Alt Tema: Bilimsel/Matematiksel																			
Havuz problemi												✓						1	6,7

Tablo 4.5 ve Tablo 4.6 incelendiğinde, deprem kaynaklı işte var olamama davranışına yönelik toplam 19 adet geçerli metafor üretildiği görülmektedir. Üretilen metaforlar Somut metaforlar ve soyut metaforlar olmak üzere iki temel kategoriye ayrılmıştır. Somut metaforlar dört, soyut metaforlar üç alt tema açısından ele alınmıştır. İşte var olamamaya ilişkin temalar, katılımcıların ürettiği metaforlarla desteklenerek açıklanmaya çalışılmıştır.

i) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Kullandıkları Somut Metaforlar

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışına ilişkin kullandıkları somut metaforlar değerlendirildiğinde işte var olamamaya ilişkin toplam dokuz geçerli metafor üretmiştir. Tablo 4.5 incelendiğinde öğretmenlerin işte var olamamaya ilişkin somut metaforları; *hayvan, doğa, gıda ve aktivite* olmak üzere dört alt temadan oluştuğu görülmektedir.

Hayvan alt temasıyla bağlantılı metaforlar “kuş” (f=2), “kelebek” (f=1) ve “karınca” (f=1) kodları altında geliştirildiği görülmüştür. Hayvan alt temasıyla ilgili en yüksek frekans olan “kuş” (f=2) koduna ait görüşler aşağıda sunulmuştur:

“İşte var olmamayı ürkek bir serçeye benzetebilirim. İşte bir anda ürkerek uçup giden bir kuş. Ben oralarda yaşadıklarımın ürktüm uçtum geldim ve buraya kondum ama derslerde de her ürktüğümde başka bir yerdeyim sanki.” Ö7 (K, 48, +, Y)

“Benzettiğim şey bir kuş. Anlık olarak bir ordasın bir bakmışsın başka bir yerde. Bir kanat çırpışında bir orada bir oraya koşuşturup uçuşursun diyelim.” Ö8 (E, 48, +, V)

“Kelebek” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö1 (K, 39, +, V) görüşünü şöyle belirtmiştir:

“...aklıma direkt gökyüzünde uçan bir kelebek geldi. Narin narin uçuyorsun, bir o çiçektesin bir diğerinde. Bir ordayız bir burada. Aklım da dersteyken öyle. Hem kırılğan hem konacak yer arayan bir kelebek...”

“Karınca” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö11(K, 33, +, V) “Sanki birisi gelip karınca yuvalarına basan çocuk gibi bizim yaşam alanlarımıza bastı ve yerle bir etmiş gibi. Yaptığımız işten uzaklaşıp yeniden yuva yapmakla uğraşıyoruz.” şeklinde görüş bildirmiştir.

Yiyecek/içecek alt temasıyla bağlantılı metaforlar “çay” (f=1), “meyve” (f=1), “tarçınlı kurabiye” (f=1), kodlarıyla ifade edilmiştir.

Ö2, (K, 40, +, V) “çay” (f=1) koduna ilişkin olarak görüşünü şöyle belirtmiştir:

“çay diyebilirim. Çayı doldurup bir şeyin başına geçiyorum. Çay içmeyi unutuyorum. Buz gibi oluyor. Sonra döküyorum. Bu defalarca tekrarlanıyor. Çay da israf oluyor. Bardak da kirleniyor. Boşa geçen zaman, alınamayan keyif gibi...”

“Meyve” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö4 (E, 35, -, Y) “...kimsenin görmediği ama içeriden şu çürük dışarıdan taze yeşil bir meyve gibi de yorumlayabiliriz.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

“Tarçınlı kurabiye” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö14 (K, 35, -, Y) tarafından bildirilen görüş aşağıdaki gibidir:

“Bir misafirlikte canım hiçbir şey yemek istemiyor ama durmadan ısrar ediliyor. Aslında ikram edilen şeyler de sevmediğim şeyler. Mesela tarçınlı kurabiye . Ama ayıp olmasın diye zorla yiyorum. Bu durumla aynı hissi uyandırdı bende.”

Doğa alt temasıyla bağlantılı metaforlar “yokuş” (f=1) ve “yağmur” (f=1) kodlarıyla belirtilmiştir. Bu kodlarla ilgili görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Yokuş tırmanmak. Çıkarken toprakta kayıp biraz aşağı doğru sürünerek gitmek. Sonra yine çabalayıp çıkmaya çalışmak. Bazen aşağı doğru gitmek daha kolay. İnatla tırmanıyoruz bakalım...” Ö17 (E, 32, +, Y)

“Okul ortamında çalıştığımız herkes öğretmenler odasında otururken sadece sizin üzerinize yağmur yağması gibi kimsenin görmediği öyle ve şemsiyeniz yok. Sırılsıklamsınız? Dışarıdan iyi görünebilirsiniz ama saçınız bozuldu. Kıyafetiniz ıslak.” Ö4 (E, 35, -, Y)

Aktivite alt temasıyla bağlantılı metafor “film” (f=1) koduyla ifade edilmiştir. Bu koda ilişkin olarak Ö3 (K, 33, -, Y) “Bir film izlersiniz. Sonunu beklerken castlar geçer. Bitti mi dersiniz. Nerede nasıl bittiğini anlamazsınız.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

ii) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışına İlişkin Kullandıkları Soyut Metaforlar

Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışına ilişkin kullandıkları soyut metaforlar değerlendirildiğinde işte var olamamaya ilişkin toplam sekiz geçerli metafor üretmiştir. Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin işte var olamamaya ilişkin soyut metaforları; *metafizik, felsefi/psikolojik ve bilimsel/matematiksel* olmak üzere üç alt temadan oluştuğu görülmektedir.

Metafizik alt temasıyla bağlantılı metaforlar “ruh” (f=3) ve “boşluk” (f=1) kodlarıyla ifade edilmiştir. Bu alt temayla ilgili en yüksek frekans olan “ruh” (f=3) koduna ait görüşler aşağıda sunulmuştur:

“Bedenin tamamen orda ama ruhun orda değil ben öyle bir şey arıyorum. Çünkü ben hâlâ tamamen öyleyim. Deprem öncesine göre modum düşük, ruh hâlim keyifsiz, Yarım kalmışlık var. Tamamlanmamışlık var. Ö3 (K, 33, -, Y)

“...ruh gibi derler ya başta ruh gerçekten öyle oluyor insan.” Ö9 (E, 42, +, V)

“Neye benzetiyorum, böyle ruh giden bir ruh gibi ruh gibi, yani bir ruh. Var ama yok. O şekilde düşünün varsanız ama varlığınızı yeterince varlığınızın yeterli olmadığını düşünüyorsunuz? İnanılmaz çaba gösteriyorsunuz hem akademik anlamda hem psikolojik anlamda yeterli olmaya çalışıyorsunuz.” Ö10 (K, 49, +, V)

“Boşluk” (f=1) koduna ilişkin olarak, Ö6 (K, 38, -, Y) *Başım dönüyor, ayaklarımın altından yer kayıp gidiyor. Ben havada asılı kalmışım ve hâlâ ayaklarım yerdeymiş gibi yürümeye çalışıyorum.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Felsefi/psikolojik boyut alt temasıyla bağlantılı metaforlar “üç maymunu oynamak” (f=1), “bilinçsel karmaşa yaşamak” (f=1) ve “boş duvara ders anlatmak” (f=1) “Hiçbir şey yapmamak” (f=1) kodlarıyla ifade edilmiştir.

“Üç maymunu oynamak” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö15 (E, 38, +, V) görüşünü şöyle belirtmiştir:

“İlk aklıma gelen üç maymunu oynamak; görmemek, duymamak, konuşmamak. Okulda deprem hakkında konuşulmasını istemiyor insan. Olanları görmek istemiyorum. Yaşanmamış gibi düşünmek istiyorum. Mış gibi yapıyorum.

Aslında çok derin izleri var ama mış gibi yapıyoruz. Yaşanmamış gibi düşünmeye çalışıyoruz. Bu da hayatımızdan geçti. Hayatımızı çok büyük etkiledi. Ters düz etti resmen.”

“Bilinçsel karmaşa yaşamak” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö16 (E, 51, -, V) “*Şuna benzetebilirim. Benim zannettiklerim benim değilmiş, ben zannettiğim ben değilmişim.*”, “boş duvara ders anlatmak” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö5 (K, 37, +, Y) “*Sanki derste, sınıfta hiç kimse yok ve ben bomboş duvarlara ders anlatıyormuşum gibi.*” ve “hiçbir şey yapmamak” (f=1) koduna ilişkin olarak Ö13 (E, 44, +, V) “*...ben işte varım işe gittiğim zaman ben hiçbir şey yapmıyorum neden yapamıyorum. Kafam dağınık çünkü...*”, şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Bilimsel/matematiksel alt temasıyla bağlantılı metafor “havuz problemi” (f=1) koduyla ifade edilmiştir. “Havuz problemi” koduna ilişkin olarak Ö12 (E, 36, -, Y) “*Havuz problemi gibi. Havuzu dolduran musluklar var. Dolması için muslukları açıyorsunuz ama bir taraftan altta bir gider var ve boşalıyor. Çabalıyorsunuz. Bir türlü dolmuyor.*” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın bulguları ve bulgulara dayanarak ulaşılan sonuçlar, alanyazında yer alan ilgili araştırma sonuçları ile ilişkilendirilerek sunulan tartışmalar ve öneriler bu bölümde yer almaktadır. Bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ve geliştirilen öneriler, araştırmanın çalışma grubunu oluşturan Antalya ili merkez ilçeleri (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı, Muratpaşa) devlet okullarında görev yapan 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş merkezli depremleri deneyimlemiş 17 öğretmenle sınırlı olduğu ve ülkedeki tüm öğretmenlere genellenemeyeceği gerçeği göz ardı edilmemelidir.

i) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Algılarına İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

İşte var olamamanın tanımı ve türleri bağlamında değerlendirilen deprem deneyimi yaşamış katılımcı öğretmenlerin işte var olamama algılarına ilişkin görüşleri, öğretmenlerin işte var olamama algılarının duygulanıma ve aksiyona bağlı işte var olamama türleri çerçevesinde şekillendiğini göstermektedir. Depremi deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre odaklanamama/adapte olamama, işte performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, mesleki tükenmişlik, işe karşı isteksizlik ve işte iletişim kopukluğu *duygulanıma bağlı işte var olamama* boyutunda algılanmaktadır. Çalışmak için çaba göstermek, işini yapmaktan kaçınmak, çalışıyor gibi görünmek deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre *aksiyona bağlı işte var olamama* boyutunda algılanmaktadır. Bu sonuç, Yılmaz S. (2022) tarafından öne sürülen işte var olamamanın ruhsal ya da fizyolojik duygulanımlara ve bilinçli davranışlara göre şekil alan bir olgu olduğu görüşünü desteklemektedir.

ii) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Tetikleyicilerine İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre korku ve kaygı yaşamak, yorgunluk ve tükenmişlik hissetmek, başka şeylerle meşgul olmayı istemek ve stres deprem kaynaklı işte var olamamayı bireysel anlamda *psikolojik etken* olarak

tetiklemektedir. Attila (2017), psikolojik faktörlerin işte var olamama davranışının baş göstermesinde önemli etken olduğunu belirtmektedir. Katılımcı öğretmenlerin bu görüşü Attila'nın yorumu ile aynı yöndedir. Elde edilen sonuca göre deprem deneyimlemiş öğretmenler depremin ortaya çıkardığı kaygı, korku, yorgunluk, stres gibi psikolojik etkenlere bağlı işte var olamama davranışı geliştirebilirler. Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşleri deprem deneyimi sonrasında baş dönmesi, kulak çınlaması gibi fiziksel rahatsızlıkların *bireysel* anlamda *fizyolojik etken* olarak işte var olamamayı tetiklediği yönündedir. Bu sonuç ile Uçar'ın (2019) yorgunluk, uykusuzluk, nefes darlığı, kronik ağrılar gibi fizyolojik rahatsızlıkların işgörenlerde tükenmişlikle beraber işte var olamama davranışı geliştirebileceği yönündeki görüşünü desteklemektedir. Öğretmenlerin deprem deneyiminden kaynaklanan fiziksel rahatsızlıkları işte var olamama davranışını tetikleyebilir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre çocuk sahibi olmak deprem deneyimi sonrasında ebeveynlik durumu açısından *bireysel* anlamda *demografik etken* olarak işte var olamamayı tetiklemektedir. Yılmaz G. (2019), İnsanların duygusal bir varlık olduğu ve anne, baba eş ya da evlat olma rolünden çıkarak çalışan rolüne geçmekte zorlandıklarını ifade eden bu görüşüyle öğretmenlerin demografik etkenlerin işte var olamama tetikleyicisi olduğu görüşünü desteklemektedir. Çocuk sahibi olan depremzede öğretmenler çocukları için daha çok kaygılanarak işini yaparken çocuğunu düşünmeye yönlenebilir. Bu durum da depremzede öğretmenin işte var olamama davranışının tetikleyicisi olarak genellenebilir.

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşleri okuldaki öğretmenlerin, yöneticilerin, öğrencilerin ve öğrenci velilerinin deprem sonrası tutumları *örgütsel* anlamda *okuldaki paydaş ilişkileri* açısından işte var olamama davranışını tetiklediği yönündedir. Görüşlere bakıldığında paydaş tutumlarının depremzede öğretmenleri işlerinden alıkoyduğu ve/veya işini yapmamaya teşvik ettiği söylenebilir. Katılımcı öğretmenlerin bu görüşlerinin Çeleboğlu'nun (2019), örgüt içindeki bireyler arasındaki ilişkilerin işte var olamama davranışında belirleyici faktör olduğu görüşüyle aynı yönde olduğu görülmektedir. Katılımcı öğretmenler, deprem nedeniyle *okulun fiziki ortamında* gelişen tadilat çalışmaları, çatlak, binanın dayanıksız olması gibi olumsuz durumların öğretmenlerin işte var olamama davranışlarını *örgütsel* anlamda tetiklediği görüşündedir. Erbaş'a göre (2017) örgütün sahip olduğu fiziksel kaynakların çalışma koşullarına uygun olmaması işgörenlerin verimini olumsuz etkileyebilmekte ve dolayısıyla işte var olamama davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Deprem deneyimi yaşamış katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre

öğretmenlerin deprem kaynaklı gerçekleştirdikleri kurum değişiklikleri *okul kültürüne uyum sürecinde* işte var olamamalarını *örgütsel* bağlamda tetiklemektedir. Öğretmenlerin deprem nedeniyle kurum değiştirmek durumunda kalması öğretmenin kendi isteği ile kurum değişikliği yapmasına göre örgüte uyum sağlaması, örgüte ait hissetmesi anlamında daha fazla çaba ve zaman gerektirebileceğinden öğretmenin işini her zamanki gibi yapmasını engelleyebilir. Koç ve Topaloğlu (2012) örgüt kültürünün örgüt işgörenlerince benimsenerek paylaştığı normlardan oluştuğunu ve bu normları benimsemekte zorlanan kişilerin örgüte uyum sağlamakta sorunlar yaşayarak işte var olamaya neden olacağını vurgulamıştır. Bu görüşler birbirini destekler niteliktedir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre deprem sonrası kurum değiştiren öğretmenlere karşı okul yönetiminin tanıdığı inisiyatif ve görevlendirmeler *örgütsel* bağlamda *okulun yönetim politikaları* çerçevesinde işte var olamama davranışlarını tetiklemektedir. Görüşler dikkate alındığında öğretmenlerin kimi zaman pozitif ayrımcılık kimi zaman negatif ayrımcılık politikasına maruz kalmalarının işte var olamama davranışı göstermelerine sebep olduğu söylenebilir. Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin görüşleri Şanlımeşhur (2018) tarafından ifade edilen örgüt tarafından işgörelere uygulanan yanlış politikalar nedeniyle işte var olamama davranışı oluştuğu görüşüyle paraleldir.

Deprem deneyimini yaşamış katılımcı öğretmenler deprem sonrasında gürültü ve sarsıntıya karşı hassasiyet geliştirmelerinin *çevresel* bağlamda *duyusal etken* olarak işte var olamamalarına sebep olduğu görüşündedir. Bu sonuç Köse Ö. (2019) tarafından ifade edilen gürültü, kirlilik, kalabalık olan çalışma ortamlarının işgörelerin sağlıklarını riske attığı görüşüyle örtüşmektedir. Depremzede öğretmenlerin depremi anımsatan ses, sarsıntı, görüntü vb. karşı hassasiyet geliştirmesi ve işini yaparken bu durumlarla karşı karşıya kalması ani tepkilerde bulunmasına ve işini her zamanki gibi yapmasına engel olabilir. Katılımcı öğretmenlerin görüşüne göre deprem nedeniyle yaşadığı şehri değiştiren öğretmenlerin alıştığı çevreden zorunlu sebeplerle uzaklaşması ve yeni yerleşim yerinde okula ulaşım sıkıntısı ile karşı karşıya kalması işte var olamamalarını tetikleyici bir unsurdur. Bu sonuç işgörelerin yaşadığı yerdeki yoğun trafik işgörelerde strese ve işte var olamamaya neden olduğu görüşüyle birbirini desteklemektedir (Anık-Baysal, 2012). Bu araştırmaya katılan öğretmenler, deprem deneyiminden sonra oluşan depremin tekrarlama durumunda ortaya çıkabilecek *güvenlik sorunlarının* *çevresel* bağlamda işte var olamamanın tetikleyicisi olduğu görüşündedir. Alanyazında bu sonuçla alakalı bir bulguya rastlanmamıştır. Bu görüş doğrultusunda, deprem deneyiminin tekrarlama nedeniyle

kendini güvenli bir çevrede hissetmeyen öğretmenlerin işlerine özen göstermekte zorlanabileceği söylenebilir. Deprem sonrası karar vericiler tarafından eğitim öğretime ara verilmesi, ders sürelerinin güncellenmesi gibi *eğitim planlamasındaki düzenlemeler* katılımcı öğretmenler tarafından *çevresel* bağlamda işte var olamamanın tetikleyicisi olarak görülmektedir. Bu örgütlerin işleyişine yön veren otoritelerin aldıkları kararlar, hayata geçirdikleri düzenlemeler öğretmenlerin çalışma hayatına yönelik süreci yönetmesini zorlaştırarak öğretmenlerde işte var olamama davranışına neden olacağı söylenebilir. Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre deprem sonrası yaşama alanının yeniden düzenlenmesi bütçe dengesini değiştirdiği için *çevresel* bağlamda *ekonomik etken* olarak işte var olamamanın tetikleyicisidir. Koçoğlu (2007) ekonomik belirsizliklerin, hayat pahalılığı, enflasyon yüksekliği gibi işgörenin refah seviyesini olumsuz etkileyen durumların işte var olamamaya neden olacağını ifade etmektedir.

iii) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamamalarının Etkilerine İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Çalışmanın sonucuna göre deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler, işte var olamama davranışından *bireysel* ve *örgütsel* anlamda etkiler algılamaktadır. Alanyazında yer alan araştırmalarda işte var olamama davranışının etkileri bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırılmaktadır (Dalkılıç ve Seren, 2018; Etyemez, 2016; Tok, 2022). Katılımcı öğretmenlerin işte var olamama davranışından bireysel olarak *duygusal*, *psikolojik*, *zihinsel*, *fiziksel* ve *iş yapma becerisi* bakımından etkilenmektedir.

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre işte var olamama davranışları kendilerinde kaygı/ korku, isteksizlik, tahammülsüzlük/öfke, yetersizlik, alınganlık ve stres bağlamında ortaya çıkarak bireysel açıdan *duygusal* ve *psikolojik* olarak etkilemektedir. Şarkaya ve Tanrıöğen (2019)'in işte var olamama davranışını azaltmada ödüllendirmenin etkisine yönelik olarak eğitim kurumlarında gerçekleştirdiği çalışmada işte var olamama davranışının etkileri ile benzerlik göstermiştir. İlgili araştırmada öğretmenlerin işte var olamama davranışı nedeniyle algıladıkları etkinin tahammülsüzlük/sabırsız olma, stres gibi bu araştırma ile örtüşen kodlarla ifade edildiği görülmektedir. Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşleri, işte var olamama davranışı sonucunda kendilerinde dalgınlık/dikkat dağınıklığı yaşama ve mental yorgunluk olarak bireysel anlamda *zihinsel etki* oluşturduğu yönündedir. Quazi'nin (2013) bulgularına göre işte var olamama davranışı işgörenlerin işlerini yaparken odaklanmakta zorluk yaşadıklarını göstermektedir. Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler işte var olamama davranışının

kendilerini çalışmaları için hazırlık yapmaktan alıkoyarak bireysel anlamda *iş yapma becerisi üzerinden* olumsuz etkilediği görüşündedir. Karagöz ve Bektaş (2020) ğretmenlerdeki işte var olamama davranışının tükenmişlik üzerine etkisini araştırdığı çalışmada ulaştıkları işte var olamama davranışının hatalı iş yapmaya yönelik sonucunu desteklemektedir. Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler işte var olamamanın kendilerini kulak ınlamasını, uykusuzluk nedeniyle oluşan baş dönmesini ve benzeri durumları nleme çabaları ile bireysel anlamda *fiziksel sağlık* bakımından etkilediği görüşündedir. Bu sonuç, Lu ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmada işte var olamama davranışı sergileyen iřėörenlerin uzun vadede ciddi fiziksel sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kaldığına dair bulgularını desteklemektedir.

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler işte var olamamalarının çalıştıkları okuldaki *ğrencilerin* başarısını, *ğretmenler* arası iş birliğini, *velilerin* kaygı düzeyini ve *okul işleyiş* planlamasını örgütsel anlamda etkilediği görüşündedir. Uslukaya'nın (2023) araştırmasında yer alan işte var olamama davranışının diğer öğretmenler, öğrenciler ve velilerle sağlıklı ilişki kurulmasını engellediği ve öğretmenlerde olumsuz bir ruh hli oluşturarak öğretmenlerin eğitim-ğretim sürecine katılımını işlevsel olarak sınırlandırabildiği sonucunu desteklemektedir. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleri Bal'ın (2014) işte var olamama davranışının örgütün işleyişini değiştirerek gizli maliyetlere yol açtığı ifadesini destekler niteliktedir.

iv) ğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışı ile Başa ıkma Stratejilerine İlişkin Sonuç ve Tartışmalar

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler işte var olamama ile bireysel çaba göstermenin yanı sıra otoritelerden ve toplumdan gelecek destekle başa çıkılabileceği görüşündedir. Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler önceliklerini kendilerine ve sevdiklerine vererek, kendilerine telkinlerde bulunarak, doğada vakit geçirerek, ibadet/meditasyonla ilgilenererek, spor yaparak, hobileriyle ilgilenererek ve evcil hayvan besleyerek bireysel anlamda *kışisel bakım ve iyileşme* abalarıyla işte var olamama davranışı ile başa çıkabilecekleri görüşündedir. Koçoğlu (2007), iřėrenler açısından işte var olamama davranışı ile mücadele etmede, sağlıklı ve planlı yaşamanın olumlu etkisi olacağını vurgulamıştır. Katılımcı ğretmenlerin görüşleri Koçoğlu'nun (2007) alışmasını desteklemektedir. Dengeli beslenmenin ve dengeli uykunun işte var olamama davranışı ile başa çıkma da etkili olacağı belirtilmiştir (Oruç, 2015). Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşleri *sosyal ilişkilerini geliştirmeye* yönelik girişimlerde bulunarak

bireysel anlamda işte var olamama davranışı ile başa çıkabilecekleri yönündedir. Çiftçi (2010) sosyal ilişkileri gelişen işgörenlerin işte var olamama davranışı ile başa çıkmayı olumlu etkileyeceğini belirttiği çalışmasıyla katılımcı öğretmenlerin görüşünü desteklemektedir. Depremi deneyimlemiş katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre *eğitim öğretim ortamını düzenlemek* deprem nedeniyle işte var olamama davranışlarıyla bireysel olarak başa çıkmalarını desteklemektedir. Alanyazında eğitim öğretim kurumlarında gerçekleştirilen nitel çalışma bağlamında araştırma konusuna ışık tutacak yeterli kaynak bulunmaması nedeniyle katılımcı öğretmenlerin bu görüşünü destekleyen bir bulguya rastlanmamıştır. Eğitim öğretim örgütlerinde işte var olamama davranışı ile ilgili çalışmaların henüz yetersiz olduğu düşünülmektedir. Deprem deneyimi yaşamış katılımcı öğretmenler *duygusal ve psikolojik destek almak* için bireysel çaba göstermenin deprem kaynaklı işte var olamama davranışlarının önüne geçebileceği görüşündedir. Deprem sonrasında psikolojik destek alma, depreme bağlı gelişen stresle baş etmede depremzedelerin yaygın olarak başvurduğu bir yöntemdir (Aksoy, 2024). Stresin hata yapma oranlarını dolayısıyla işte var olamamayı tetikleyici özelliği göz önünde bulundurulduğunda; stresin hata yapma oranlarının artmasına neden olduğunu ifade eden Eren-Gümüştekin ve Öztemiz (2005)'in stresi önlememin bu etkiyi azaltacağı yönündeki görüşüne bağlı olarak stresi önlemenin işte var olamama davranışının önüne geçilmesinde katkı sağladığı söylenebilir. Bu değerlendirme göz önünde bulundurulduğunda duygusal ve psikolojik destek almak için çaba göstermenin işte var olamama davranışı ile baş etmeye katkı sağlayacağı düşünülebilir. Depremi deneyimlemiş katılımcı öğretmenler, güvenli yerler seçmenin ve deprem için acil durum hazırlığı yapmanın deprem nedeniyle işte var olamama davranışıyla bireysel anlamda başa çıkmada etkili olacağı görüşündedir. Güvenli olduğu düşünülen yapıların deprem nedeniyle zarar görmesi depremzedelerde kaygıyı ve korkuyu arttırabileceğinden (Aksoy, 2024), güvenli yer arayışı deprem kaynaklı işte var olamamaya neden olan kaygı ve korku (Şahin D., 2015) ile başa çıkmada faydalı olabilir.

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler otoriteler tarafından alınacak önleyici ve kapsayıcı tedbirler çerçevesinde okul binalarını güçlendirmek gibi depremin etkilerini azaltıcı *fiziksel tedbirlerin* işte var olamama davranışıyla başa çıkmalarına katkı sağlayacağını düşünmektedir. Binaların depremin oluşturacağı hasarları en aza indirecek şekilde inşa edilmesi yıkımların boyutunu ve kişiler üzerinde bıraktığı olumsuz psikolojik etkileri azaltabilir (Aksoy, 2024). Depremin bireyler üzerinde daha az olumsuz etki bırakması deprem kaynaklı işte var olamama davranışını azaltabilir.

Deprem deneyimi yaşamış katılımcı öğretmenlerin görüşleri, bireysel destek alıp almadığına bakılmaksızın deprem deneyimlemiş bütün öğretmenlere otoritelerin önleyici ve kapsayıcı tedbirleri çerçevesinde *psikolojik* destek verilmesi öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışının önüne geçebileceği yönündedir. Çoban ve Arman 'a (2012) göre psikolojik destek hizmetlerinin verilmesi, işgörenlerin bu destekten faydalanmasının kolaylaştırılması işte var olamama davranışının azaltılmasına katkı sağlamaktadır. Çiftçi (2010), işte var olamama davranışının yönetiminde profesyonel koçluk ve danışmanlık sağlayan Çalışan Destek Programı'ndan (ÇDP) faydalanılmasını önererek öğretmenlerin görüşünü desteklemektedir.

Depremi deneyimlemiş katılımcı öğretmenler uzun vadede daha bilinçli bir toplum yetiştirilmesi için otoriteler tarafından depreme yönelik *eğitim*lerin artırılması işte var olamamalarını önlemeye katkı sağlayacağı görüşündedir. Çiftçi (2010)'ye göre işte var olamama davranışının yönetilmesinde örgütler, işgörenler ve devlet ortak sorumluluk bilincinde hareket etmelidir. İşte var olamama davranışı ile mücadelede işgörelere bilgilendirme yapmanın ve gerekli eğitimleri vermenin başarılı olacağı belirtilmiştir (Quazi, 2013). Katılımcı öğretmenlerin bu görüşü, Sözcü'nün (2019) öğretmenlerin akademik eğitimlerine deprem afetine yönelik ders eklenmesinin öğretmenlerin ve öğrencilerin depreme yönelik farkındalıklarını olumlu etkileyeceğine yönelik önerisini desteklemektedir.

Deprem deneyimi olan katılımcı öğretmenlerin görüşlerine göre otoriteler tarafından inisiyatif ve görevlendirme gibi alınacak yönetsel tedbirler öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışlarını azaltabilecektir. Alanyazında yer alan işte var olamama davranışını yönetmeye yönelik olarak iş planının yeniden düzenlenmesi, çalışma şekillerinin gözden geçirilmesinin etkili olacağı yönünde görüşler bulunmaktadır (Koçoğlu, 2007; Oruç, 2015)

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler gerek sosyal ortamda gerek iş ortamında *toplumun desteğinin* deprem kaynaklı işte var olamama davranışının önüne geçilmesine katkı sağlayacağı görüşündedir. Depremlerin oluşturduğu fiziksel ve psikolojik hasarların telafi edilerek yaşam rutinine yeniden devam edebilme becerilerinin kazandırılmasında önemli etkenlerden biri bireyin iyi oluş hâlini desteklemektir. Çevre ve toplumun desteği sosyal bağları güçlendirerek bireyin iyilik hâlinin gelişmesine katkı sağlar (Baykan, 2023). İyi oluş hâlinin işte var olamama davranışının önüne geçebileceği belirtilmiştir (Çiçeklioğlu, 2019).

v) Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Var Olamama Davranışıyla İlişkilendirdikleri Metaforlara İlişkin Sonuçlar

Deprem deneyimlemiş katılımcı öğretmenler, işte var olamama davranışıyla soyut ve somut olmak üzere iki bağlamda metafor geliştirmişlerdir. Katılımcı öğretmenler, işte var olamama davranışını somut olarak *hayvan, doğa, gıda ve aktivite* temalarındaki öğelere benzetirken soyut olarak *metafizik, felsefi/psikolojik ve bilimsel/matematiksel* temalarındaki öğelerle ilişkilendirmiştir. *Ruh* koduyla ifade edilen metafor, katılımcı öğretmenlerin en fazla kullandığı metafordur.

5.2. Öneriler

1. Deprem deneyimlemiş öğretmenlerde işte var olamama davranışının bireysel anlamda en çok korku, kaygı yaşamak, yorgunluk, tükenmişlik, başka şeylerle meşgul olmayı istemek ve stres bağlamında psikolojik etkenlerden tetiklendiği tespit edilmiştir. Deprem deneyimlemiş öğretmenlerin psikolojik süreçlerini desteklemek amacıyla, bir anket yöntemiyle temel psikolojik ihtiyaçlarının tespit edilerek ihtiyaçlara yönelik hizmet içi eğitim ve etkinlikler düzenlenmesi deprem kaynaklı işte var olamama davranışının önlenmesine katkı sağlayabilir.

2. Deprem sonrası öğretmenlerin işte var olamama davranışını örgütsel olarak en yoğun olarak tetikleyen etkenin okuldaki paydaş ilişkileri olduğu belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin öğrenci, öğrenci velisi, öğretmen ve yöneticilerle depremzede öğretmenler arasındaki ilişkileri düzenleyici tedbirler alması işte var olamama davranışını önlemede faydalı olabilir. Bu amaçla okul yöneticileri depremzede öğretmenlerin okul paydaşlarından beklentilerini belirleyerek, paydaşların makul sınırlar içinde haberdar edilmesini ve yönlendirilmesini sağlayabilir.

3. Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin işte var olamama davranışının çevresel olarak en çok ani gürültü, sarsıntı gibi duyuşsal etkenlerden ve yeni şehir düzenine bağlı ulaşım sıkıntısından tetiklendiği sonucuna ulaşılmıştır. İl ve/veya ilçe milli eğitim müdürlükleri deprem sonrası ses ve sarsıntıya karşı hassasiyet geliştiren öğretmenleri psikososyal destek alabilecekleri kişi ve kurumlara yönlendirebilir. İl ve/veya ilçe milli eğitim müdürlüklerince yeni bir şehre alışmakta zorluk çeken depremzede öğretmenlere yönelik şehri keşfetmelerini kolaylaştıracak bilgilendirme notu hazırlanabilir. Bu bilgilendirme şehre yeni gelen bütün öğretmenlerin erişimine açılabilir.

4. Deprem deneyimlemiş öğretmenlerin işte var olamama davranışından bireysel olarak en çok duygusal, psikolojik ve zihinsel anlamda etkilendiği tespit edilmiştir. İşte var olamama davranışının depremzede öğretmenlerde yol açtığı her zamankine göre daha fazla stres, sabırsızlık/tahammülsüzlük, alınganlık, yetersizlik hislerini ortaya çıkarmaktadır. Elde edilen bulgular depreme maruz kalan öğretmenlerin deprem öncesine göre daha fazla odaklanmakta zorlandıkları unutkanlık yaşadıklarını göstermektedir. Bu sonuçlar deprem kaynaklı işte var olamama davranışının öğretmenleri duygusal, psikolojik ve zihinsel olarak olumsuz etkilediğini göstermektedir. Deprem kaynaklı işte var olamama davranışını duygusal, psikolojik ve zihinsel açıdan desteklemek için okul içinde danışmanlık hizmetlerine yer verilebilir.

5. Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin işte var olamama davranışının en çok öğrenciler olmak üzere okuldaki diğer paydaşlar üzerinde ve okul işleyişi üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucu elde edilmiştir. Öğretmenlerin işte var olamama davranışının öğrenci başarısını, okul içindeki paydaş ilişkilerini, velilerin öğretmene ve kuruma bakış açısını olumsuz etkilemesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle okul içinde öğretmenin işte var olamamasına neden olan bütün etkenlerin ortadan kaldırılmasına gayret edilmelidir.

6. Öğretmenlerin deprem deneyiminden kaynaklanan işte var olamama davranışı ile başa çıkmak için geliştirdikleri en etkili bireysel yöntemlerin spor, ibadet, hobi, doğada vakit geçirmek gibi kendilerine iyi gelen uğraşlara zaman ayırmak ve sağlıklı sosyal ilişkiler geliştirmek olduğu görülmektedir. Depremzede öğretmenlerin kişisel bakım, iyileşme ve sosyal ilişkiler geliştirmelerine destek olmak amacıyla okul yönetimi tarafından öğretmeni rahatlatıcı esnek çalışma programı yapılabilir.

7. Deprem deneyimi yaşamış öğretmenlerin kendilerini iş ortamında güvende hissetmek istedikleri görülmektedir. Depremzede öğretmenlerin okulda kendilerini daha çok güvende hissettiklerinde işte var olamama davranışı ile daha kolay başa çıkabilecekleri sonucuna dayanarak, karar verici otoritelerin okulları depremlere daha dayanıklı hâle getirecek çalışmalar yapması önerilmektedir. Öğretmenlerin deprem kaynaklı işte var olamama davranışıyla başa çıkmalarında hem depremin etkilerini hem de işte var olamama davranışının etkilerini hafifletecek kapsayıcı bir psikolojik desteğe ihtiyaç duydukları görülmektedir. Karar verici otoriteler tarafından gerçekleştirilebilecek uzun soluklu psikolojik destek çalışmaları öğretmenlerin işte var olamama davranışını azaltarak ve önleyerek eğitim öğretim örgütlerinin başarısını olumlu yönde etkileyebilir.

8. Uzun vadede depremler karşısında bilinçli bir toplum yetiştirmeye yönelik çalışmalar yürütülmesi ve bu çalışmaların ülke çapına yaygınlaştırılması öğretmenlerin depremler nedeniyle işte var olamama davranışı geliştirmesinin önüne geçerek eğitim örgütleri ve eğitim faaliyetleri üzerinde oluşan olumsuz etkilerin giderilmesine katkı sağlayabilir.

9. Bu araştırmanın verileri 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş depremleri sonrasında Antalya merkez ilçelerine ataması yapılan öğretmenlerden toplanmıştır. Veriler farklı illere ataması yapılan ve/veya halen deprem bölgesinde görevine devam eden daha fazla sayıda depremzede öğretmenden toplanarak, Türkiye’deki depremzede öğretmenlere genelleme yapılabilir. Böylelikle Kahramanmaraş merkezli 06.02.2023 depremlerinin öğretmenlerin işte var olamama davranışı bağlamında çözümlemesi yapılabilir.

10. Bu araştırma deprem afeti ve 06.02.2023 tarihli Kahramanmaraş depremi ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın kapsamı genişletilerek farklı zamanlarda deneyimlenen depremlerin ve farklı afetlerin öğretmenlerin işte var olamama davranışı üzerindeki etkileri araştırılabilir.

11. Depremlerin öğretmenlerin işte var olamama davranışına etkileri niceliksel olarak araştırmak üzere ölçek geliştirme çalışması yapılabilir.

12. Bu çalışma eğitim kurumları ve öğretmenler bağlamında gerçekleştirilmiştir. Başka bir araştırmada farklı bir örgüt veya iş kolu kapsamında inceleme yapılabilir.

13. Bu araştırma kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlerle sınırlı olarak gerçekleştirilmiştir. Özel okullarda görev yapan öğretmenler de araştırmaya dâhil edilerek karşılaştırmalı bir araştırma yürütülebilir.

KAYNAKÇA

- Abasilim, U. D., Salau, O. P. & Faiola, H. (2015). Toward an understanding of presenteeism and its effects in the workplace. *Lasu Journal of Public Administration & Management*, 1(1), 74-85.
- Admasachew, L. And Dawson, J. (2011). The Association between presenteeism and engagement of national health service staff. *Journal of Health Services Research and Policy*, 16 (suppl 1), 29-33.
- Akdoğan, A., Bayram, A. ve Harmancı, Y. K., (2018) Algılanan örgütsel adalet ve işte var olamama (presenteeism) ilişkisinde stresin aracı rolü. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 197-211.
- Aksoy, Y. (2024). *Kahramanmaraş merkezli depremi yaşamış depremzede sağlık çalışanlarının travma sonrası stres bozukluğu düzeyi ve deprem stresi ile baş etme stratejilerinin değerlendirilmesi* (Tez No.) [Tıpta uzmanlık tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Alar Erkal, E. (2020). *İşte var olamama bağlamında örgütsel sinizmin tükenmişlik üzerine etkisi: Atatürk Üniversitesi Helitam örneği* (Tez No. 635571) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Altun, F. (2018). Afetlerin ekonomik ve sosyal etkileri: Türkiye örneği üzerinden bir değerlendirme. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(1), 1-15.
- Anık-Baysal, İ., (2012). *Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama* (Tez No. 312507) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi], Ulusal Tez Merkezi.
- Anık-Baysal, İ., Baysal, G., ve Gökhan, A. (2014, Ağustos). Presenteeism (işte varolmama sorunu) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Adnan Menderes Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir uygulama. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Bürokon Özel Sayısı, s. 134-152.
- Antalya İl MEM, (2023). <https://antalya.meb.gov.tr>
- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health* 54, 502-509.
- Aronsson, G. & Gustafsson, K., (2005) “Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research”. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 47(9), 958-966.

- Arslaner, E. (2015). *Otel işletmelerinde presenteeism sorunu: Algılanan örgütsel destek ve iş-aile çatışması açısından bir inceleme* (Tez No. 423638) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Arslaner, E., ve Boylu, Y. (2015). İş hayatında presenteeism: Otel işletmeleri açısından bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4, 123-136.
- Aşık, M. (2021). *Deprem psikososyal destek çalışmalarında görev alan psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri (Malatya ili örneği)* (Tez No.) [Yüksek lisan tezi, İnönü Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Atay, V. (2021). *Presenteeizm ile örgütsel yabancılaşma ilişkisi: Van ili otel iş görenleri üzerine bir araştırma* (Tez No. 699754) [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Atilla, E. (2017). *Örgütsel sessizlik, presenteeizm ve algılanan örgütsel destek ilişkisi: Yalova Devlet Hastanesi örneği* (Tez No.) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Aydemir, G. (2011, 2 3). *İK'da önemli bir eğilim : Presenteeism*. Gizem'in Kariyer Güncesi:<https://ggizemaydemir.wordpress.com/2011/02/03/ikda-onemli-bir-egilim-presenteeism>
- Bağbancı S. (2015). *Doğal afetlerin afetzedeler üzerine psikolojik etkileri: Trabzon ili örneği* (Tez No. 421647) [Yüksek lisans tezi, Gümüşhane Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bakker, A., Demerouti, E. & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(1), 23- 33.
- Bal, F. (2014). *Presenteeizm ve psikolojik sözleşmenin duygusal zekâ ile ilişkisi: Gaziantep Üniversitesi'nde bir uygulama* (Tez No. 369319) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Balcı, O. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticilerin örgütsel sinizm, kendini işe verememe (presenteeizm) ve sosyal kaytarma arasındaki ilişkinin incelenmesi (Arnavutköy ilçesi örneği)* (Tez No. 424952) [Doktora tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z., 2011. *Stres ve başa çıkma yolları*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

- Bayar, A. (2016). *Eğitim kurumlarında presenteizm'in azaltılmasında ödüllendirmenin rolü* (Tez No. 443334) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Baykan, A. (2023). *Deprem mağduru kadınlarda psikolojik etkiler ve fiziksel aktivitenin iyileştirici rolü: Sistematik bir derleme(analiz)* (Tez No. 810001) [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bayram, M. (2019). Devamsızlık ve işte var olamamayı etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir kavramsal model önerisi. *Sgd-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(2), 299-318.
- Beklemiş, N. (2022). *Stresle ilişkili işte varolamama ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliğinin incelenmesi* (Tez No. 732918) [Yüksek lisans tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Benk, O. (2021). *Çalışan sesi, karmaşık devamlılık, işveren markası ve farklılık algısı ilişkisi* (Tez No 677228.) [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bıçakcı, AB ve Okumuş, FEE (2023). Depremin psikolojik etkileri ve yardım görevlileri. *Avrasya Dosyası* , 14 (1), 206-236.
- Bierla, I., Huver, B. & Richard, S. (2011). Presenteeism at work: The influence of managers. *International Journal of Business And Management Studies* Vol 3, No 2, 2011 ISSN: 1309-8047, s. (Online) 97.
- Bilgin Demir, İ., Ürek, D. ve Uğurluoğlu, Ö. (2017). Sağlık çalışanlarının sanal kaytarma davranışlarının işte üretkenliklerine etkisi. *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology*, 8(30), 291-303.
- Biron, C., Brun, J. P., Ivers, H. & Cooper, C., (2006) At work but ill: Psychosocial work environment and well-being determinants of presenteeism propensity. *Journal of Public Mental Health*, 5(4), 26-37.
- Bölür, S. (2018). *Algılanan liderlik davranışının örgütsel sinizm ve presenteizm üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Tez No. 515431) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Bölür, S., Ünsar, A.S. (2021) "*Örgütlerde Presenteism*", *Kitap: Negatif Yönlü Örgütsel Davranış*, Efe Akademi Yayınları, İstanbul
- Caroline Biron, M. K.-M. (2022, November 15). The health-performance framework of presenteeism: A proof-of-concept study. *Frontiers in Psychology*. Doi:10.3389/fpsyg.2022.1029434, s. 1-16.

- Cebeci, E. *Çalışanların esnek çalışma uygulamalarına yönelik tutumları ve işte var olamama sorunu ilişkisi: Bir kamu kurumu örneği* (Tez No. 709455) [Yüksek lisans tezi, Düzce Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Christensen L.B., Johnson R.B., Turner L.A., 2015. *Araştırma yöntemleri: Desen ve analiz*, Anı Yayıncılık, Ankara,
- Conway PM, Hough A, Rugulies R, Hansen ÅM. Is sickness presenteeism a risk factor for depression a danish 2-year follow-up study. *j Occup Environ Med*. Haziran 2014; 56(6):595-603.
- Cooper, C. (2011, 04 20). *Presenteeism is More Costly Than Absenteeism*. HR Magazine: <https://www.hrmagazine.co.uk/content/features/presenteeism-is-more-costly-than-absenteeism>
- Cooper, C. L. (1998). The changing nature of work [1]. *Community, Work & Family*, 1(3), 313-317.
- Cooper, C. L. & Lu, L. (2016). Presenteeism as a global phenomenon: Unraveling the psychosocial mechanisms from the perspective of social cognitive theory. *Cross Cultural & Strategic Management*, 23(2), 216-231.
- Coşkun, Ö. (2012). *İki işyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi* (Tez No. 324050) [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Creswell, J. W. (2020). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*, (Çev. Ed: Bütün, M. ve Demir, S.B.) (5. Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cser, J. R. (2010). *Impact of participation in a worksite wellness program on presenteeism: A quantitative study of Pennsylvania workers*. Capella University.
- Cullen, J. & McLaughlin, A., (2006). What drives the persistence of presenteeism as a managerial value in hotels?: Observations noted during an ırish work-life balance research project. *International Journal of Hospitality Management*, 25(3), 510-516.
- Çakır, Ö., 2007 İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140
- Çelebioğlu, H. Ç. (2019). *Kabin memurlarında görülen presenteeism ile işe adanmışlık ve işini kaybetme korkusu arasındaki ilişki* (Tez No. 589523) [Yüksek lisans tezi, Altınbaş Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Çelik, H. (2018). *Presenteeizm'in iş doyumu ve tükenmişlik düzeyine etkisi* (Tez No. 520422) [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çiçeklioğlu, H. (2019). *Presenteeism (işte var olamama), duygusal emek ve örgütsel vatandaşlık davranışının performans üzerine etkileri: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 579357) [Doktora tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Çiçeklioğlu, H. ve Taşlıyan, M. (2019). Eğitim kurumu çalışanlarının presenteeism (işte var olamama) algılarının performanslarına olan etkisi ve sosyo-demografik özellikler açısından incelenmesi. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 22-53.
- Çiftçi, B. (2010). İşte var ol(ama)ma sorunu ve işletmelerin uygulayabileceği çözüm önerileri. *Çalışma ve Toplum* 1, 153-174.
- Çoban, Ö., ve Arman, S. (2012). Presenteeism: Nedenleri, yarattığı örgütsel sorunlar ve çözüm önerileri üzerine bir alanyazın taraması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 17(23), 157-178.
- Dalkılıç, E. ve Seren, A. K. H., (2018). İşte var olamama: Nedenleri ve sonuçları. *Journal of Health and Nursing Management*, 5(2), 123-131.
- Demirel-Beğceoğlu, N. (2022). *Adana il merkezi kamu sağlık çalışanlarında işe devamsızlıkların araştırılması* (Tez No. 721002) [Uzmanlık tezi, Çukurova Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Dew, K., Keefe, V., Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine* (1982), 60(10), 2273-2282. Doi:10.1016/j.socscimed.2004.10.022
- Dewa, C. S., McDaid, D. & Ettner, S. L. (2007). an international perspective on worker mental health problems: Who bears the burden and how are costs addressed? *Canadian*
- Duverger, M. (1999) *Sosyal bilimlere giriş*. (Çev. Oskay,Ü.) (5. Basım). Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Edington, D. W., & Schultz, A. B. (2008). The total value of health: a review of literature. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(1), 8-19.
- Ekinci, H., ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler üzerindeki etkileri açısından stres kaynakları ve bir uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111.

- Erbaşı, K. (2017). *Presenteizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki: Seyahat acentaları üzerine bir uygulama* (Tez No. 501350) [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Eren Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B., Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 1, 2005, s.271-288.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim; kobi'lerde ampirik bir uygulama* (Tez No. 141399) [Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökçe, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı, 193-203.
- Etyemez, S. (2016). *İş güvencesizliğinin işte var olamama sorununa etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü: Konaklama işletmelerinde bir araştırma* (Tez No. 448549) [Doktora tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Filiz, Y. (2011). *Esnek çalışma biçimlerinin kadın istihdamına etkileri : Avrupa Birliği istihdam politikaları ve Türkiye karşılaştırması*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Gareyev, A. (2021). *An empirical research on the relationship between job satisfaction and presenteeism of employees in Kazakhstan* (Tez No. 696826) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş*. (Çev. A. Ersoy ve P. Yalçinoğlu), Anı Yayıncılık, Ankara.
- Grinyer, A. & Singleton, V. (2000). Sickness absence as risk-taking behaviour: A study of organizational and cultural factors in the public sector. *Health, Risk & Society*, 2(1), 7-21.
- Hansen, C. D. & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work- what personal circumstances, attitudes and work- related factors are associated with sickness presenteeism. *Social Science and Medicine*, 67(6), 956-964.
- Izgar, H. (2012), *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Dizgi Ofset, Konya.
- İlhan, G. (2022). *Pozitif örgütsel davranışın (psikolojik sermaye) kurumsal itibar algısına etkisinde presenteeism aracı rolü üzerine bir araştırma* (Tez No. 742978) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- İnan, R. (2022). *Otel çalışanlarında dönüşümcü liderliğin presenteeism üzerindeki etkisi: İş yaşam dengesinin aracılık rolü* (Tez No. 730071) [Doktora tezi, Sıtkı Koçman Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- İşcan, Ö. F. ve Moç, T., (2018). Çalışanların presenteeizm (işte sözde var olma) davranışlarının işe yabancılaşmalarına etkisi: Bir kamu kurumu örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 379-402.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior* 31, 519-542.
- Kalaycı, N. (2022). *Yönetim tarzı ve örgütsel bağlılığın presenteeizme etkisi* (Tez No. 719129) [Doktora tezi, Karabük: Karabük Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kandemir, A. (2014). *Hastane çalışanları arasında sağlık sorunları nedeniyle yaşanan işte var olmama ve işe devamsızlık davranışı ile maliyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi* (Tez No.) [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kandemir, A., ve Şahin, B. (2017). Determining the level and cost of sickness presenteeism among hospital staff in Turkey. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23(4), 501-509.
- Kaplanseren, S. (2019) *Örgütlerde presenteeism sorunu ile örgütsel iletişim ve psikolojik güçlendirme arasındaki ilişkinin Y kuşağı bağlamında araştırılması* (Tez No. 554707) [Yüksek lisans tezi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karagöz, Ş. (2018). *Presenteeism'in tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini irdelemeye yönelik bir alan araştırması* (Tez No. 529512) [Yüksek lisans tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Karagöz, Ş., ve Bektaş, M. (2020). Presenteeism'in tükenmişliğe etkisi: Bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(4), 385-401.
- Karanika-Murray, M., Pontes, H. M., Griffiths, M. D. & Biron , C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective- motivational states. *Social Science and Medicine*, 139, 100-106.
- Kılıç, B. (2018). *İşyerinde yalnızlık ve işyerinde dışlanma sarmalında presenteeism: Bankacılık sektöründe bir araştırma* (Tez No. 493061) [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Koç, H. ve Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeler için yönetim bilimi temel kavramlar, kuramlar ve ilkeler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Koçel, Tamer (2015). *İşletme yöneticiliği* (16. Baskı). Beta Basım A.Ş., İstanbul.
- Koçoğlu, M. (2007). *İşletmelerde presenteeism sorunu ve insan kaynakları yönetimi çerçevesinde mücadele yöntemleri* (Tez No. 219313) [Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S., Hackleman, P., Gibson, P., Holmes, D. M. & Bendel, T. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health status and employee productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20
- Köprülü, M. N. (2020). *X ve Y kuşağı balamında örgütsel sessizlik ve presenteeism ilişkisinin incelenmesi* (Tez No. 607520) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Köse, A., Kartal, İ. ve Uzun, M. (2023). Öğretmenlerin psikolojik sağlamlıkları ve yaşam doyumları: 6 şubat 2023 depremi sonrası bir araştırma. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi* Cilt 7 Sayı 2, s. 95-115.
- Köse, Ö. (2019). *Presenteeism (işte var olamama) ile örgütsel özdeşleşme ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin analizi* (Tez No. 537942) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Kütük, H. (2018). *Üniversite öğrencilerinin kişilik özellikleri ile presenteeism davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Tez No. 520043) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Lack, D. (2011), Presenteeism revisited a comprehensive review. *American Association of Occupational Health Nurses*, Vol.59, Issue.2, (77-91).
- Lamers, L. M., Meerding W, Severens, J. L. And Brouwer, W. B. F. (2005). The relationship between productivity and health-related quality of life: An empirical exploration in persons with low back pain. *Quality of Life Research*, 14(3), 812.
- Landis, J, R., Koch, G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174
- Loeppke (2008). Sağlığın değeri ve önlemenin gücü. *Uluslararası İşyeri Sağlık Yönetimi Dergisi*, I (2), 95–108.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2019). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*, 29(1), 43-58.
- Lowe, G. (2002). Here in body, absent in productivity. *Canadian HR Reporter* 15 (2), 5-5.

- Lu, L., Cooper, C.L., Lin, H. Y. (2013). A cross-cultural examination of presenteeism and supervisory support, *Career Development International*, 18 (5), 440-456.
- Lu, L., Peng, S., Lin, H. Y. ve Cooper, C. L. (2014), Presenteeism and health over time among chinese employees: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress: an International Journal of Work, Health & Organisations*, 28(2), 165-178
- Mandıracıoğlu, A. (2013). Presenteizm olgusu. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 3(2), 9-17.
- Martinez, L. F. & Ferreira, A. I. (2012). Sick at work: Presenteeism among nurses in a portuguese public hospital. *Stress and Health*, 28(4), 297-304.
- Mcclearn, D.B, Greasley, K., Dale, J. & Griffith, F., (2010) Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328.
- MEB, (2023). Milli Eğitim Bakanlığı, https://www.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2023_02/24195502_Duyuru.pdf
- Meerding, W. J., IJzelenberg, W., Koopmanschap, M. A., Severens, H. J. L. & Burdorf, A. (2005). Health problems lead to considerable productivity loss at work among workers with high physicalload jobs. *Journal of Clinical Epidemiology*, 58(5), 517–523.
- Miles, M.B. ve Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis* (2. Baskı). Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Moç, T. (2018). *Örgütsel adalet algısının çalışanların işte yabancılaşmaya etkisinde tükenmişliğin ve presenteizmin rolü* (Tez No. 503447) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Mumlu-Karanfil, S. (2021). *İş güvencesizliği, iş yerinde görünürde var olma (presenteeism) ve iş yaşam dengesinin etkileşimi: iş yerinde görünürde var olmayla ilgili bir ölçek geliştirme çalışması ve konuya ilişkin bir araştırma* (Tez No. 705400) [[Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Munir, F., Yarker, J. ve Haslam, C. (2008), Sickness absence management: Encouraging attendance or „risk-taking“ presenteeism in employees with chronic illness? *Disability and Rehabilitation*, 30(19), 1461-1472.
- Mürtezaoğlu, S. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin işte istemeden var olmalarına (presenteeism) etkisi* (Tez No. 509419) [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Nandi, Debayan-Nandita Nandi, (2014). Application of big five model of personality for employee presenteeism in the workplace. *Gjra-Global Journal For Research Analysis*. Volume: 3, Number: 7, July, pp. 162-163.
- Ok, A. ve Erdogan, M. (2010). Prospective teachers' perceptions on different aspects of portfolio. *Asia Pacific Education Review*, 11(3), 301-310.
- Okcu, E. B. (2017). *Çalışanların iş tatminsizlikleri ile presentezimleri arasındaki ilişki: Bir uygulama çalışması* (Tez No. 478843) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Oktay, S. (2021). *Presenteizm ile tıbbi hata yapma eğilimi arasındaki ilişki: Hemşireler üzerinde bir araştırma* (Tez No. 674959) [Yüksek lisans tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Oran, F. Ç., ve Ünsar, A. S. (2018). Presenteeism in işe bağlılık açısından incelenmesi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(57), 683-695.
- Oruç, Ş. (2015). *Presenteizm ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki üzerine bir araştırma* (Tez No. 399657) [Yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ölmezoglu İri, N.İ. ve Korkmaz, F. (2021) Çalışanların koronavirüs kaygı düzeylerinin işte üretkenliğe etkisinde presenteizmin aracılık rolü. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17 (Pandemi Özel Sayısı), 3367-3389, <https://doi.org/10.26466/opus.884200>
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde cinsel taciz. *Çalışma ve Toplum*, 4, 83-96.
- Özdemir, L. ve Karaçınar, H. (2021). Çalışanların karanlık liderlik algılarının sunumu (işte varolamama) üzerine etkisi: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Premium e-Sosyal Bilim Dergisi (PEJOSS)* , 5 (17), 555-572.
- Özdemir, N. (2017) *Algılanan hizmetkar liderliğin presentizm üzerindeki etkisi: Frigya Bölgesi örneği* (Tez No. 483057) [(Yüksek lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özel, E. T. ve Erbaşı, A. (2023). Psikolojik sağlamlığın presenteeism (işte var ol(a)mama) davranışı üzerindeki etkisi: İlkokul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *International Journal of Entrepreneurship and Management Inquiries*, 07(12), 118-130
- Özmen, G. (2011). *Presenteeism ile örgütsel bağ ilişkisi: Tekstil çalışanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 289426) [Yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Özşahin, Nazire.(2022). *Çalışanların maruz kaldıkları mobbing davranışlarının presenteeizm (presenteeism) etkisi: Karaman bankacılık sektörü üzerine bir araştırma* (Tez No. 769803) [Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Özyurt, G. (2018). *İşte var olamama davranışlarını etkileyen bireysel ve örgütsel etkenler: Özel hastanelerde çalışan doktorlar üzerinde bir uygulama* (Tez No. 505394) [Yüksek lisans tezi, Çankaya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Panari, C. & Simbula P. (2016). Presenteeism “on the Desk”: the Relationships with work responsibilities, work-to-family conflict and emotional exhaustion among italian schoolteachers. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 84-95.
- Patton, M.Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed), Thousand Oaks: Sage Publication.
- Pereira, F.; Querido, A.; Verloo, H.; Bieri, M.; Laranjeira, C. (2022). Consequences of nurse presenteeism in switzerland and portugal and strategies to minimize it: A qualitative study. *Healthcare*, 10, 1871. <https://doi.org/10.3390/healthcare10101871>
- Pınarbaşı, F. ve Erdoğan, N. (2017). Zihin haritası yönetimi ile kariyerin anlamlandırılması: İşletme öğrencilerine yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 11-37.
- Poljanec, A. & Buzeti, J. (2022). Teachers’ attachment, sickness absence and presenteeism. Association between teachers’ attachment and sickness absence and presenteeism in elementary schools. *Ricerche di pedagogia e didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 17(3), 87-103.
- Quazi, H. (2013). *Presenteeism. The Invisible Cost to Organization*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Rhodes, S. M. & Collins, S. K. (2015). The organizational impact of presenteeism. *Radiology Management*, 37(5), 27-32.
- Ricci, J. & Chee, E. (2005). Lost productive time associated with excess weight in the U.S. workforce. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47, 1227-1234.
- Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.
- Rojas-Roque, C. & López-Bonilla, I. (2022). In the classroom but absent: Evidence of sickness presenteeism among teachers at four public schools. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 17(6), 1051-1059.
- Ruhle, S. A., Breitsohl, H., Aboagye, E., Baba, V., Biron, C., Correia Leal, C. & Yang, T. (2020). To work, or not to work, that is the question –Recent trends and avenues for

- research on presenteeism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 344-363.
- Sarp, P., Kumral, T. Ve Bozkurt, S. (2019) Babacan liderlik ve işte var olamama ilişkisinde iş güvencesinin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 161-168
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 17, 547-579.
- Seçkin-Ağırbaş, İ. (2018). *Spor genel müdürlüğü merkez teşkilatında presenteeizm ve örgütsel bağlılığın örgütsel sessizlik üzerine etkileri* (Tez No. 508103) [Yüksek lisans tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Silah, M. (2001). Eğitim örgütlerinde hizmetin niteliğini arttırmak için personelin ödüllendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 95-109.
- Solak, Y. (2021). *Sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkide presenteeizmin etkisi* (Tez No. 678323) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Arel Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Sönmez, M. B. (2022). Depremin psikolojik etkileri, psikolojik destek ve korkuyla baş etme. *Totbid Dergisi*, 21, 337-343.
- Sözcü, U. (2019). *Öğretmen adaylarının doğal afet okuryazarlık düzeylerinin belirlenmesi* (Tez No. 549995) [Doktora tezi, Kastamonu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Stevens, M. (2004). Present dangers: Presenteeism is the next area of focus as companies seek to maximize their investment in human capital by improving productivity and promoting employee health and wellness-disability. *Risk Insurance*, 15(3), 40-41.
- Şahin-Demir, S. (2023, Ekim). Acil durumlarda eğitim: 6 Şubat depremleri riskler ve öneriler. *Odak Analiz Ebsam Stratejik Araştırmalar Merkezi*, s. 9-43.
- Şahin, D. (2015). *Presenteeism (işte var olmama) ile algılanan örgütsel destek, korku iklimi ve çalışmaya tutkunluk arasındaki ilişki: Hemşirelere yönelik bir araştırma* (Tez No. 418114) [Doktora tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi
- Şahin, E. T. (2018). *Presenteeizm (işte varolamama) ile iş performansı (görev performansı ve bağlamsal performans) arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma* (Tez No. 541452) [Yüksek lisans tezi, Kastamonu Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Şahin, S. (2016). *İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin presenteeismdeki rolü: Otel işletmelerinde bir uygulama* (Tez No. 459820) [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Şahin, S. (2019). *The effects of perceived job insecurity on job stress and presenteeism* (Tez No. 629553) [Master's Thesis, Bahçeşehir University]. Ulusal Tez Merkezi
- Şanlımeşhur, Ö. (2018). *Presenteeism (işte istemeyerek var olma) kavramını etkileyen ve bu kavramdan etkilenen faktörler: Alışveriş merkezlerinde bir araştırma* (Tez No. 509419) [Doktora tezi, Arel Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Şarkaya, S.S. ve Tanrıöğen, Z.M. (2019) Eğitim kurumlarında işte var olamama (presenteeism) azaltılmasında ödüllendirmenin rolü. *Akdeniz Araştırmaları Dergisi*. 13(28). 234-254,
- Şimşek H. ve Adıgüzel T. (2012). Yükseköğretimde yeni bir üniversite paradigmasına doğru. *Eğitim ve Bilim*, 37 (166), 250-261.
- Taner, P. E. (2021). *Duygusal emek ile presenteeism (işte varolamama) ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma* (Tez No. 701685) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Tang, N., Han, L., Yang, P., Zhao, Y. & Zhang, H. (2019). Are mindfulness and selfefficacy related to presenteeism among primary medical staff: A cross-sectional study. *International journal of nursing sciences*, 6(2), 182-186.
- Telli-Danışmaz, A. (2021). *Zorunlu vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ilişkisinde başarıma ihtiyacının ve işte var olamamanın düzenleyici rolünün incelenmesi* (Tez No. 702458) [Doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Toka, E. (2022). *Sağlık çalışanlarında işte var olamama (presenteeism) örgütsel bağlılığa etkisinin belirlenmesi* (Tez No. 746510) [Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Tükeltürk Ş.A., Şahin D., Yılmaz İ.A. (2014) Turizm işletmelerinde presenteeism (İşte var olamama). İçinde Ş.A Tükeltürk, NŞ Perçin, B Güzel (Ed.), Turizm işletmelerinde çalışan ilişkileri yönetimi (Detay Yayıncılık, Ankara), 281-302.
- Uçar, E. P. (2019). *Araştırma görevlilerinin presenteeism tutumları ve örgütsel destek algıları* (Tez No. 581045) [Yüksek lisans tezi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Uğur, K. (2017). *İşgörenlerde presenteeism algısı üzerine bir araştırma* (Tez No. 473385) [Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

- Ulu, S., Özdevecioğlu, M., ve Ardiç, K. (2016, Ocak-Haziran). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: İmalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 47, s. 167-181.
- Ulusal Tez Merkezi, (2024). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi>
- Uslukaya, A. (2023). *Öğretmen presenteizminin iş talepleri kaynakları teorisi perspektifinden bir analizi* (Tez No. 804640) [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Uslukaya, A., Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2022). Perceived-teacher presenteeism scale: A scale development study. *International Journal of Assessment Tools in Education*; Vol. 9, No.4, s. 848–866.
- Ülkü, G. (2019). *Demografik ve çalışma hayatı ile ilgili özelliklerin presenteeism ve örgütsel bağlılık davranışı ile ilişkisi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi idari personel uygulaması* (Tez No. 590404) [Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Ünlü, Y. (2021). *Spor örgütlerinde liderlik davranışları presenteizm ve örgütsel bağlılık etkileşiminin incelenmesi* (Tez No. 640689) [Doktora tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yalçın, B. (2019). *İş yaşamında var olmama durumu ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma* (Tez No. 605002) [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yalçın, B., ve Dalkılıç, O. S. (2020). İş yerinde var ol(ma)ma (presenteizm) durumuna ilişkin kavramsal bir inceleme. *Yönetim ve Organizasyon Araştırmaları Dergisi* 5 (2), 31-56.
- Yamashita, M. & Arakida, M.(2006). Concept analysis of presenteeism and its possible applications in Japanese Occupational Health. *Abstract, Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 48(6),201-202
- Yeşiltaş, M. D., Ayaz, E. (2019). İş stresi ve rol belirsizliğinin presenteizm (işte var olamama) üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 12:741-771. Doi:10.26466/opus.601608
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Yıldırım, M.H., Saygın, M. ve Uğuz, Ş. (2014). Effects of presenteeism syndrome on employees' burnout levels, *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 6(1): 1-10.
- Yıldız, H. ve Yıldız, B. (2013). *iş yaşamında presenteeism-sözde var olma- olgusu: Sağlık ve verimlilik açısından önemi*, 7. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Konya.
- Yıldız, H., Yıldız, B., Zehir, C., Altındağ, E., Moloğlu, V. ve Kitapçı, H. (2017). Vicdanlılık özelliğinin işte var olamama etkisi: Bir sağlık sektörü vaka çalışması. *Sosyal Davranış ve Kişilik: Uluslararası Bir Dergi* , 45 (3), 399-411.
- Yılmaz, A., (2016). *Algılanan örgütsel destek ortamında iş stresi ve iş yaşam kalitesinin iş performansı üzerine etkisinin araştırılması: İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerde çalışan aşçılar üzerine bir araştırma* (Tez No. 451639) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, G. (2019). *Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Bir uygulama örneği* (Tez No. 551877) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, N., Doğanalp, S. ve Varol Durmaz, T. (2016) Lisansüstü öğrencilerde tezden kaytarma davranışları. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 205-225
- Yılmaz, S. (2022). *Sağlık çalışanlarında iş yaşam dengesinin absenteeisme ve presenteeisme etkisi: Ölçek uyarlama ve geliştirme çalışması* (Tez No. 721261) [Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.
- Yılmaz, S. & Söyük, S. (2024). A theory of presenteeism beyond being sick and a measurement tool. *Revista de Administração de Empresas*, 64, e2023-0081.
- Yüksel, E. (2023). *Düzce Üniversitesi idari personelinin presenteeism, örgütsel dışlanma ve verimlilik algıları arasındaki ilişki* (Tez No. 825076) [Doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi]. Ulusal Tez Merkezi.

EKLER

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme için Katılımcı İzin Formu

KATILIMCI İZİN FORMU

Bu formdaki imzam Doç. Dr. Gamze Kasalak danışmanlığında yürütülen ve Özgül Kepçe tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Deprem Kaynaklı İşte Varolamama Deneyimlerine İlişkin Görüşleri” konulu yüksek lisans tez çalışmasına katılmayı kabul ettiğimi gösterir. Bu araştırmadaki katılımım yüz yüze bireysel görüşme içerecektir. Ayrıca bu araştırmaya katılmakla aşağıda belirtilenleri anladığımı da beyan ederim.

1. Ben araştırma için bir gönüllüyüm ve istediğim zaman bu araştırmadan çekilebilirim.
2. Araştırmada fiziksel ve psikolojik zarar içeren hiçbir risk yoktur.
3. Araştırmada vereceğim bilgiler gizli olacaktır ve bütün veriler araştırmacılar tarafından toplanıp analiz edilecek ve Akdeniz Üniversitesinde yedi yıl saklandıktan sonra imha edilecektir.
4. Araştırma bittikten sonra istediğim takdirde araştırmanın bir özetini alabileceğim.
5. Araştırmada vereceğim bilgilere dayalı sonuçların bilimsel ortamlarda tartışılmasına ve yayınlanmasına izin veriyorum.

Ben(isim ve soyisim) görüşme ve gözleme katılmayı kabul ederim.

Katılımcının İmzası

Tarih

.../.../20..

Ek 2. Yarı Yapılandırılmış Bireysel Görüşme Formu

Değerli Katılımcı,

Öncelikle yaşadığınız büyük deprem nedeniyle geçmiş olsun diliyorum. Deprem afeti sonrasında yeni bir hayat kurmaya çalıştığınız bu süreç içinde araştırmama katkı sağlamayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Yapacağımız bu görüşmeyle deprem kaynaklı işte var olamamanın tetikleyicilerini, etkilerini ve işte var olamama ile başa çıkma yöntemlerini sizlerin görüşleri doğrultusunda anlamak ve belirlemek amaçlanmıştır. Bu görüşmenin 20-40 dakika arasında bir süre alacağı tahmin edilmektedir. İzniniz olursa görüşmelerimizi sesli kayıt altına alacağım. Talep etmeniz durumunda ses kayıtlarını ve bu kayıtlara dayalı olarak hazırlanan metinleri onayınız için size iletebilirim. Araştırma sonrasında özeti de sizinle paylaşmayı isterim.

İzninizle görüşmeye başlamak istiyorum.

Özgül KEPÇE
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

İŞTE VAR OLAMAMA VE TETİKLEYİCİLERİ	
1	İşte var olamamayı nasıl tanımlarsınız?
2	İşte var olamama davranışlarını hangi durumlarda sergilersiniz?
3	İşte var olamama davranışı sergilemenize neden olan kişisel faktörlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
4	İşte var olamama davranışı sergilemenize neden olan örgütsel faktörlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
5	İşte var olamama davranışı sergilemenize neden olan çevresel faktörlerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
6	İşte var olamama davranışınıza yol açan faktörleri deprem öncesi ve deprem sonrası olarak değerlendirseniz neler söylersiniz?
İŞTE VAROLAMAMANIN ETKİLERİ	
1	Deprem nedeniyle işte var olamamanızın sizde ne tür bilişsel etkilere yol açtığını düşünüyorsunuz? Deprem sonrası işte var olamadığınız durumlarda ne tür bilişsel tepkiler gösterdiğinizizi fark ettiniz? Örnek verir misiniz?
2	Deprem nedeniyle işte var olamamanızın sizde ne tür duygusal etkilere yol açtığını düşünüyorsunuz? Deprem sonrası işte var olamadığınız durumlarda ne tür duygusal tepkiler gösterdiğinizizi fark ettiniz? Örnek verir misiniz?

3	Deprem nedeniyle işte var olamamanızın sizde ne tür davranışsal etkilere yol açtığını düşünüyorsunuz? Deprem sonrası işte var olamadığınız durumlarda ne tür davranışsal tepkiler gösterdiğinizizi fark ettiniz? Örnek verir misiniz?
4	Deprem nedeniyle işte var olamamanızın örgütsel olarak çalıştığınız kurum üzerinde ne tür etkileri olduğunu düşünüyorsunuz? Örnek verir misiniz?
İŞTE VAROLAMAMA İLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	
1	Deprem nedeniyle işte var olamamanıza neden olan durum ve davranışlarla başa çıkma yöntemleriniz/stratejileriniz nelerdir?
2	İşte var olamama davranışınızın sonlanmasına nelerin, nasıl katkı sağlayacağını düşünüyorsunuz?
İŞTE VAR OLAMAMAYA İLİŞKİN METAFOR	
1	İşte var olamamayı bir şeye benzetmenizi istesem neye (örneğin canlı-cansız bir varlık, soyut-somut bir durum) benzetirdiniz? Neden?

KİMLİK BİLGİLERİ	
Lütfen size uygun olan seçeneği (X) işareti koyarak belirtiniz.	
1.	Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2.	Yaşınız:
3.	Branşınız:
5.	Eğitim öğretimde toplam hizmet süreniz:
6.	Depremi hangi ilde yaşadınız?
7.	Medeni durumunuz: ☐ Evet ☐ Hayır
8.	Çocuğunuz var mı? ☐ Var ☐ Yok

Ek 3. Akdeniz Üniversitesi Etik Kurul Kararı

T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KARAR

Toplantı Tarihi: 31/10/2023

Karar Sayısı: 448

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyesi **Doç. Dr. Gamze KASALAK**'ın danışmanlığını, **Özgül KEPÇE**'nin araştırmacılığını üstlendiği, *"Öğretmenlerin Afet Kaynaklı İşte Var Olamama (Presenteeism) Deneyimlerine İlişkin Görüşleri"* konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Ek 4. Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Araştırma İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 01.02.2024-843643



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : E-36380087-605-843643
Konu : Özgül KEPÇE Araştırma İzni

01.02.2024

DAĞITIM YERLERİNE

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı Doç.Dr. Gamze KASALAK danışmanlığındaki 202154013010 numaralı öğrencisi Özgül KEPÇE'nin "Öğretmenlerin Afet Kaynaklı İşte Var Olmama (Pressenteism) Deneyimlerine İlişkin Görüşleri" isimli araştırmasını uygulayabilme isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 25.01.2024 tarih ve 95248000 sayılı yazısı Ek'te gönderilmiştir.

Ayrıca araştırmanın bitiminde, sonuç raporunun bir örneğinin CD ortamında başvuru sahibinin İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün ekte örneği bulunan dilekçe ile Ar-Ge bürosuna gönderilmesi hususunda;

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU
Müdür

Ek: Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Yazısı

Dağıtım:
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına
Sayın Doç. Dr. Gamze KASALAK

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu : BSP16N0180Z_Pn Kodu : 62282

Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi A Blok 3. Kat ANTALYA
Telefon No: 0 242 227 00 85 Faks No: 0 242 226 19 30
e-Posta: ebe@akdeniz.edu.tr Elektronik Ağı: http://ebe.akdeniz.edu.tr
Kep Adresi: akdenizuniversonet@trb01.kep.tr

Belge Takip Adresi : <https://trkiye.gov.tr/belgeTakip-55438e0d-b8f16d0180Z&es=843643>

İmza İçin: Yusuf ULGER
Unvan: Bilgiyayın İşletmeni



Telefon No: 1433

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı: Özgül KEPÇE

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Gazi Üniversitesi, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Öğretmenliği 1999-2003

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İş Denevimi

Çalıştığı Kurumlar:

Isparta, Şarkikaraağaç Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi, Muhasebe ve Finansman Öğretmeni (2003-2004)

Isparta, Yalvaç Çok Programlı Lisesi, Muhasebe ve Finansman Öğretmeni (2004-2006)

Kahramanmaraş, Demircilik Şehit Ali Tolga Ocak Çok Programlı Anadolu Lisesi, Muhasebe ve Finansman Öğretmeni (2006-2007)

Kahramanmaraş, Kavlaklı Hasan Gökçe İlköğretim Okulu, Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (2007-2007)

Kahramanmaraş, Mimar Sinan İlköğretim Okulu, Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (2007-2009)

Denizli, Hacı Serpil Kabaklıoğlu İlköğretim Okulu, Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (2009-2010)

Antalya, Halit Uluç İlköğretim Okulu, Teknoloji ve Tasarım Öğretmeni (2010-2010)

Antalya Şehit Serkan Çölkesen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Pazarlama ve Perakende Öğretmeni (2010- Devam ediyor.)

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Türk İşaret Dili Öğretimi – Görevlendirme (2022-Bahar, 2023-Bahar, 2024-Bahar)

İletişim

Tarih: Mayıs, 2024

İNTİHAL RAPORU

Özgül

ORJİNALLIK RAPORU

%6

BENZERLİK ENDEKSİ

%6

İNTERNET KAYNAKLARI

%4

YAYINLAR

%2

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

acikbilim.yok.gov.tr

İnternet Kaynağı

%1

2

Submitted to Akdeniz University

Öğrenci Ödevi

%1

3

acikerisim.akdeniz.edu.tr:8080

İnternet Kaynağı

%1

4

dspace.akdeniz.edu.tr:8080

İnternet Kaynağı

%1

5

acikerisim.uludag.edu.tr

İnternet Kaynağı

<%1

6

www.researchgate.net

İnternet Kaynağı

<%1

7

Yalçın, Burçak. "İş yaşamında var olmama durumu ve İş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma", Dokuz Eylul Üniversitesi (Turkey), 2024

Yayın

<%1

8

dergipark.org.tr

İnternet Kaynağı

<%1

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☒ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin / raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

23/05/2024

Özgül KEPÇE