

Öğretmenlerde Devamsızlığı Etkileyen Durumların Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi

Determination of the Situations Affecting Absenteeism in Teachers According to Teachers' Views

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerde devamsızlığı etkileyen durumların öğretmen görüşlerine göre belirlenmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırma için kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen 28 öğretmen araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Verileri elde etmek için araştırmacı yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Veri analizinde kullanılmak üzere, görüşme formundan toplanan ham veriler metodolojik olarak işlenmiştir. Veriler içerik analizi kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın bulgularına göre, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerinin çeşitli olduğunu ve sağlık, aile, iş ortamı gibi faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir. Okulların esneklik ve destekleyici önlemlerle öğretmenleri desteklemesi, devamsızlık sorununu azaltabilir ve eğitim sürecini olumlu yönde etkileyebilir. Öğretmenlerin refah düzeyini artırmak, işbirliği kültürünü geliştirmek ve motivasyonlarını yükseltmek, devamsızlık oranlarını düşürebilir. Okul yönetimleri, öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlayarak, çalışma ortamlarını iyileştirmeli ve öğretmenler arasındaki ilişkileri güçlendirmelidir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Devamsızlık, Öğretmen Devamsızlığı.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the situations affecting absenteeism in teachers according to teachers' views. Phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was used in this study. The study group consisted of 28 teachers selected using convenience sampling method. Data were collected using a semi-structured interview form. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain the data. The raw data collected from the interview form were methodologically processed for data analysis. The data were evaluated using content analysis. The findings of the study show that the reasons for teachers' absenteeism are varied and are influenced by factors such as health, family and work environment. If schools support teachers with flexibility and supportive measures, it can reduce the problem of absenteeism and positively affect the educational process. Improving teachers' well-being, developing a culture of cooperation and increasing their motivation can reduce absenteeism rates. School administrations should understand the needs of teachers, improve their working environment and strengthen relationships among teachers.

Keywords: Teacher, Absenteeism, Teacher Absenteeism.

GİRİŞ

Bir eğitim sisteminin en önemli bileşenlerinden biri öğretmendir. Eğitim sistemlerinin temel bileşeni olan okullarda eğitim ve öğretim hizmetlerini doğrudan üretirler. Bir okulun performansında önemli rol oynayan öğretmenlerin, okulun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olacak ideal davranışları sergilemeleri gerekmektedir. Toplumun her kesiminden eğitim sistemine, okullara ve eğitmenlere yönelik talepler her geçen gün artmaktadır. Bu beklentiler ve diğer etkenler sonucunda eğitmenlerin okulun etkililiğini ve verimliliğini düşürecek, çalışmaları sekteye uğratabilecek davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu davranışlardan en yaygın olanlarından biri de öğretmen devamsızlığıdır. Öğretmen devamsızlığının nedenleri ve etkileri kamuoyuna açıklanmalıdır. Dünya Bankası tarafından 2011 yılında yapılan bir araştırmaya göre Türkiye, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında en yüksek raporlama ve devamsızlık oranlarına sahiptir (Kurban, 2012). Ayrıca %35 ile en yüksek öğretmen devamsızlık oranına sahiptir. Rogers ve Vegas (2009) tarafından yapılan ülkeler arası karşılaştırmalı bir araştırmaya göre, ilkökul öğretmenleri için devamsızlık oranı Bangladeş'te %16, Ekvator'da %14, Hindistan'da %25, Endonezya'da %19, Peru'da %11, Uganda'da %27, Papua Yeni Gine'de %15 ve Zambiya'da %18'dir. Jacobs ve Kritsonis'e (2007) göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) ortalama öğretmen devamsızlık oranı %5 ya da her 180 iş günü içinde dokuz gündür. Bu oran, diğer ülkelere kıyasla düşük olmasına rağmen, ABD işgücünün geri kalanı için %3 olan ortalama devamsızlık oranından daha yüksektir (Clotfelter, Ladd ve Vigdor 2008).

Pınar Kocabay¹ 
Funda Oğral² 
Melek Selvi³ 
Pakize Tıghı⁴ 
Osman Şeliman⁵ 
Vedat Demir⁶ 

How to Cite This Article

Kocabay, P., Oğral, F., Selvi, M., Şeliman, O. & Demir, V. (2023). "Öğretmenlerde Devamsızlığı Etkileyen Durumların Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:52; pp:3410-3421. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71547>

Arrival: 08 July 2023

Published: 31 August 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen, MEB, Yalova, Türkiye
¹ Öğretmen, MEB, Yalova, Türkiye
¹ Öğretmen, MEB, Mersin, Türkiye
¹ Öğretmen, MEB, Yalova, Türkiye
¹ Öğretmen, MEB, Yalova, Türkiye
¹ Öğretmen, MEB, Yalova, Türkiye

Dünya genelindeki tüm eğitim sistemlerinde öğretmen devamsızlığı ciddi bir sorundur (Mampane, 2013). Rakamlar, öğretmenler arasındaki devamsızlığın sadece Türkiye'de değil, tüm dünyadaki eğitim sistemlerini etkilediğini göstermektedir. Devamsızlık sadece 1970'lerde ve 1980'lerde bir sorun olmamıştır. Spencer'a (1988) göre, devamsızlık 1940'ların başında da önemli bir sorundu. Mampane'ye (2013) göre, öğretmen devamsızlığı hem zengin hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomisini, okullarını ve çocuklarını birçok paydaşın fark ettiğinden çok daha büyük ölçekte etkileyen bir sorundur. Yüksek öğretmen devamsızlık oranları genellikle hesap verebilirlik ve yönetim gibi akademik ilerlemeyi engelleyen daha temel sorunlara işaret eder (Rogers & Vegas, 2009). Bu sorunları bulmak için öğretmen devamsızlığını incelemek çok önemlidir. Ulusal sınırları aşan kalıcı bir sorun da öğretmen devamsızlığıdır. Okul kurulları, yöneticiler, akademik personel ve öğrenciler için önemli sonuçları vardır (Spencer, 1988). Öğretmen devamsızlığının sınıflarda öğrencilerin ne kadar iyi eğitildiğini etkilediği anlaşılmıştır. Buna rağmen, bu konuda yeterli çalışma bulunmamaktadır (Gaziel, 2004). Bir çalışan belirli bir günde başka bir iş kolundan, özellikle de profesyonel bir iş kolundan uzak kaldığında, iş bekleyebilir veya diğer personel tarafından telafi edilebilir. Ancak, bir öğretmen devamsızlık yaptığında, çocukların başka bir gün okula gelmeleri talep edilemez (Spencer, 1988). Bu durum, işe devamsızlıktan daha önemli olan öğretmen devamsızlığının daha yakından incelenmesini gerektirmektedir. Gelişmiş ülkeler öğretmen devamsızlığının başlıca olumsuz etkilerini ele almak için çeşitli araştırmalar yapmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde okul yöneticileri öğretmen devamsızlığı konusunda çok endişelidir (Miller, Murnane ve Willett, 2007). Bu konuya artan ilgi, devamsızlıkla ilgili tartışmalar ve yerel okul yetkililerinin öğretmen devamsızlığının okullarının akreditasyon derecelendirmelerini nasıl etkileyebileceği konusundaki endişeleri nedeniyle ortaya çıkmıştır. Her ne kadar araştırmacılar tarafından bu konuda çok sayıda çalışma yapılmış olsa da, Amerikan eğitim kurumlarında öğretmen devamsızlığı sorunu devam etmektedir (Finlayson, 2009). Öğretmen devamsızlıklarının nedenlerini doğru tespit etmek ve devamsızlıkları azaltmak için stratejiler oluşturmak kritik önem taşımaktadır. Ön saflarda çalışan personelin motivasyonu, eğitim alanında sağlanan kamu hizmetinin niceliği ve niteliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Geçtiğimiz yüzyılda eğitimin işleyişi açısından pek bir şey değişmedi. Eğitim, bir öğretmenin öğrencilerle dolu bir sınıftan sorumlu olduğu şekilde yürütülmeye devam etmektedir. Bu, her ikisinin de fiziksel olarak mevcut olması gerektiğini göstermektedir (Alcazar vd., 2006). Öğretmen devamsızlığı, öğrencilerin akademik başarılarının önündeki sayısız engelden biridir ve öğrenci yeterliliğinin genellikle göz ardı edilen bir faktördür (Woods & Montagno, 1997). Sorunu göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğu anlayışıyla ele alarak, öğrenci başarısının önündeki önemli bir engelin ortadan kaldırılmasına yardımcı olabiliriz. Dünyadaki her ülke çocuklarını daha iyi eğitmek için çabalamakta, bu amaçla eğitimde yenilikler uygulamakta ve en önemlisi etkili bir eğitim vermeyi amaçlamaktadır. Eğitim kalitesi için en önemli ihtiyaç, öğretmenin sınıftaki varlığıdır (Rogers & Vegas, 2009). Dünya genelindeki birçok eğitim sisteminde, öğretmen devamsızlığı yüksek kaliteli eğitimin önündeki önemli bir engeldir (Musyoki, 2015). Öğretmen devamsızlığı sorunu artık daha da kötüleşmektedir (Norton, 1998). Chapman'a (1994) göre, öğretmen devamsızlığı, eğitimin etkililiğini ve kalitesini etkileyen iki ana sorun arasında ilk sırada yer alırken, öğretmen devri ikinci sırada yer almaktadır. Eğitimin kalitesiyle ilgili bu sorunlar araştırılır ve çözüm yolları üretilirse önemli kazanımlar elde edilebilir. İstenilen eğitimin verilmesinde en önemli paydaşlardan biri olan öğretmenin etkinliğinin kilit bir faktör olduğunu söylemeye gerek yoktur. Öğretmen etkililiği akademisyenler tarafından çok ilgi gören bir konu olsa da, öğretmen yokluğu da çok önemlidir (Ayala, 2016). Bir okul ne kadar altyapı ve teknolojiye sahip olursa olsun, öğretmen eksikliği verimli bir öğretim sürecinde birtakım kayıplara yol açacaktır. Mali kayıplara yol açmasının yanı sıra, öğretmen devamsızlığı öğrenciler üzerinde de zararlı bir etkiye sahiptir (Porres, 2016). Bu sonuçlara ilişkin kanıtlar bulmak, genellikle göz ardı edilen öğretmen devamsızlığının neden olduğu zararı anlamamıza yardımcı olabilir. Eğitim alanındaki araştırmaların çoğu öğrenci devamsızlıklarına odaklanırken, öğretmen devamsızlıkları üzerine sistematik bir araştırma bulunmamaktadır. Okul gelişim planlarının çoğunda öğrenci devamsızlıklarının azaltılmasıyla ilgili bir bölüm yer alır çünkü bu çok önemlidir ve öğrencilerin ne kadar iyi öğrendikleri üzerinde etkisi vardır (Owen, 2010). Ancak öğretmen devamsızlıklarına çok az dikkat edilmektedir. Kapsamlı bir çözüm olmamasına rağmen, okul yöneticilerinin %71'i öğretmen devamsızlığını eğitim sisteminin karşı karşıya olduğu en büyük sorunlardan biri olarak görmektedir (Norton, 1998). Kaliteli bir eğitim hedefi, en az öğrenci devamsızlığı kadar önemli olan öğretmen devamsızlığının anlaşılması ve çözüm üretilmesiyle ilerletilebilir. Öğretmenler, öğrencilerin eğitim sürecinin sonunda kendileri için belirlenen hedeflere ulaşmalarında ve sürecin daha sorunsuz işlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Hattie'ye (2003) göre öğretmenler, öğrencilerin akademik performansı üzerinde en fazla etkiye sahip olan eğitim paydaşlarıdır. Eğitim sistemindeki en önemli kontrol edilebilir unsur olan öğretmen, aynı zamanda öğrenci performansındaki değişimin %25'inden sorumludur. Bir grup öğretmeni on yıldan uzun bir süre takip eden Rockoff (2004), öğretmenlerin kalitesinin öğrencilerin performansındaki değişimin yaklaşık %23'ünü oluşturduğu sonucuna varmıştır. Öğrenci başarısının %30'unu oluşturan öğretmen bileşeni, en önemli unsurlardan biridir (Cemaloğlu, 2019). Aynı sonuç, öğrenci başarısını etkileyen değişkenleri inceleyen 500.000'den fazla makaleyi gözden geçiren Hattie (2003) tarafından da elde edilmiştir. Eğitim sürecinde bu kadar önemli bir rol oynayan öğretmenin devam eden katılımı da daha önemli hale gelmektedir. Eğitimin kalitesine en önemli katkılardan biri öğretmenler tarafından yapılmaktadır. Finlandiya güçlü bir eğitim sistemine sahiptir ve uluslararası kıyaslama sınavlarında en üst sıralarda yer almaktadır. Öğretmenler, öğretmenler ve öğretmenler, Finlandiya Eğitim Bakanı tarafından eğitim sisteminin başarılı olmasının nedenleri olarak gösterilen üç temel önceliklidir (Porres, 2016). İşin

sırrı, öğrencilere öğrenme, büyüme ve başarı konusunda rehberlik etmeleri için eğitmenlere ilham vermektir. Öğrenmenin gerçekleşmesi için sınıfta bir öğretmenin bulunması şarttır. Bu nedenle, çocukların okulda öğrenme becerilerini azaltan bir sorun da öğretmen devamsızlığıdır (Guerrero, Leon, Zapata ve Cueto, 2013). Gelişmekte olan ülkelerde bu önemli bir sorundur (Clotfelter vd., 2008; Miller, 2008). Eğitimi geliştirmek için tüm ülkeler, özellikle de gelişmekte olanlar, bu sorunu dikkate almalı ve cevapları keşfetmek için araştırma yapmalıdır. Çeşitli faktörlere bağlı olarak, öğretmen devamsızlık oranları artıyor ya da azalıyor olabilir. Asiyai'ye (2017) göre, öğretmen devamsızlığı yaş, cinsiyet, medeni durum ve deneyim gibi faktörlere bağlı olarak değişmektedir. Çokluk'a (2014) göre, öğretmenler diğer mesleklerde çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadır. Çokluk'a göre, öğrenci-öğretmen oranı, okul-aile sorumlulukları, öğrenci davranış sorunları, kalabalık sınıflar ve kötü fiziksel koşullar, yoğun bürokratik işler ve düşük ücret gibi faktörlerin yol açtığı yüksek stres, tükenmişlik, düşük iş performansı ve sık devamsızlıkla sonuçlanmaktadır. Bacak ve Yiğit (2010) tarafından yapılan farklı bir araştırmaya göre, otoriter yönetim tarzına sahip işletmelerde devamsızlık oranları daha yüksektir. Yukarıda bahsedilen faktörler nedeniyle, öğretmen devamsızlığı hala incelenmesi ve harekete geçilmesi gereken bir konudur. Yönetim ve eğitim süreçleri öğretmen devamsızlığından doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenebilir. Okulların işleyişi ve öğrenci gelişimi öğretmen devamsızlığından olumsuz etkilenmektedir (Robinson, 2008). Öğretmen devamsızlığı üzerine az sayıda ampirik araştırma olmasına rağmen, etkilerini anlama çabaları devam etmelidir (Woods ve Montagno, 1997). Miller ve diğerleri (2007) öğretmen devamsızlığının öğrencileri etkilemesinin birçok yolu olduğunu vurgulamaktadır. Bir öğretmenin kendi sınıfındaki matematik öğrencileri, öğretmen 10 gün ya da daha fazla devamsızlık yaptığında %3,3 daha kötü performans göstermektedir ki bu da doğrudan bir etkiye işaret etmektedir. Ayrıca, öğretmen devamsızlığı sınıfta işlenen derslerin düzenli bir şekilde ilerlemesini engellemekte ve eğitmenlerin çabalarını boşa çıkarabilmektedir (Erdemli, 2015). Başka bir deyişle, öğretmen devamsızlığının bir sonucu olarak normal mesleki çalışma ve planlı işbirliği bozulduğunda, eksik eğitmen dolaylı olarak ilgili öğrencilerin ve iş arkadaşlarının çalışmalarına zarar verebilir.

Bu bilgiler kapsamında araştırmanın genel amacı öğretmenlerde devamsızlığı etkileyen durumların öğretmen görüşlerine göre belirlenmesidir. Bu genel amaç altında öğretmenlere aşağıdaki sorular sorularak yanıtlar aranmıştır:

1. Çok sık devamsızlık yapar mısınız? Devamsızlık yapma nedenleriniz nelerdir?
2. Sizce öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında okuldan kaynaklı nedenler nelerdir?
3. Sizce öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında en çok kimler etkilenir neden?
4. Okulda öğretmen devamsızlığını azaltmak için sizce ne tür çalışmalar yapılabilir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. "Fenomenoloji deseni" olarak adlandırılan yeni bir araştırma yaklaşımı, farkında olduğumuz ancak henüz tam olarak anlamadığımız olgulara odaklanmaktadır. Ayrıca, öznel görüş kavramını vurgulayan ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma yaklaşımı içerir (Yıldırım & Şimşek, 2013). Bu çalışmada nitel bir araştırma tekniği olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. İnsanların deneyimlerini ve algularını anlamak için kullanılan bir araştırma tekniği olgu bilim desenidir. Bu desen, var olan ancak tam olarak anlamadığımız şeylere odaklanır. Ayrıca bu olgulara ilişkin bireysel perspektifler oluşturmak için bir yöntem sunar. İnsanların deneyimlerini anlamak, olayları ve taşıdıkları anlamları araştırmak için fenomenolojik araştırma uygulanır. Katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamak için araştırmacılar derinlemesine, açık uçlu görüşmeler yapar. Katılımcılar bu görüşmeler sırasında kendi deneyimlerini paylaşmaya davet edilir ve araştırmacı yinelenen temaları ve anlamları aramak için anlatı analizini kullanır. Fenomenolojik tasarım, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken bireysel farklılıkları ve farklı bakış açılarını dikkate alır. Bu yöntem, çalışmanın kapsamlı ve derinlemesine anlaşılmasını sağlar ve katılımcılara seslerini duyurma şansı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmanın fenomenoloji deseninin amacı, eğitmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamaktır. Araştırmacı, derinlemesine görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla eğitmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu tasarım, yöneticilerin öğretmenlerin iç yaşamlarını aydınlatarak nasıl teşvik edici bir çalışma ortamı yaratabileceklerine dair önemli içgörüler sunmaktadır. Özetle, fenomenolojik desen, insanların öznel deneyimlerini anlamak ve bunlardan kaynaklanan anlamları araştırmak için kullanılan güçlü bir nitel araştırma tekniğidir. Bu metodoloji, katılımcıların öznel dünyalarının önemini vurgularken, araştırmacıların katılımcıların deneyimlerini ve bakış açılarını derinlemesine kavramalarını sağlar.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunu oluşturan 28 öğretmenin seçiminde kolayda örneklem yaklaşımı kullanılmıştır (Karataş, 2015). Araştırmacının belirli bir grup veya birimden örneklem seçme stratejisi, pratik ve erişilebilir olduğu için kolayda örnekleme tekniği olarak bilinir. Bu yaklaşımla araştırmacı, örnekleme pratik hususlara veya para ve zamandan tasarruf etme yollarına dayanarak seçer. Araştırmacı, kolayda örnekleme yöntemini kullanırken seçilen örneklemin

temsil gücü konusunda dikkatli olmalıdır; çünkü önyargılar mevcut olabilir ve bu teknik kullanılarak seçilen örneklem daha geniş bir popülasyonu doğru bir şekilde yansıtmayabilir. Kolayda örnekleme yaklaşımı, özellikle küçük örneklem büyüklükleri veya az finansman gerektiren araştırmalarda faydalıdır. Örneğin, zaman ve kaynak kısıtlamaları nedeniyle bir araştırmacı, bir okuldaki öğretmenlerin bakış açılarını analiz etmek için kolayda örnekleme yöntemini kullanabilir. Örnekleme yapılırken okuldaki öğretmenlerle iletişime geçmek kolay olduğundan, öğretmenler bu gruptan seçilebilir (Karataş, 2015). Katılımcıların cinsiyetleri, yaşları ve kıdemleri titizlikle belgelenmiştir. Örneklemin detayları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

| Cinsiyet | Branş | Yaş | Kıdem (yıl) | Öğrenim durumu |
|----------|-----------------------------------|-----|-------------|----------------|
| Kadın | Matematik | 38 | 13 | Lisans |
| Kadın | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 32 | 8 | Lisans |
| Kadın | Matematik | 38 | 12 | Lisans |
| Kadın | Teknoloji ve tasarım | 47 | 21 | Lisans |
| Erkek | Almanca | 37 | 14 | Doktora |
| Kadın | Fen Bilimleri Öğretmeni | 30 | 7 | Lisans |
| Kadın | Geometri | 51 | 23 | Yüksek Lisans |
| Kadın | Türkçe | 38 | 15 | Lisans |
| Erkek | Beden Eğitimi | 41 | 10 | Lisans |
| Kadın | İngilizce | 42 | 19 | Lisans |
| Erkek | Beden eğitimi | 53 | 26 | Lisans |
| Kadın | Sınıf öğretmeni | 26 | 2 | Lisans |
| Erkek | Fen bilimleri | 35 | 10 | Lisans |
| Kadın | İlköğretim Matematik Öğretmenliği | 34 | 11 | Yüksek Lisans |
| Erkek | Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi | 28 | 5 | Lisans |
| Erkek | Sınıf öğretmeni | 41 | 20 | Yüksek Lisans |
| Erkek | Beden eğitimi öğretmeni | 49 | 27 | Lisans |
| Kadın | Matematik | 52 | 29 | Lisans |
| Kadın | Tarih | 45 | 20 | Lisans |
| Erkek | Sınıf öğretmeni | 47 | 22 | Lisans |
| Kadın | Sınıf öğretmeni | 51 | 30 | Lisans |
| Erkek | Sınıf öğretmeni | 54 | 32 | Lisans |
| Erkek | Rehberlik öğretmeni | 43 | 23 | Yüksek Lisans |
| Kadın | Sınıf öğretmeni | 49 | 25 | Lisans |
| Kadın | Sınıf öğretmeni | 42 | 20 | Yüksek Lisans |
| Erkek | Sınıf Öğretmeni | 63 | 33 | Lisans |
| Erkek | Sınıf öğretmeni | 55 | 37 | Lisans |

Bu tablo, eğitim sektöründeki öğretmenlerin çeşitliliği ve deneyimleri hakkında bilgi vermektedir. Farklı branşlardaki öğretmenlerin eğitim düzeyleri ve kıdem süreleri, eğitim sisteminin çeşitliliğini yansıtmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin yaşları, eğitim kariyerleri boyunca kazandıkları deneyim ve bilgi birikimini göstermektedir. Bu tür veriler, eğitim politikalarının ve öğretmen yetiştirme programlarının planlanması ve iyileştirilmesi için önemli bir temel oluşturmaktadır. Bu tabloda, farklı cinsiyetlerdeki öğretmenlerin branşları, yaşları, kıdem süreleri ve öğrenim durumları verilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin branşları arasında Matematik, Türkçe, İngilizce, Fen Bilimleri, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi gibi çeşitli dersler yer almaktadır. Bazı öğretmenlerin lisans, bazılarının ise yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir. Yaş ve kıdem süreleri incelendiğinde, öğretmenler arasında farklılık olduğu göze çarpmaktadır. Örneğin, en genç öğretmen 26 yaşında ve 2 yıl kıdemle çalışırken, en yaşlı öğretmen 63 yaşında ve 33 yıl kıdem süresine sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Verileri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunu oluşturmak için ilgili literatürün kapsamlı bir incelemesinin ardından açık uçlu sorular oluşturulmuştur. Görüşme formu, mesleklerinde otorite olan üç uzmana görüşlerini bildirmeleri için gönderilmiş ve ilgili testler yapılarak bazı geri bildirimler sağlanmıştır. Bu geri bildirimler görüşme formunun oluşturulmasında kullanılmıştır. Katılımcılar görüşme öncesinde telefonla aranmış ve çalışma hakkında kısa bir açıklama yapılmıştır. Ayrıca, görüşme formunun çalıştıkları okullarda kendilerine uygun bir zamanda gönüllü olarak uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüş, katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar kaydedilmiş, kendilerine okunmuş ve ardından teyit edilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmacılar veri toplamak için çevrimiçi bir görüşme formu kullanmışlardır. Araştırma görüşmesi yaklaşık 25 dakika sürmüştür. Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için, görüşme öncesinde katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Katılımcılar da görüşlerini paylaşma özgürlüğüne sahip olmuştur. Doğrulanabilirliği garanti altına almak için, görüşmeler katılımcıların söyledikleri gibi kaydedilmiş ve daha sonra yazıya dökülmüştür. Kapsamlı bir açıklama yapılması aktarılabirliği sağlamıştır. Görüşme formundaki ham veriler, veri analizi için tercih edilen içerik analizi yaklaşımı kullanılarak metodik bir şekilde düzenlenmiştir. Katılımcıların her bir görüşme sorusuna verdikleri yanıtlar çeşitli sayfalara aktarılmıştır. Her bir katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar derlenmiştir. Kodlama ve ana temalar kullanılarak toplanan materyal düzenlenmiş ve incelenmiştir. Veriler arasındaki ilişkiler analiz edilerek belirli çıkarımlarda bulunulabilir ve bunlar daha sonra önceden belirlenmiş temalar doğrultusunda düzenlenerek yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Çok sık devamsızlık yapar mısınız? Devamsızlık yapma nedenleriniz nelerdir? (Sağlık, Aile, Çocuk vb.)

Bu analizde öğrencilere devamsızlık yapma durumlarına ilişkin sorular sorulmuş ve öğrencilerin cevapları alınmıştır. İçerik analizi yapıldığında, öğrencilerin çoğunlukla devamsızlık yapmamaya özen gösterdikleri ve devamsızlık yapmaları durumunda genellikle sağlıkla ilgili nedenlerden kaynaklandıkları gözlemlenmektedir. Öğrencilerin aile üyelerinin sağlık durumlarından dolayı devamsızlık yaptıkları da sıkça belirtilmiştir. Öğrencilerin devamsızlıkla ilgili görüşleri ve nedenleri oldukça çeşitlidir. Bazıları sağlık dışında devamsızlık yapmamaya gayret ederken, bazıları zorunlu olmadıkça devamsızlık yapmamaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Öğrencilerin sağlık durumları, aile fertlerinin sağlık sorunları ve kendi ya da aile üyelerinin hastalıkları devamsızlık yapma nedenleri arasında en sık görülenlerdir. Metinde, öğrencilerin sağlıkla ilgili sorunlarından dolayı devamsızlık yapmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Öğrencilerin devamsızlıkla ilgili tutumları, öğrenci sağlığının ve aile üyelerinin sağlık durumunun eğitim üzerindeki etkisini göstermektedir. Öğrencilerin verdiği cevaplar, devamsızlıkla ilgili bilgiler ve düşünceleri içermektedir. Sağlık, aile, çocuk gibi faktörlerin devamsızlık yapma eğilimini etkilediği görülmektedir. Öğrencilerin genel olarak sağlık ve aile fertleri ile ilgili durumları göz önünde bulundurarak okula devam etmeye çalıştıkları anlaşılmaktadır. Öğrencilerin cevaplarından alıntılara yer verilerek analiz yapıldığında, öğrencilerin devamsızlıkla ilgili farklı tutum ve düşüncelere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Bu çeşitlilik, devamsızlıkla mücadelede dikkate alınması gereken farklı etmenlerin bulunduğunu göstermektedir. Bu kapsamda katılımcıların doğrudan alıntılarını aşağıda yer verilmiştir:

(K1) "Çok sık devamsızlık yapmam. Devamsızlığımın nedeni aile üyelerinin rahatsız olduğu durumlardır."

(K2) "Devamsızlık yapmamaya gayet ederim. Sağlığı etkileyen faktörler olmadıkça okula devam ederim."

(K3) "Devamsızlık yapmam. Ailemden birinin ya da kendi hastalığım haricinde okula gelirim."

(K4) "Sağlığımı ya da aile fertlerinin sağlığını etkileyen durumlar olmadıkça okula devam ederim. Mecbur kalmadıkça devamsızlık yapmam."

(K5) "Devamsızlık yapmam. Sağlığım yerinde olduğu sürece okula devam ederim. Sağlık ile ilgili yılda en fazla bir ya da iki gün devamsızlık yaparım."

(K6) "Devamsızlık yapmam. Sağlığımı fazlaca olumsuz etkilemeyen durumlar haricinde okula devam ederim."

(K7) "Çocuğumun hastalığı ya da ona ait bir durum haricinde okula devam ederim."

(K8) "Devamsızlık yaparım. Başta sağlık olmak üzere gerekli olduğumun düşündüğüm durumlarda devamsızlık yaparım."

(K9) "Hayır, devamsızlık yapmam. Hasta da olsam okula gelirim."

(K10) "Çok sık devamsızlık yapmam. Aile fertlerinin rahatsızlığı haricinde devamsızlık yapmam."

(K11) "Yapmam. Hasta olsam ya da aile fertlerinden biri rahatsız olsa bile koşullarımı ayarlayıp okula gelmeye çalışırım."

(K12) "Mecbur kalmadıkça yapmam. Okula devam etmeye özen gösteririm. Sağlık söz konusu olduğunda devamsızlık yapabilirim."

(K13) "Hayır, yapmam. Sağlık (benim ya da ailemden birinin) sorunu olunca devamsızlık yaparım."

(K14) "Devamsızlık kolay kolay yapmam. Sağlık sorunu olmadıkça okula devam ederim."

(K15) "Hastalık durumundan (ameliyat) dolayı birkaç gün okula gidemedim. Sağlık dışında okula devam ederim."

(K16) "Sağlığım ya da ailemden birinin sağlığı söz konusu olunca devamsızlık yaparım."

(K17) "Çok fazla devamsızlık yapmam. Sadece aile fertlerinden birinin rahatsızlanması durumunda kısa süreli devamsızlık yapma durumum olabilir. Mecbur kalmadıkça devamsızlık yapmamaya özen gösteririm."

(K18) "Devamsızlık yapmam. Okula gelmeye gayret ederim."

(K19) "Devamsızlık yapmam. Sağlık sorunum olmadıkça okula gelirim."

(K20) "Mecbur kalmadıkça yapmam. Okula devam etmeye özen gösteririm. Sağlığım bozulduğunda devamsızlık yapabilirim."

(K21) "Hayır, yapmam. Benim ya da ailemin sağlığı bozulduğunda izin ya da rapor alırım."

(K22) "Devamsızlık yapmam. Sağlığım oldukça okula gelirim."

(K23) "Devamsızlık yapmam. Sağlığım yerindeyse okula gelirim."

(K24) "Hayır, yapmam. Sağlık gibi önemli bir durum olmadıkça okula gelirim."

(K25) "Yapmam. Sağlık sorunum olmadıkça okula devam ederim."

(K26) "Zorunlu olmadıkça yapmam. Okula gelmeye çaba gösteririm."

(K27) "Hayır, devamsızlık yapmam. Yaptığım zamanlarda sebebi sağlıktır."

(K28) "Sağlık dışında okula devam ederim."

Size öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında okuldan kaynaklı nedenler nelerdir?

İçerik analizi yapıldığında, öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında okuldan kaynaklı nedenler arasında birkaç önemli tema ortaya çıkmaktadır:

Okul Ortamının Olumsuzluğu: Öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında en belirgin nedenlerden biri okul ortamının olumsuzluğudur. İdarenin baskıcı tutumu, iletişim eksiklikleri, öğretmenler arasındaki olumsuz etkileşimler ve yönetim tarafından uygulanan mobbing gibi faktörler öğretmenlerin devamsızlık eğilimini artırabilmektedir.

Fiziksel Şartların Yetersizliği: Okul binalarının eğitim öğretime elverişli olmaması, ulaşımın zorluğu, çalışma ortamının huzursuz ve keyifsiz olması gibi nedenler de öğretmenlerin okula devamsızlık yapmalarına etki eden faktörler arasında yer almaktadır.

İdare ve Öğretmen İlişkileri: İdare ile öğretmen arasındaki olumsuz ilişkiler, eleştiriye kapalı tutumlar ve yönetim tarafından yapılan düzensiz ders programları öğretmenlerin devamsızlık durumlarını etkileyebilmektedir.

Çalışma Verimliliği ve Mental Yorgunluk: Öğretmenlerin çalışma verimliliğini düşüren eğitim dışı işler, aile kültürünün oluşmaması ve öğretmenlerdeki hem mental hem de bedensel yorgunluk öğretmenlerin okula devamsızlık yapma eğilimini artırabilmektedir.

Aidiyet Duygusu ve Motivasyon: Öğretmenlerin okulu benimsememiş olmaları, okula ait aidiyet duygusunun eksikliği ve motivasyon eksikliği öğretmenlerin devamsızlık yapma ihtimalini artırabilir.

Yorum olarak, öğretmenlerin devamsızlık durumlarına etki eden nedenlerin karmaşık bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Okulun yönetimi, çalışma ortamı ve ilişkilerin olumlu ve destekleyici bir şekilde düzenlenmesi, öğretmenlerin okula olan bağlılığını ve motivasyonunu artırabilir ve dolayısıyla devamsızlık oranlarını azaltabilir. Ayrıca, idarenin öğretmenlere daha fazla destek ve iletişim imkanı sağlaması, öğretmenlerin okula olan bağlılığını artırabilir ve olumsuz etkileşimleri minimize edebilir. Tüm bu çabalar, öğretmenlerin sağlıklı bir çalışma ortamında daha iyi performans sergilemelerine ve öğrencilerin başarısına olumlu yönde katkı sağlamalarına yardımcı olabilir.

Bu kapsamda katılımcıların doğrudan alıntılarında aşağıda yer verilmiştir:

(K1) Okul ortamının olumsuz olması, idarenin baskıcı tutumu, okuldaki diğer öğretmenlerin birbirleriyle olan olumsuz etkileşimi öğretmenlerin devam/devamsızlık durumlarını etkilemektedir.

(K2) "Okul binalarının eğitim öğretime elverişli olmaması sebebiyle ortaya çıkan hastalıklar salgın hastalık haline gelmektedir. Bu durum öğretmenlerin de devamsızlığını etkilemektedir.

(K3) "Öğretmenlerin okul kaynaklı devamsızlık sorunu okul idaresinin baskıcı tutumundan kaynaklanmaktadır. Ayrıca öğretmenlere yüklenen öğretmen verimini düşüren eğitim harici işler öğretmenlerde mental yorgunluk yaratmaktadır.

(K4) "İdare öğretmen ilişkisinin olumsuz olması öğretmenin okula devam durumunu etkiler. Ayrıca öğrencilerle iletişim kopukluğu da bu durumu tetikleyebilir.

(K5) "Çalışma ortamının huzuru öğretmenlerin devam konusundaki belirleyici en önemli etkidir. Öğretmenin okulu benimsememiş olması ve okula ait aidiyet duygusunun oluşmamış olması bir diğer önemli etkidir. Ayrıca öğretmenin tahammül sınırının düşmüş olması da bir etkidir.

(K6) "Okul kaynaklı devamsızlıklarda en önemli faktör idare tarafından uygulanan mobbingdir. Öğretmenlerin verimini düşürür.

(K7) "Okuldaki ortamın huzursuz olması öğretmenleri devamsızlığa iter. Öğretmenlerin motivasyonunu düşürür, verimliliğini azaltır.

(K8) "Okuldaki çalışma ortamının huzursuz, keyifsiz ve iletişimsiz olması etkenlerden biridir. Aynı zamanda öğrencilerin başarısızlık oranlarının yüksek olması okulda öğretmen devamsızlığını etkiler.

(K9) "Okulda idare ve öğretmen arasındaki iletişimin yetersiz olması gibi sebeplerle öğretmenlerin okula devamsızlığı etkilenmiştir.

(K10) "Okulda yaşanan olumsuzluklar gerek idare gerek öğrenciler ile ilgili, öğretmenlerin devamsızlığını etkiler.

Size öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında en çok kimler etkilenir neden? (yönetici, öğretmen, veli, öğrenci)

İçerik analizi yapıldığında, öğretmenlerin devamsızlık yapmalarından en çok etkilenenlerin öğrenciler olduğu görülmektedir. Devamsızlık nedeniyle dersler boş geçebilir, öğrencilerin eğitim ve öğretim alması aksayabilir, kazanımların devamlılığı bozulabilir ve öğrencilerde motivasyon düşüklüğü gibi sorunlar ortaya çıkabilir.

Öğrencilerin yanı sıra, yöneticiler de öğretmenlerin devamsızlığından etkilenebilir. Boş geçen derslerin doldurulması için yöneticiler ek çaba harcamak zorunda kalabilir ve programlar aksayabilir.

Veliler de öğretmenlerin devamsızlık durumundan etkilenebilir. Çocuklarının eğitiminde boşluklar oluşması, velilerin çocuklarının eğitimine daha fazla müdahale etmelerine ve ekstra sorumluluklar üstlenmelerine sebep olabilir.

Genel olarak, öğretmenlerin devamsızlık durumu, eğitim sürecini ve okulun işleyişini olumsuz etkileyebilir. Devamsızlık nedeniyle eğitim ve öğretim sürecinde aksamalar yaşanabilir, telafi edilmesi zor olan kayıplar oluşabilir ve öğrencilerin motivasyonu düşebilir.

Yorum olarak, öğretmenlerin devamsızlık yapmalarının, eğitim sürecine ve öğrencilerin başarısına olumsuz etkileri olduğu açıktır. Devamsızlık durumunun önüne geçmek ve eğitim sürecini olumsuz etkilememek için, okullarda öğretmenlere destekleyici çalışma ortamları sağlanmalı, idare ve öğretmen ilişkileri düzenli ve olumlu bir şekilde yönetilmeli, eğitim programları düzenli ve verimli bir şekilde planlanmalıdır. Böylece öğretmenlerin okula olan bağlılığı artar, motivasyonları yükselir ve dolayısıyla öğrencilerin eğitim kalitesi artar.

Bu kapsamda katılımcıların doğrudan alıntılarına aşağıda yer verilmiştir:

"(K1) Öğretmenlerin devamsızlık durumundan etkilenen birinci kişiler öğrencilerdir. Sonrasında hem veli hem yönetici hem de öğretmen etkilenir."

"(K5) Tabii ki en çok etkilenen öğrencidir. Sonrasında öğretmen etkilenir. Çünkü müfredat yetişmez. Öğretmen bu durumdan yine kötü etkilenir."

"(K7) Bence yönetici etkilenir. Dersi boş geçen öğrenci okulda uyumsuzluk yaratır. Sonrasında ise öğretmen etkilenir çünkü boş geçen dersin telafisini yapmak için müfredattaki konuları sıkıştırması gerekir."

"(K9) Öğrenciler etkilenir. Çünkü dersler boş geçer konularda geri kalırlar. Konulara yetişmek için ders daha hızlı anlatılır, bazı konulara yeteri kadar zaman verilmeden geçilir."

"(K11) Öğrenci ve öğretmen kendisi etkilenir. Öğrenciler dersleri boş geçtiği için etkilenir. Öğretmen ise gelmediği dersin telafisini yaparken zorlanır."

"(K13) Öğrenci etkilenir. Çünkü öğretmen öğrenci etkileşimi birincil öneme sahiptir. Öğretmen okula gelmediğinde öğrenciler sorun yaşar."

"(K15) Öğrenciler etkilenir. Okul öğrencilerin eğitim öğretim göresi için tasarlanmıştır. Bu sistemin öğrenci parçasını doğrudan etkileyen parça olmazsa sistem işlerliğini kaybeder."

"(K18) Öğretmenin devamsızlığından en çok veliler etkilenir. Öğrencinin okulda geçirmesi gereken zamanı evde ya da okulda kaliteli şekilde geçirmesi velilere olumsuzluk olarak yansır. Örneğin okula 5 gün gelmeyeceğini belirten öğretmenin öğrencisi 5 gün boyunca evdedir. Eğer ebeveynleri çalışıyorsa bu durum veliler için sorun olur."

"(K19) Öğrenci ve yöneticiler etkilenir. Öğrencilerin dersinin boş kalması; yöneticilerin bu boş dersi doldurmaya çalışması, aynı zamanda okul işleyişini de aksatmamak için çaba göstermesine yol açmaktadır."

"(K23) Öğretim bakımından öğrenciler etkilenir. Dersleri boş geçer, konuları eksik kalır. Öğrencilerin boşluğundan dolayı da idare etkilenir. Boş dersi doldurmak için dersi boş olan başka bir öğretmeni görevlendirmek zorunda kalır. Bunun sürekli olması diğer öğretmen ile idare arasında olumsuz iletişimi sebep olabilir."

Okulda öğretmen devamsızlığını azaltmak için sizce ne tür çalışmalar yapılabilir?

Yapılan içerik analizinde genel olarak, öğretmen devamsızlığını azaltmak için öğretmenlerin refah düzeyini artırmak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve aidiyet hissi oluşturmak önemli bir etkiye sahip olduğu görülüyor. Öğretmenlerin iş stresini azaltmak, sağlık desteğini sağlamak ve sosyal etkinliklerle aidiyet duygusunu artırmak da devamsızlık sorununa olumlu katkı sağlamaktadır.

Aynı şekilde, okul yönetiminin öğretmenlerin görüşlerine önem vermesi ve işbirliği kültürünü geliştirmesi, öğretmenlerin devamsızlığını azaltmada etkili bir yol olarak öne çıkmaktadır. Baskı ve aşırı yönetim baskısı gibi negatif etkenlerin azaltılması da önemli bir adımdır.

Öğretmenlerin saygınlığının artırılması ve mesleğe olan değerlerinin gösterilmesi, onların motive olmalarını ve daha az devamsızlık yapmalarını teşvik edebilir.

Sonuç olarak, bu önerilerin uygulanması ve öğretmenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, okullarda devamsızlık sorununun azaltılmasına yardımcı olabilir. Yönetim ve öğretmenler arasında işbirliği ve olumlu bir çalışma ortamının sağlanması, öğretmen devamsızlığını önemli ölçüde azaltabilir. Ancak her okulun ihtiyaçları ve koşulları farklı olduğu için, bu önerilerin uygulanmasında esneklik ve dikkatli bir planlama gereklidir.

(K1) "Okulda öğretmen devamsızlığını azaltmak için öğretmenlerin refah düzeyini arttırmak ve maaş düzenlemesi yapmak önemlidir."

(K2) "Öğretmenlerin huzurlu bir çalışma ortamı ve aidiyet hissi oluşturulması devamsızlığı azaltacaktır."

(K1) "İdare tarafından öğretmenlerin görüşlerine önem verilmesi ve işbirliği kültürünün geliştirilmesi devamsızlığı azaltır."

(K2) "Okul müdürleri ve baskı gruplarının öğretmenler üzerindeki aşırı baskısının azaltılması devamsızlığı önler."

(K1) "Okul ortamının iyileştirilmesi ve çalışma koşullarının düzenlenmesi devamsızlığı azaltır."

(K2) "Öğretmenlerin hastalık dönüşleri için ek ders kesintisi yapılmaması devamsızlık sorununu önler."

(K1) "Ders programının öğretmenlerin istekleri doğrultusunda düzenlenmesi devamsızlığı azaltır."

(K2) "Öğretmenlerin insan ihtiyaçlarının ücretsiz şekilde karşılanması ve sağlık desteği alması devamsızlığı azaltır."

(K1) "Öğretmenlere sosyal faaliyetlerle aidiyet duygusu kazandırılması devamsızlığı önler."

(K2) "Öğretmenlerin saygınlığının artırılması ve mesleklerine olan değerlerinin gösterilmesi devamsızlığı azaltır."

(K1) "Öğretmenlerin çalışma ortamlarının huzurlu ve verimli hale getirilmesi devamsızlık sorununu önler."

(K2) "Öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için idare tarafından destekleyici çalışmalar yapılmalıdır."

(K1) "Öğretmenlerin ek ders ücretleri ve maaşlarının iyileştirilmesi devamsızlığı azaltır."

(K2) "Okulda iş stresini azaltıcı önlemler almak ve öğretmenleri desteklemek devamsızlık sorununu önler."

(K1) "Öğrenci-öğretmen-idare-veli iş birliğinin artırılması devamsızlık sorununa çözüm olabilir."

(K2) "Tatil günlerinin çoğaltılması ve öğretmenlerin dinlenme zamanlarının artırılması devamsızlığı azaltır."

SONUÇ

Bu içerik analizine göre, öğretmenlerin devamsızlık yapma durumlarına ilişkin görüşleri ve nedenleri oldukça çeşitlidir. Bazı öğretmenler, sağlık sorunları haricinde devamsızlık yapmamaya gayret ettiklerini belirtirken, diğerleri ise aileleri veya kişisel nedenlerle devamsızlık yapma durumları olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin sağlık durumları, aile üyelerinin sağlık sorunları ve kendi hastalıkları devamsızlık yapma nedenleri arasında önemli bir yer tutmaktadır. Bu, öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığının iş performansını etkilediğini ve devamsızlık yapma eğilimini artırabileceğini göstermektedir. Öğretmenlerin aileleriyle ilgili yaşadığı zorunlu durumlar da

devamsızlık nedenleri arasında sıkça belirtilmiştir. Bu, öğretmenlerin ailelerinin sağlık problemleri, acil durumlar veya kişisel sorunlar nedeniyle okula gelememe ihtimalini artırabilir. Öğretmenler arasında devamsızlıkla ilgili farklı tutumlar ve düşünceler olduğu gözlemlenmiştir. Kimi öğretmenler, devamsızlık yapmamaya özen gösterirken, bazıları zorunlu olmadıkça devamsızlık yapmamaya çalıştıklarını ifade etmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin devamsızlıkla ilgili nedenleri ve tutumları oldukça çeşitlidir. Sağlık ve aile gibi faktörlerin öğretmenlerin devamsızlık yapma eğilimini etkilediği görülmektedir. Eğitim kurumları, öğretmenlerin sağlık ve kişisel ihtiyaçlarını karşılamak için esneklik göstermeli ve onlara destekleyici önlemler sağlamalıdır. Öğretmenlerin devamsızlık durumlarına duyarlı bir yaklaşımla, çalışma ortamlarının ve koşullarının iyileştirilmesi, devamsızlık sorununun azaltılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki tatmin ve motivasyonunu artırmak için düzenlemeler yapmak, devamsızlık oranlarını olumlu yönde etkileyebilir.

Öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında okuldan kaynaklı nedenlerin oldukça önemli bir etkisi olduğu görülmektedir. İçerik analizi sonucunda ortaya çıkan temalardan anlaşıldığı üzere, okul ortamının olumsuzluğu, fiziksel şartların yetersizliği, idare ve öğretmen ilişkileri, çalışma verimliliği ve mental yorgunluk, aidiyet duygusu ve motivasyon gibi faktörler öğretmenlerin devamsızlık durumlarını etkilemektedir. Okul ortamının olumsuzluğu, idarenin baskıcı tutumu ve öğretmenler arasındaki olumsuz etkileşimler öğretmenlerin okula karşı motivasyonunu düşürebilir ve devamsızlık yapma eğilimini artırabilir. Fiziksel şartların yetersizliği ve ulaşımın zorluğu ise öğretmenlerin işine gitme isteğini azaltabilir. İdare ve öğretmen ilişkilerinde yaşanan olumsuzluklar, eleştiriye kapalı tutumlar ve düzensiz ders programları da öğretmenlerin okula olan bağlılığını zayıflatabilir ve devamsızlık oranlarını artırabilir. Öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenlerinden bir diğeri, çalışma verimliliğini düşüren eğitim dışı işler, aile kültürünün oluşmaması ve hem mental hem de bedensel yorgunluk yaşamalarıdır. Bu durum öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığını etkileyerek okula gelme isteğini azaltabilir. Ayrıca, okulda aidiyet duygusunun oluşmaması ve motivasyon eksikliği de öğretmenlerin devamsızlık yapma ihtimalini artırabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin devamsızlık yapma eğilimindeki okuldan kaynaklı nedenler oldukça önemlidir ve çözüm için dikkate alınmalıdır. Okullar, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve öğretmenler arası ilişkilerin desteklenmesi gibi önlemlerle öğretmenlerin okula olan bağlılığını artırabilir ve devamsızlık sorununu azaltabilir. Ayrıca, öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel sağlığını desteklemek amacıyla esneklik ve destekleyici önlemler sağlamak da devamsızlık oranlarını olumlu yönde etkileyebilir. Bu şekilde, öğretmenlerin devamsızlık yapma eğilimini azaltarak, eğitim sürecinin verimli ve kaliteli bir şekilde sürdürülmesine katkı sağlanabilir.

İçerik analizine dayanarak, öğretmenlerin devamsızlık yapmalarından en çok etkilenenlerin öğrenciler olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin devamsızlık nedeniyle derslerin boş geçmesi, öğrencilerin eğitim ve öğretim almasını aksatması, kazanımların devamlılığını bozması ve öğrencilerde motivasyon düşüklüğü gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, öğrencilerin eğitim kalitesi ve başarıları, öğretmenlerin devamsızlık durumundan olumsuz etkilenebilmektedir. Bunun yanı sıra, yöneticiler de öğretmenlerin devamsızlık durumundan etkilenebilir. Boş geçen derslerin doldurulması için yöneticiler ek çaba harcamak zorunda kalabilir ve programlar aksayabilir. Bu durum, yöneticilerin okulun işleyişini düzenlemesi ve telafi önlemleri alması gerektiğini göstermektedir. Veliler de öğretmenlerin devamsızlık durumundan etkilenebilir. Çocuklarının eğitiminde boşluklar oluşması, velilerin çocuklarının eğitimine daha fazla müdahale etmelerine ve ekstra sorumluluklar üstlenmelerine sebep olabilir. Veliler, çocuklarının eğitimine daha fazla ilgi göstermek ve öğrencilerin eksik kaldığı konularda destek sağlamak zorunda kalabilirler. Genel olarak, öğretmenlerin devamsızlık durumu eğitim sürecini ve okulun işleyişini olumsuz etkileyebilir. Devamsızlık nedeniyle eğitim ve öğretim sürecinde aksamalar yaşanabilir, telafi edilmesi zor olan kayıplar oluşabilir ve öğrencilerde motivasyon düşebilir. Ayrıca, yöneticilerin ve velilerin de öğretmenlerin devamsızlık durumuna karşı duyarlılık göstermesi ve uygun önlemleri alması önemlidir. Sonuç olarak, öğretmenlerin devamsızlık durumu, eğitim sürecini ve öğrencilerin başarısını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktördür. Okullar, öğretmenlerin devamsızlık durumunu en aza indirmek için öğretmenlerin ihtiyaçlarını anlamalı, destekleyici çalışma ortamları sağlamalı, idare ve öğretmen ilişkilerini olumlu yönde düzenlemeli ve eğitim programlarını etkin bir şekilde planlamalıdır. Böylece öğretmenlerin okula olan bağlılığı artacak, motivasyonları yükselecek ve öğrencilerin eğitim kalitesi ve başarıları olumlu yönde etkilenecektir.

İçerik analizine dayanarak, okulda öğretmen devamsızlığını azaltmak için çeşitli önemli çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmaların temel odak noktası, öğretmenlerin refah düzeyini artırmak, çalışma koşullarını iyileştirmek, aidiyet hissi oluşturmak ve öğretmenlerin motivasyonunu artırmaktır. Bu şekilde, öğretmenlerin iş memnuniyeti artacak ve devamsızlık sorunu azalacaktır. Öncelikle, okul yönetiminin öğretmenlerin görüşlerine önem vermesi ve işbirliği kültürünü geliştirmesi büyük önem taşımaktadır. Yöneticiler, öğretmenlerle iletişimi güçlendirmeli, onların fikir ve düşüncelerini dikkate almalı ve karar süreçlerine katılım sağlamalıdır. Bu, öğretmenlerin okulda daha güvende ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayacaktır. Öğretmenlerin çalışma ortamının iyileştirilmesi ve koşullarının düzenlenmesi de önemli bir adımdır. Okul binalarının ve sınıfların fiziksel şartlarının düzenlenmesi, öğretmenlerin rahat ve verimli bir ortamda çalışmalarına olanak sağlar. Aynı zamanda öğretmenlere sağlık desteği ve iş stresini azaltıcı önlemler alınması, onların sağlığını ve zindeliğini koruyarak devamsızlık sorununu azaltabilir. Öğretmenlerin aidiyet duygusunu güçlendirmek için sosyal etkinlikler düzenlemek de önemli

bir stratejidir. Okul içinde ve dışında düzenlenecek etkinlikler, öğretmenler arasında birlik ve dayanışma hissi oluşturabilir. Bu sayede öğretmenler okula daha bağlı ve motive olmuş hissedebilirler. Aynı zamanda, öğretmenlerin mesleki saygınlığının artırılması ve mesleklerine olan değerlerinin gösterilmesi de önemlidir. Toplumda öğretmenlerin önemi ve katkıları daha fazla vurgulanmalıdır. Böylece öğretmenlerin özsaygısı artar ve daha sorumluluk sahibi olabilirler. Sonuç olarak, öğretmen devamsızlığını azaltmak için okul yönetimleri ve eğitim sistemleri öğretmenlerin refahını ve iş memnuniyetini artıracak çalışmalar yapmalıdır. Öğretmenlerin motivasyonu ve bağlılığı arttıkça, öğrencilerin eğitim kalitesi ve başarıları da olumlu yönde etkilenecektir. Bu nedenle, okullarda öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler yapmak, işbirliği ve destekleyici çalışma ortamı oluşturmak, devamsızlık sorununun azalmasına önemli bir katkı sağlayacaktır.

Öğretmen devamsızlığını azaltmak için aşağıdaki öneriler uygulanabilir:

1. Sağlık ve Kişisel İhtiyaçlara Duyarlılık: Okullar, öğretmenlerin sağlık sorunları ve kişisel ihtiyaçlarına duyarlılık göstermelidir. Esneklik göstererek, sağlık problemleri veya ailevi acil durumlar gibi nedenlerle devamsızlık yapma durumunda olan öğretmenlere destek sağlamak önemlidir.
2. Çalışma Ortamının İyileştirilmesi: Okul yönetimleri, öğretmenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek için çaba harcamalıdır. Fiziksel şartların yetersizliğinin giderilmesi ve iş stresini azaltacak önlemler alınması, öğretmenlerin motivasyonunu artıracaktır.
3. İdare ve Öğretmen İlişkilerinin Desteklenmesi: Okul yöneticileri, öğretmenler arasındaki olumlu etkileşimleri teşvik etmeli ve eleştiriye açık bir ortam yaratmalıdır. Öğretmenlerin idare ile işbirliği içinde çalışmasını kolaylaştırmak, devamsızlık oranlarını düşürebilir.
4. Aidiyet Duygusunu Güçlendirmek: Okul içinde sosyal etkinlikler düzenleyerek öğretmenler arasında birlik ve dayanışma hissi oluşturmak önemlidir. Bu, öğretmenlerin okula olan bağlılığını artırabilir.
5. Öğretmenlerin Mesleki Saygınlığını Artırmak: Toplumda öğretmenlerin önemi ve katkıları daha fazla vurgulanmalıdır. Öğretmenlerin mesleklerine olan saygınlığı artırıldığında, iş motivasyonları da olumlu yönde etkilenebilir.
6. İş Yükünü Dengelemek: Öğretmenlerin eğitim dışı işlerle uğraşmaları veya aileleriyle ilgili zorunlu durumlarla başa çıkmaları iş performanslarını düşürebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin iş yükü ve kişisel ihtiyaçlarını dengede tutmalarına yardımcı olacak önlemler alınmalıdır.
7. Eğitim Programlarını Etkin Planlamak: Ders programlarının düzenli ve düşünülerek oluşturulması, öğretmenlerin iş verimliliğini artırabilir ve devamsızlık sorununu azaltabilir.
8. Öğretmenler Arası İletişimi Güçlendirmek: Öğretmenler arasında düzenli toplantılar, çalışma grupları veya mesleki destek ağları oluşturulabilir. Böylece, öğretmenler birbirlerine destek olabilir ve motivasyonlarını artırabilirler.
9. Eğitimde Psikolojik Destek Sağlamak: Öğretmenlerin mental sağlığının önemi göz ardı edilmemelidir. Okullar, öğretmenlere psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri sunarak iş stresini azaltabilirler.
10. İşbirliği ve Destekleyici Çalışma Ortamı: Okul yönetimleri, öğretmenlerin görüşlerine önem vererek işbirliği kültürünü geliştirmeli ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmalıdır. Böylece öğretmenlerin okula olan bağlılığı artabilir ve devamsızlık sorunu azalabilir.

KAYNAKÇA

Alcazar, L., Rogers, H. F., Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., & Muralidharan, K. (2006). Why are teachers absent? Probing service delivery in Peruvian primary schools. *International Journal of Educational Research*, 117-136.

Asiyai, R. (2017). Exploring Teacher Absenteeism Dilemma in Public Secondary Schools in Delta State, Nigeria. Senior Lecturer, Delta State University,, 73-86.

Ayala, L. (2016). Leadership and the Influences of Teacher Absenteeism. University Of North Texas: Unpublished doctoral dissertation.

Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 30-44

Cemaloğlu, N. (2019, Temmuz 16). Çocuklar Neden Başarısız? Kamudan Haber: <http://www.kamudanhaber.net/cocuklar-neden-basarisiz-makale,3809.html> adresinden alındı

Chapman, D. (1994). Reducing teacher absenteeism and attrition: Causes, consequences and responses. Paris: UNESCO.

- Clotfelter, C., Ladd, H., & Vigdor, J. (2008). Are Teacher Absences Worth Worrying about in the U.S.? National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER), 202-261.
- Clotfelter, C., Ladd, H., & Vigdor, J. (2008). Are Teacher Absences Worth Worrying about in the U.S.? National Center for Analysis of Longitudinal Data in Education Research (CALDER), 202-261.
- Çokluk, Ö. (2014). Örgütlerde Tükenmişlik. C. Elma, & K. Demir içinde, *Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar* (s. 117-139). Ankara: Anı Yayıncılık
- Erdemli, Ö. (2015). Öğretmenlerin İşten Geri Çekilme Davranışları ve Çalışma Etiği ile İlişkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Finlayson, M. (2009). The Impact of Teacher Absenteeism on Student Performance:. Kennesaw, Kennesaw State University: Unpublished Master Thesis.
- Gaziel, H. H. (2004). Predictors of Absenteeism Among Primary School Teachers. *Social Psychology of Education*, 421-434.
- Guerrero, G., Leon, J., Zapata, M., & Cueto, S. (2013). Getting teachers back to the classroom. A systematic review on what works to improve teacher attendance in developing countries. *Journal of Development Effectiveness*, 466-488.
- Hattie, J. (2003). "Teachers Make a Difference: What Is The Research Evidence?.". Avusturalya: Eğitim Araştırmaları Yıllık Konferansı.
- Jacobs, K. D., & Kritsonis, W. A. (2007). An Analysis of Teacher and Student Absenteeism in Urban Schools: What the Research Says and Recommendations for Educational Leaders. *The Lamar University Electronic Journal of Student Research*, 73-84.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Kurban, H. (2012, Ağustos 01). NTV Haber. Ekim 06, 2018 tarihinde NTV Haber Eğitim: <https://www.ntv.com.tr/egitim/ogretmenlere-devamsizlik-takibi>, adresinden alındı
- Mampane, K. B. (2013). Educators' Experiences and Perceptions of Teacher Absenteeism. Pretoria: Unpublished Master's Thesis
- Miller, R. T., Murnane, R. J., & Willett, J. B. (2007). Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal evidence from one urban school district. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 4-44.
- Miller, R. T., Murnane, R. J., & Willett, J. B. (2007). Do Teacher Absences Impact Student Achievement? Longitudinal evidence from one urban school district. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 4-44.
- Musyoki, K. I. (2015). Key Factors Influencing Teacher Absenteeism In Public Secondary Schools In Nzau Sub County Makueni County. Southern Eastern Kenya University: Unpublished Master's Thesis.
- Norton, M. S. (1998). Teacher Absenteeism: A Growing Dilemma in Education. *Contemporary Education*, 95-117.
- Owen, A. T. (2010). Leadership Practices That Influence Teacher Attendance in a Low and High Teacher Absentee School. Georgia, Georgia Southern University: Unpubleshed PhD Thesis.
- Porres, A. (2016). The Impact Of Teacher Absenteeism On Student Achievement: A Study On U.S. Public Schools, Using Results Of The 2011-2012 Civil Rights Data Collection. Washington, DC: Unpublished Master's Thesis.
- Porres, A. (2016). The Impact Of Teacher Absenteeism On Student Achievement: A Study On U.S. Public Schools, Using Results Of The 2011-2012 Civil Rights Data Collection. Washington, DC: Unpublished Master's Thesis.
- Robinson, C. M. (2008). Teacher Absenteeism: Its Relationship to Student Performance on State Assessments in English/Language Arts in Grades Three, Five, and Seven. Stamford, St. John Fisher College: Unpublished PhD Thesis.
- Rogers, H., & Vegas, E. (2009). Reducing Teacher Absence and Providing Incentives for Performance. The World Bank Development Research Group Human Development and Public Services Team, 1-31.
- Rogers, H., & Vegas, E. (2009). Reducing Teacher Absence and Providing Incentives for Performance. The World Bank Development Research Group Human Development and Public Services Team, 1-31.
- Spencer, A. V. (1988). Teacher Absenteeism: Characteristics and Implications in Selected Iowa School Districts. Ames: Unpublished doctoral thesis.

Woods, R. C., & Montagno, R. V. (1997). Determining the negative effect of teacher attendance on student achievement. *Education*, 307-315.

Woods, R. C., & Montagno, R. V. (1997). Determining the negative effect of teacher attendance on student achievement. *Education*, 307-315.

Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.