

Subject Area
Education Management

Year: 2022

Vol: 8 Issue: 102

PP: 2992-3006

Arrival

02 July 2022

Published

30 September 2022

Article ID Number

64407

Article Serial Number

16

Doi Number

<http://dx.doi.org/10.2922/8/sss.64407>

How to Cite This Article

Doğan, R. (2022). "Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Öğretmen Devamsızlığının Nedenleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi"

International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587)

Vol:8, Issue:102;

pp:2992-3006



Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Öğretmen Devamsızlığının Nedenleri ve Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

The Reasons of Teacher Absenteeism and the Possible Way of Solution, According to the School Administrators and Teachers Opinions

Ramazan Doğan¹ 

¹ Öğretmen., Hoca Ahmet Yesevi Uluslararası Türk-Kazak Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, Ankara, Türkiye

ÖZET

Bu araştırma, okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğretmen devamsızlığının nedenleri ve çözüm önerileri getirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmada veri analizi yapılırken içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Balıkesir ili Karesi ilçe merkezinde bulunan okullarda görevli yönetici ve öğretmenlere uygulanmıştır. Görüşme yapılan kişi sayısı 20 kişidir.

Araştırma, nitel bütüncül çok durum desenli betimsel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında görüşme tekniğinden yararlanılmış araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış Balıkesir ili Karesi ilçe merkezinde devlet okullarında görev yapmakta olan 10 görevli yönetici ve 10 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri tema analizi, vaka analizi ve betimsel analizle çözümlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen devamsızlık yapma sebeplerinin "Hastalık nedeniyle, akraba ölümü, eğitim nedeniyle ve diğer nedenlerle" olduğu, öğretmenlerin yaptığı devamsızlıkların eğitimin kalitesini olumsuz etkilediği, öğrencilerin derslerden soğuduğu ve uyum sorunu yaşandığı, devamsızlık yapan kişinin dışlandığı, öğretmenler arasında dostluk oluşmasına engel olduğu iletişim sorununa neden olduğu, devamsızlıkların okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi bozduğu, güven kaybına neden olduğu ve hoşnutsuzluk yarattığı, öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için öğretmenlerin mazeret izinlerinde yeniden düzenlenmeye gidilmesi gerektiği, öğretmenlerin maaşlarında iyileştirme yapılması gerektiği, öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişim kurulması gerektiği, öğretmenlerin ulaşım sorununun giderilmesi gerektiği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Devamsızlık, Yönetici, Öğretmen, Eğitim

ABSTRACT

In this research, the test of teacher absenteeism of school administrators and teachers and solution suggestions were made. Qualitative research methods were used in the research. Content analysis was used while analyzing data in the research. The study group of the research was applied to the administrators and teachers working in the schools in Karesi district center of Balıkesir. The number of interviewees is 20 people.

The research was carried out by qualitative holistic multi-case pattern descriptive survey method. The semi-structured Balıkesir province Karesi district center consists of 10 administrators and 10 teachers who work in public schools. The research data were analyzed by theme analysis, case analysis and descriptive analysis.

According to the research results; The reasons for teacher absenteeism are "due to illness, death of relatives, due to education, and other reasons", teachers' absenteeism negatively affect the quality of education, students are dismissed from lessons and adaptation problems, the absentee is excluded, friendship between teachers is prevented and communication problems are caused. absenteeism disrupts the relationship between school administrators and teachers, causes loss of trust and creates discontent, teachers' excuse leave should be reorganized in order to improve and prevent teacher absenteeism, teachers' salaries should be improved, communication between teachers and school administrators should be established. It seems that the problem should be resolved.

Keywords: Absenteeism, Manager, Teacher, Education

1. GİRİŞ

1.1. Problem durumu

Devamsızlık, geçmişten günümüze kadar birçok okulda sorun olmaktadır. Öğretmen devamsızlığı eğitim öğretim sürecini kesintiye uğratması bakımından oldukça önemli bir sorun alanıdır. Öğretmenlerin kasıtlı ya da kasıtsız olarak işe belirli bir süre gelememelerini ifade eden devamsızlık, okul içinde birçok dinamiği sekteye uğratabilir.

Devamsızlık olgusu öğretmen tutumları açısından değerlendirildiğinde yaralanma, bireysel ihtiyaç, rahatsızlık nihayetinde işyerinden uzaklaşan günleri ifade eder. Bu olgu herhangi bir vakitte izinsiz ve izinli sürdürülmektedir (Hovey, 1999). Alan yazına bakıldığında devamsızlık çeşitlerinde öğretmenlerin farklı tutumlar sergiledikleri belirtilmektedir. Örnek verilirse, devamsızlık türleri öğretmenler için sıklıkla mazeretsiz ve mazeretli olarak iki şekilde incelenmektedir. Resmi ya da tanınmış neden sunulmadan gerçekleştirilen devamsızlık türü mazeretsiz devamsızlık türüdür. Bireysel ve hastalık benzeri nedenlerle yapılan devamsızlık mazeretli devamsızlık türüdür (Abeles, 2009).

Büyüköztürk, Akbaba-Altun ve Yıldırım'ın (2010) hazırladığı "Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması Türkiye Ulusal Raporu"na göre okullarda öğretmenlerin devamsızlığının ve okula zamanında gelmemelerinin öğrencilerin öğrenmeleri konusunda olumsuz etkilediğini anlaşılmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Balıkesir ili Karesi ilçesindeki okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmen devamsızlık nedenlerini araştırarak çözüm önerilerini belirlemektir. Bu araştırma amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularını cevap aranmıştır:

- ✓ Öğretmen devamsızlığına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
- ✓ Öğretmen devamsızlığının nedenlerine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri nelerdir?
- ✓ Öğretmen devamsızlığının önlenmesine ilişkin okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu çalışma öğretmen devamsızlıklarının nedenlerini ortaya çıkarıp, çözüm yollarıyla ilgili öneriler geliştirmek için, devamsızlıkların eğitim kalitesine yaptığı etkiyi en aza indirmek için yeni tedbirler almak amacıyla alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Okullarda kaliteli eğitimin verilmesi, yani öğrencilerin başarılı olmaları okuldaki öğretimin niteliğinin artırılmasıyla bağlantılı olup, kaliteli eğitimin gerçekleştirilmesi okulda nitelikli öğretmenlerin varlığı ile mümkündür (Seferoğlu, 2003). Öğrenme-öğretme sürecinde anahtar rol oynayan öğretmenlerin (Akhtar, 2013) devamsızlık davranışı eğitimin niteliğini etkileyen bir faktördür. (Hovey, 1999, s. 5). Bunun sebebi ise, öğretmenlerin okulun belkemiği olması ve okulun başarısının işbirliği içinde çalışan ve okula devam eden öğretmen kadrosuyla önemli ölçüde ilişkili olmasıdır (Hovey, 1999, s. 5).

1.4.Sınırlılıklar

Bu araştırma,

- ✓ Bu araştırma 2021-2022 eğitim ve öğretim yılı içerisinde Balıkesir ili Karesi ilçesinde bulunan ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır.
- ✓ Veri toplamada kullanılan görüşme maddeleri ile sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Devamsızlık

Psikologların, ekonomistlerin ve sosyologların uzun süredir araştırdıkları devamsızlık olgusu, birçok iş yerinde, örgütte ve kurumda ortaya çıkan sorunlardan birisidir (Albrecht, 2011). Devamsızlık problemi özel şirketler, devlet daireleri, işletmeler, kurumlar, sanayi işletmeleri gibi birçok alanda devam etmektedir. Bazı örgütler işleyişlerini insan gücü odaklı olarak kurdukları için devamsızlık problemi örgütün verimliliğini ve etkinliğini azaltmaktadır (Şahin, 2011).

Okullar da yukarıda belirtildiği üzere insan gücü odaklı örgütlerdir ve bu örgütlerin toplumsal, ekonomik, bireysel ve siyasal birtakım işlevleri bulunmaktadır (Gül, 2010). Okullar bu sayılan işlevlerini yerine getirmek için insan gücünü kullanır, öğretmenler bu insan gücünün en önemli kaynağıdır. Okulların öğretmenlerden kaynaklanan birtakım problemleri olması gayet normaldir, bu problemlerin en önemlilerinden birisi de öğretmen devamsızlığıdır (Norton, 1998). Eğitimin niteliğini ve kalitesini öğretmenlerin niteliği ve kalitesi belirler dersek yanlış olmayız, bu kadar önemli bir rol oynayan öğretmen olgusunun, devamsızlık durumunda eğitim niteliğini etkileyecek olması kaçınılmaz bir sonuçtur (Porres, 2016).

Eğitimde yenilik ve reformlar yapılması daha iyi öğrenciler yetiştirme çabasının bir sonucudur, bu yenilik ve reformların en önemlilerinden birisi nitelikli öğretmen kadrolarının kurulabilmesidir ki günümüzde bütün milletler bu konuda çetin bir mücadele içindedirler (Rogers ve Vegas, 2009).

Araştırmacılar iki önemli problemin eğitimin etkinliğini ve verimliliğini düşürdüğünü açıklamaktadır bu kavramlardan birisi öğretmen devamsızlığı diğeri ise öğretmenlerin çok sık olarak yer değişikliği ile karşı karşıya kalmalarıdır (Chapman 1994). Çalışmanın konusunu da teşkil etmekte olan öğretmen devamsızlığının örgüt verimliliğini olumsuz etkilemesinin yanında öğretmenlerin sağlık ve moral sistemlerini de olumsuz etkilediği bir gerçektir.

Chapman (1994) hedeflediği amaçlara ve yapılaş biçimlerine göre kasıtlı ve kasıtsız olarak ikiye ayırdığı devamsızlık kavramını eğitim sisteminin önemli olumsuz olguları olarak tasvir etmiştir. Bu türleri incelersek kasıtlı devamsızlık işe geç gelmeden ya da gelmeden dolayı öğretmenin sorumlu olarak görülebileceği türdür. Kasıtsız devamsızlık ise öğretmenin elinde olmadan istemsizce yapılan devamsızlık türüdür.

Eğitimden sorumlu kurumların yürütmekte olduğu yanlış politikalar, sistemin yeterince etkin bir şekilde denetlenememesi, toplumun öğretmen davranışlarına etkisi, düşük maaş ve yetersiz fiziki koşullar gibi unsurlar öğretmenlerin devamsızlığını etkileyen başlıca faktörlerdendir (Chapman, 1994).

Obeng-Denteh vd. (2011), öğretmenlerin devamsızlıklarının en aza indirgenmesi için aşağıda sayılı eylemlerin harekete geçirilmese gerekmektedir;

- ✓ Öğretmenlerin çocuklarına bakım hizmetleri ve kreş gibi alanlarda destek olunması,
- ✓ Eğitim liderlerinin tutarlı bir davranış yapısına sahip olmaları,
- ✓ Öğretmenlerin ve diğer eğitim paydaşlarının motive edilmesi,
- ✓ Eğitim paydaşlarının problemlerine çözüm odaklı yaklaşımlar sergilenmesi,
- ✓ Öğretmen davranışlarını denetleyen denetçilerin ve yöneticilerin bu konu hakkında bilgi sahibi olmaları ve eğitim almaları,
- ✓ Okulun örgüt kültürünün öğretmenlerin işbirliği yapabilecekleri şekilde dizayn edilmesi.

Öğretmen devamsızlığının eğitim sistemine ve okul örgütüne olumsuz etkileri olduğu kadar bir takım olumlu etkileri de bulunmaktadır. Devamsızlık yapan bir öğretmenin motivasyonu ve iş doyumunu düşmüştür, devamsızlık dönüşü işe başlayan işgören kendisini daha rahatlamış hissetmekte ve üretkenliği artmaktadır. Ayrıca bu davranış kalıbının işgöreni stresten koruyucu bir yanı bulunmaktadır (Goodman ve Atkin 1984).

Konu hakkında birçok araştırmacı tarafından çalışmalar yapılmıştır, araştırmalar kadın öğretmenlerin yaşlandıkça erkeklere göre daha çok devamsızlığa başvurdukları görülmüştür, ayrıca erkekler arasında en çok devamsızlık yapılan yaşın 30 yaş olduğu görülmüştür. Branş anlamında incelendiğinde ise ilkökul öğretmenlerinin ortaokul öğretmenlerine göre daha çok devamsızlık yaptıkları görülmüştür (Jacobs ve Kritsonis, 2007).

Devamsızlığın eğitim kalitesini düşürdüğünü söylemiştik, konu hakkında Brown ve Arnell (2012), öğrenci kalitesinin öğretmen devamsızlığından doğrudan etkilendiğini, bir okulda öğretmenlerin devamsızlık oranı %7,5' tan fazla çıktığında okulun başarısının gözle görülür bir şekilde düştüğü kanaatindedir. Bu konu hakkında Türkiye'de yapılmış pek fazla çalışma bulunmamaktadır; bunun sebebi konunun araştırılmaya ihtiyaç duyulmamasıdır.

2.2. Devamsızlık Türleri

Uluslararası boyutta devamsızlık eylemi, ortaya konuş şekli ve amacına göre çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır (Erdemli ve Güner-Demir, 2015). Kasıtlı-kasıtsız, kusurlu-kusursuz, mazeretli-mazeretsiz diye isimlendirilen devamsızlık kavramını, James ve Brian (1999) sık sık yapılan ve uzun vadede yapılmaya devam edilen olarak ayırırken, Robinson (2008,) ise kişisel ve mesleği ile ilgili devamsızlık şeklinde sınıflara ayırmıştır.

2.2.1. Mazeretli-Mazeretsiz Devamsızlık

Uluslararası alanda yapılan araştırmaların bütünü incelendiğinde devamsızlık konusunda mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık olarak ayrılması gerektiği konusu hemen hemen tüm araştırmacıların ortak kararıdır (Farrel & Stamm, 1988) devamsızlığın mazeretsiz şeklini genelde öğretmenlerin kişisel işleri için kullandığı, mazeretli olan şeklini ise öğretmenlerin kontrollü dışında gerçekleşen istemsiz devamsızlık olduğu tanımlanmıştır. İş görenin işinden memnun olmayıp, yeni bir iş seçeneğini araştırmak için kasıtlı olarak işe gitmemesidir. Mazeretli olan tarzı ise kişisel hususlar, hastalık, ailevi problemler vb. durumlardan ötürü işe gitmemektir (Rosenblatt, 2009).

2.2.2. Sık Sık Yapılan ve Uzun Vadeli Devamsızlık

En fazla yani sık sık yapılan ve uzun dönemli yani uzun vadeli devamsızlık olmak üzere sınıflandırılan devamsızlık çeşitleridir. Sık sık yapılan devamsızlık, dürtü tatmininin bir sonucu olarak ortaya konulmuştur. Uzun süreli devamsızlık ise, iş dışında yaralanma neticesinde, iş planından ayrı ve işgörenlerin tutumu, kabiliyetleri ve değer istemleriyle ilişkisiz devamsızlık çeşididir. Bu tür devamsızlık işletme için tazminat primleri açısından daha maliyetlidir (James ve Brian; akt. Şenel, 2012).

2.2.3. Kişisel ve Mesleği İle İlgili Devamsızlık

Araştırmacı öğretmenler devamsızlığı üzerine yapmış olduğu çalışmalarda bu konuyu öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olan ve kişisel olan devamsızlık olmak üzere iki kısma ayırmıştır (Robinson, 2008). İsminden de anlaşılacağı üzere kişisel devamsızlıkta öğretmen kendi kişisel problemlerinden ötürü okula devam etmemektedir. Kişisel davranışlar hastalık, ailevi problemler, karakter özellikleri ve toplumun kişi üzerindeki etkileri sebebiyle ortaya çıkabilir. Mesleğinden kaynaklanan devamsızlık türünde ise bu davranış kalıbının altında yatan neden resmi

makamlar ya da okul tarafından öğretmene verilen görev ve sorumluluklardır. Bu görev ve sorumluluklar sebebiyle okulda bulunmaması öğretmenin mesleği ile ilgili devamsızlığıdır.

2.3. Öğretmen Devamsızlığı

Öğretmenlerin herhangi bir zaman diliminde ister izinli, ister izinsiz olsun, genel anlamda ailevi problemler, hastalık, kaza veya kişisel bir takım ihtiyaçlardan ötürü işten uzak kalınan, gidilmeyen mesai günlerine öğretmenlerin devamsızlığı denir (Hovey, 1999).

2.4. Öğretmen Devamsızlığı Nedenleri

Alan yazın incelendiğinde öğretmen devamsızlığına zemin hazırlayan nedenlerin başında demografik değişkenler gelmektedir, ayrıca yine hastalıklar, çocuk büyüme konusunda alınan sorumluluklar, aile kaynaklı sorunlar, aile bireylerinden birisinin hasta olması, fiziki koşullardaki yetersizlikler, ulaşım ve haberleşme sorunları, okulun eve olan uzaklığının fazla olması gibi bir takım unsurların öğretmen devamsızlığına neden olduğu anlaşılmaktadır (Bakay, 2014, Scott & McClellan, 1990, Mampane, 2013, Miller, vd., 2008).

2.4.1 Demografik Değişkenler

Demografik unsurlar öğretmen devamsızlığının altında yatan nedenlerdendir, bu değişkenlerin devamsızlık araştırmalarına dahil edilmesindeki en önemli faktör bu değişkenlerin güvenilir bir şekilde ölçülebilmesidir (Harrison & Martocchio, 1998).

2.4.2. Cinsiyet

Bazı araştırmacılar cinsiyet ile öğretmen devamsızlığı arasında bir bağlantı bulunup bulunmadığını araştırmışlardır, yapılan araştırmalar erkek öğretmenlere oranla kadın öğretmenlerin daha fazla devamsızlık davranışı sergiledikleri görülmüştür (Scott & McClellan, 1990). Farrel ve Stamm (1988) kadın işgörenlerin erkeklere oranla daha fazla devamsızlık yaptıklarını fakat bu devamsızlık sürelerinin erkeklere göre daha kısa olduğunu açıklamışlardır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla devamsızlık göstermesinin ana nedeni kadının ev işleri, çocukların bakım ve sorumluluğu konularında erkeklere oranla daha fazla yük taşımalarıdır (Erdemli ve Güner-Demir, 2015).

2.4.3. Yaş

Öğretmen devamsızlığı ile yaş bağlantısı konusunda yapılan birçok araştırma bize göstermiştir ki, işgörenlerden yaşlı olanlar, genç olanlara oranla daha az devamsızlık davranışı sergilemektedir (Bakay, 2014). Borg ve Riding (1991) yaptıkları araştırmada, 31 yaşın altındaki öğretmenlerin daha yüksek devamsızlık sıklığına sahip olduğu sonucuna, Ehrenberg vd. (1991) ise yaşça diğer takım arkadaşlarından büyük olan öğretmenlerin daha az oranda devamsızlık yaptıkları sonucuna ulaşmıştır.

2.4.4. Kıdem

Kıdem ile devamsızlık arasında herhangi bir bağlantı olup olmadığını araştıran bir takım çalışmalar olmuştur, yapılan çalışmalarda kıdem ve devamsızlık ile ilgili bulguların tutarlı olmadıkları görülmüştür. Ancak yapılan araştırmalar en az deneyimi olanlar ile en fazla deneyime sahip olanların diğer meslektaşlarına göre daha az öğretmen devamsızlığı sergiledikleri görülmüştür (Rosenblatt & Shirom, 2005). Bir araştırmada ise kıdemi düşük öğretmenlerin kıdemli öğretmenlere göre daha az hastalık ve diğer türlü kişisel izin aldıkları sonucu ortaya çıkmıştır (Clotfelter vd. 2007).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, kıdem ve işe devamsızlık arasında hiçbir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşan araştırmaların da bulunduğu görülmektedir.

2.4.5. Öğretim Kademesi

Öğretim kademesi ile öğretmen devamsızlığı arasındaki bağlantıyı açıklayan bir takım çalışmalar mevcuttur .Bu araştırmalar lise öğretmenlerinin diğer kademedekilere göre en az devamsızlık yapan grup olduğunu, ilkököl öğretmenlerinin ise en fazla devamsızlık yapan grup olduklarını göstermiştir. Bakay (2014) ise yaptığı araştırmada durumun tam tersi olduğu ortaöğretim öğretmenlerinin ilk öğretimdekilere göre daha fazla devamsızlık yaptığı sonucuna ulaşmıştır.

2.4.6. Medeni Durum

Devamsızlık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışan araştırmalar yapılmıştır (Calvert, 2001; Rosenblatt & Shirom, 2005). Rosenblatt ve Shirom (2005) yaptıkları araştırmada devamsızlık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı neticesine kavuşmuşlardır. Yine, bunlara benzer Compton'un (2001, s.75) araştırmasının neticesi de devamsızlığın medeni durum ile herhangi bir ilişkisini olmadığı sonucunu kabul

etmiştir. Türkiye’de de durum aynıdır bir araştırma medeni durum ile devamsızlık arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Bakay, 2014). Alan yazında tam tersi sonuçlara ulaşmış araştırmalar da bulunmaktadır, araştırma ailelerinin ekonomik anlamda yükünü taşıyan ve bekar kadınların devamsızlık oranları evlilere göre daha azdır,

2.4.7. Hastalıklar

Hastalık izni öğretmenlerin aldıkları en yaygın izin şeklidir, hastalık sebebiyle devamsızlığın da en fazla görülen devamsızlık türü olduğu söylenebilir (Akhtar, 2013). Abeles (2009) öğretmen devamsızlığının yüzde yetmiş yakınının hastalıklardan kaynaklı devamsızlıklar olduğunu belirtmiştir.

2.4.8. Ailevi Etkenler

Yapılan araştırmalar incelendiğinde öğretmen devamsızlığına neden olan ailevi etkenler de çocuk büyütme sorumluluğu ve çocuk hastalığı, ailevi problemler, aile üyelerinden birinin hasta olması ve ailede ölüm gibi durumların vurgulandığı görülmektedir (Scott & McClellan, 1990). Aile bağlılığı üzerine yapılan bu araştırmalar çocukların varlığı ve yaşları gibi faktörlerin devamsızlıkla ilişkili olduğunu göstermektedir, cinsiyete bakılmaksızın evli anne ve babaların devamsızlık yapmaya eğilimli olduklarını görülmüştür. Öğretmen devamsızlığının aile problemlerinden ve aile bireylerinin daima artan sorumluluklarından dolayı strese girmesinden kaynaklandığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2.4.9. Evin Okula Uzaklığı ve Ulaşım

Öğretmenin evi ile okulun bulunduğu yer arasındaki uzaklık artıka devamsızlık oranı da artar. Çünkü seyahat süresinin öğretmene verdiği sıkıntı dikkate alınacak olursa okuldan uzakta ikamet eden öğretmen için devamsızlık yaptığı günün maliyeti daha azdır.

Okulun yerleşim yeri uzak ve ücra bir yerde ise bu okullardaki devamsızlığın başlıca nedeni zor ulaşım koşullarıdır. Çalıştığı okuldan uzakta yaşayan birçok öğretmen vardır. Örneğin, köylerde görev yapan öğretmenler. Bu öğretmenlerin okula gitmesini sağlayacak toplu taşıma olanakları olmayabilir ve kışın yol koşulları kötü olabilir. Üstelik köy okullarında görev yapan öğretmenler özel bir maaş almazlar, merkezde görev yapan öğretmenlerle aynı maaşı alırlar (Usman vd., 2004, s. 21). Kırsal kesimdeki okullardaki öğretmenlerin en önemli devamsızlık nedeni yetersiz ulaşım ve öğretmenin evi ile okulu arasındaki mesafenin uzak olmasıdır (Mampane, 2013, s. 117).

2.4.10. İş Doyumu

İş doyumu, iş tatmini, olarak adlandırılan durum işgörenlerin işleri ile ilgili olarak aldıkları haz, mutluluk ve zevk hissini tanımlamaktadır (Bruno, 2002). Mazeretsiz işe devamsızlık konusu motivasyon ve iş doyumu gibi psikolojik konularla ilişkilidir, son zamanlarda ortaya konan çalışmalar, öğretmenlerde iş doyumunun sebeplerinin başında iş yükünün fazlaşması gelmektedir (Crossman & Harris, 2011). Öğretmenlerde iş tatmini öğrenciler ile güzel ilişkiler kurma, pozitif iletişim içinde olma durumu ile alakalıdır, yetersiz disiplin, kötü liderlerin varlığı, yetersiz fiziki koşullar ve kalabalık eğitim ortamı gibi durumlar iş doyumunu etkileyen olgulardır.

Araştırmalar incelendiğinde devamsızlık ile iş doyumu arasındaki ilişki ağını inceleyen çalışmalar görülmüştür. Bu araştırmalarda genel olarak iş doyumu ile devamsızlık arasında bağlantı olduğu görülmüştür. İş doyumu arttıkça devamsızlığın azaldığı görülmüştür (Hackett (1989). Öğretmen devamsızlığının iş doyumu ile negatif ilişkili olduğu iddialarının yer aldığı araştırmalar da vardır bu araştırmaların en başında Davis (1997)’nin araştırması gelir.

2.4.11. Liderlik

Lider örgütsel düzene kurallar doğrultusunda uyum göstermenin dışında işgörenleri etkileme gücü bulunan, örgütü yöneten bireylere lider denir. Liderlik ise bir örgütün belirlediği hedeflere ulaşması ve bu amaçları değiştirmek için elinde bulunanimkan ve yapıları veya süreçleri başlatma işidir (Erdoğan, 2008).

Eğitim liderleri destekleyici tarzda bir liderlik yaparsa öğretmenin devamsızlık yapma olasılığının çok daha az olduğu gözlemlenmiştir (Sims, 2016, s. 16). Liderlerin yol gösterici bir tarz geliştirmeleri öğretmenlerin okul içinde strese girmelerini engeller, daha rahat çalışmalarını sağlar ve eğitimin kalitesini artırır, bu durum direkt olarak devamsızlık davranışının azalmasına yol açacaktır (Imants & Van Zoelen, 1995).

Liderlerin etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik stillerine sahip olmaları durumunda ne olacağı sorusu araştırıldığında etkileşimsel liderlik stiline öğretmen devamsızlığını arttırdığı, dönüşümsel liderlik stiline öğretmen devamsızlığını azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Lucas, 2012).

2.4.12. Okul iklimi:

Öğretmenler, öğrenciler ve diğer tüm eğitim paydaşlarının deneyimsel ve kişisel özelliklerine bağlı bir şekilde okulda kendilerini nasıl hissettikleri ile ilgili olup, okul örgütünün tamamını etkisi altına alan duygular bütünü okul iklimini oluşturur (Dağlı, 2017).

Birbirine bağlı bir takım çeşitli faktörleri içine alan okul iklimi kavramına başarı, öğretmen öğrenci arasında kurulan ilişkiler ağı, yöneticilerin liderlik durumları, öğretmenlerin iş tatmini, disiplin, fiziki koşullar gibi faktörleri barındırır (National School Climate Council, 2007).

Okul ikliminin olması gerektiği gibi olduğu kurumlarda örgüt üyeleri birbirleri ile samimi ilişkiler kurmaktadır, görevle ilişkili hususların dışında özel hususlarda da birbirleri ile konuşabilirler (Imants & Van Zoelen, 1995).

2.4.13. Psikolojik Sorunlar (Stres ve Depresyon)

Günümüz modern dünyasında en fazla kullanılan ve kabul gören tanımlamaya göre stres, bireylerin kişisel farkları, psikolojik birtakım süreçleri ile sergilenen uyuma ilişkin bir davranış olup, kişilerde birden çok psikolojik ve kişisel baskı unsuru oluşturan bir olgudur (Artan, 1986). Öğretmenlerde iki çeşit stres bulunmaktadır. İş yükünün getirdiği stres ile öğrencilerin hal ve tavırlarından kaynaklanan stres (Collie, Shapka & Perry, 2012). Öğretmenlik mesleğinde motive olmayan öğrenciler, gürültü ve kalabalık sınıflar gibi stres etkenleri öğretmenin iş doyumunu, motivasyonunu ve psikolojik durumunu etkilemektedir (Schonfeld, 1990).

2.5. Devamsızlık Sonuçları

Çeşitli faktörlerden dolayı devamsızlık davranışının organizasyon için birçok olumsuz sonucu olabilir. İlk olarak, bu davranışın kuruluşlar için önemli ekonomik kayıplara neden olduğu söylenebilir. Örgütlerdeki devamsızlığın maliyetini, bu davranışın üretimde veya hizmet kalitesinde neden olabileceği azalmayı hesaplayarak sağlamaya çalıştı. Bu hesaplama göre, işgücündeki% 1'lik bir kayıp üretim noktasında% 2.5'lik bir düşüşe neden olabilmektedir (Westhuizen, 2006, 45; Akt. Şahin, 2011)

Devamsızlık sadece organizasyon için olumsuz ekonomik sonuçlara yol açmaz. Ayrıca, devamsızlık organizasyondaki iş akışını kesintiye uğratar ve önemli kararlar almayı geciktirir. Başka bir deyişle, çalışanlar bulunmadığında, bir kuruluşun sorunsuz çalışması ve hedeflerine ulaşması çok zordur. Kuruluştaki aksamalara ek olarak, bu davranışı sergilemek üretim kalitesini düşürebilir ve hatta kuruluşun kapanmasına neden olabilir (Robbins ve Judge, 2012, 25). Devamsızlık davranışı örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde de olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Şahin, 2011).

2.6. İlgili Araştırmalar

Büyüköztürk, Akbaba-Altun ve Yıldırım'ın (2010) hazırladığı “Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması Türkiye Ulusal Raporunda” öğretmenlerin okula geç gelmelerinin ve devamsızlık yapmalarının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkileri konusuna dikkat çekilmiştir. Bunun yanı sıra yapılan birçok araştırmanın odak noktasında öğretmenlerin yapmış olduğu devamsızlıklarının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkileri yer almıştır. Mesela, yapılan birtakım araştırmaların öğretmenlerin devamsızlıkları ile okul yöneticilerinin buna karşı tutumları ve liderlik rolleri (Ayala, 2016; Davis, 1997; Gaziel, 2004; Kight, 2007; Reddy vd., 2010; Sims, 2016), okul iklimi (Davis, 1997; Imants ve Van Zoelen, 1995; Seibert, 2013; Sezgin, Koşar, Kılınç ve Öğdem, 2014), iş doyumunu (Davis, 1997; Winters, 2014), stres ve depresyon (Brown ve Uehara, 1999; Green, 2014; Mampane, 2013; Van Tonder ve Williams, 2009) arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Alan yazında, öğretmenlerin devamsızlık nedenleri incelendiğinde, öncelikle hastalıkların devamsızlık nedenlerinin başında olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun yanı sıra öğretmen devamsızlıklarının nedenleri arasında, ebeveyn durumundaki anne/babaların çocuk büyüme sorumluluklarından dolayı çocuklarının hastalanması, ev ile okul arasındaki mesafenin fazla olması ve bu durumun ulaşım problemini beraberinde getirmesi (Mampane, 2013; Reddy vd., 2010; Usman, Akhmedi ve Suryadarma, 2004; Winkler, 1980) gibi nedenlerin öğretmen devamsızlığına yol açtığı belirtilmiştir. Ülkemizde öğretmen devamsızlıkları konusunda yapılan araştırmaların sınırlı düzeyde olması (Bakay, 2014; Erdemli ve Güner-Demir, 2015; Sezgin vd., 2014) bu konunun ülkemizde gerekli ilgiyi görmediğinin bir işareti olarak görülmektedir.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel desende oluşturulmuştur. Nitel araştırma, görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, olayların ve algıların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanabilir.

Araştırmada bir durumu var olan şekliyle olabildiğince ideal bir şekilde betimlemeyi amaçlayan tarama modeli kullanılmıştır. Karasar'a (2013) göre tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir. Ayrıca araştırma nitel veri toplama araçlarından, yarı yapılandırılmış görüşme formu kapsamında da gerçekleştirilmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Balıkesir ili Karesi ilçesinde bulunan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit seçkisiz yöntem ile oluşturulmuş olup, 10 öğretmen ve 10 okul müdürü ile görüşme yapılmıştır.

Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcı Profili

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Kıdem
K1	Erkek	30	10
K2	Erkek	56	31
K3	Kadın	31	13
K4	Erkek	33	19
K5	Erkek	52	23
K6	Erkek	53	26
K7	Kadın	49	26
K8	Erkek	37	14
K9	Erkek	46	25
K10	Erkek	45	22
K11	Erkek	38	10
K12	Erkek	50	31
K13	Kadın	34	13
K14	Erkek	36	19
K15	Erkek	54	23
K16	Erkek	51	26
K17	Kadın	47	26
K18	Erkek	37	14
K19	Erkek	46	25
K20	Erkek	45	22

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmanın veri toplama aracını tarama modellerinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme şekli oluşturmaktadır. Araştırmacı tarafından hazırlanan 5 tane soru, belirlenen 10 öğretmen ve 10 okul müdürlerine sorulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Çalışma grubunun mülakat sorularına verdikleri cevaplar, aslını bozmadan orijinal görüşler korunarak araştırmacı tarafından kısaltılması sağlanmıştır. Gizliliği sağlamak amacıyla katılımcı öğretmenler "Ö", katılımcı müdürlere de "M" kısaltmaları yapılarak belirtilmiştir.

Nitel araştırma yaklaşımı doğrultusunda tasarlanan bu araştırmada "içerik analizi" yapılmıştır. Analiz sürecinde öncelikle, yazılı formlar ve görüşme kayıtları deşifre edilip çözümlenmeler yapılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUM

4.1 Araştırma Bulguları

Araştırmada "Öğretmenler neden devamsızlık yapar?" sorusuna dair görüşler şu şekilde ifade edilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenler neden devamsızlık yapar ? sorusuna dayalı bulgular

Temalar	Kodlar	f
Sağlıksal Sebepler	Hastalık nedeniyle	13
Eğitimsel Sebepler	Eğitim nedeniyle	2
Ailevi Sebepler	Akraba ölümü	4

Tablo 2’de Öğretmenlerin neden devamsızlık yaptığının üç tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar; Sağlıksal Sebepler, Eğitimsel Sebepler ve Ailevi Sebeplerdir. Sağlıksal Sebepler, temasında “Hastalık nedeniyle”, şeklinde belirtilmektedir. Eğitimsel Sebepler temasında “Eğitim nedeniyle” şeklinde belirtilmektedir. Ailevi Sebepler temasında “Akraba ölümü” şeklinde belirtilmektedir. Buna göre öğretmenlerin neden devamsızlık yaptıklarına verilen cevaplar incelendiğinde, Öğretmenlerin çoğunlukla hastalık nedeniyle devamsızlık yaptıkları görülmektedir. Bu konuda görüş ifade eden öğretmenlerden bazıları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Hastalanabilirler ya da çocukları hasta olabilir. Bu durumda devamsızlık yapmak elbette ki öğretmenin de hakkıdır. Bunun dışında büyük bir sorun olmadıktan sonra hiçbir öğretmenin bile isteye devamsızlık yapacağını düşünmüyorum. Öğretmenlik ayrıcalıklı bir meslektir. Gerçekten bir mevzu yoksa hiçbir öğretmen öğrencilerinden ayrı kalmak istemez.”Ö1, Ö2,Ö3,Ö4,Ö5,Ö6,Ö8, Y1,Y2,Y3,Y6,Y8,Y10.

Verilen diğer cevaplardan bazıları;

“Çok acil hastalık durumunda veya herhangi özel bir sebeple okula devam konusunda sıkıntılar olabilir. Bunların haricinde yol, uzaklık gibi sebeplerden ve araca mecburiyet durumlarında elinde olmayan sebeplerden yaşadığı sıkıntılar sonucu devamsızlık durumları oluşabilir.”Ö9

“Herhangi bir şeyi bahane göstererek çok da reel olmayan sebeplerden, çocuklarının rahatsızlığını öne sürerek, bazen monotonluktan.. ama en ilginç altın günü yapmak için rapor alanını duymuştum. Ben iki çocuğumda da aşı günleri dahil hiç bir şekilde izin rapor kullanmadım, kendime şunu düstur edindim; eğer yataktan kalkacak gücüm varsa, okula da gidebilirim.”Ö7

“Kendisi veya yakınının rahatsızlanması durumunda, 1.derece yakınlarının vefatı ,1.dereceden yakınlarının düğünü vb. durumlarda devamsızlık yapar.”Ö7,Ö8,Y10

“Resmi işlerini halledebilmek ya da sağlık problemleri ile ilgilenebilmek için ; ayrıca küçük bebek sahibi olanlar bebeklerinin sağlık problemleri nedeniyle de devamsızlık yapmak durumunda kalıyorlar.”Y7

Tablo 3. “Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıklar eğitim kalitesini nasıl etkiler ?” sorusuna dayalı bulgular

Temalar	Kodlar	f
Olumlu	Devamsızlık sık yapılmazsa sorun olmaz	4
Olumsuz	Olumsuz etkiler	5
	Öğrenci dersten soğur	6
	Uyum sorunu olur	2
	Müfredat yetişmez	3

Tablo 3’de Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıkların eğitim kalitesini nasıl etkilediğinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar; olumlu ve olumsuz temalardır. Olumlu temalarda “Devamsızlık sık yapılmazsa sorun olmaz”, şeklinde belirtilmektedir. Olumsuz temalarda “Olumsuz etkiler, Öğrenci dersten soğur, Uyum sorunu olur ve Müfredat yetişmez” şeklinde belirtilmektedir. Buna göre Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıkların eğitim kalitesini nasıl etkilediği ile ilgili verilen cevaplar incelendiğinde, Öğrencileri derslerden soğuduğu, öğrencilerin bu durumdan olumsuz olarak etkilendiği, sık devamsızlık yapılmazsa sorun olmayacağı, müfredatın yetişmeyeceği ve uyum sorunu yaşanabileceği görülmektedir.

Bu konuda görüş ifade eden okul müdürleri ve öğretmenlerden bazıları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Çok uzun süreli devamsızlık olursa bu eğitim kalitesini olumsuz yönde etkiler tabi ama devamsızlık kısa süreli ise öğretmen zaten devamsızlığı sırasındaki eksiklikleri telafi edecektir.

Ders konusu müfredat yetişmez, uzun-süreli olursa öğrenciler de okuldan soğuyabilir veli güveni sarsılır. Diğer öğretmenlere yönelik başlar. Uzun süren devamsızlık sonrası derse, sınıfa adapte ve koordinasyon olumsuz etkilenir. Örneğin bu yıl görevlendirme gelen bir zümrem var doğum izni, ücretsiz derken araya da Pandemi girince çoğu şeyi nasıl yapacağımı bize soruyor yani adapte sorunu yaşıyor. (Ö2,Ö3,Ö8,Ö10,Y1,Y5,Y6)

“Şüphesiz olumsuz etkiler. Çünkü Öğrencinin motivasyonu düşer, ödev kontrolü aksar, müfredat gecikir ya da hiç işlenemez. Öğrenci konsantrasyonu ve devamlılık zarar görür. Öğretmenin kendi işine saygısı azalır. Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıklar eğitim kalitesini olumsuz etkiler. Eğitim öğretim süresinin azalması öğrencilerin öğrenmesini olumsuz etkiler. Öğretmenlerin devamsızlıkları öğrencilerin başarısını azaltır. Öğretmenlerin devamsızlıkları öğrencilerin öğretmene olan güvenini azalttığından öğretimi olumsuz etkiler”(Ö7,Ö9,Y2,Y3,Y9)

“Devamsızlıktan kaynaklı olarak, öğrencilerin müfredatın gerisinde kalmalarına sebebiyet verir. Öğrencinin, devamsızlık yapan öğretmenin dersinden soğuma ve ilgisiz kalma belirtileri yoğun olarak oluşur.”(Ö4,Ö5,Y4,Y7)

Verilen diğer cevaplardan bazıları;

“Gereksizce ve sık yapılmadığı sürece sorun olmaması gerekir çünkü sonuçta hepimiz insanız ve mutlaka hangi meslekten olursa olsun acil bir durum ya da sağlıkla ilgili ya da zaruri bir durum yaşayabiliriz herkes yaşayabilir.” Ö6

“Sık sık okula gelmeme durumları öğrencilerin konu bütünlüğünü sağlayamamasına neden olabilir. Her öğretmenin kendine göre sınıf düzeni, ders işleme yöntemleri bulunur. Sınıfın kendi öğretmeni olmadığı durumlarda yerine gelen veya ilgilenen öğretmen aynı düzeni devam ettiremeyebilir. Bu da öğrencinin dersten kopmasına neden olabilir.” Y8

“Öğretmenleri yaptığı devamsızlık eğitim kalitesini olumsuz etkiler. Özellikle okulöncesi ve sınıf öğretmenlerinin yaptığı devamsızlık öğrencilerin okuldan kopmasına sebep olur. Uzun süreli devamsızlıklarda öğretmen müfredatın gerisinde kalır. Bu da özellikle sınıva girecek öğrencilerin konularda akranlarının gerisinde kalmasına ve konuları yetiştirmek için daha çok çaba göstermelerine ve stres seviyelerinin artmasına sebep olur.”Ö1

Tablo 4 Devamsızlıkların öğretmenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğine dayalı bulgular

Temalar	Kodlar	f
Nötr	Etkilemez	3
	Devamsızlık yapan kişi dışlanır	9
Olumsuz	Öğretmenler arasında dostluk oluşmaz	6
	İletişim sorunu	2

Tablo 4 'de Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıkların eğitim kalitesini nasıl etkilediğinin iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar; nötr ve olumsuz temalardır. Nötr temalarda “Etkilemez”, şeklinde belirtilmektedir. Olumsuz temalarda “Devamsızlık yapan kişi dışlanır, Öğretmenler arasında dostluk oluşmaz ve İletişim sorunu”, şeklinde belirtilmektedir. Buna göre devamsızlık yapan kişinin dışlandığı, öğretmenler arasında dostluk oluşmadığını, devamsızlıkların öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz olarak etkilediğini ve öğretmenler arasında iletişim sorunlarına yol açacağı görülmektedir.

Bu konuda görüş ifade eden okul müdürleri ve öğretmenlerden bazıları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Geçerli bir mazereti olmadan devamsızlık yapan öğretmenlerle diğer öğretmenler arasında hoşgörülü bir tutum sergilenmez. Devamsızlığın okul ortamından uzak kalma isteğinin hissedilmesi, diğer öğretmenler tarafından dışlanma ve saygı duyulmama durumu ortaya çıkartır. Devamsızlık öğretmenler arası ilişkiyi olumsuz etkiler. Devamsızlık süresi uzadığı durumlarda diğer öğretmenler arasında söylentiler başlar ve bu söylentiler de duruma karşı öğretmenler arasında düşünce farklılıkları oluşturacağı için aralarındaki ilişkiyi etkiler.”(Ö 4,Ö5,Ö7,Y1,Y3,Y10)

“Uzun süreli dostluk-arkadaşlık oluşmaz haliyle güven kaybı, acaba ne oldu diye tedirginlik, iletişimsizlik, soğukluk vb. oluşur. Öğretmenin derslerine herhangi bir müdahale olmazsa (öğrenci sayısının artması, boş gününe ders konulması vs.) olumsuz etkisi olmaz ama grup performansı düşer. Sosyal ilişkiler zayıf olur.” (Ö2,Ö3,Ö10,Y2,Y6)

“Devamsızlık yapan öğretmen ile diğer öğretmenler arasında anlaşmazlık ve uyuşmazlıklar olabilir. Okula devam eden öğretmenlerin iş yükünü, sorumluluklarını arttırabilir. Gereksiz yere çok fazla devamsızlık yapan öğretmenlere çok iyi gözle bakılmaz. Öğretmenlik vasıflarına uygun davranmadığı, sahip olmadığı düşünülür. Mecburi nedenler dışında devamsızlık yapan öğretmenler çok ciddiye alınmazlar. İdareciler de bu öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmazlar.”(Ö6,Ö8,Y4,Y9)

“Devamsızlıklar öğretmenler arasındaki ilişkiyi etkilemez.1.” (Ö9,Y5,Y8)

Verilen diğer cevaplardan bazıları;

“Açıkçası ben sürekli devamsızlık yapan meslektaşına çok sıcak bakmam. Mazereti olan biri gereği ne ise onu yapmalı. Sürekli devamsızlık yapmak bir öğretmene yakışmaz diye düşünüyorum.”

“Okulda acil veya özel durumlar haricinde devamsızlık yapan öğretmen diğer meslektaşları tarafından bazı durumlarda hoş karşılanmayabilir. Herkes görevinin başında olmalı düşüncesi ön plana çıkabilir.”

“Yine devamsızlık süresi ve sıklığına bağlı olarak ve ayrıyeten haftalık ders saatine bağlı olarak değişir. Özellikle haftada bir iki gün gelsen branş öğretmenleri ile olan ilişkileri anlamlı düzeyde olumsuz etkileyebilir. Ancak sürekli bir arada olan sınıf öğretmenlerini çok etkileyeceğini düşünmüyorum.”

“Doğrudan etkilediğini düşünmüyorum. Ancak sürekli olan devamsızlıklarda nöbetçi öğretmen iş yükü artabilir.”

“Memurun bile sürekli mesaiden erken çıkıp kendi bahçesinin işine gidiyor olması okulun işleyişini etkileyen bir durum iken, öğretmenin devamsızlığı da itici gelmeye başlar. Öğretmen yokken öğrencileri ile idare, nöbetçi öğretmen, zümreleri ilgilenmek zorunda kalır.”

“Öğretmen devamsızlıkların da uzun süreli bir devamsızlık söz konusu ise zümreler arası sıkıntı çıkabilmektedir. Bunu alışkanlık haline getiren öğretmenler varsa okulda güvenlik problemleri de oluşur. Derse geç kalma ya da idarenin haberi olmadan derse girmeme gibi.”

Tablo 5. Devamsızlıkların okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğine ilişkin bulgular

Temalar	Kodlar	f
Olumsuz	İlişkiler bozulur	7
	Güven kaybı oluşur	5
	Hoşnutsuzluk oluşur	2

Tablo 5'de Devamsızlıkların okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediğinin bir tema altında toplandığı görülmektedir. Bu tema; olumsuz temadır. Olumsuz temalarda “İlişkiler bozulur, Güven kaybı oluşur ve Hoşnutsuzluk oluşur” şeklinde belirtilmektedir. Bu konuda görüş ifade eden okul müdürleri ve öğretmenlerden bazıları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“İdareciler devamsız öğretmenlerin hangi nedenle devamsız olduklarına göre davranış geliştirirler. Haklı ve mücbir nedenlerle yapılan devamsızlıklar tepki çekmez. Hatta desteklenebilir. Öğretmenin yokluğunda öğrencinin eğitiminin zarar görmemesi için idarecilerin ders tamamladıklarını bile görebilirsiniz. Öte yandan keyfi nedenlere dayanan devamsızlıklara çok hoş bakılmaz. Öğretmenin de saygınlığını düşürür. Devamsızlığının meslek ahlakına uygun olup olmadığını sorgular. Sorgulanan öğretmenin de yöneticisine karşı güveni azalır. Aralarındaki iletişim zayıflar. (Ö2,Ö4,Ö5,Ö10,Y1,Y5,Y7)

“Rahatsızlık haricinde sürekli oluyorsa güven kaybı oluşur. İletişim kurmakta zorluklar yaşanabilir. Okul yöneticisi anlık çözümler üretmek zorunda kalacaktır, bu da onu gereksiz yoracaktır. Belki öğretmen de onu yormak için devamsızlık yapıyor olabilir.” (Ö1,Ö3,Ö6,Y4,Y8)

“ Bir okul yöneticisi de sürekli devamsızlık yapan bir öğretmeni sevmez. Herhangi olumsuz bir durumda o öğretmenin arkasında durmaz.. Okul yönetimi ile öğretmen arasında sorunlara (Güven, maddi, öğretimsel, yönetimsel) neden olur. Öğretmenin sınıfı ya da derse girdiği sınıflardan öğrenci veya velilerinin şikayetleri artabilir. Okul idaresi tekrarlanan devamsızlıklardan hoşnut olmayacaktır. Gerçi bu durum idareci kişilerin kişilik özelliğine göre değişebilir.(Ö7,Ö8,Y9)

Verilen diğer cevaplardan bazıları;

“Okul yöneticileri gemi yürüsün isterler öğretmenlerin devamsızlık yapmasını hoş karşılamazlar bu yüzden. Fakat öğretmen bir sağlık sorunundan dolayı ya da önemli bir mevzudan dolayı devamsızlık yapmak zorunda kalıyorsa bu yönetici tarafından hoşgörü ile karşılanmalıdır fakat devamsızlıklar haddinden fazla olmaya başlamışsa bununla alakalı tedbirler mutlaka alınmalıdır”

“Mazeretsiz olarak yapılan devamsızlıklar ile ilgili olarak okul idaresinin gerekli işlemler (inceleme, soruşturma vb.) yapmaması durumunda diğer öğretmenler tarafından güvensizlik durumu oluşur. Okulda oluşturulan okul kültüründe ve ikliminde olumsuz durumlar ortaya çıkabilir.”

“Eğer bu devamsızlık durumu keyfi ve çok gerekmediği sürece yapılıyorsa ve de en küçük şeylerde bile gerekli-gereksiz kullanılıyorsa iyi niyetler suiistimal ediliyorsa bu sorundur tabi ki... Ve ister istemez idareye de öğretmenler arası ilişkiye de yansır, haksızlık söz konusu sonuçta...”

“Devamsızlık önlenebilir bir durum değildir. Çünkü devamsızlık gerektiren durumlar ya zorlayıcı nedenlerle ilgilidir ki bunlar zaten kanunla güvence altına alınmıştır; ya da doktor raporu vb yöntemler ile yasal kılıfa uydurulmaktadır.”

“Devamsızlık okul yöneticisi ve öğretmen arasındaki ilişkiyi etkilemez ama yapılan devamsızlık keyfi bir devamsızlık ve süresi uzun bir devamsızlık ise bu durum idareyi sıkıntıya sokabilir bu durum da okul yöneticisinin öğretmene karşı bir tavır almasına sebep olabilir.”

“Okul yönetimi, okul ve sınıf düzeni açısından öğretmenin ne olursa olsun okulda bulunmasını ister. Önemsiz ve keyfi devamsızlık durumları hoş karşılanmaz. Öğretmene olan bakış açısını değiştirir ve ön yargıya neden olur. Kişiler arasında oluşan iyi niyet duygusu zedelenebilir.”

“Okul yönetimi bazı hocalara tolerans tanırken bazıları hemen uyarır , işine göre davranır.”

“Uzun süren ya da sürekli olan devamsızlıklar olumsuz etkiler, Boş geçen dersler için okul yönetimi zorlaşabilir.”

“Tabiki gerekli durumlarda devamsızlık olur ama öğretmen bunun son çaresi olduğunu bilmeli Sadece başka çözümü olmadığında devamsızlık yapmasının etik olduğunu bilmeli. Sene başında yapılan kurul toplantılarında yada zümre toplantılarında bu konuya vurgu yapılabilir.”

“Oku idaresi için bir öğretmenin hangi sebeple olursa olsun devamsızlık yapması her zaman problem teşkil etmiştir. İdarecilerin öğretmenin olmadığı dersleri telafi etmesi gerektiğinden (her ne kadar bunu yapmasalar da) bu durum öğretmene tepkili davranmalarına sebep olmaktadır. Öğretmenler ise velileri ve öğrencileriyle bu durumu telafi edebilseler de idarecileri ile uzlaşmakta sorun yaşamaktadırlar.”

Tablo 6. Öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için neler yapılabileceğine dayalı bulgular

Temalar	Kodlar	f
Sosyal sebepler	Mazeret izni verilmelidir.	6
	İletişim kurulmalıdır.	3
	Ders programında kolaylık sağlanmalıdır	3
Maddi Sebepler	Maaşta iyileştirme yapılmalıdır.	9
	Ulaşım sorunu	6
		2

Tablo 6’da *Öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için neler yapılabileceğinin* iki tema altında toplandığı görülmektedir. Bu temalar; Sosyal sebepler ve Maddi Sebepler temalarıdır. Sosyal sebepler temasında “Mazeret izni verilmelidir. İletişim kurulmalıdır ve Ders programında kolaylık sağlanmalıdır.” şeklinde belirtilmektedir. Maddi Sebepler temasında “Maaşta iyileştirme yapılmalıdır ve ulaşım sorunu” şeklinde ifade edilmiştir. Buna göre Öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için neler yapılabileceğiyle ilgili olarak, öğretmenlere mazeret izni verilmesi, maaşlarında iyileştirme yapılması, öğretmenlerle iletişim kurulması, öğretmenlerin ulaşım sorununun giderilmesi ve öğretmenlerin ders programında kolaylık sağlanması istenmektedir.

Bu konuda görüş ifade eden okul yöneticileri öğretmenlerden bazıları görüşlerini aşağıdaki gibi ifade etmişlerdir.

“Öğretmenlerin mazeret izinleri konusunda düzenleme yapılmalıdır. Öğretmeninde işi çıkabileceği unutulmamalıdır. Öğretmeni rapor almaya zorlamamalıdır idare, gerçekten mazereti olduğunda izin verilmelidir. (Ö2,Ö4,Ö5,Ö6,Ö7,Ö10)

“Öğretmen maaşlarında iyileştirme yapılmalı. Kimse karşılığını tam olarak alamadığı bir işe dört elle bağlanmaz. Öğretmenler için farklı bir durum var aslında. Bizler mesleğimizi iş olarak görmeyiz. Bizler öğrencilerimizi çocuklarımızdan ayırmayız fakat hak ettiğimiz itibarı da görmek isteriz. Son zamanlarda öğretmenin itibarsızlaştırılması mesleği olan ilginin ve sevginin azalmasına sebep olmuştur. Bu bağlamda öğretmenin itibarının geri iade edilmesi çok önemlidir ve şarttır.” (Ö1,Ö3,Ö8,Y1,Y3)

“Öncelikle sebebin iyi tanımlanması lazım. Hastalıktan ise doktor kontrolü dışında yapacak bir şey yok. Ama iletişim bozukluğundan yani okul idaresiyle geçimsizlik den ise karşılıklı konuşup halletmek gerekebilir. Öğretmen neyden rahatsız , okul idaresi ve öğretmen üzerine düşeni yapıyor mu? vb. Örneğin kendi okul İdaremi düşünüyorum...müdür yrd ve bir müdürümüz var ama müdür bey her ne kadar bize “sizden sorumlu yrd. arkadaşla görüşün” dese de ve biz dediğini yapsak o arkadaşı kendisi yrd. Olarak yani idareci gözüyle görmediği için sorunlar daha çok büyüyor. Yani karşılıklı saygı da göstermek lazım öğretmen kurul toplantısında övülmek herkesin hoşuma gider ama okul idaresi takdir etmek yerine sürekli aşağılıyorsa artık okula mutlu gelmek yerine ayaklar geri geri gidecektir yani takdir edilmek de lazım gerekirse yanlış bilip düzeltmek de ayrıca okul idaresi hep haklı veliyi mi görüyor yoksa öğretmeni de dinliyor mu? Bu da önemli. Gerçi hepsi aynı şeye bağlanıyor: öğretmen ve idare arasındaki iletişim ne kadar iyi olur ne kadar saygı görülürse devamsızlık da azalır diye düşünüyorum.” (Ö8,Ö9,Y7)

Verilen diğer cevaplardan bazıları;

“Öğretmenin okul ortamına daha iyi adapte edilebilmesi için okul kültürünün güçlü olması gerekmektedir. Özellikle okul çalışanları olarak sürekli iletişim ve motive edici faaliyetler yapılmalıdır.”

“Devamsızlık nedenlerinin iyi şekilde gözlemlenmesi ve çözüm odaklı davranış sergilenmelidir.”

“Hastalık durumlarında rapor getirmeleri, Performansa göre ödül, İzin konularında esneklik, Öğretmenlerin okul dışında ortak paylaşımlar yapılması, Bütün okul çalışanlarına karşı tutarlı yönetim, Öğretmenlerin ulaşım problemlerinin giderilmesi, Eğitim ortamlarının iyileştirilmesi, Öğretmen çocukları için kreş ve bakım hizmetlerinin olması, Öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi”

“Çok gerekmediği sürece, zaruri bir durum (sağlık, acil yaşanan olumsuz olaylar... gibi) olmadığı sürece devamsızlıklar gerekli gereksiz kullanılmamalıdır. Devamsızlık hakkı mutlaka olmalı öğretmenlerde ama bunun kullanılması konusunda bir çerçeve çizilmelidir yani gereksiz kullanımlar karşı... sonuçta her birimiz insanız herkesin ihtiyacı olabilir...”

“Devamsızlık önlenemez bir durum değildir. Çünkü devamsızlık gerektiren durumlar ya zorlayıcı nedenlerle ilgilidir ki bunlar zaten kanunla güvence altına alınmıştır; ya da doktor raporu vb yöntemler ile yasal kılıfa yudurulmaktadır.”

“Devamsızlığın mecburi olmadıkça yapılmaması ve öğretmenin devamsızlık yaptığı dersin telafisini yapması öğrencileri ve yöneticiyi zor durumda bırakmamalı.”

“Öğretmen mutlu olduğu yerde verimli olur. Bu yüzden ilk olarak ulaşım kolaylığı, okul ortamında anlayışın olması, yardımlaşma, rahatça duygularını ifade ettiği yerde daha verimli çalışır ve çalışma ortamına bağlılığı artar.”

“İlk adım olarak ara tatiller kondu bence çok da iyi oldu nefes alıyoruz. Ama 2 güne 5 gün ek ders kesilmesi benzeri ceza gibi uygulamaların kalkması gerekir diye düşünüyorum.”

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın yapıldığı okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre elde edilen bulgular şu şekildedir;

Araştırmanın yapıldığı öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre elde edilen bulgular şu şekildedir;

Araştırmada “Öğretmenler neden devamsızlık yapar?” sorusu sorulduğunda “Hastalık nedeniyle, akraba ölümü, eğitim nedeniyle ve diğer nedenlerle” cevaplarında yoğunlaşma görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin devamsızlık yapmalarında genellikle okul dışı değişkenler belirleyici olmaktadır. Başka bir anlatımla okul içi dinamikler öğretmenlerin devamsızlık davranışları üzerinde sınırlı bir etkiye sahiptir. Bu durumun aksine okul içi dinamiklerinden öğrencinin akademik başarısının öğretmen devamsızlığından negatif yönde etkilediğine dair araştırmalar da yapılmıştır, Pitkoff’un (1989) hazırlamış olduğu araştırma bulgularına göre okullarda devamsızlık yapana eğitim paydaşlarının (yönetici, öğretmen, sekreter, danışman vb.) okula devamsızlık oranları ile okuma becerisi düşük seyreden öğrencilerin yüzdesi arasında yüksek seviyede negatif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Finlayson (2009) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin okula devamsızlıkları ile öğrencilerin matematikten aldıkları puanlar arasında düşük de olsa istatistiksel bağlamda bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada “Öğretmenlerin yaptığı devamsızlıkların eğitim kalitesini nasıl etkiler?” sorusuna dair görüşler ise şu şekilde ifade edilmiştir. “Öğrenci dersten soğur, olumsuz etkiler, devamsızlık sık yapılmazsa sorun olmaz, müfredat yetişmez ve uyum sorunu olur” cevaplarında yoğunlaşma görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin yaptığı devamsızlıklar, eğitimi olumsuz etkileyerek ve eğitim öğretimde aksamalara neden olmaktadır. Bu durumun aksine yapılan bazı çalışmalarda öğretmen devamsızlığının ortaya çıkardığı etkilerin incelenmesi bağlamında bu olgunun büyük önem arz etmediği sonucuna varılmıştır, Rogers ve Vegas (2009) bu durumun iki temel kaynağı olduğunu belirtmişlerdir, birinci durum öğretmen devamsızlığının sisteme büyük maliyetler yüklenmediği tezidir. Bu teze göre öğretmen devamsızlığından evvel sistemin fiziki koşullarla ilgili, malzeme ve materyal eksiklikleri, öğretmen kadrolarının yetersizliği ve yapısal bir takım problemlerinin bulunduğu, bu problemler çözüme kavuşturulmadan, öğretmen devamsızlığının sisteme verdiği zararların tam ve net olarak ölçülemeyeceği yönündeki tezdir.

Araştırmada “Devamsızlıklar öğretmenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkiler? Sorusuna dair görüşler aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir. “Devamsızlık yapan kişi dışlanır, öğretmenler arasında dostluk oluşmaz, olumsuz etkiler), etkilemez ve iletişim sorunu.” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre devamsızlıklar öğretmenler arasındaki ilişkiyi olumsuz olarak etkileyerek öğretmenler arasında iletişimin kopmasına neden olur.

Araştırmada “Devamsızlıklar okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişkiyi nasıl etkiler ?” sorusu sorulduğunda; “İlişkiler bozulur, güven kaybı oluşur ve hoşnutsuzluk oluşur ” ”cevaplarında ” yoğunlaşıldığı görülmüştür. Buna göre devamsızlıklar okul yöneticisi ile öğretmenler arasındaki ilişkinin bozulmasına neden olur ve okulda gergin bir ortam oluşur.

Araştırmada “Öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için neler yapılabilir?” sorusuna verilen cevaplarda; “Mazeret izni verilmelidir, maaşta iyileştirme yapılmalıdır, iletişim kurulmalıdır, ulaşım sorunu giderilmelidir ve ders programında kolaylık sağlanmalıdır.” cevaplarında yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmen devamsızlığının iyileştirilmesi ve önlenmesi için öğretmenlerin özlük haklarında yeniden düzenlenme yapılarak, ulaşım konusunda destek verilmelidir. Rogers ve Vegas’ın (2009) yaptıkları çalışmada da bizim çalışmamızla uyumaktadır. Bu çalışmaya göre ülkeyi yönetenler öğretmenlerin ve eğitim paydaşlarının gelir seviyesini yükseltmedikleri müddetçe öğretmenler okuldaki görevlerini bırakarak devamsızlık yapacaklar ve dışarıda ek gelir sağlayacakları işlerde çalışmaya gayret göstereceklerdir. Okul dışında ikinci bir gelir yaratma düşüncesi öğretmeni okul dışına iterek devamsızlık yapmaya mecbur bırakacaktır.

5.2. Öneriler

Araştırma bulgularına göre getirilebilecek öneriler;

Öğretmenlerin mazeret izinlerinde yeniden düzenlenmeye gidilmelidir. Öğretmenlerin maaşlarında ve ek derslerinde iyileştirme yapılmalıdır. Öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişim kurulmalıdır. Öğretmenlerin ulaşım sorunu giderilmelidir. Öğretmenlere ders programında kolaylık sağlanmalıdır.

Öğretmenler devamsızlık yapmayı alışkanlık haline getirmemelidir. Küçük çocuğu olan öğretmenlere kreş yardımı yapılarak, günlük çalışma saatleri yeniden düzenlenmelidir. Öğretmen devamsızlığının önüne geçmek için, okul yöneticileri adaletli davranarak nöbet vb. konularda şeffaf olmalıdır. Okula çeşitli nedenlerden ötürü geç gelen öğretmenlere yasal yaptırım uygulamak yerine, öğretmenler bu durumu alışkanlık haline getirmemişlerse okul yöneticileri anlayışla karşılaşmalıdır.

KAYNAKÇA

1. Akhtar, M. (2013). *A comparative study of government and private school teachers to explore the causes of absenteeism at secondary level in district Bahawalnagar, Punjab, Pakistan. Journal of Education and Vocational Research*
2. Albrecht, G. W. (2011). *A study of the relationship between teacher absenteeism and organizational health in a large South Texas school district* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
3. Ayala, L. (2016). *Leadership and the influences of teacher absenteeism* (Doctoral Dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.
4. Bakay, M. E. (2014). Öğretmen devamsızlığının incelenmesi: Menderes ilçesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*,
5. Borg, M. G. & Riding, R. J. (1991). Occupational stress and satisfaction in teaching. *British Educational Research Journal*,
6. Brown, S.L. ve Arnell, A.T. (2012). *Measuring the effect teacher absenteeism has on student achievement at a “urban but not too urban: Title 1 elementary school, International Journal of Humanities and Social Science*,
7. Büyüköztürk, Ş., Akbaba-Altun, S. ve Yıldırım, K. (2010). TALIS: Uluslararası öğretim ve öğrenme araştırması. Ankara: MEB Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü.
8. Chapman, D. (1994) . *Reducing teacher absenteeism and attrition: Causes, consequences and responses*. Paris: UNESCO.
9. Chaudhury, N., Hammer, J., Kremer, M., Muralidharan, K. & Rogers, F. H. (2006). Missing in action: Teacher and health worker absence in developing countries. *Journal of Economic Perspectives*
10. Clotfelter, C. T, Ladd, H. F. & Vigdor, J. L. (2007). *Are teacher absences worth worrying about in the U.S.?* (NBER Working Paper No. 13648). Retrieved from www.nber.org/papers/w13648.pdf
11. Collie, RJ, Shapka, JD ve Perry, NE (2012). Okul İklimi ve Sosyal-Duygusal Öğrenme: Öğretmen Stresini Yordama, İş Tatmini ve Öğretim Yeterliliği. *Eğitim Psikolojisi Dergisi*, 104, 1189-1204. <http://dx.doi.org/10.1037/a0029356>
12. Compton, P. (2001). *Teacher absenteeism in a Mississippi city school district 1998- 1999 (Unpublished Doctoral Dissertation)*. Mississippi State University, Mississippi.
13. Davis. C. (1997). An analysis of selected variables regarding teacher absenteeism in selected urban elementary schools (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.

14. Ehrenberg, R. G., Ehrenberg, R. A., Rees, D. I. & Ehrenberg, E. L. (1991). School district leave policies, teacher absenteeism and student achievement. *The Journal of Human Resources*,
15. Erdemli, Ö. ve Güner-Demir, T. (2015). *Eğitim kalitesinde önemli bir engel: Öğretmen devamsızlığı*.
16. Farrell, D. & Stamm, C.L. (1988). *Meta-analysis of the correlates of employee absence*. Human Relations.
17. Finlayson, M. (2009). *The impact of teacher absenteeism on student performance: The case of the Cobb county school district*. MasterThesis. Kennesaw State University.
18. Goodman, P.S. and Atkin, R.S. (1984). *Effects of Absenteeism on Individuals and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
19. Gül, İ. (2010). *Eğitimin toplumsal temelleri*. Z. Cafoğlu (Ed.), Eğitim bilimine giriş: Temel kavramlar el kitabı.
20. Hovey, M. R. (1999). *Analysis and management of teacher absenteeism in selected school districts of varying sizes in San Bernardino county* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.
21. Imants, J. & Van Zoelen, A. (1995). *Teachers' sickness absence in primary schools, school climate and teachers' sense of efficacy*. School Organization
22. İ. Aydın ve Ş. Çinkır (Eds.), *Prof. Dr. Ethem Başaran'a armağan, eğitimde 52 yıl*.
23. Jacobs, K.D., ve 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, fall 2007*.
24. Karasar, N, (2013). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayıncılık
25. Mampane, K. B. (2013). *Educators' experiences and perceptions of teacher absenteeism (Master's thesis)*. Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
26. Miller, R. (2008). Tales of teacher absence: New research yields patterns that speak to policy makers. Retrieved from www.Americanprogress.org.
27. National School Climate Council (2007). *The school climate challenge: The narrowing gap between school climate research and school climate policy, practice guideliness and teacher education policy*. National Center for Learning and Citizenship at Education Commission of the States. Retrieved from <http://www.ecs.org/school-climate>.
28. Norton, M. S. (1998). *Teacher absenteeism: A growing dilemma in education*. Contemporary Education.
29. Obeng-Denteh, W., Asiamah Yeboah, E., Sam, C. ve Esi Monkah, J. (2011). The impact of student and teacher absenteeism on student performance at the junior high school: The case of the kumasi-metro school district. *Continental Journal of Education Research*,
30. Pitkoff, E. 1989. "Absenteeism among Urban High School Employees: Organizational Variables." New York: Columbia University Teachers College.
31. 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 (Master's thesis)*. Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
32. Robinson, C. M. (2008). *Teacher absenteeism: Its relationship to student performance on state assessments in english/language arts in grades three, five, and seven* (Doctoral dissertation).
33. Rogers, F. H. & Vegas, E. (2009). *No more cutting class? Reducing teacher absence and providing incentives for performance*. Policy Research Working Paper (Research Report No. 4847). Washington D.C
34. Rogers, F. H. ve Vegas, E. (2009). *No more cutting class? Reducing teacher absence and providing incentives for performance*. Reducing Teacher Absence and Providing Incentives for Performance.
35. Rosenblatt, Z., Shapira-Lishchinsky, O. & Shirom, A. (2010). *Absenteeism in Israeli schoolteachers: An organizational ethics perspective*. Human Resource Management Review,
36. Schonfeld, D. J. ve Kappelman, M. (1990). *The impact of school-based education on the young child's understanding of death*. Developmental and Behavioral Pediatrics.

37. Scott, K. & Mc Clellan, E. (1990). *Gender differences in absenteeism. Public Personnel Management,*
38. Sims, T. Y. (2016). *Teachers' perspectives of teacher voluntary absences (Doctoral dissertation).*
39. Sezgin F., Koşar S., Kılınç, A. Ç. ve Öğdem, Z. (2014). Teacher absenteeism in Turkish Primary schools: A qualitative perspective from school principals. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(3), 612-625.
40. Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi.*
41. Şenel, B. (2012). Devamsızlık Nedenleri ve maliyetinin araştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi.*
42. Usman, S., Akhmedi & Suryadarma, D. (2004). *When teachers are absent: Where do they go and what is the impact on student?*
43. Winkler, D. R. (1980). *The effects of sick leave policy on teacher absenteeism. ILR Review,*