



Öğretmen Devamsızlığının İncelenmesi: Menderes İlçesi Örneği

Mehmet Emin BAKAY*

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin çeşitli bireysel ve mesleki özelliklerinin öğretmen devamsızlığına etkisini araştırarak durum saptaması yapmak ve Milli Eğitim Bakanlığı, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile okul yöneticileri için öneriler getirmektir. Araştırma, İzmir ili Menderes ilçesinde 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında görev yapan 564 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ilişkin veriler Öğretmen Devamsızlığı Veri Toplama Formu ile toplanmıştır. Araştırma kapsamına alınan okullarda görev yapan öğretmenler, bir eğitim öğretim döneminde $\bar{X} = 4,20$ günlük bir devamsızlık ortalamasına sahiptirler. Öğretmenlerin %25,4'ü yıl boyunca sevk, rapor veya izin kullanmamışlardır. Yapılan araştırmada, Menderes ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranlarının, öğretmenlerin mezun oldukları fakültelere, medeni durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, ikamet ettikleri ilçeye, branşlarına, kıdemlerine ve görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öte yandan öğretmenlerin devamsızlık oranlarının okulun bulunduğu yerleşim yeri, okulun türü, okulun öğretim şekli, öğretmenlerin cinsiyetleri ve öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Öğretmenlerin devamsızlık oranları ile öğrencilerin seviye belirleme sınavı puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar kelimeler: Devamsızlık, öğretmen devamsızlığı, öğrenci başarısı.

* Şube Müdürü, Menderes İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, eminbakay@gmail.com

Investigation of Teacher Absenteeism: (Menderes District Case)

Abstract

The aim of this study is to investigate different professional and demographic variables of teachers effects on teachers' absenteeism and make recommendations to Ministry of Education, to district and provincial education directorates and to school managers. The study was conducted with participation of 564 teachers who were working in primary and secondary schools of Izmir, Menderes District in 2011-2012 academic year. Data were collected by using 'Teacher Absenteeism Data Collection Form'. The average absenteeism rate of the teachers who work in the schools where this research was conducted is $\bar{X}=4,20$ days in an academic year. The 25,4% of the teachers did not use any medical referral, medical report and leave of absence during a school year. The research shows that there is no difference on absenteeism rates of the teachers who work in the Menderes District's primary and secondary schools based on their marital status, number of children they have, their district of residence, their branch, seniority, or whether they are graduated from faculty of education or not and how long they have been working in their schools. Research shows that all these variables have no effects on the absenteeism rates of the teachers. On the other hand, the variables such as the location and type of the school they work, whether the school has a full-day or half-day programme, the gender and age of the teachers affect teachers' absenteeism rates. There is no correlation between teachers' current absenteeism rate and students' Placement Level Test scores.

Key words: Absenteeism, teacher absenteeism, student achievement.

Giriş

Dünyadaki tüm uluslar daha iyi öğrenciler yetiştirmek için eğitimde reformlar yapmakta, özellikle de nitelikli öğretmen yetiştirmek için çaba harcamaktadır. Nitelikli bir eğitim için, öğretmenin sınıfta bulunmasından daha önemli çok az şey vardır (Rogers ve Vegas, 2009). Günümüzde öğretmen devamsızlığı artarak büyüyen bir sorundur (Norton, 1998). Chapman (1994) eğitimin kalitesini ve verimliliğini etkileyen iki önemli sorundan birincisinin öğretmen devamsızlığı ve ikincisinin ise öğretmenlerin sık sık yer değiştirmeleri olduğunu ifade etmektedir. Her iki sorun da öğrencilerin eğitim süreçlerini sekteye uğratmaktadır. Bu çalışmada *öğretmen devamsızlığı* konusu el alınmaktadır.

Öğrenme sürecinde, nitelikli öğretmenlerin varlığı , öğretmenlerin okula devamı ve sürekliliği önemli bir etkidir. Ülkemizde de 2012 yılında Milli Eğitim Bakanlığı görevinde bulunan Ömer DİNÇER, Dünya Bankası tarafından yayınlanan rapora dayanarak; öğretmen devamsızlığı konusuna dikkat çekmiş ve OECD ülkeleri içerisinde Türkiye' nin öğretmenlerin devamsızlık, rapor alma ve işe gitmeme oranı en ile yüksek ülke olduğunu ifade etmiştir (Akşam Gazetesi, 2012).

İnsan gücünün önemli olduğu işletmelerde verimliliği ve etkililiği olumsuz etkileyen davranışlardan biri de devamsızlıktır (Örücü ve Kaplan, 2001; Bacak ve Yiğit, 2010; Şahin, 2011). Devamsızlık, işletme verimliliğini olumsuz etkilediği kadar çalışan kişinin morali ve sağlığı açısından da önem taşımaktadır. (Bacak ve Yiğit, 2010). Okulların da birer işletme olduğu ve öğretmen devamsızlığının da hem okulun etkililiği hem de öğrencilerin başarısı üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur (Jacobs ve Kritsonis, 2007; Norton, 1998; Rogers ve Vegas, 2009; Obeng-Denteh, Asiamah Yeboah, Sam, ve Esi Monkah, 2011; Brown ve Arnell, 2012). Norton (1998) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin %71' i öğretmen devamsızlığını eğitim sitemindeki en önemli sorunlar arasında tanımlamışlardır.

Chapman (1994) devamsızlığı yapılaş biçimi ve amacına göre *kasıtlı* ve *kasıtsız* olmak üzere ikiye ayırmaktadır.

Kasıtlı devamsızlık, devam ve işe geç gelmeden dolayı çalışanın sorumlu tutulabileceği durumlardır. Örneğin; aslında hasta olmadığı halde rapor alan ve bu durumun ispatlanabildiği durumlardaki devamsızlık buna bir örnek olabilir.

Kasıtsız (Özürlü) devamsızlık, kişinin elinde ve kontrolünde olmadan yapılan devamsızlıktır. Örneğin; kişinin hastalanması, yaralanması veya elinde olmayan nedenlerden dolayı işe gelememesi olarak tanımlanabilir.

Obeng-Denteh vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada, devamsızlığın bazı nedenleri, stres, iş doyumunun düşüklüğü, işten ayrılma, ciddi kazalar/hastalıklar, düşük moral, kötü çalışma koşulları, aşırı iş yükü, ulaşım problemleri, yetersiz liderlik ve denetim, sağlıksız olma, yetersiz beslenme, kişisel problemler ile devamsızlık durumunda ekonomik hak kaybının oluşmaması olarak ifade edilmektedir.

Devamsızlık dört ana nedene dayanmaktadır. Bunlar; demografik özellikler, psikolojik özellikler, devamsızlık kültürü ve örgütün kültürel politikasıdır. (Jex (2002) akt. Şahin (2011).

Chapman (1994) öğretmen devamsızlığının nedenlerini, öğretmen maaşlarının düşük olmasından dolayı başka işler yapmaları, hükümetin devamsızlığı teşvik edici politikaları, okullarda yeterli denetim ve izleme sistemlerinin eksikliği ve sosyal toplumun öğretmen davranışı üzerinde etkisinin olmayışı olarak ele almaktadır.

Obeng-Denteh vd. (2011), öğretmen devamsızlığının azaltılması için;

- Öğretmenlerin iş ve iş dışındaki streslerini azaltmak adına çocukları için kreş ve bakım hizmetlerinin sağlanması,
- Okulda tutarlı bir liderliğin olması,
- Çalışanların sorunları hızlı ve uygun bir biçimde ele alınması,
- Çalışanlar moral açısından desteklenmesi,
- Denetmenler ve yöneticiler öğretmen devamsızlığını yönetme konusunda eğitilmesi,
- Okul ortamı öğretmenlerin işbirliği yapabilmeleri için kolaylaştırıcı olması gerektiğini vurgulamaktadırlar.

Buraya kadar örgütlerde ve özellikle okullarda, personel devamsızlığının bireyler ve örgüt verimliliği üzerinde olumsuz etkileri ele alındı. Goodman ve Atkin (1984), devamsızlık olgusunun hem örgüt hem de bireyler açısından olumsuz sonuçlarının yanında olumlu sonuçları da olduğunu göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade etmektedirler. İşe devamsızlığın her zaman işgücünü de olumsuz yönde etkilediğini söylemek doğru olmayabilir. Başka bir ifadeyle, işe devamsızlık, aşırı stres nedeniyle iş tatmini ve motivasyonu azalan işgöreni rahatlatmakta ve tekrar işe döndüğünde bazı durumlarda daha

üretken olabilmektedir. İşe devamsızlık davranışının, stresten koruyucu ve onarıcı özelliği vardır (Şahin, 2011).

Tablo 1

İşe Devamsızlık Davranışının Olumlu ve Olumsuz Sonuçları

	Olumlu	Olumsuz
Bireysel	<ul style="list-style-type: none"> • İş stresinin azalması • İş dışındaki diğer yükümlülüklerini yerine getirme • İşle ilgili olmayan diğer faaliyetlerden yarar elde etme • Devamsızlık normlarına uyma 	<ul style="list-style-type: none"> • Ücret kaybı • Resmi veya resmi olmayan disiplin uygulamaları • İş kazalarında artış • İşi algılamada farklılık
Diğer Çalışanlar	<ul style="list-style-type: none"> • İş zenginleştirme • Beceri geliştirme • Fazla Ödeme 	<ul style="list-style-type: none"> • İş yükü artışı • İş tatmininin azalması • İş kazalarında artış • Devamsızlık yapanla uyumsuzluk
Çalışma Grubu	<ul style="list-style-type: none"> • İşe devamsızlığa ve üretimde/hizmette yaşanan problemleri karşılamada esneklik 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük verimlilik • İş kazalarında artış
Yönetim	<ul style="list-style-type: none"> • İşgücü potansiyelinin farkına varma • İşgücü esnekliğinin farkına varma 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük verimlilik • Artan maliyetler • Artan sorunlar ve şikâyetler • İş kazalarında artış
Aile	<ul style="list-style-type: none"> • Hastalık sorunlarıyla ilgilenme • Evlilik sorunlarıyla ilgilenme • Çocuk sorunlarıyla ilgilenme 	<ul style="list-style-type: none"> • Ücret kaybı • Çalışma arkadaşları arasında kötü imaj
Toplum	<ul style="list-style-type: none"> • İş stresinin ve buna bağlı rahatsızlıkların azalması • Aile ve evlilik problemlerinin azalması • Toplumsal yaşamla kaynaşma 	<ul style="list-style-type: none"> • Düşük verimlilik

Kaynak: Goodman ve Atkin, 1984

Tablo 1' de devamsızlığın hem olumlu hem de olumsuz tarafları verilmektedir. Buna göre devamsızlık açısından örgütler için saptanan olumlu ve olumsuz taraflar, bir örgüt özelliği gösteren okullar ve buralarda çalışan öğretmenler için de geçerli olması kaçınılmazdır. Öğretmen devamsızlığı konusunda yurt dışında yapılmış bazı araştırmalara ve sonuçlarına değinmekte yarar vardır.

Brown ve Arnell (2012) tarafından yapılan araştırmada, Amerika Birleşik Devletlerinin Alabama eyaletinde öğretmenlerin devamsızlık ortalamasının %8-10 aralığında olduğu belirtilmektedir. Raegen (2012) tarafından Amerika Birleşik Devletleri' nin genelinde yapılan araştırmada ise, işe gelmediklerinde müdürlerini bilgilendirmek zorunda olan öğretmenler, devamsızlık yaptıklarında ücretleri kesilen öğretmenler ile daha kısa mesafeden işe gidip gelenler diğer öğretmenlere göre daha az devamsızlık yapmaktadırlar. Bayan öğretmenler, yüksek aile sorumlulukları nedeni ile erkek öğretmenlere göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Öğretmen devamsızlığı öğrenci başarısını olumsuz yönde etkilemektedir. Amerika genelinde öğretmenlerin devamsızlık oranı %5,3 tür .

Jacobs ve Kritsonis (2007) tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin yaşları ilerledikçe erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaptıklarını, erkek öğretmenlerin ise en çok 30'lu yaşlarda devamsızlık yaptıklarını, ortaokul öğretmenlerinin ilkokul öğretmenlerine göre daha az devamsızlık yaptıklarını ortaya koymaktadır. Aynı çalışma emekliliği yaklaşan öğretmenlerin, mesleğin başında olanlara göre daha fazla devamsızlık yaptıklarını, öğretmenlerin eğitim düzeyleri yükseldikçe devamsızlık oranlarının da yükseldiğini ortaya koymaktadır.

Akhtar (2013) Pakistan' da yaptığı bir araştırmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin işlerini daha çok sevdiklerini ve iş ortamında kendilerini daha güvende ve rahat his ettiklerini, özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek ücret aldıklarını ancak özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek devamsızlık oranlarına sahip olduklarını ifade etmektedir. Öte yandan özel okullarda çalışan öğretmenlerin ilerini kaybetme korkusu ile daha az devamsızlık yaptıklarını belirtmiştir.

Brown ve Arnell (2012) ise öğretmen devamsızlığının öğrenci başarısı üzerinde doğrudan etkisi olduğunu, öğretmen devamsızlığı oranının %7,5' tan yüksek olduğunda, okulun başarı sıralamasını düşürdüğünü ifade etmektedir.

Öğretmen devamsızlığı ile ilgili yurt dışında çok sayıda çalışmaya rastlamak mümkündür. Türkiye' de ise öğretmen devamsızlığını ve nedenlerini doğrudan

konu edinen çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, öğretmen devamsızlığı konusu, bir çok araştırmada sadece sonuç olarak ele alınmaktadır. Örneğin Sezgin (2010), örgütsel bağlılık düzeyi düşük öğretmenlerin daha fazla devamsızlık yaptıklarını ifade etmektedir. Başka bir çalışmada ise öğretmen devamsızlığı, stresin sonucu ve tükenmişlik sendromunun göstergesi olarak ele alınmaktadır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007). Ordu (2011) ise sağlıklı örgütlerde düşük devamsızlık olduğunu ifade ederek, öğretmen devamsızlığını sağlıklı örgütler ile ilişkilendirmektedir.

Türkiye’de, öğretmen devamsızlığı konusunu doğrudan ele alan araştırmalara rastlanmaması nedeni ile öğretmen devamsızlığı konusunun araştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla, bu çalışmada İzmir ili Menderes ilçesinde 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık durumları; görev yaptıkları okulun türü, cinsiyetleri, yaşları, branşları, kıdemleri, görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri, eğitim fakültesi mezunu olup olmamaları, görev yaptıkları okulun tam gün veya ikili eğitim yapması, ikamet ettikleri yer, medeni durumları ve çocuk sayıları gibi bağımsız değişkenler ile karşılaştırılarak ele alınmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırma problemi, “Menderes İlçesinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranları öğretmenlerin bireysel ve mesleki özelliklerine göre farklılık göstermekte midir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmaktadır.

1. Menderes ilçesinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranları hangi düzeydedir?
2. Menderes ilçesinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranları onların; görev yaptıkları okulun bulunduğu yere, görev yaptıkları okulun türüne, cinsiyetlerine, yaşlarına, branşlarına, meslekteki kıdemlerine, halen görevli oldukları okuldaki çalışma sürelerine, eğitim fakültesi mezunu olup olmamalarına, görev yaptıkları okulda derslik başına düşen öğrenci sayısına, halen görev yaptıkları okulun tam gün veya ikili eğitim yapma durumuna, ikamet ettikleri yere, medeni durumlarına, çocuk sayılarına göre önemli farklılık göstermekte midir?
3. Araştırmadaki bağımsız değişkenler, öğretmenlerin devamsızlık oranlarını yordamakta mıdır?
4. Öğretmenlerin devamsızlık oranları, öğrencilerin SBS puanlarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 eğitim öğretim yılında İzmir Menderes ilçesinde 469'u ilköğretim ve 95'i ortaöğretim okullarında görev yapan, toplam 564 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma kapsamına Menderes İlçesinde görev yapan tüm öğretmenler alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Menderes ilçesindeki tüm okullarda görev yapan öğretmenler ve bunlara ait 19 Eylül 2011 ve 15 Mayıs 2012 tarihleri arasındaki devamsızlıklarına ilişkin verilerin toplanması için araştırmacı tarafından oluşturulan veri toplama formu kullanılmıştır. Veri toplama formunda; öğretmenin görev yaptığı okul, cinsiyeti, branşı, yaşı, meslekteki kıdemi, aynı okulda kaç yıl çalıştığı, eğitim fakültesi mezunu olup olmadığı, öğretmen başına düşen öğrenci sayısı, öğretim şekli, ikamet ettiği ilçe, medeni durumu, çocuk sayısı, haftalık okuttuğu ders saati sayısı, sevkli, raporlu ve izinli olması nedeni ile boş geçen ders saati sayısı, toplam boş geçen ders saat sayısına ilişkin toplam 17 madde yer almaktadır. 17 soruyu içeren veri toplama formu excell ortamında hazırlanarak Menderes ilçesinde bulunan tüm okullara elektronik olarak olarak, alınan izin onayı ile birlikte resmi yazı eşliğinde okullara gönderilmiş ve okul müdürleri tarafından resmi kayıtlar esas alınarak doldurulmuştur. Veri formları eksiksiz olarak bütün okul müdürlükleri tarafından doldurularak araştırmacıya geri gönderilmiştir. Öte yandan her okulun SBS puan ortalamaları e-okul sisteminden alınarak veri tablosuna eklenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler resmi kayıtlar esas alınarak belge üzerinden toplandığından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmasına gerek duyulmamıştır. Toplanan veriler SPSS paket programı aracılığı analiz edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde *t*, *F*, *LSD* testleri ile doğrusal ve çok yönlü regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Devamsızlık Durumları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin % 69,3'ünü kadın, % 30,7'sini erkek öğretmenler oluştururken, % 82,2'si ilköğretim, % 16'sı ortaöğretim okullarında görev yapmaktadır. Araştırma kapsamına alınan okullarda görev yapan öğretmenler bir eğitim öğretim döneminde $\bar{X} = 4,20$ günlük bir devamsızlık ortalamasına sahiptirler. Veriler üzerinde yapılan istatistiki değerlendirmeler sonucunda Menderes ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev

yapan öğretmenlerin devamsızlık oranlarının onların; eğitim fakültesi mezunu olup olmamalarına, medeni durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, ikamet ettikleri ilçeye, branşlarına, kıdemlerine ve görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre .05 düzeyinde farklılık göstermediği anlaşılmakla birlikte diğer değişkenler açısından görülen farklılık aşağıda açıklanmaktadır. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin 254'ü ilçe merkezinde, 160'ı mahallelerde ve 150' si köylerde bulunan okullarda görev yapmaktadır. Bu alt probleme ilişkin *F* testi sonuçları Tablo 2' de sunulmaktadır.

Tablo 2

Görev Yapılan Okulun Bulunduğu Yere Göre Devamsızlık Durumlarına İlişkin F Testi Sonuçları

Varyans Kaynağı	KT	SD	KO	F	p
G.A	382,732	2	191,366	6,308	0.002*
G.İ	17017,774	561	30,335		
Toplam	17400,507	563			

*p<.05 Fark önemli

Tablo 2' de sunulan veriler incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının görev yaptıkları okulun bulunduğu yere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak amacıyla yapılan LSD Testi sonuçları köy okullarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık ortalamasının (\bar{X} =5,57), ilçe merkezi (\bar{X} =3,69) ve mahallelerdeki (\bar{X} =3,74) okullarda görev yapanlardan daha yüksek ve istatistiksel olarak farklı olduğunu ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin devamsızlık oranlarının görev yaptıkları okulun türüne göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin *t* testi sonuçları tablo 3' te sunulmaktadır.

Tablo 3

Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarının Görev Yaptıkları Okulun Türüne Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin t Testi Sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	SS	SD	t	p
İlköğretim	469	3,93	5,57	562	2,647	0.008*
Orta öğretim	95	5,57	5,30			

*p<.05 Fark önemli

Tablo 3' te sunulan veriler incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının görev yaptıkları okulun türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği

anlaşılmaktadır. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler ($\bar{X} = 5,57$), ilköğretim okullarında görev yapanlara ($\bar{X} = 3,93$) göre daha yüksek devamsızlık ortalamasına sahiptirler.

Öğretmenlerin devamsızlık oranlarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin *t* testi sonuçları Tablo 4' te sunulmaktadır.

Tablo 4
Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin *t* Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Kadın	391	4,74	5,91	562	3,44	0.001*
Erkek	173	3,00	4,43			

**p*<.05 Fark önemli

Tablo 4' te sunulan verilere bakıldığında, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının cinsiyetlerine göre önemli farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Kadınlar ($\bar{X} = 4,74$) erkeklere göre ($\bar{X} = 3,00$) daha yüksek devamsızlık ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5' te öğretmenlerin devamsızlık oranlarının görev yaptıkları okulun tam gün veya ikili eğitim yapma durumuna göre önemli farklılık gösterip göstermediğine ilişkin *t* testi verilmektedir.

Tablo 5
Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarının Görev Yaptıkları Okulun Öğretim Şekline Göre Önemli Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin *T* Testi Sonuçları

Öğretim Şekli	N	\bar{X}	SS	SD	<i>t</i>	<i>p</i>
Tam Gün	382	4,74	5,87	562	3,328	0.001*
İkili	182	3,08	4,66			

**p*<.05 Fark önemli

Tablo 5' te sunulan veriler incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık oranları görev yaptıkları okulun tam gün veya ikili eğitim yapma durumuna göre önemli farklılık gösterdiği görülmektedir. Tam gün eğitim yapılan okullardaki öğretmenlerin ($\bar{X} = 4,74$) devamsızlık oranları, ikili eğitim yapılan okullardaki öğretmenlerin ($\bar{X} = 3,08$) devamsızlık oranlarına göre daha yüksektir. İkili eğitim yapılan okullardaki öğretmenler derslerinin olmadığı saatlerde sevk aldıklarından ve işlerini de bu saatlerde hallettiklerinden daha az devamsızlık yapmaktadırlar.

Öğretmenlerinin devamsızlık oranlarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin *F* testi sonuçları Tablo 6' da sunulmaktadır.

Tablo 6

Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarının Yaşlarına Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin F Testi Sonuçları

Varyans Kaynağı	<i>KT</i>	<i>SD</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
G.A	337,001	4	84,250	2,760	0.027*
G.İ	17063,506	559	30,525		
Toplam	17400,507	563			

**p*<.05 Fark önemli

Tablo 6' daki veriler incelendiğinde öğretmenlerin devamsızlık oranlarının yaşlarına göre önemli farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Farkın hangi grubun ortalamasından kaynaklandığını bulmak için yapılan LSD testi sonuçları Tablo 7' de sunulmaktadır.

Tablo 7

Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Devamsızlık LSD Testi

\bar{X}	Yaş	23-30	31-38	39-46	47-54	54- üstü
4,45	23-30				*	*
4,36	31-38				*	
4,75	39-46				*	*
2,48	47-54			*		

**p*<.05 Fark önemli

Tablo incelendiğinde, en yüksek devamsızlık ortalamasına 39-46 yaş (\bar{X} =4,75) grubundaki öğretmenlerin sahip olduğu, bu grubu 23-30 yaş grubundaki öğretmenlerin (\bar{X} =4,45), 31-38 yaş grubundaki öğretmenlerin (\bar{X} =4,36), 47-54 yaş grubundaki öğretmenlerin (\bar{X} =2,48) ve 54 yaş üstü gruptaki öğretmenlerin (\bar{X} =1,40) izlediği görülmektedir. En genç 3 grup arasında önemli farklılık bulunmamaktadır. Öte yandan en yüksek devamsızlık ortalamasına sahip 39-46 yaş (\bar{X} =4,75) grubundaki öğretmenlere ait devamsızlık oranlarının hem 47-54 yaş grubundaki hem de 54 ve üstü gruptaki öğretmenler arasında önemli farklılık bulunmaktadır.

Bağımsız Değişkenlerin Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarını Yordama Gücü

Çalışma kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerin öğretmenlerin devamsızlık düzeylerini yordayıp yordamadığını test etmek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, okul türü, okulun yeri ve cinsiyet değişkenlerinin devamsızlık oranları varyansına katkılarının anlamlı olduğunu göstermektedir ($F(12,551) = 3.783, p < .001$). Bütün değişkenlerin birlikte öğretmenlerin devamsızlık oranları varyansının yaklaşık %7.6' sını açıklayabilmektedir. Analiz sonuçları Tablo 8' de sunulmuştur.

Tablo 8

Bağımsız değişkenlerin Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarını Yordama Düzeylerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata _B	β	t	P
Okul Türü	2.433	.793	.164	3.067	.002**
Okulun Yeri	1.112	.369	.165	3.010	.003**
Cinsiyet	-1.959	.519	-.163	-3.776	.000**
Yaş	-.037	.058	-.055	-.647	.518
Kıdem	.075	.061	.098	1.222	.222
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	-.131	.070	-.096	-1.884	.060
Mezun Olduğu Fakülte	-.342	.619	-.024	-.553	.580
Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı	-.008	.057	-.006	-.140	.889
Öğretim Şekli	-.287	.655	-.024	-.438	.661
Medeni Durumu	.271	.710	.018	.381	.703
Çocuk Sayısı	-.131	.364	-.019	-.360	.719
Haftalık Ders Saati	.043	.042	.046	1.023	.307
R=.276	R ² =	P =.001			
	.076				

Öğretmenlerin devamsızlık Oranlarının Öğrencilerin SBS Puanlarını Yordama Gücü

Öğretmenlerin devamsızlık oranlarının öğrencilerin SBS düzeylerini yordayıp yordamadığını test etmek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz

sonuçları, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının öğrencilerin SBS puanlarını anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir ($F(1-448) = 3,125, p > .05$).

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırma kapsamına alınan okullarda görev yapan öğretmenler, bir eğitim öğretim döneminde $\bar{X} = 4,20$ günlük bir devamsızlık ortalamasına sahiptirler. Öğretmenlerin ortalama devamsızlık gün sayısı, araştırmanın kapsadığı zaman aralığındaki toplam 156 iş gününe oranlandığında devamsızlık oranının %2,69 olduğu ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamına alınan okullardaki öğretmenlerin %25,4'ünün ise yıl boyunca sevk, rapor veya izin kullanmadığı görülmüştür. Finlayson (2009) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin ortalama on gün devamsızlık yaptıkları ortaya konmaktadır. Rogers ve Vegas (2009) tarafından yapılan ülkeler arası karşılaştırmalı araştırmada, ilkökul öğretmenlerinin devamsızlık oranları Bangladeş'te %16, Ekvator'da %14, Hindistan'da %25, Endonezya'da %19, Peru'da %11, Uganda'da %27, Papua Yeni Gine'de %15 ve Zambia'da %18 olarak ifade edilmektedir. Raegen (2012) tarafından yapılan araştırmada ise Amerika genelinde öğretmenlerin devamsızlık ortalamasının %5,3 olduğu bulgusu elde edilmiştir. Bu bulgular, öğretmen devamsızlığının Menderes ilçesinde yüksek boyutlarda olmadığını göstermektedir.

Yapılan araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak, Menderes ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranlarının onların; eğitim fakültesi mezunu olup olmamalarına, medeni durumlarına, sahip oldukları çocuk sayısına, ikamet ettikleri ilçeye, branşlarına, kıdemlerine ve görev yaptıkları okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği anlaşılmakta ve söz konusu değişkenlerin öğretmen devamsızlığına etkisi olmadığı anlaşılmaktadır. Lockhart (2001) araştırmasında çocuğu olan çalışanların olmayanlara göre daha fazla devamsızlık yaptıklarını ortaya koyarken, bu araştırmanın bulguları söz konusu bulguyu desteklemektedir.

Öte yandan öğretmenlerin görev yaptıkları okulun bulunduğu yerleşim yeri, okulun türü, okulun öğretim şekli, öğretmenlerin cinsiyetleri ve yaşlarının öğretmen devamsızlığına etki eden faktörler olduğu söylenebilir. Yapılan regresyon analizine göre, öğretmenlerin çalıştıkları okulun türü, okulun bulunduğu yer ve öğretmenlerin cinsiyetinin, öğretmenlerin devamsızlık oranlarını anlamlı düzeyde yordadığı görülmektedir.

Araştırma bulguları, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının görev yaptıkları okulun bulunduğu yere ve okulun öğretim şekline göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Köy okullarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranları, ilçe merkezi ve mahallelerdeki okullarda görev yapanlardan daha yüksek ve istatistiksel olarak farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmanın bu bulgusu Reagen (2012) tarafından elde edilen, kısa mesafeden işe gidip gelen öğretmenlerin daha az devamsızlık yaptığı bulgusu ile örtüşmektedir.

Tam gün eğitim yapılan okullarda görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranları, ikili eğitim yapılan okullarda görev yapan öğretmenlerden daha yüksektir. Köy okullarının tam gün eğitim yapması, öğretmenlerin sevk almaları durumunda mesafenin de uzak olması nedeniyle dersleri zorunlu olarak aksatmaktadırlar. Öte yandan Menderes ilçe merkezinde ve mahallelerde bulunan okullarda ikili eğitim yapıldığı için öğretmenler dersleri olmadığı zamanlarda sevk alarak doktora gitmekte ve böylece daha az devamsızlık yapmaktadırlar.

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, ilköğretim okullarında görev yapanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. İlköğretim okullarında özellikle sınıf öğretmeni olarak görev yapan öğretmenlerin göreve gelmemeleri durumunda öğrencilerinin o günkü derslerinin tümünden boş geçeceği düşüncesi ve öğrencilerin yaşlarının küçük olması nedeni ile öğretmenlerin daha duygusal davranmalarının bunda etkili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma bulguları, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha yüksek devamsızlık ortalamasına sahip olduklarını göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu ile Reagen (2012), Şahin (2011), Jacobs ve Kritsonis (2007) tarafından elde edilen bulgular paralellik göstermektedir. Bu durum kadınların çocuk bakımı, ev işleri vb. sorumlulukları daha fazla yüklenmiş olmalarına bağlanabilir.

Araştırma bulguları, yaş ile devamsızlık ortalaması arasında ters bir orantı olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile yaşlılar daha düşük devamsızlık oranlarına sahip iken gençler daha yüksek devamsızlık oranlarına sahiptirler. Bu durumun istinasını 39-46 yaş grubundaki öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu ile Şahin (2011) tarafından elde edilen bulgular paralellik göstermektedir. Ancak Jacobs ve Kritsonis (2007) tarafından elde edilen, emekliliği yaklaşan öğretmenlerin, genç öğretmenlere göre daha fazla devamsızlık yaptıkları bulgusu ile örtüşmemektedir. Öğretmenlerin devamsızlık oranlarının öğrencilerin SBS düzeylerini yordayıp

yordamadığını test etmek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları, öğretmenlerin devamsızlık oranlarının öğrencilerin SBS puanlarını anlamlı düzeyde yordamadığını göstermektedir. Araştırmanın bu bulgusu ile yurt dışında yapılan araştırmalarda, öğretmen devamsızlığı arttıkça, öğrenci başarısının düştüğü (Chapman, 2004; Finlayson, 2009; Brown ve Arnell, 2012; Duflo, Hanna ve Ryan, 2011; Obeng-Denteh, vd.; 2011) yönündeki bulgular ile örtüşmemektedir. Lewis (2008) tarafından yapılan araştırmada ise öğretmen devamsızlığının, dersler boş geçmedikçe diğer bir ifade ile yerine yedek öğretmen girdikçe öğrenci başarısını etkilemediğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada elde edilen verilere dayanarak, araştırmacılar, Milli Eğitim Bakanlığı, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri ile okul yöneticilerine yönelik olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

Araştırma kapsamına alınan okullardaki öğretmenlerin devamsızlık oranlarının diğer ülkelerle kıyaslandığında, son derece düşük olduğu söylenebilir. Ancak, Menderes ilçesi için elde edilen bulgular tüm Türkiye'ye genellenemeyeceğinden, öğretmen devamsızlığı konusunda, Türkiye'nin tamamını ele alan, hem iller hem de bölgeler bazında yapılacak kapsamlı araştırmaların faydalı olacağı düşünülmektedir. Öğretmen devamsızlığı konusu nitel araştırmalarla daha derinlemesine ele alınmalıdır.

Çeşitli nedenlerle devamsızlık yapan öğretmenlerin yerine, boş geçen dersleri dolduracak öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazır bulundurulması, her ilçe milli eğitim müdürlüğü bünyesinde mevcut öğretmen normunun %5'i oranında fazla öğretmenin atanması ve derslerin boş geçmesine fırsat verilmemesi öğrenci başarısı açısından önemlidir.

Milli Eğitim Bakanlığı Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri (MEBBİS) modülünde personelin devam durumları günlük olarak işlenmektedir. MEBBİS sisteminde bulunan verilerin düzenli olarak izlenmesi ve analizi yapılmalıdır.

Öğretmen çocukları için ücretsiz kreş ve bakım hizmetleri sunulmalı (Obeng-Denteh vd., 2011), öğretmenlerin işe geliş gelişleri imkânlar ölçüsünde servis olanakları ile desteklenmelidir.

İl ve ilçe milli eğitim müdürlükleri, sağlık kurumları ile işbirliği yaparak derslerin aksamaması için öğretmenlerin mesai saatleri dışında, tedavi ve muayene olabilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Okul yöneticileri öğretmen devamsızlığı, okul iklimi, motivasyon, iş doyumunu, liderlik, stres yönetimi, çatışma yönetimi gibi konularda hizmetiçi eğitimlerle desteklenerek, sağlıklı okul ortamlarının hazırlanması ve yönetimi konularında yetkin hale getirilmelidir.

Sonuç olarak, nasıl tedbirler alınırsa alınsın, diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da öğretmenlerin devamsızlık yapmaları kaçınılmazdır. Bu durumda karar vericiler devamsızlığın olumlu etkilerini de göz ardı etmeden (Şahin, 2011) bu durumu fırsata çevirecek stratejiler geliştirilmelidirler.

Kaynakça

- 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*, 4 (8), 225-229.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- 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*, 2(17), 172-183.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin E.D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Chapman, D. (1994) . *Reducing teacher absenteeism and attrition: Causes, consequences and responses*. Paris: UNESCO.
- Devamsızlık yapan öğretmeni takip edin. (2012, 1 Ağustos). Akşam Gazetesi [Ulusal Baskı]. <http://www.aksam.com.tr/guncel/devamsizlik-yapan-ogretmeni-takip-edin--130144h/haber-130144>
- Duflo, E., Hanna,R., Ryan, S.P. (2011). Incentives work: Getting teachers to come to school, *American Economic Review* , 102 (4), 1241-1278.
- Finlayson, M. (2009). *The Impact of Teacher Absenteeism on Student Performance: The Case of The Cobb County School District*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kennesaw State University, Kennesaw.
- Goodman, P.S. and Atkin, R.S. (1984). *Effects of Absenteeism on Individuals and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- 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.
- Lewis, E.A. (2008). Can teacher absenteeism be linked to lower test scores? <http://k6educators.about.com/b/2008/01/17/can-teacher-absenteeism-be-linked-to-lower-test-scores.htm>
- Lockhart, J. (2001). *Managing absenteeism for improved productivity and cost-effectiveness*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cape Technikon, Cape Town.
- Norton, M. S. (1998). Teacher absenteeism: A growing dilemma in education. *Contemporary Education*, 69 (2), 95.

- 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*, 4 (1), 7-17.
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim okullarında örgütsel yapı ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Örücü, E. ve Kaplan E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. *Yönetim ve Ekonomi*, 7, 1.
- Raegen, M. (2012). *Teacher absence as a leading indicator of student achievement*. <http://www.americanprogress.org/issues/education/report/2012/11/05/40371/teacher-absence-as-a-leading-indicator-of-student-achievement/>
- Rogers, F.H., Vegas, E. (2009). *No More Cutting Class? Reducing Teacher Absence and Providing Incentives for Performance*, Policy Research Working Paper (Report No:4847): WORLD BANK.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü, *Education and Science*. 35 (156), 142-159.
- Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4 (1), 24-39.