

## ÖĞRETMENLERİN DEVAMSIZLIK NEDENLERİNİN İNCELENMESİ\*

### EXAMINING OF THE CAUSES OF TEACHER ABSENTEEISM

Şerife TÜRKKAN<sup>1</sup>, Öznur TULUNAY ATEŞ<sup>2</sup>

Başvuru Tarihi: 27.11.2019 Yayına Kabul Tarihi: 08.07.2020 DOI: 10.21764/maeuefd.651764  
(Araştırma Makalesi)

**Özet:** Bu araştırmanın problemini “Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları nasıldır?” sorusu oluşturmaktadır. Ayrıca, araştırmada öğretmenlerin devamsızlık nedenlerinin cinsiyete, medeni duruma, kıdeme, görev yaptıkları öğretim kademesine ve ailesinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaçla, araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırma araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Burdur il merkezinde görev yapan öğretmenler arasından kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle çalışma grubu oluşturulmuştur. Yapılan analizlere göre, öğretmenlerin devamsızlık nedenleri cinsiyet, medeni durum, kıdem, öğretim kademesi ve ailenin aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ayrıca, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algı düzeyleri içsel boyutunda, dışsal boyutunda ve ölçeğin genelinde orta düzeydedir.

Anahtar Sözcükler: *Öğretmen, Devamsızlık, Öğretmen devamsızlığı, Devamsızlık nedenleri*

**Abstract:** The question of “How are the perceptions of the teachers about the causes of absenteeism?” constitutes the problem of this research. In addition, the aim of this research is to determine whether the causes of teacher absenteeism show significant difference in terms of the variables of gender, marital status, seniority, instructional level taught, and monthly income level of the family. For this purpose, the causal comparative research model was used as the quantitative research method. In the research, a study group which was selected among the teachers who work in the city centre of Burdur in the academic year of 2017-2018 was formed with the method of convenience sampling. According to the analysis which was done, the causes of teacher absenteeism didn't show significant difference in terms of the variables of gender, marital status, seniority, instructional level taught and monthly income level of the family. Also, in the internal dimension, in the external dimension and in general teachers' perception levels of the causes of absenteeism were moderate.

Keywords: *Teacher, Absenteeism, Teacher absenteeism, The causes of absenteeism.*

\*Bu araştırma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinin bir kısmından üretilmiş olup Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından 0457-YL-17 nolu proje numarası ile desteklenmiştir.

<sup>1</sup>Tefenni Anadolu İmam Hatip Lisesi, Burdur, serife\_aksoy\_87@hotmail.com, ORCID ID: 0000-0003-1845-998X

<sup>2</sup>Doç. Dr. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, otates@mehmetakif.edu.tr, ORCID ID: 0000-0003-1784-7227

## Giriş

Devamsızlık, geçmişten günümüze kadar birçok işyerinde sorun olmaktadır. Bu nedenle psikolog, sosyolog ve ekonomistler tarafından işe devamsızlık olgusu yıllardır araştırılmaktadırlar (Albrecht, 2011). İşe devamsızlık problemi; kamu, özel, işletme, şirket, kurum ve sanayi gibi birçok farklı alanda sürmektedir (Hovey, 1999). İşe devamsızlığın okullara yansımaları olarak nitelendirilebilecek olan öğretmen devamsızlığı günümüzde okulların artarak büyüyen problemlerden biridir (Norton, 1998). Eğitimin niteliğine ilişkin en önemli rollerden birini öğretmenler oynadığı için (Porres, 2016) öğretmen devamsızlığının eğitimin niteliğini etkileyeceği söylenebilir.

Dünyadaki bütün milletler daha iyi öğrenciler yetiştirmek amacıyla eğitimde yenilikler yapmakta, özellikle nitelikli öğretmen yetiştirmek için gayret göstermektedirler (Bakay, 2014). 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 davranışının olması eğitimin niteliğini etkileyen önemli bir faktördür (Hovey, 1999). Bunun nedeni ise, öğretmenlerin okulun belkemiği olması ve okulun başarısının işbirliği içinde çalışan ve okula devam eden öğretmen kadrosuyla önemli ölçüde ilişkili olmasıdır (Hovey, 1999).

Büyüköztürk, Akbaba-Altun ve Yıldırım'ın (2010) hazırladığı "Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Araştırması Türkiye Ulusal Raporunda" okullarda öğretmenlerin geç gelmesinin ve devamsızlık yapmasının öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde olumsuz etkisine dikkat çekilmiştir. Bununla birlikte, öğretmen devamsızlığının öğrencilerin öğrenmeleri üzerindeki olumsuz etkisi birçok başka araştırmada da odak noktası olmuştur. Örneğin, bazı araştırmalarda öğretmen devamsızlığı ile okul yöneticilerinin davranışları ve liderlik stilleri (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 doyumu (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 öğretmen devamsızlığına yol açan nedenler incelendiğinde, hastalıkların öğretmen devamsızlığına yol

açtığı birçok araştırmada (Abeles, 2009; Akhtar, 2013; Holefelder, 1982; Martin, 1984; Pitts, 2010; Seibert, 2013) ifade edilmiştir. Ayrıca, yapılan araştırmalarda, çocuk büyütme sorumluluğunun ve çocukların hastalığının (Scott ve McClellan, 1990), ailevi problemlerin (Mampane, 2013), aile üyelerinden birinin hasta olmasının ve ailede ölümün (Miller, Murnane ve Willet, 2008), evin okula uzaklığının ve ulaşım probleminin (Mampane, 2013; Reddy vd., 2010; Usman, Akhmadi ve Suryadarma, 2004; Winkler, 1980) öğretmen devamsızlığına yol açtığı belirtilmiştir.

Öğretmen devamsızlığı konusunda Türkiye’de yapılan sınırlı sayıda araştırma (Bakay, 2014; Erdemli ve Güner-Demir, 2015; Sezgin vd., 2014) bu konuya gerekli ilginin gösterilmediğinin işareti olarak nitelenebilir. Oysaki öğretmen devamsızlığı öğrencilerin olumsuz etkilenmesi nedeniyle derinlemesine incelenmesi gereken bir konudur (Hovey, 1999). Dünya Bankasının (2011) raporunda Türkiye’de öğretmenlerin devamsızlık ve işe geç kalma oranının Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerindeki öğretmenlerden yüksek olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle, Türkiye’de öğretmen devamsızlığının önemli oranda yaşanan bir sorun olması ve araştırmacılar tarafından eğitimdeki olumsuz etkisine dikkat çekilen bir konu olması bu araştırmayı önemli hale getirmektedir. Ayrıca, Türkiye’de devamsızlık nedenlerini öğretmen görüşlerine göre belirlemeye çalışan bir araştırmaya rastlanmamış olmasının bu araştırmayı özgün hale getirdiği de söylenebilir. Okulun eğitim programını, kültürünü, iklimini, okuldaki günlük işleyişi ve öğrenci başarısını etkileyen (Seibert, 2013) ve eğitim-öğretimin aksamasına yol açan öğretmen devamsızlığının nedenlerini ortaya çıkarmak, bu problemin çözümünde öneriler geliştirmek adına önemli bir adımdır. Bu nedenlerle, öğretmen devamsızlığını azaltmak için, devamsızlığın nedenlerinin belirlenmesi, çözüm yollarının aranması ve gerekli önlemlerin alınması gerektiği söylenebilir. İfade edilen gerekçelerden dolayı bu araştırmada, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının nasıl olduğunu belirlemek amaçlanmıştır. Bu amaçla araştırmada çalışma grubunun özelliklerini tanımlayıcı bazı betimsel analizler yapılmış ve aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin içsel ve dışsal nedenler boyutunda devamsızlık algı düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları cinsiyete, medeni duruma, kıdeme, görev yaptıkları öğretim kademesine ve ailesinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Araştırmada bilimsel araştırma yöntemlerinden olan nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin ilkesi, elde edilen verilerin sayısal değerlerle ifade edilmesi ve ölçülebilmesidir (Demirbaş, 2015). Araştırma modeli olarak ise nedensel karşılaştırma araştırma modeli kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırma modeli, gruplar arasındaki farklılıklara hangi değişkenlerin sebep olduğunu ve bu farklılıkların sonuçlarını, şartları ve katılımcıları değiştirmeden tespit etmeyi hedefleyen modeldir (Büyüköztürk vd., 2013).

### Evren-Örneklem

Bu araştırmada, 2017-2018 eğitim öğretim yılında Burdur il merkezinde görev yapan öğretmenler arasından kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle çalışma grubu oluşturulmuştur. Kolay örnekleme vakit, maddiyat ve iş gücü bakımından mevcut sınırlılıklar sebebiyle örneklemin kolay ulaşılabilir ve uygulama yapılabilir birimlerden tercih edilmesidir (Büyüköztürk, 2012). Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını tespit etmek için araştırmacılar tarafından geliştirilen “Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Ölçeği” Burdur il merkezinde görev yapan 380 öğretmene uygulanmıştır. Bu araştırmada yer alan öğretmenlere ait bazı demografik değişkenlerin dağılımı şu şekildedir: Katılımcıların 203’ü (%53,4) kadın, 177’si (%46,6) erkektir. 339’u (%89,2) evli, 41’i (%10,8) bekârdır. Araştırmaya katılanların 31’i (%8,2) 1-5 yıl, 68’i (%17,9) 6-10 yıl, 60’ı (%15,8) 11-15 yıl, 61’i (%16,1) 16-20 yıl, 160’ı (%42,1) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin görev yaptıkları öğretim kademesine göre 100’ü (%26,3) ilkokul, 101’i (%26,6) ortaokul, 179’u (%47,1) lise kademesinde çalışmaktadır. Öğretmenlerin aylık gelir düzeyine bakıldığında 11 katılımcının (%2,9) 3000 TL’den az, 148 katılımcının (%38,9) 3000-5000 TL arası, 148 katılımcının (%38,9) 5001-7000 TL arası, 73 katılımcının (%19,2) 7001 ve üzerinde aylık geliri olduğu anlaşılmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Ölçek aracılığıyla öğretmenlerden kendi devamsızlıklarına ilişkin, bilgi toplamak zor ve yanıltıcı olabilmektedir. Bu nedenle araştırmada, öğretmenlerin hangi durumlarda devamsızlık yapabileceklerini belirlemeye yönelik görüş ifadeleri içeren ölçekle bu konudaki algılarını ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ve “Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Ölçeği” kullanılmıştır. “Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Ölçeği” 28 maddeden ve içsel ve dışsal devamsızlık nedenleri şeklinde adlandırılan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Dışsal devamsızlık boyutu mesleki, okulla ilgili ve paydaşlarla ilgili problemlerden kaynaklanan nedenlerden; içsel devamsızlık boyutu ise, psikolojik etkenler, kişisel sorunlar ve tepkisel nedenlerden oluşmaktadır. Bir başka ifadeyle bu boyutlardan dışsal nedenler genelde; öğretmenlerin devamsızlıklarına sebep olan olanaksızlıkları, olumsuz şartları ve durumları ifade etmekte; içsel nedenler ise öğretmenlerin istek, eğilim ve arzularını yansıtmaktadır. Ölçek beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte maddeler: (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçekten yüksek puan almak uygulayıcının öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algısının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçeğin geçerliği; kapsam, yapı ve iç geçerlik bakımından incelenmiştir. Kapsam geçerliği, uzman görüşüne başvurularak, yapı geçerliliği faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. Yapılan faktör analizi sonucuna göre ölçek maddelerinin faktör yük değerleri ,36 ile ,66 arasında değişmektedir. Ölçeğin genelinin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ,92, dışsal nedenler boyutunun ,87 ve içsel nedenler boyutunun ,85 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada uygulanan ölçekten elde edilen verileri analiz etmek için SPSS 21 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı) paket programı kullanılmıştır. Veri analizine geçmeden önce geçerli ve güvenilir analizler yapmak için veriler kontrol edilmiştir. Bu kapsamda aritmetik ortalamalar, frekans, maksimum ve minimum değerlere bakılmış, yanlış girilen veriler düzeltilmiştir. Ardından, verilerin analizinde parametrik ya da nonparametrik testlerden hangisinin kullanılması gerektiğine karar vermek için normallik ve eşvaryanslılık varsayımları incelenmiştir. Bu araştırmada verilerin normal dağılımını test etmek için aritmetik ortalama, medyan ve mod değerleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları, histogram, normal Q-Q grafiği, eğiliminden arındırılmış Q-Q grafiği incelenmiştir. Yapılan analizlerde aritmetik ortalama (2,74),

medyan (2,69) ve mod'un (2,36) birbirine yakın değerler aldığı, çarpıklık (0,14) ve basıklık (-0,73) katsayılarının +1 ve -1 arasında olduğu görülmüştür. Histogram grafiği incelendiğinde, normal dağılım eğrisinin simetrik ve çan eğrisi şeklinde olduğu, normal Q-Q grafiğinde noktaların 45 derecelik çizgiye yakın olduğu ve eğiliminden arındırılmış Q-Q grafiğinde verilerin yatay sıfır çizgisi civarında rastgele (belli bir şekli olmayan) dağılım gösterdiği görülmüş ve verilerin dağılımının normal olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eşvaryanslılığın belirlenmesinde Levene testinden faydalanılmıştır. Eşvaryanslılık testi ile hesaplanan F değerinin anlamlı çıkmaması ( $0.62 > 0.05$ ) varyansların eşitliğini, diğer bir ifadeyle dağılımın homojen olduğunu (Taşpınar, 2017; Can, 2016) göstermiştir. Verilerin normalliği ve varyansların eşitliği test edildikten sonra parametrik test yapılmasına karar verilmiştir.

Araştırmada yüzde ve frekans aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplamalarının yanında, devamsızlık nedenlerinin cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için ilişkisiz örneklerde t-testi; kıdem, görev yaptığı öğretim kademesi, ailenin aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Anlamlılık sınamalarında  $p < 0,05$  esas alınmıştır.

Araştırmada kişisel bilgi formuna verilen cevaplara göre; aylık gelir düzeyi değişkeninde 3000 TL'den az geliri olan grupta 11 kişi olduğu tespit edilmiştir. Can (2016) örneklem sayısı 30'dan az olan gruplarda verilerin normal dağılım göstermesinin zayıf bir olasılık olduğunun göz ardı edilmemesi gerektiğini, Ak (2010) Merkezi Limit Teoremine göre, anakütle dağılımları ne olursa olsun, örnek hacimleri büyükse ( $n > 30$ ) normal dağılıma uygun düşeceğini belirtmektedir. Bu nedenlerle, 3000 TL'den az geliri olan 5000 TL'den az geliri olan gruba dâhil edilerek grup birleştirme yoluna gidilmiştir. Böylece bu grubun 30 kişinin üzerinde olması sağlanmış ve gruplarda verilerin normal dağılım gösterme durumu güçlendirilmiştir.

## **Bulgular**

### **Öğretmenlerin Devamsızlık Nedenleri Algılarına İlişkin Bulgular**

Öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algı düzeyini belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin devamsızlık

nedenleri, dışsal nedenler ve içsel nedenler algılarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

*Öğretmenlerin Devamsızlık Nedenleri, Dışsal Nedenler ve İçsel Nedenler Algılarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	$\bar{X}$	SS
Dışsal Nedenler	2,67	,74
İçsel Nedenler	2,82	,79
Devamsızlık Nedenleri	2,74	,73

Tablo 1 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel devamsızlık nedenleri algı düzeylerinin ( $\bar{X}=2,82$ ), dışsal devamsızlık nedenleri algı düzeylerine ( $\bar{X}=2,67$ ) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Genel olarak, öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algı düzeyleri ( $\bar{X}=2,74$ ) orta düzeydedir. Öğretmenlerin soru maddelerine verdikleri cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık nedeni olarak en fazla görüş belirttikleri iki maddenin “Kendimi okulda güvende hissetmediğimde okula gitmek istemem” ( $\bar{X}=3,19$ ), “Mesleki tükenmişlik yaşadığımı hissettiğimde okula gitmek istemem” ( $\bar{X}=3,18$ ) ; devamsızlık nedeni olarak en az görüş belirttikleri iki maddenin: “Sabırsız biri olmak devamsızlığı artırır” ( $\bar{X}=2,24$ ), “Öğretmenliğin zor bir meslek olduğu düşüncesine sahip olmak devamsızlığı artırır” ( $\bar{X}=2,31$ ) olduğu görülmektedir.

### **Betimsel Analizlere İlişkin Bulgular**

Araştırma kapsamındaki örneklem grubunun özelliklerini betimlemek ve kendi devamsızlık nedenlerini incelemek amacıyla öğretmenlere bazı ilave sorular yöneltilmiştir. Bu sorular: bir yılda aldıkları izin/rapor sayısı, dönem içinde hizmetiçi eğitime yılda kaç kez katıldıkları, kaçının çocuğu olduğu, çocuk büyütme sorumluluğunun devamsızlığa neden olup olmadığı, çocuğun hastalanmasının devamsızlığı etkileyen en önemli etken olup olmadığı, aileden birinin (çocuk, eş, anne, baba ve kardeş) hastalanmasının devamsızlığa neden olup olmadığı ve belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri gibi kutlamaların hazırlıkları nedeniyle derslerin işlenip

işlenmediği şeklindedir. Öğretmenlerin bu sorulara verdikleri cevaplar frekans ve yüzde değerlerine bakılarak değerlendirilmiştir. Betimsel analizlere ilişkin bulgular Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2

*Betimsel Analizlere İlişkin Bulgular*

	F	%
Bir yılda hiç izin/rapor almam	104	27,4
1-5 gün izin alırım	201	52,9
6-10 gün izin alırım	65	17,1
11-15 gün izin alırım	4	1,1
16 gün ve üstü izin alırım	6	1,6
Dönem içinde hizmetiçi eğitime bir yılda hiç katılmam	98	25,8
1-5 kez hizmetiçi eğitime katılırım	274	72,1
6-10 kez hizmetiçi eğitime katılırım	8	2,1
Çocuğum var	323	85
Çocuğum yok	57	15
Çocuk büyütme sorumluluğu devamsızlığa devamsızlığa neden olur	194	51,1
Çocuk büyütme sorumluluğu devamsızlığa devamsızlığa neden olmaz	186	48,9
Çocuğun hastalığı devamsızlığa neden olur	281	73,9
Çocuğun hastalığı devamsızlığa neden olmaz	99	26,1
Aileden birinin hastalanması devamsızlığa neden olur	320	84,2
Aileden birinin hastalanması devamsızlığa neden olmaz	60	15,8
Belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri hazırlıkları derslerin işlenmesini engeller.	145	38,2
Belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri hazırlıkları derslerin işlenmesini engellemez.	235	61,8

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısının (%52,9) yılda 1-5 gün arası izin/rapor aldığı görülmektedir. Bir yılda hiç izin/rapor almayan öğretmenlerin sayısının (%27,4) az olması dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %72,1’inin yılda 1-5 kez hizmet içi eğitime katılmasının derslerin boş geçmesine neden olduğu söylenebilir. Bu bilgidен hareketle hizmet içi eğitimlerin öğretmen devamsızlığına neden olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan 323 öğretmenin (%85) çocuk sahibi olduğu, 57 öğretmenin (%15) çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Çalışma grubunun %85’inin çocuk sahibi olması nedeniyle çocuk büyütme



sorumluluğu ve çocuğun hastalanması ile ilgili soruları deneyimlerinden yararlanarak daha doğru bir şekilde cevaplamış olabilecekleri düşünülebilir. Araştırmaya katılan 194 öğretmen (%51,1) çocuk büyütme sorumluluğunun devamsızlığa neden olduğunu, 186 öğretmen (%48,9) çocuk büyütme sorumluluğunun devamsızlığa neden olmadığını düşünmektedir. Araştırmaya katılan 281 öğretmen (%73,9) çocuğun hastalanmasının devamsızlığı etkileyen en önemli etken olduğunu, 99 öğretmen (%26,1) çocuğun hastalanmasının devamsızlığı etkileyen en önemli etken olmadığını düşünmektedir. Araştırmaya katılan 320 öğretmenin (%84,2) aileden birinin (çocuk, eş, anne, baba ve kardeş) hastalanmasının devamsızlığa neden olduğunu, 60 öğretmenin (%15,8) aileden birinin (çocuk, eş, anne, baba ve kardeş) hastalanmasının devamsızlığa neden olmadığını düşündüğü görülmektedir. Araştırmaya katılan 145 öğretmen (%38,2) belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri gibi kutlamaların hazırlıkları nedeniyle derslerin işlenmediğini düşünmektedir. 235 öğretmen (%61,8) ise belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri gibi kutlamaların hazırlıklarının derslerin işlenmesini engellemediğini düşünmektedir.

### **Öğretmenlerin Devamsızlık Nedenlerine İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi**

Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyete ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için bağımsız değişkenler iki gruptan meydana geldiği için t testi; kıdem, görev yaptığı öğretim kademesi ve ailesinin aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır.

**Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları.** Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını belirlemek için yapılan t testi bulguları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

*Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Algısına İlişkin Puan Ortalamaları ve T- Testi Sonuçları*

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	T	p
----------	---	-----------	----	----	---	---

Devamsızlık Nedenleri	Kadın	203	2,76	,75	378	,584	,559
	Erkek	177	2,71	,72			

Tablo 3'te görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algısına ilişkin puan ortalaması ile ( $\bar{X}=2,76$ ) erkek öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algısına ilişkin puan ortalaması ( $\bar{X}=2,71$ ) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [ $t_{(378)}= ,584$ ;  $p>,05$ ]. Bu durumda öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilir.

**Öğretmenlerin medeni durumlarına göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları.** Öğretmenlerin medeni duruma göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılan t testi bulguları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4

*Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Algısına İlişkin Puan Ortalamaları ve T- Testi Sonuçları*

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	t	P
Devamsızlık Nedenleri	Bekâr	41	2,75	,75	378	,082	,935
	Evli	339	2,74	,73			

Tablo 4'de görüldüğü gibi bekâr öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algısına ilişkin puan ortalamaları ile ( $\bar{X}=2,75$ ) evli öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algısına ilişkin puan ortalaması ( $\bar{X}=2,74$ ) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir [ $t_{(378)}= ,082$ ;  $p>,05$ ]. Bu durumda öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği söylenebilir.

**Öğretmenlerin kıdemlerine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları.** Öğretmenlerin kıdemlerine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını belirlemek için yapılan Anova bulguları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5

*Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Algısına İlişkin Anova Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	3,170	4	,792	1,456	,215	–
Grup İçi	204,074	375	,544			
Toplam	207,244	379				

Tablo 5 incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır [ $F_{(4-375)}= 1,456$ ;  $p>,05$ ]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

**Öğretmenlerin görev yaptığı öğretim kademesine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları.** Öğretmenlerin görev yaptığı öğretim kademesine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını tespit etmek için yapılan Anova testinin sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

*Öğretmenlerin Görev Yaptığı Öğretim Kademesine Göre Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Algısına İlişkin Anova Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	,313	2	,156	,285	,752	–
Grup İçi	206,931	377	,549			
Toplam	207,244	379				

Tablo 6'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir [ $F_{(2-377)}= ,285$ ;  $p>,05$ ]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları görev yaptıkları öğretim kademesine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

**Öğretmenlerin ailesinin aylık gelir düzeyine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları.** Öğretmenlerin ailesinin aylık gelir düzeyine göre öğretmen devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarını saptamak amacıyla yapılan Anova testinin bulguları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

### *Öğretmenlerin Ailesinin Aylık Gelir Düzeyine Göre Öğretmen Devamsızlık Nedenleri Algısına İlişkin Anova Sonuçları*

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	,258	2	,129	,235	,791	–
Grup İçi	206,986	377	,549			
Toplam	207,244	379				

Tablo 7’de görüldüğü üzere, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının ailesinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır [ $F_{(2-377)} = ,235$ ;  $p > ,05$ ]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları ailesinin aylık gelir düzeyine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırmada içsel, dışsal boyutunda ve genel olarak, öğretmenlerin devamsızlık nedenleri algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin iki alt boyutu karşılaştırıldığında, öğretmenlerin içsel devamsızlık nedenleri algı düzeylerinin dışsal devamsızlık nedenleri algı düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu öğretmenlerin psikolojik sıkıntılarının, kişisel sorunlarının saptanmasının ve öğretmenlere gerekli desteğin verilmesinin öğretmen devamsızlığını azaltmak için önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Ayrıca araştırmada öğretmenlerin devamsızlık nedeni olarak en fazla görüş belirttikleri maddeler “Kendimi okulda güvende hissetmediğimde okula gitmek istemem”, “Mesleki tükenmişlik yaşadığımı hissettiğimde okula gitmek istemem”, “Öğrenciler ya da veliler tarafından tehdit edildiğimde ve tehlike altında olduğumu düşündüğümde okula gitmek istemem”, “Mesleki doyum alamadığımda okula gitmek istemem” maddeleridir. Öğretmenlerin mesleki doyumunun devamsızlıklarını etkilediği yapılan araştırmalar tarafından da desteklenmektedir (Davis, 1997; Sezgin vd., 2014). Okul yöneticisinin (mobbing) psikolojik yıldırma uygulaması devamsızlık yapmama neden olur”, “Okul yöneticileri bana karşı olumsuz davranışlar gösterdiğinde okula gitmek istemem” maddeleri de öğretmenlerin devamsızlık nedeni olarak en fazla görüş belirttikleri maddeler arasındadır. Bu bulguların alan yazın tarafından desteklendiği söylenebilir. Otoriter okul yönetimi (Sezgin vd., 2014) ve yöneticilerin liderlik stili (Davis, 1997; Kight, 2007; Sims, 2016) ile öğretmen devamsızlığı arasında önemli bir ilişki olduğu yapılan araştırmalarda da görülmektedir.

Öğretmenlerin devamsızlık nedeni olarak en az görüş belirttikleri maddeler ise “Sabırsız biri olmak devamsızlığı arttırır”, “Öğretmenliğin zor bir meslek olduğu düşüncesine sahip olmak devamsızlığı arttırır”, “Okulda çalışan öğretmen ve yönetici dışındaki diğer personelin bana yaklaşımının kötü olması devamsızlık yapmama neden olur”, “Evin okula uzak olması devamsızlığa neden olur” maddeleridir. Bu araştırmanın bulgusu ev ve okul arasındaki uzaklığın devamsızlığa neden olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalar (Mampane, 2013; Reddy vd., 2010) ile örtüşmemektedir. Yapılan araştırmada ulaşılan bu bulgunun nedeni; araştırmanın Burdur il merkezinde yürütülmesi ve katılımcıların okula ulaşım konusunda çok fazla zorluk yaşamıyor olmaları olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenler özellikleri açısından incelendiğinde; bir yılda hiç izin/rapor almayan öğretmenlerin sayısının azlığı, alanların fazlalığı dikkat çekmektedir. Benzer şekilde, Bakay’ın (2014) Menderes ilçesinde yaptığı araştırmada da öğretmenlerin %25,4’ünün bir yılda izin, sevk ve rapor almadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük kısmının yılda 1-5 kez hizmetiçi eğitime katıldığı görülmüştür. Bu bulgudan hareketle, dönem içinde yapılan hizmetiçi eğitimlerin öğretmen devamsızlığının önemli bir nedeni olduğu ve öğretmenlerin hizmetiçi eğitime katılmalarından dolayı derslerin boş geçtiği söylenebilir. Mampane’e (2013) göre bazı eğitimciler eğitim bölümleri tarafından organize edilen seminer ve eğitimler sonucunda devamsızlık yapabilir. Mampane’in bu ifadesi ile bu araştırmanın bulgusunun örtüştüğü görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısı çocuk büyüme sorumluluğunun devamsızlığa neden olduğunu düşünmektedir. Alan yazın incelendiğinde, araştırmanın bu bulgusunun desteklendiği görülmektedir. Örneğin, Scott ve McClellan (1990) çalışmalarında kadınların çocuk büyüme yılları esnasında en yüksek devamsızlık oranlarına sahip olduklarını bulmuştur. Holfelder (1982) araştırmasında çocuk büyüme sorumluluğunun kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla devamsızlık yapmasına neden olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin neredeyse  $\frac{3}{4}$ ’ünün çocuğun hastalanmasının devamsızlığı etkileyen en önemli etken olduğunu düşündüğü görülmüştür. Benzer şekilde, Scott ve McClellan (1990) da araştırmalarında kadınların hasta çocuklarına bakmak için evde kaldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin  $\frac{3}{4}$ ’den fazlasının çocuk sahibi olması nedeniyle çocuk

büyütme sorumluluğu ve çocuğun hastalanması ile ilgili soruları deneyimlerinden yararlanarak daha doğru bir biçimde yanıtlamış olabilecekleri düşünülebilir.

Araştırmada öğretmenlerin büyük çoğunluğunun aileden birinin (çocuk, eş, anne, baba, kardeş) hastalanmasının devamsızlığa neden olduğunu düşündüğü görülmüştür. Miller vd. (2008) yaptıkları çalışmada aile üyelerinden birinin hastalanması, ailede ölüm olması nedeniyle öğretmenin devamsızlık yapabildiğini ifade etmiştir. Bu araştırmanın bulgusu ile Miller vd. (2008) tarafından yapılan araştırmanın bulgusu paralellik göstermektedir.

Bu araştırmada öğretmenlerin yarından fazlası belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri gibi kutlamaların hazırlıklarının derslerin işlenmesini engellemediğini ifade etmiştir. Bu bulgu, belirli gün ve haftalar, milli bayram törenleri gibi kutlamaların hazırlıklarının öğretmen devamsızlığında büyük bir engel olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın bu bulgusu Rosenblatt ve Shirom'un (2005) yaptıkları araştırmanın bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Fakat alan yazın incelendiğinde, araştırmanın bu bulgusunu desteklemeyen araştırmaların da (Clotfelter vd., 2007; Martin, 1984; McKenzie vd., 2014; Pitts, 2010; Usman vd., 2004) bulunduğu görülmektedir. Araştırma sonucunun nedeni; günümüzde toplumsal cinsiyet algılarında değişim yaşanması, erkeklerin çalışan kadına ev işlerinde daha fazla yardımcı olmaya başlaması, ailede işbirliği ve iş bölümünün artması, evdeki görev dağılımı, çocuk bakımının kadın ve erkek tarafından paylaşılması ve evin ekonomik sorumluluğunun kadın ve erkek tarafından eşit olarak üstlenilmesi ile açıklanabilir. Ayrıca öğretmenlik mesleğinin birçok mesleğe kıyasla çalışma saatleri ve tatilleri bakımından rahat bir meslek olduğu söylenebilir. Özellikle branş öğretmenlerinin girdiği ders saatinin az olması nedeniyle hafta içi de boş günü olabilmektedir. Böylece, kadın ve erkek öğretmenlerin çocuğuna, ev işlerine ve kendisine ayırdığı zaman artabilmektedir. Bu nedenle kadınların daha fazla devamsızlık yapmasına neden olan işten kaynaklanan zorluklara karşı tepki gösterme (Nielsen, 2008) durumu öğretmenlikte yaşanmayabilir. Bu bulgunun diğer bir nedeni de çalışan anne ve babaların çocuklarının büyütme sorumluluğunun aile büyükleri tarafından üstlenilmesi de olabilir.

Bu araştırmada öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusuna ulaşılmıştır. Alan yazın incelendiğinde, benzer bulgulara ulaşan araştırmaların (Calvert, 2001; Compton, 2001; Martin, 1984; Rosenblatt ve Shirom, 2005) olduğu görülmektedir. Bu araştırmada ulaşılan öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunun nedeni: öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre çalışma saatleri ve tatilleri açısından rahat bir meslek olması, bu nedenle evli öğretmenlerin çocuğuna, bekâr ve evli öğretmenlerin ev işlerine ve kendisine ayırdığı zamanın artabilmesi, evli öğretmenlerin görev paylaşımı yapması ile sorumluluklarının azalması, zamanı etkin kullanması ve düzenli yaşamayı öğrenmiş olması ile açıklanabilir. Özetle, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği bulgusunun nedeni cinsiyet ile benzer şekilde açıklanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları kıdeme bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu araştırmanın bulgusu, Rosenblatt ve Shirom'un (2005) ve Brouillette'nin (2012) araştırmalarının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Fakat alan yazında kıdemin öğretmen devamsızlığı ile ilişkili olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalar da (Albrecht, 2011; Compton, 2001; Speas, 2010) bulunmaktadır. Araştırma sonucunda ulaşılan öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusunun nedeni; mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin idealist ama deneyimsiz olması, mesleğin ilerleyen yıllarında idealizmin azalması ama deneyimin artması ve bireysel farklılıklar gibi etkenlerle açıklanabilir.

Bu araştırmanın bulgularından biri de öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının görev yaptıkları öğretim kademesine göre anlamlı farklılık göstermediğidir. Araştırmanın bu bulgusu ile Compton'un (2001) araştırmasının öğretim kademesi ve öğretmen devamsızlığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusu benzerlik göstermektedir. Alanyazında öğretim kademesinin öğretmen devamsızlığını etkilediği bulgusuna ulaşan araştırmaların da (Clotfelter vd., 2007; Pitts, 2010; Rosenblatt ve Shirom, 2006) olduğu görülmektedir.

Araştırmada ayrıca, öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının ailesinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle,

öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algıları ailesinin aylık gelir düzeyine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir. Bu bulgunun tersine, Davis (1997) tarafından yapılan araştırmada ailenin geliri düştükçe öğretmen devamsızlığının arttığı bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin devamsızlık nedenlerine ilişkin algılarının ailesinin aylık gelir düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusunun nedeni, devamsızlık durumunda öğretmenin maddi kaybının çok olmaması, devamsızlığın hastalık gibi maddi olmayan ve tüm bireyler için önemli görülen durumlarda yapılması olabilir.

Öğretmen devamsızlığı konusundaki araştırmalar genelde yurt dışında yapılmıştır. Türkiye'deki öğretmenlerin çalışma koşulları, eğitimleri, beklentileri, kültürleri, kişisel özellikleri, mesleğe bakış açıları, veli ve öğrenci profilleri, maaşları, atanma biçimleri (kadrolu ve sözleşmeli) ve yaşam standartları farklıdır. Benzer şekilde, Türkiye'deki eğitim sistemi, okulların fiziki durumu, yönetici atamaları diğer ülkelerden farklıdır. Bu nedenlerle bu araştırmada, yurt dışında yapılan araştırmalardan farklı sonuçlara ulaşılmış olabilir.

Bu araştırmanın bulgularından hareketle öğretmen devamsızlığına neden olan etkenlerin detaylı bir şekilde araştırılması ve devamsızlığı azaltmak için somut adımların atılması gerektiği söylenebilir. Bu amaçla; özellikle kadın öğretmenlerin devamsızlıklarını azaltmak için öğretmenlere görev yerlerinde ücretsiz kreş imkânı sağlanabilir. Dönem içinde öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılması nedeniyle derslerin boş geçmemesi için bu eğitimler sömestr ve yaz tatillerinde yapılabilir ya da öğretmenlerin dönem içinde hizmet içi eğitimlere katılması durumunda Milli Eğitim Müdürlüklerinde bulundurulacak yedek öğretmenler boş geçen derslere girebilir. Öğretmen devamsızlığını azaltmak için okullarda öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamalarını önleyen ve mesleki doyum almalarını sağlayan ortamlar oluşturulmaya çalışılabilir. Öğretmenlerin hangi günlerde ve neden izin/rapor aldığı araştırılıp gerekli önlemler alınabilir. Ayrıca, öğretmenlerin okulda kendilerini güvende hissetmelerini sağlayacak ve öğretmenlerin öğrenciler ya da veliler tarafından tehdit edilmesini engelleyecek düzenlemeler yapılabilir. Toplumda öğretmenin itibarının ve saygınlığının artırılmasını sağlamak için öğretmeni tehdit eden ve öğretmene şiddet uygulayan kişilere caydırıcı ceza verilmesi gibi önleyici çalışmalar yapılabilir. Bunların yanında, yönetici atamalarında liyakatın sağlanması, yönetici yeterliklerine sahip kişilerin görevlendirilmesi, yöneticilerin yönetici yeterlikleri, iletişim ve insan ilişkileri, öğretmen devamsızlığını denetleme ve önleme gibi konularda bilgilendirilmeleri de yöneticiden



kaynaklı öğretmen devamsızlıklarını azaltmak adına önleyici olabilir. Eğitim ve eğitim sorunları için önem taşıyan, öğretmen devamsızlık nedenleri ile ilgili olarak araştırmacılar tarafından; evrenlerin, öğrenci, yönetici gibi grupların, araştırma desenlerinin farklı olduğu yeni araştırmalar yapılabilir.

### Kaynaklar

- Abeles, L. R. (2009). Absenteeism among teachers: Excused absence and unexcused absence. *International Journal of Education Administration*, 1(1), 31-49.
- Ak, B. (2010). Parametrik hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Ed.), *Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (s. 73-82). Ankara: Asil.
- 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. Retrieved from <https://www.researchgate.net/>
- 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>
- Ayala, L. (2016). *Leadership and the influences of teacher absenteeism* (Doctoral Dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.
- Bakay, M. E. (2014). Öğretmen devamsızlığının incelenmesi: Menderes ilçesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 233-250.
- Brouillette, C. M. (2012). *The relationship between teacher absenteeism and fourth grade student mathematical achievement* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- 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 I elementary school. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(17), 172-183.
- Brown, Z. A. ve Uehara, D. L. (1999). *Coping with teacher stress: A research synthesis for Pasific educators* (#RS9901). Honolulu, HI: Pasific Research for Education and Learning. Office of Educational Research and Improvement. (November), 22.
- Bruno, J. (2002). The geographical distribution of teacher absenteeism in large urban school district settings: Implications for school reform efforts aimed at promoting equity and excellence in education. *Education Policy Analysis*, 10(32), 1-21. Retrieved from <http://epaa.asu.edu/ojs/article/viewFile/311/437>

- Büyüköztürk, Ş., Akbaba-Altun, S. ve Yıldırım, K. (2010). *TALIS: Uluslararası öğretim ve öğrenme araştırması*. Ankara: MEB Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Örnekleme yöntemleri* [Powerpoint sunuları] <http://w3.balikesir.edu.tr/~msackes/wp/wp-content/uploads/2012/03/BAY-Final-Konulari.pdf>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (14. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2016). *Spss ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (4. baskı). Ankara: A Pegem Akademi.
- Calvert, D. M. (2001). *Teacher absenteeism in a rural school district* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- Clotfelter, C. T, Ladd, H. F. ve 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](http://www.nber.org/papers/w13648.pdf)
- Clotfelter, C., Ladd, H. ve Vigdor, J. (2009). *Are teacher absences worth worrying about in the U.S.?* (Working Paper No. 24). Retrieved from [www.caldercenter.org](http://www.caldercenter.org)
- Compton, P. (2001). *Teacher absenteeism in a Mississippi city school district 1998-1999* (Unpublished Doctoral Dissertation). Mississippi State University, Mississippi.
- 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>.
- Demirbaş, M. (2015). Bilimsel araştırma ve özellikleri. M. Metin (Ed.), *Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (s. 4-19). Ankara: A Pegem Akademi.
- Erdemli, Ö. ve Güner-Demir, T. (2015). Eğitim kalitesinde önemli bir engel: Öğretmen devamsızlığı. İ. Aydın ve Ş. Çinkır (Eds.), *Prof. Dr. Ethem Başaran'a armağan, eğitimde 52 yıl* (s. 420-436). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gaziel, H. H. (2004). Predictors of absenteeism among primary school teachers. *Social Psychology of Education*, 7(4), 421-434.
- Green, G. R. (2014). *Study to investigate self-reported teacher absenteeism and desire to leave teaching as they related to teacher reported teaching satisfaction, job related stress, symptoms of depression, irrational beliefs and self-efficacy* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- Hackett, R. S. (2009). *Teacher absenteeism*. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2139/8983>.

- Holefelder, G. W. (1982). *The relationship of selected variables to teacher absenteeism and an analysis of its monetary cost as well as teacher perception of its instructional cost* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- 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>
- Imants, J. ve Van Zoelen, A. (1995). Teachers' sickness absence in primary schools, school climate and teachers' sense of efficacy. *School Organization*, 15(1), 77-86.
- 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*. Retrieved from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED499647.pdf>.
- Kight, L. A. C. (2007). *The relationship between principals leadership style and teacher absenteeism* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.
- Mampane, K. B. (2013). *Educators' experiences and perceptions of teacher absenteeism* (Master's thesis). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- Martin, L. A. (1984). *A study of teacher absenteeism and its relationship to personal and organizational factors as well as teacher perceived leadership style of the building principal, in selected schools of Adams county school district twelve* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- Mc Kenzie, P., Nugroho, D., Ozolins, C., Mc Millan, J., Sumarto, S., Toyamah, N., Febriany, V., Sodo, R. J., Bima, L. ve Sim, A. A. (2014). *Study on teacher absenteeism in Indonesia 2014*. Retrieved from [https://research.acer.edu.au/policy\\_reform/4](https://research.acer.edu.au/policy_reform/4)
- Miller, R. T., Murname, R. J. ve Willett, J. B. (2008). Do teacher absences impact student achievement? Longitudinal evidence from one urban school district? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 30(2), 181-200.
- Nielsen, A. K. L. (2008). Determinants of absenteeism in Public Organizations: A unit level analysis of work absence in a large Danish municipality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1330-1348.
- Norton, M. S. (1998). Teacher absenteeism: A growing dilemma in education. *Contemporary Education*, 69(2), 95-99.
- Pitts, K. L. (2010). *Teacher absenteeism: An examination of patterns and predictors* (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Commonwealth University, Virginia.
- 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>

- Reddy, V., Prinsloo, C. H., Netshitangani, T., Moletsane, R., Juan, A. ve Van Rensburg, J. (2010). *An investigation into educator leave in the South African ordinary public schooling system. Unicef report.* Retrieved from <http://www.education.gov.za/Portals/0/Documents/>
- Rosenblatt, Z. ve Shirom, A. (2005). Predicting teacher absenteeism by personal background factors. *Journal of Educational Administration*, 43(2), 209-225.
- Rosenblatt, Z. ve Shirom, A. (2006). School ethnicity and governance influences on work absence of teachers and school administrators. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 361-384
- Scott, K. ve Mc Clellan, E. (1990). Gender differences in absenteeism. *Public Personnel Management*, 19(2), 229-253.
- Seferoğlu, S. S. (2003). *Öğretmenlerin hizmetiçi eğitiminde yeni yaklaşımlar.* Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Seibert, J. C. (2013). *Study of the perceptions of middle school principals on teacher absenteeism within an urban school district* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>
- 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.
- Sims, T. Y. (2016). *Teachers' perspectives of teacher voluntary absences* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>.
- Smith, G. G. (2000). Increasing teacher attendance: Substitute Teaching Institute. *Subjournal*, 2(1), 8-17.
- Speas, C. M. (2010). *Teacher absences: Types, frequency and impact on student achievement, Wake County Public School System 2007-08* (Research Report No. 09. 37). Retrieved from <https://webarchive.wcpss.net/results/reports/2010/0937teacher-absece08.pdf>
- Taşpınar, M. (2017). *Sosyal bilimlerde spss uygulamalı nicel veri analizi.* Ankara: A Pegem Akademi.
- The World Bank (2011). *Improving the quality and equity of basic education in Turkey challenges and options* (Report No. 54131-TR). Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/105971468338992381/pdf/541310SR0P107700Quality0Report02011.pdf>
- Usman, S., Akhmadi ve Suryadarma, D. (2004). *When teachers are absent: Where do they go and what is the impact on student?* (SMERU field report). Retrieved from <http://smeru.or.id/sites/default/files/publication/ketikaguruabsen-eng.pdf>.

Van Tonder, C. L. ve Williams, C. (2009). Exploring the origin of burnout among secondary educators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 204-218.

Winkler, D. R. (1980). The effects of sick leave policy on teacher absenteeism. *ILR Review*, 33(2), 232-240.

Winters, D. K. (2014). *The relationship between job satisfaction, teacher absenteeism and intermediate school achievement in math and language arts: A correlational study* (Doctoral dissertation). Retrieved from <http://search.proquest.com/pqdtglobal/index>

## **Extended Abstract**

### **Purpose**

The question of “How are the perceptions of the teachers about the causes of absenteeism?” constitutes the problem of this research. The aim of the research is to determine the perceptions of teachers about the causes of absenteeism and to determine the perception levels of teachers about internal and external causes leading to teacher absenteeism. In addition, the aim of this research is to determine whether the causes of teacher absenteeism show significant difference in terms of the variables of gender, marital status, seniority, instructional level taught, and monthly income level of the family.

### **Method**

In this study, quantitative research method was used as the scientific research method. The causal comparative research model was used as the research model. In the research, a study group which was selected among the teachers who work in the city centre of Burdur in the academic year of 2017-2018 was formed with the method of convenience sampling. In order to determine the perceptions of teachers about absenteeism “The Causes of Teacher Absenteeism Scale” was applied to 380 teachers.

### **Discussion and Conclusion**

Based on the analysis of this study, the causes of teacher absenteeism didn't show significant difference in terms of the variables of gender, marital status, seniority, instructional level taught and monthly income level of the family. Also, in the internal dimension, in the external dimension and in general teachers' perception levels of the causes of absenteeism were moderate.

In this study, it was found that the teachers' perception levels of the internal causes of absenteeism were higher than teachers' perception levels of the external causes of absenteeism. This finding points out that determining teachers' psychological distress and personal problems and giving them essential support are important to reduce teacher absenteeism. Also, the items which teachers expressed the most frequently as the cause of absenteeism were that "I don't want to go to school when I don't feel safe at school", "I don't want to go to school when I feel that I experience occupational burnout", "I don't want to go to school when I'm threatened by students or their parents and I think I'm in danger ", "I don't want to go to school when I don't get job satisfaction", "The application of the mobbing of the school administrator causes me to be absent", "I don't want to go to school when the school administrators exhibit negative behaviours to me". The items which teachers expressed the least frequently as the cause of absenteeism were that "Being impatient increases absenteeism", "Having the idea that teaching is a difficult job increases absenteeism". "The bad approach of the other staff to me other than teachers and administrators working at the school causes me to be absent."

Based on the findings of this study, it can be said that the factors causing teacher absenteeism should be investigated in detail and concrete steps should be taken to reduce absenteeism. For this purpose, especially in order to reduce the absenteeism of female teachers, free kindergarten facility should be enabled to teachers at their post. By the reason of participating in the in-service training during the term, teachers' trainings can be done during the semester and summer holidays to avoid empty courses or in case of participating in these in-service trainings during the term, the substitute teachers who will be in the directorate of national education can attend the classes which are empty. In order to reduce teacher absenteeism, it can be tried to create environments that prevent teachers from experiencing job burnout and enable teachers to get job satisfaction in schools. It should be investigated on which days teachers received permission/report. Besides, it should be explored why the teachers received permission/report and then it should be taken necessary precautions. In addition, regulations can be made to make

teachers feel safe in school and to prevent teachers from being threatened by students or parents. Preventive studies can be conducted such as giving deterrent punishment to the people who threaten the teacher and commit violence to the teacher in order to increase the dignity and respectability of the teachers in society. Ensuring merit, in the appointment of the administrator, assigning people who have executive competencies, informing the administrators about the competencies of administrator, communication and human relations, supervision and prevention of teacher absenteeism etc. may be preventive to reduce absenteeism which derives from administrators. Researchers can do new researches about the causes of teacher absenteeism which is important for education and educational problems by using different universe, research design and groups such as student and administrators.

ETİK BEYAN: " *Öğretmenlerin Devamsızlık Nedenlerinin İncelenmesi*" başlıklı çalışmanın yazım sürecinde bilimsel, etik ve alıntı kurallarına uyulmuş; toplanan veriler üzerinde herhangi bir tahrifat yapılmamış, karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde "Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yayın Kurulunun" hiçbir sorumluluğunun olmadığı, tüm sorumluluğun Sorumlu Yazara ait olduğu ve bu çalışmanın herhangi başka bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim."