

İlkokullarda Okul İklimi ve Öğretmen Devamsızlığı Arasındaki İlişki

Zekeriya TEMİRCAN¹

Öz: Bu araştırma ilkokullarda okul iklimi ile öğretmen devamsızlığı arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Nicel araştırma yöntemi olarak yapılan çalışmada betimsel ve ilişkisel model kullanılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak Nevşehir ilinde seçkisiz oranlı örneklem yöntemi ile 38 ilkokuldan 324 ilkokul öğretmeni araştırmaya katılmıştır. Veriler araştırmacı tarafından oluşturulan sosyo-demografik formundan ve okul iklimini ölçmek için kullanılan Örgütsel İklim Betimleme Anketi'nden elde edilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde betimsel istatistik yöntemler, bağımsız gruplar için t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. İstatistiksel analizler SPSS 25 paket programı ile yapılmıştır. Araştırma bulgularında öğretmenlerin devamsızlık oranının cinsiyete göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca müdürün kısıtlayıcı ve emredici davranışlarının okul iklimi ile negatif yönde yüksek düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, müdürün davranışlarının öğretmen devamsızlığı üzerinde etkisi, öğretmen devamsızlığının okul iklimi oluşmasında etkili olduğu ortaya konmuştur. Öğretmen devamsızlığının azaltılması üzerine stratejilerin geliştirilerek olumlu okul iklimi oluşturulmasının öğrencilerin sosyal, akademik ve duygusal gelişimleri açısından önemli olduğu vurgulanmıştır.

Anahtar kelimeler: Okul iklimi, Öğretmen, Devamsızlık, İlkokul

The Relationship Between School Climate and Teacher Absenteeism in Primary Schools

Abstract: This research was conducted to determine the relationship between school climate and teacher absenteeism in primary schools. Descriptive and relational models were used in the study, which was conducted as a quantitative research method. In accordance with the purpose of the research, 324 primary school teachers from 38 primary schools in Nevşehir province participated in the research with the random sampling method. The data was obtained from the socio-demographic questionnaire which was developed by the research and the Organizational Climate Descriptive Questionnaire was used to measure school climate. In the analysis of the data obtained, descriptive statistical methods, t-test for independent groups, one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation test were used. Statistical analyzes were made with SPSS 25 package program. According to the research findings, it was found that the gender factor was effective in the rate of teacher absenteeism. In addition, it was determined that the restrictive and commanding behaviors of the principal were negatively related to the school climate at a high level. As a result, the effects of the principal's behaviors on teacher absenteeism and teacher absenteeism have been shown to be effective in the formation of school climate. It was emphasized that creating a positive school climate by developing strategies to reduce teacher absenteeism is important for students' social, academic and emotional development.

Key Words: School climate, Teacher, Absenteeism, Primary school

Geliş Tarihi: 19.08.2022
Kabul Tarihi: 06.12.2023
Yayın Tarihi: 29.12.2023

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Kapadokya Üniversitesi, Beşerî Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, drzekeriyatemircan@gmail.com, ORCID:0000-0001-6017-3403

GİRİŞ

Okullar, eğitim ve öğretim hedeflerinin öğrencilere kazandırılması amacıyla önemli rolleri üstlenmiş sosyal kurumlardır. Öğrencilerin akademik, sosyal, kültürel, duygusal gelişimi kazanmasında okulların, okul ikliminin, öğretmenlerin ve okul çalışanlarının önemi büyüktür (Şahin ve Atbaşı, 2020). Etkin bir okul ortamı ve ikliminin oluşmasında yer alan tüm bu bileşenler öğrencilerin hem akademik hem sosyal gelişimine olumlu katkı sağlayacaktır (Thapa ve ark., 2013). Kuşkusuz pozitif okul ikliminin oluşmasında en önemli rolü öğretmenler üstlendiği gibi öğretmenlerin okula devamlılığı ve süreside bu iklimin oluşmasında etkin rol oynayacaktır (Manla, 2021).

Erken yaşlarda eğitime başlayan öğrencilerin tüm yaşamları boyunca elde edecekleri deneyimler ancak kaliteli ve sorumluluğunu bilen öğretmenler tarafından gerçekleştirilebilir. Öğrencilerin nitelikli eğitim almaları ancak sınıf ortamında ve öğretmenin sınıf içinde bulunması ile gerçekleşir. Öğretmen devamsızlığı tüm dünya da artan bir sorun iken ülkemizde de artarak büyüyen bir problem haline gelmiştir. Öğretmen devamsızlığı, okul ortamında öğretmenin öğrencilere öğretmediği bir zaman olarak tanımlanmıştır (O'Sullivan, 2022). Öğretmen devamsızlığı okul iklimini olumsuz etkileyecekken öğrencilerin öğretmenlerini sürekli devamsız görmeleri akademik motivasyon ve performans açısından da olumsuz etkileyebilir. Bu noktada oluşturulacak olumlu okul iklimi öğrencilerin her alanda desteklenmesi ve deneyim kazanmaları açısından çok önemlidir (Ebrahimi ve ark., 2014).

Okul iklimini okulun fiziki yapısı, psikolojik özellikleri, eğitim kalitesi, çalışanların mutlu olup olmadıkları, okul kültürü, idarecilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin tutumları oluşturmaktadır (Collie ve ark., 2012). Zulling ve ark. (2010) yaptığı çalışmada idarecilerin pozitif tutumları ile öğrencilerin akademik performansları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bununla beraber Dee ve ark. (2006) yaptığı araştırma öğretmenlerin davranışları ile öğrencilerin okul aidiyetleri arasında anlamlı ilişki bulmuştur. Okul ikliminin oluşmasında nitelikli öğretmen varlığı, öğretmenlerin kişisel eylemleri, tutumları, davranışları ve sürekliliği önemli bir etkidir. Bu özellikleri taşıyan öğretmenler öğrencilerin okul memnuniyeti, derslerdeki performansı, okula bağlılığı ve aidiyeti ve arkadaşlık ilişkileri üzerinde etkiye sahiptirler (Payne, 2018). Araştırmalar olumlu okul ikliminin oluşmasının hem öğrenciye hem öğretmenlere çok fayda sağladığını belirtmiştir (Boulifa & Kaaouachi, 2014; Zysberg & Schwabsky, 2020). Bunun yanında öğretmen devamsızlığı öğrenci başarısızlığı ile doğrudan ilişkilendirilmiştir (Honicke & Broadbent, 2016). Daily ve diğerleri (2020)'ne göre öğretmenlerin düzenli olarak okulda bulunmaması öğrenci başarısını olumsuz etkilediği ve öğrencilerin olumsuz davranış sergilediklerini belirtmiştir. Böylece kurulmak istenilen olumlu okul iklimi ortamından uzaklaşmaktadır. Simon ve arkadaşları (2010)'nın yaptığı çalışmada öğretmen devamsızlığının öğrencilerin okula bağlılığı ve okul aidiyeti olumsuz yönde etkilediği gibi, öğrencilerin derslerde düşük performans gösterdiklerini belirtmiştir.

Amerika'da yapılan çalışmada ülkedeki öğretmenlerin her dördünden birinin kronik devamsızlık sorunu olduğunu ve bu sebeple eğitim öğretim faaliyetlerinin sürekli sekteye uğradığını belirtmiştir (Klein ve ark., 2022). Öğretmenlerin kronik devamsızlık sorunları stres, iş yükü, yetersiz beslenme, düşük ekonomik getiri, ciddi kazalar ve hastalıklar, yetersiz destek ve liderlik problemleri ile ilişkilendirilmiştir (Korpershoek ve ark., 2022). Böylece bu tür öğretmen devamsızlığı yüksek olan okulların olumlu okul iklimi oluşturamamanın yanı sıra, diğer çalışanlarda motivasyon eksikliği, iş yükü artırımını, başarısız okul puanları ve okuldan ayrılan yüksek sayıda öğrenci problemleri ile karşılaştıkları belirtilmiştir (Smerillo ve ark., 2018). Özellikle sosyo-ekonomik seviyesi düşük olan bölgelerde öğretmen devamsızlıklarının öğrenci başarısızlıklarının yanında, okulu bırakma, riskli davranışlar sergileme ve suç işleme davranışlarını sergileme olasılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Aucejo & Romano, 2016). Böylece okul aidiyeti ve okul bağlılığı konusunda sorunlar ortaya çıkması öğrencilerin sigara, alkol, uyuşturucu ve yanlış cinsel ilişkiler gibi sağlıksız yaşam biçimi davranışlarına neden olmaktadır (Jeynes, 2002).

Bu açıdan öğretmen devamsızlığı öğrencilerin yalnız akademik gelişimler üzerinde değil, sosyal, kültürel, psikolojik ve fizyolojik gelişimleri üzerinde de çok önemli etkiye sahip olduğu gösterilmiştir. Aksine, nitelikli öğretmenlerin varlığı ve öğretmenlerin okula devamlılığı olumlu okul ikliminin oluşmasında, öğrencilerin okula bağlılığının artmasında, akademik, sosyal ve duygusal gelişimlerinde olumlu etki sağlayacağı düşünülmektedir. Öğretmen devamsızlığını konu alan çalışmalar alan yazında yapılmış olsa da ülkemizde öğretmen devamsızlığını ve nedenlerini konu alan araştırmalara rastlanılmamıştır. Ancak öğretmen devamsızlığı farklı çalışmalarda sonuç ele alınmış ve devamsızlığı yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılığının düşük olduğu (Sezgin, 2010), öğretmen devamsızlığının stres ve tükenmiş sendromundan kaynaklandığını (Cemaloğlu ve Şahin, 2007) belirtmişlerdir. Ülkemizde eğitim alanında okul iklimi ve farklı değişkenler hakkında araştırmalar yapılmıştır ancak öğretmen devamsızlığı ve okul iklimi kavramları arasındaki ilişki konusunu inceleyen araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu noktada öğretmenlerin devamsızlığı ve okul iklimi arasındaki ilişkinin araştırılması için ilkokullar seçilerek alan yazındaki eksikliğin giderilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Gelişim döneminin hızlı devam ettiği ve birçok sosyal,

akademik, kültürel becerilerin ilkökul dönemlerinde kazanıldığı bilgisinden yola çıkılarak çalışmada ilkökul öğretmenleri seçilmiştir. Okullardaki idareci tavırlarından dolayı öğretmenler farklı bölgelere ya da okullara tayin istemenin dışında değişik sebepler sunarak okula devamsızlık yapmaktadırlar. Özellikle ilkökullarda yapılan devamsızlıklar gelişim döneminde olan öğrencilerin öğrenme motivasyonlarını ve akademik performanslarını direkt etkilemektedir. Çalışmanın evrenini ilkökul öğretmenleri oluşturmakta ve bu çalışmada ilkökullarda okul iklimini oluşturan okul müdürü tavırlarının öğretmen devamsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılmıştır.

Amaç

Bu araştırmanın amacı öğretmen devamsızlığı ile okul iklimi arasında nasıl bir ilişkinin varlığını tespit etmek için yapılmıştır. Buna göre;

1. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve kurum öğretmen devamsızlığını arasında ilişki vardır.
2. Örgütsel iklim alt boyutları destekleyici, emredici, kısıtlayıcı müdür davranışlarının yanı sıra samimi, umursamaz ve meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışları ile öğretmen devamsızlığı arasında nasıl bir ilişki vardır?

YÖNTEM

Bu araştırma genel tarama modelinde olup ilkökullarda okul ikliminin öğretmen devamsızlığı ve örgütsel iklim alt boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılmıştır. Çalışmanın amacını gerçekleştirmek için ilişkisel tarama modeli kullanılmış olup elde edilen veriler SPSS v24 programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Veriler betimsel analiz, ortalama, standart sapma, bağımsız t-testi ve Pearson korelasyonu ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Nevşehir ilinde çalışan ilkökul öğretmenleri oluşturmaktadır ve katılımcılar basit seçkisiz oranlı örnekleme yöntemi ile belirlenerek toplam da 324 katılımcıdan oluşmuştur. Araştırma kapsamında 38 okuldan 324 öğretmenin demografik bilgilerinin dağılımı şu şekildedir; katılımcıların %37,1'i erkek, %62,9'u kadın, %45,3'ü 35 yaş ve altı, %31,4'ü 36-55 yaş ve %23,3'ü 56 yaş ve üzerinde olduğu, %27,4'nün bekar, %56,4'ünün evli ve %16,2'sinin dul olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber %39,1'inin 1-10 yıl arası, %26,6'sının 11-20 yıl arası ve %34,3'ünün 21 üzeri çalışma deneyimine sahipken, %29,6'ı özel okullarda, %70,42'ü devlet okullarında çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1

Katılımcıların Sosyo-Demografik Bilgilerinin Dağılımı

| | | n | % |
|-----------------|-------------|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 204 | 62.9 |
| | Erkek | 120 | 37.1 |
| Yaş | 23-35 | 147 | 45.3 |
| | 36-55 | 102 | 31.4 |
| | 56 ve üzeri | 75 | 23.3 |
| Medeni durum | Bekar | 89 | 27.4 |
| | Evli | 183 | 56.4 |
| | Dul | 52 | 16.2 |
| Çalışma Yılı | 1-10 | 127 | 39.1 |
| | 11-20 | 83 | 26.6 |
| | 21 ve üzeri | 114 | 34.3 |
| Çalıştığı Kurum | Özel | 96 | 29.6 |
| | Devlet | 228 | 70.4 |

Veri Toplama Aracı

Araştırmada sosyo-demografik form ile Örgütsel İklim Ölçeği kullanılmıştır. Sosyo-demografik form kullanılarak katılımcılara ait yaş, cinsiyet, medeni durum, çalıştığı yıl, çalıştığı okul türü, haftalık ders saati ve herhangi bir sebepten dolayı boş geçen ders saat sayılarına ilişkin sorular sorularak veriler toplanmıştır.

Çalışmanın verileri tüm katılımcılardan yüz yüze yapılan görüşme sonrasında elde edilmiş ve daha sonra SPSS programı ile analiz edilmiştir.

Örgütsel İklim Ölçeği

Örgütsel iklim ölçeği altı farklı alt boyuttan oluşarak idarecilerin ve öğretmenlerin davranışlarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır. İlk olarak Halpin ve Croft (1963) tarafından geliştirilen ölçek daha sonra Hoy ve Tarter (1997) tarafından güncellenmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması ise Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında destekleyici, emredici, kısıtlayıcı müdür davranışlarının yanı sıra samimi, umursamaz ve meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışları bulunmaktadır. Ölçekte bulunan anket maddeleri dörtlü likert tipi olup katılımcıların cevapları nadiren olur ile çok sık olur aralığında ölçülmektedir. Ölçeğin güvenilirlik Cronbach' Alpha değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Yapılan bu çalışmada ölçeğe ait alt boyutların Cronbach's alpha değerleri .87 ile .96 aralığında değişiklik gösterirken ölçeğin tamamına ait Cronbach' alpha değeri .87 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Katılımcılardan veriler kişisel bilgi formu ve Örgütsel İklim Ölçeği kullanılarak yüz yüze görüşme sonrasında elde edilmiştir. SPSS 24 paket programı kullanılarak verilere ait ortalama ve yüzde gibi betimsel hesaplamalar yapılmıştır. İstatistiksel analiz için bağımsız t-testi, ANOVA testi ve Pearson korelasyon analizleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımlarını saptamak amacıyla Kolmogorov-Smirnow testi yapılmış ve verilerin normal dağıldığı bulunmuştur. T-testi ile elde edilen katılımcıların cinsiyet ve çalıştığı kurumlara ait verilerin ortalamaları karşılaştırılırken diğer bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini test amacıyla ANOVA testi yapılmıştır. Tüm değişkenler arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile test edilmiştir. Katılımcıların okul devamsızlıkları oluşturulan yarı yapılandırılmış soruların ışığında kendi verdikleri cevaplar ile elde edilmiştir.

Etik Kurul İzin Bilgileri

Çalışma için gerekli olan etik izin Kapadokya Üniversitesi Etik Komisyonundan 30.10.2021 tarihinde 29533901-050.99-14211 sayı numarası ile izin alınmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu çalışma okul iklimi ile öğretmen devamsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Örgütsel iklim alt boyutları arasından kısıtlayıcı müdür davranışları en yüksek ortalamaya ($\bar{X}=2.96$, $SS= .81$), işbirlikçi öğretmen davranışları boyutu ise en düşük ortalamaya ($\bar{X}=2.47$, $SS= .73$) sahip olduğu görülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilerde kısıtlayıcı müdür davranışı puanının yüksek olması öğretmen devamsızlığının sebepleri arasında olduğu yorumu yapılabilir. Öğretmen devamsızlığının yüksek olması ihtimali işbirlikçi öğretmen davranışlarının düşük olmasına neden olabileceği gibi okul ikliminin oluşmasında da rol oynayabilir. Bununla beraber diğer alt boyutlara ait sonuçlar; destekleyici müdür davranışları ($\bar{X}=2.48$, $SS= .86$), emredici müdür davranışları ($\bar{X}=2.53$, $SS= .79$), samimi öğretmen davranışları ($\bar{X}=2.77$, $SS= .90$) ve umursamaz öğretmen davranışları ($\bar{X}=2.64$, $SS= .78$) olarak bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin bir eğitim yılına ait günlük ortalama devamsızlığının $\bar{X}=3.65$, $SS=.66$ olduğu bulunmuştur. Elde edilen bulgular arasında okul iklimi ölçeği alt boyutlarından elde değerlerin ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Öğretmenlerin Okul İklimi Alt boyutlarına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

| | N | \bar{X} | SS | |
|-----------------------|---------------------|-----------|------|-----|
| Okul İklimi | Destekleyici Müdür | 324 | 2.48 | .86 |
| | Emredici Müdür | 324 | 2.53 | .79 |
| | Kısıtlayıcı Müdür | 324 | 2.96 | .81 |
| | Samimi Öğretmen | 324 | 2.77 | .90 |
| | İşbirlikçi Öğretmen | 324 | 2.47 | .73 |
| | Umursamaz Öğretmen | 324 | 2.64 | .78 |
| Öğretmen Devamsızlığı | 324 | 3.65 | .66 | |

Bununla beraber, öğretmenlerin devamsızlık oranının cinsiyete, yaşa, medeni durumuna, çalıştığı yıl süresine ve kuruma göre farklılaşp farklılaşmadığı Tablo 3 ve 4'te sunulmuştur. Tablo 3'e göre öğretmenlerin devamsızlık oranının cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p=.001$). Devamsızlık oranının kadınlarda ($\bar{X}=4,36$) erkeklere göre ($\bar{X}=3,41$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber devlet okullarında devamsızlık oranı ($\bar{X}=3,96$) oranı özel okullarda devamsızlık (3,12) oranından daha yüksek bulunmuş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür($p=.274$).

Tablo 3*Öğretmenlerin Devamsızlık Oranının Cinsiyet ve Çalıştığı Kurum Türüne Göre t-testi Sonuçları*

| | | N | \bar{X} | SS | SD | t | p |
|-----------------|--------|-----|-----------|------|-----|------|-------|
| Cinsiyet | Kadın | 204 | 4,36 | 5,96 | 522 | 3,42 | .001* |
| | Erkek | 120 | 3,41 | 4,37 | | | |
| Çalıştığı Kurum | Özel | 96 | 3,12 | 4,45 | 487 | 3,22 | .274 |
| | Devlet | 228 | 3,96 | 5,37 | | | |

p<.05

Tablo 4'te gösterilen ANOVA sonuçlarına göre öğretmenlerin devamsızlık oranının, yaş ($F=.752$, $p=.115$), medeni durum ($F=.364$, $p=.548$) ve çalışma yıllarına ($F=.536$, $p=.338$) farklılaşmadığı ve istatistiksel olarak anlamlılık göstermediği bulunmuştur.

Tablo 4*Öğretmenlerin Devamsızlık Oranlarının Yaş, Medeni Durum ve Çalışma Yılına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları*

| | | N | \bar{X} | SD | F | p |
|--------------|-------------|-----|-----------|------|------|------|
| Yaş | 23-35 | 147 | 3.47 | 1.82 | .752 | .115 |
| | 36-55 | 102 | 2.84 | 1.24 | | |
| | 56 ve üzeri | 75 | 1.87 | 1.64 | | |
| Medeni durum | Bekar | 89 | 3.67 | 1.96 | .364 | .548 |
| | Evli | 183 | 4.12 | 2.08 | | |
| | Dul | 52 | 3.18 | 1.86 | | |
| Çalışma Yılı | 1-10 | 127 | 5.37 | 2.46 | .536 | .338 |
| | 11-20 | 83 | 4.53 | 2.14 | | |
| | 21 ve üzeri | 114 | 4.88 | 2.67 | | |

*p<.05

Pearson korelasyon testi öğretmen devamsızlığı ile okul iklimi alt boyutları arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Tespit etmek için Pearson korelasyonu testi yapılmıştır. Tablo 5'te sunulan bulgularda müdürün kısıtlayıcı ve emredici davranışlar ile öğretmen devamsızlığı arasında negatif ilişki görülmektedir. Bu durumda müdürün kısıtlayıcı ve emredici tavırlar sergilemesinin öğretmenlerin okula devamsızlık oranını artıracacağı ve okul iklimini olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Öğretmenlerin umursamaz davranışlar sergilemesi yine okul iklimi olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca müdürün emredici davranışlar sergilemesi olumsuz ortam yaratacağından dolayı okul ikliminin olumsuz yönde etkilenmesi beklenmektedir. Bununla beraber, umursamaz öğretmen davranışları ($r=-.37$, $p<.01$) ile öğretmen devamsızlığı arasında negatif yönde ters ilişki tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin umursamaz davranış sergilemeleri devamsızlık oranını artıracacağı ve okul iklimini olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Okul ikliminin diğer alt boyutları destekleyici müdür davranışı ($r=.76$, $p<.01$), samimi öğretmen davranışı ($r=.96$, $p<.01$), meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı ($r=.83$, $p<.01$) ve öğretmen devamsızlığı arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin devamsızlığı ile meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı arasında ilişkinin en fazla olduğu belirtilmiştir.

Tablo 5*Okul İklimi alt Boyutları ve Öğretmen Devamsızlığı Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pearson Korelasyonu Sonucu*

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|-------|-------|-------|--------|-------|--------|---|
| 1. Destekleyici Müdür Davranışı | 1 | | | | | | |
| 2. Emredici Müdür Davranışı | .54** | 1 | | | | | |
| 3. Kısıtlayıcı Müdür Davranışı | -.26 | .18 | 1 | | | | |
| 4. Samimi Öğretmen Davranışı | .87** | .32** | .62 | 1 | | | |
| 5. Meslektaşlar Arası İşbirlikçi Öğretmen Davranışı | .68** | .16** | .14 | .72** | 1 | | |
| 6. Umursamaz Öğretmen Davranışı | -.11 | .07 | .22** | -.18** | -.38 | 1 | |
| 7. Öğretmen Devamsızlığı | .76** | -.35 | -.58 | .96** | .83** | -.37** | 1 |

**p<.01

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma ilkokullarda okul iklimi ve öğretmen devamsızlığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda cinsiyetin öğretmen devamsızlığı ile ilişkili olduğu, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmüştür. Mazeretli ya da mazeretsiz olarak yapılan öğretmen devamsızlığının okul iklimi üzerinde olumsuz bir etkisi görüldüğü gibi öğrencilerin akademik performansını ve motivasyonunu da etkilediği belirtilmiştir. Devlet kurumlarında öğretmen devamsızlığının her ne kadar süresi bulunmasa da rapor ve yıllık izin gibi yasal devamsızlıklardan dolayı hem okul iklimi hem de öğrenci başarısı olumsuz etkilenebilmektedir. Bununla beraber devamsızlık oranının katılımcıların; yaşına, medeni durumuna ve çalışma yılına göre farklılık göstermediği tespit edilmiş olup bu değişkenlerin öğretmenlerin devamsızlığına etkisinin olmadığı anlaşılmaktadır. Ancak çalışmanın bulguları arasında cinsiyet ile öğretmen devamsızlığı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bakay (2014)'a göre ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin devamsızlık oranına cinsiyet, yaş, okul türü ve yerleşim yeri etki eden faktörler olarak bulunmuş ve bu değişkenler ile anlamlı farklılıklar oluşturduğu belirtilmiştir. Yapılan araştırmalarda (Durmuş ve ark., 2017; Şahin, 2011) benzer sonuçlar elde edilerek cinsiyetin öğretmen devamsızlığı ile ilişkili olduğunu, özellikle kadınların erkeklere göre iş hayatının ve sosyal hayatın getirdiği sorumluluklardan dolayı daha yüksek devamsızlığa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Çeşitli nedenlerden dolayı devamsızlık yapan öğretmenlerin okul iklimi oluşmasında olumsuz etkilere neden olurken, devamsızlığın sağlıklı iş ortamı oluşmasında, öğrencilerin akademik başarı üzerinde, okul kültürünün pekişmesinde ve çalışanların iş motivasyonları üzerinde belirleyici faktör olduğu saptanmıştır (Mitchell ve ark., 2010).

Bu çalışmada ayrıca okul iklimi alt boyutları ele alınmış ve bunların öğretmen devamsızlığı ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerde okul iklimi alt boyutları arasından en yüksek ortalama puanı kısıtlayıcı müdür davranışı oluştururken en düşük ortalama puanı meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışı oluşturmuştur. Bununla beraber müdürün kısıtlayıcı ve emredici davranışlar ile öğretmen devamsızlığı oranı arasında negatif yönde orta düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Bu davranışlar hem öğretmenlerin umursamaz davranışlar sergilemesine hem de okula devamlılık süresinde sorunların artmasına yol açabileceği şeklinde yorumlanmıştır. Hultin ve ark. (2018) tarafından yapılan çalışmada bu olumsuz davranışların okul iklimi oluşmasında, çalışma ortamında ortak davranış kültürünün gelişmesinde, öğretmenlerin ortak hedefler için gayret göstermesi üzerinde olumsuz etkilere yol açacağı belirtilmiştir. Bununla beraber çalışmada destekleyici müdür davranışlarının, samimi öğretmen davranışlarının ve meslektaşlar arası işbirlikçi öğretmen davranışlarının devamsızlık oranı ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir. Bu davranışların olumlu okul ikliminin oluşmasına katkı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber destekleyici müdür davranışının öğretmenler ve diğer çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı artırdığı belirtilmiştir (Dernowska, 2017). Müdürlerin destekleyici davranışlarının, öğretmenler arasındaki iş birliğini artırdığını, kurum aidiyetinin ve bağlılığının güçlü ve yüksek olmasına neden olduğunu, kişilerarası iletişim ve etkileşim üzerinde olumlu etki yaptığını, çalışanların daha fazla kurum içi etkinliklere katıldığını ve öğrencilerin başarı ve gelişimleri için daha fazla çaba gösterdiklerini ortaya konmuştur (Skedgell & Kearney, 2018). Destekleyici müdür davranışı ve öğretmen devamsızlığı arasındaki ilişkiyi konu eden çalışma sonuçları bulunmasa da çalışmaların sonuçlarından, öğretmen devamsızlığının destekleyici

müdür davranışları ile azalacağı yorumu yapılabilir. Bunun yanında çalışmanın bulguları arasında da yer aldığı gibi, okul müdürlerinin kısıtlayıcı ve emredici davranışlar sergilemesi olumsuz okul iklimi ve mutsuz çalışma ortamı oluşmasını destekleyecektir (Johnstone & Johnstone, 2005). Müdürler tarafından sergilenen olumsuz davranışların sadece öğretmenlerin devamlılığı üzerinde etkisinin olmadığı bunun yanı sıra isteksiz ve motivasyonsuz öğretmenler yaratarak okullarda olumsuz ortam koşulların artmasını sağlayacağı vurgulanmıştır (Wang & Degol, 2016).

Alan yazında yapılan çalışmalarda olumlu okul ikliminin okul yaşam kalitesini artırdığını ve bunun hem öğrenciler hem de öğretmenler üzerinde olumlu etkilere neden olduğu belirtilmiştir (Şirin, 2011). Öğrencilerin okul ortamında karşılaştıkları bu olumlu hem duygusal hem sosyal hem de akademik gelişimlerine fayda sağladıklarını belirtmişler (Bektaş ve Nalçacı, 2013). Bunun neticesinde öğretmenlerin üretkenlikleri daha arttığı, daha fazla proje ürettiği, öğrenciler ile daha olumlu ilişkiler kurduğu ve daha fazla aktivitelere katıldıkları belirtilmiştir (Öztürk, 2008). Günbayı (2007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenler arasında iş birliği boyutunun artması okullarda örgüt ikliminin oluşmasına büyük katkılar sağladığını, düşük performans gösteren ve umursamaz davranış sergileyen öğretmenlerin oluşacak olumlu okul ikliminden pozitif etkilendiklerini belirtmiştir. Alan yazında bulunan bu sonuçlar çalışmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Ayrıca yapılan diğer araştırmalarda okul müdürlerinin olumlu davranışlarının yanı sıra ödül kullanmaları öğretmenlerin kuruma bağlılığını, üretkenliğini, performanslarını ve okula devamlılığı ve sürekliliğini artırıcı yönde olumlu olarak etkilendiği ortaya konmuştur (Balkis ve ark., 2016). Bu bağlamda kurum müdürlerinin çalışanları arasında yapıcı ve destekleyici davranışlar sergilemesi okul iklimi oluşmasında önemli rol oynayacaktır. Olumlu okul iklimin oluşması öğrencilere, velilere, okul yöneticilerine ve toplumun diğer kademelerine fayda sağlayacaktır. Bir eğitim kurumunda olumlu iklimin oluşmasında rol oynayan en önemli iki etken öğretmenler ve yöneticiler olarak vurgulanmıştır (Bursalıoğlu, 2013). Okul müdürleri öğretmenlerin devamlılığını, sürekliliğini ve olumlu okul iklimi ortamını ancak öğretmen motivasyonlarını yüksek tutarak, iletişim kanallarını daima açık tutarak, işbirlikçi davranışlar sergileyerek, pozitif dil kullanarak, güvenli ve olumlu bir ortam sağlayarak oluşturabilirler. Öğretmenlerin yüksek kurum bağlılığı ve devamlılığı ancak kullanılacak ve uygulanacak olan pozitif davranışlarla mümkün olacaktır.

Özdemir ve Kalaycı (2013) yaptığı çalışmada olumlu okul ikliminin öğrencilerin okula bağlılığı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmiştir. Gültekin (2012) ise okula bağlılığı yüksek olan öğrencilerin duygusal, bilişsel ve sosyal yönden olumlu olarak gelişim gösterdiğini, akademik yönden daha başarılı ve kaliteli yaşam sürdüklerini belirtmiştir. Ayrıca Kiefer ve ark. (2015) tarafından yapılan çalışmada okula aidiyeti ve bağlılığı yüksek olan öğrencilerin riski davranışlara karşı tutumunun düşük olduğunu, arkadaşlarına ve çevresine karşı daha az olumsuz davranış sergiledikleri belirtmiştir. Kuşkusuz öğretmenlerin devamlılığının ve öğrencilerin okula bağlılığının sağlanması okulda oluşturulacak olumlu iklim sayesinde gerçekleşecektir. Yapılan bu araştırma ile okul ikliminin oluşmasında ve öğretmen devamsızlığının azaltılmasında müdür tavrının ne kadar belirleyici rol oynadığı gösterilmeye çalışılmıştır. Ayrıca olumlu okul ikliminin öğretmenlerin iş performansına, öğrencilerin akademik başarısına ve motivasyonlarına ne derece etki ettiği alan yazındaki çalışmalarla incelenerek konuya daha fazla dikkat edilmesi hedeflenmiştir. Bu çalışmanın bulguları kullanılarak olumlu okul iklimini oluşturan sebepler tekrar gözden geçilerek özellikle müdür tavırlarının bu iklimin oluşmasındaki önemi dikkate alınabilir.

Etik Kurul Onayı: Kapadokya Üniversitesi Etik Komisyonu tarafından onaylanan çalışma 30.10.2021’inde, Sayı no: 29533901-050.99-14211 numarası ile onaylanmıştır.

KAYNAKLAR

- Aucejo, E. M., & Romano, T. F. (2016). Assessing the effect of school days and absences on test score performance. *Economics of Education Review*, 55, 70–87. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2016.08.007>
- Balkis, M., Arslan, G. ve Duru, E. (2016). The school absenteeism among high school students: Contributing factors. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16, 5–17. <https://doi.org/10.12738/estp.2016.6.0125>
- Bakay, E. M. (2014). Öğretmen devamsızlığının incelenmesi: Menderes ilçesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 223-250.
- Bektaş, F. ve Nalçacı, A. (2013). Okul iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 1-13.
- Boulifa, K., & Kaaouachi, A. (2014). The relationship between students’ perception of being safe in school, principals’ perception of school climate and science achievement in TIMSS 2007: A comparison between urban and rural public school. *International Education Studies*, 8(1), 100–112. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p100>

- Bursalioglu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Brown, S. L., & 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.
- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104, 1189–1204. doi: 10.1037/a0029356
- Daily, S. M., Smith, M. L., Lilly, C. L., Davidov, D. M., Mann, M. J., & Kristjansson, A. L. (2020). Using school climate to improve attendance and grades: understanding the importance of school satisfaction among middle and high school students. *Journal of School Health*, 90(9), 683-693. doi: 10.1111/josh.12929.
- Dee, J.R., Henkin, A.B., & Singleton, C.A. (2006). Organizational commitment of teachers in urban schools: examining the effects of team structures. *Urban Education*, 41(6),1-20. doi/10.1177/0042085906292512
- Dernowska, U. (2017). Teacher and student perceptions of school climate. Some conclusions from school culture and climate research. *Journal of Modern Science*, 32(1), 63–82.
- Durmuş, E., Aypay, A. ve Aybek, E. C. (2017). Parental monitoring and positive school climate in preventing school burnout. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(3), 355-386. Doi: 10.14527/kuey.2017.013.
- Ebrahimi, M., & Mohamadkhani, K. (2014). The relationship between organizational climate and job involvement among teacher of high schools in delijan city (Iran). *International Journal of Management and Business Research*, 4(1),65-72.
- Günbayı, İ. (2007). School climate and teacher perceptions' on climate factors: research into nine urban high schools. *The Turkish Online Journal Of Educational Technology – Tojet*, 6(3), 70-78.
- Gültekin, C. (2012). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin okul iklimi üzerine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Maltepe Üniversitesi.
- Honick, T., & Broadbent, J. (2016). The influence of academic self-efficacy on academic performance: A systematic review. *Educational Research Review*, 17, 63–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2015.11.002>
- Hultin, H., Ferrer-Wreder, L., Eichas, K., Karlberg, M., Grosin, L., & Galanti, M. (2018). Psychometric properties of an instrument to measure social and pedagogical school climate among teachers (PESOC). *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(2), 287–306. <https://doi.org/10.1080/00313831.2016.1258661>
- Jeynes, W. H. (2002). The relationship between the consumption of various drugs by adolescents and their academic achievement. *American Journal of Drug and Alcohol Abuse*, 28(1), 15–35. <https://doi.org/10.1081/ADA-120001279>
- Johnstone, A., & Johnston, L. (2005) The relationship between organizational climate, occupational type and workaholism. *New Zealand Journal Of Psyschology*, 34(3), 181- 188.
- Kiefer, S. M., K. M. Alley, & C. R. Ellerbrock. (2015). Teacher and peer support for young adolescents' motivation, engagement, and school belonging. *RMLE Online*, 38(8), 1–18. doi:10.1080/19404476.2015.11641184
- Korpershoek, H., Canrinus, E. T., Fokkens-Bruinsma, M., & de Boer, H. (2020). The relationship between school belonging and students' motivational, social-emotional, behavioural and academic outcomes in secondary education: A meta-analytic review. *Research Papers in Education*, 35(6), 641–680. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1615116>
- Klein, M., Sosu, E. M., & Dare S. (2022). School absenteeism and academic achievement: does the reason for absence matter? *AERA Open*, 8(1), 1-14. doi:10.1177/23328584211071115.
- Manla, H. V. (2021). School Climate:its impact on teachers' commitment and school performance. *Journal of World Englishes and Educational Practices*, 3(2), 21-35. doi:10.32996/jweep.2021.3.2.3
- Mitchell, M. M., Bradshaw, C. P., & Leaf, P. J. (2010). Student and teacher perceptions of school climate: A multilevel exploration of patterns of discrepancy. *Journal of School Health*, 80(6), 271–279. <https://doi.org/10.1111/j.1746-1561.2010.00501.x>
- Payne, A.A. (2018). *Creating and sustaining a positive and communal school climate: contemporary research. present obstacles, and future directions*. National Institute of Justice.
- O'Sullivan, M. (2022). Teacher absenteeism, improving learning, and financial incentives for teachers. *Prospects*, 52, 343–363. <https://doi.org/10.1007/s11125-022-09623-8>
- Özdemir, M. ve Kalaycı, H. (2013). Okul bağlılığı ve metaforik okul algısı üzerine bir inceleme: Çankırı ili örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(4), 2125-2137.
- Öztürk, E. (2008). *İlköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olmaları ve okul iklimi arasındaki ilişki (Edirne ili örneği)* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi], Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Education and Science*, 35(156), 142-159.

- Simons, E., Hwang, S. A., Fitzgerald, E. F., Kielb, C., & Lin, S. (2010). The impact of school building conditions on student absenteeism in upstate New York. *American Journal of Public Health, 100*(9), 1679–1686
- Skedgell, K., & Kearney, C. A. (2018). Predictors of school absenteeism severity at multiple levels: A classification and regression tree analysis. *Children & Youth Services Review, 8*(6), 236–245. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2018.01.043>
- Smerillo, N. E., Reynolds, A. J., Temple, J. A., & Ou, S. (2018). Chronic absence, eighth-grade achievement, and high school attainment in the Chicago Longitudinal Study. *Journal of School Psychology, 67*, 163–178. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2017.11.001>
- Şahin, F. (2011). İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, 4*(1), 24-39.
- Şahin, A. ve Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6*(3), 672-689.
- Şirin, M. (2011). Kesintili eğitim çağda dünyanın bir gerçeğidir. *Eğitim Öğretim ve Bilim Araştırma Dergisi, 21*(7), 61-68.
- Thapa, A., Cohen, J., Guffey, S., & Higgins-D'Alessandro, A. (2013). A review of school climate research. *Review of Educational Research, 83*(3), 357-385.
- Wang, M. T., & Degol, J. L. (2016). School climate: A review of the construct, measurement, and impact on student outcomes. *Educational Psychology Review, 28*(2), 315–352. <https://doi.org/10.1007/s10648-015-9319-1>
- Zulling, J. K., Huebner, S. E., & Patton, M. J. (2010). Relationship among school climate domains and school satisfaction. *Psychology in the Schools, 48*(2), 133-145. <https://doi.org/10.1002/pits.20532>
- Zysberg, L. & Schwabsky, N. (2020). School climate, academic self-efficacy and student achievement. *Educational Psychology, 41*(4), 467-482. doi.org/10.1080/01443410.2020.1813690