

OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖZÜNDEN ÖĞRETMEN DEVAMSIZLIĞI*

Güner SOFOĞLU**, Öznur TULUNAY ATEŞ***

ÖZET

Bu çalışmada öğretmen devamsızlığına ilişkin Okul Müdürü ve Müdür Yardımcılarının görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma nitel bir araştırma yöntemi olan durum çalışması deseninde yapılmıştır. Çalışma grubu 24 yöneticiden oluşmaktadır. Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak görüşme, gözlem yoluyla katılımcılardan bilgi toplanmıştır. Fenomenolojik yaklaşımla; veriler yorumlanmış ve analiz edilmiştir. Katılımcıların %45,8 (f=11)'inin kadın, %54,2'sinin erkek olduğu (f=...) ve %54,2'sinin 10-20 yıl, %33,3'ünün 5-10 yıl, %12,5'inin 20-30 yıl mesleki kıdemine olduğu görülmektedir. Katılımcıların %41,7'si öğretmenlerin en çok mazeret izni kullandıklarını, %37,5'i sevk (muayene) nedeniyle okula gelmediğini ve %20,8'i de rapor aldıkları için devamsızlık yaptıklarını düşünmektedirler. Öğretmen devamsızlığının kişisel neden ve örgütsel özelliklerine göre farklılaşma durumları katılımcıların 14'ünün kişisel, 4'ünün örgütsel ve 6'sının da hem kişisel hem örgütsel açıdan değerlendirildiği görülmektedir. Öğretmen devamsızlıklarının öğretmenlerin kişisel nedenlere göre farklılaştığını düşünen bazı katılımcılar özellikle sağlık nedeniyle devamsızlık yapıldığını vurgulamışlardır. Bunun yanında evli olan bazı öğretmenlerin hem hamilelik döneminde hem de çocuğunun olması halinde sıklıkla devamsızlık yaptığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenleri yönetici görüşlerine göre; öğretmenlerin acil bir durum ve hastalık nedeniyle ve bunun da genelde çocukların hasta olması durumunda okula gelmediklerini belirtmiştir. Öğretmen devamsızlığının eğitimi etkilemesi konusunda katılımcı görüşlerine bakıldığında öğrenciye, öğretmene ve okula yönelik olarak temalara ayırmak mümkün olmuştur.

Anahtar Kelimeler: okul yöneticisi, öğretmen, devamsızlık.

EXAMINING TEACHER ABSENTEEISM THROUGH THE EYES OF SCHOOL ADMINISTRATORS

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the opinions of school administrators about teacher absenteeism. In the study, a case study, which is a qualitative research method, was conducted. The working group consists of 24 administrators. Using qualitative research methods, information was collected from the participants through interviews and observations. With phenomenological approach; the data were interpreted and analyzed. It is seen that 45.8% (f=11) of the participants were female, 54.2% were male, 54.2% had occupational seniority of 10-20 years, 33.3% had 5-10 years, and 12.5% had 20-30 years. 41.7% of the participants think that teachers use the most excused leave, 37.5% do not come to school due to referral, and 20.8% think that they are absent because they receive a report. It is seen that 14 of the participants evaluated the differentiation of teacher absenteeism according to their personal reason and organizational characteristics personally, 4 of them organizational and 6 of them evaluated them both personally and organizational reason. Some participants who thought that teacher absences differed according to the personal characteristics of teachers emphasized that absenteeism was made especially due to health reasons. In addition, they stated that some teachers who are married often absent both during pregnancy and if they have a child. There are sons for teachers' absenteeism according to the opinions of the administrators; He noted that teachers do not come to school because of an emergency or illness, which usually means that children are sick. When the participant views on the effect of teacher absenteeism on education were examined, it was possible to divide them into the student, to the teacher and to the school oriented themes.

Keywords: school administrator, teacher, absenteeism

* Bu makale birinci yazar tarafından ikinci yazar danışmanlığında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programında Dönem Projesi olarak hazırlanmıştır.

** Okul müdürü, Burdur- Bucak Kuşbaba İlkokulu, gundersatilmis@hotmail.com, 0009-0002-0220-1052

*** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi, otates@mehmetakif.edu.tr, 0000-0003-1784-

Giriş

Eğitim yüzyıllardır önemli bir kavramdır. Bu nedenle dünyadaki her ülkenin daha iyi öğrenciler yetiştirebilmek için eğitimde yenilikler yaptığı ve her şeyden önce nitelikli öğretmenler yetiştirmeye çalıştığı görülmektedir (Bakay, 2014, s. 233). Okullarda yüksek kaliteli öğretimin sağlanması, yani öğrencilerin başarısı, okul öğretiminin kalitesinin artmasıyla ilişkilidir ve kaliteli öğretimin gerçekleşmesi nitelikli öğretmenlerin bulunmasıyla mümkündür (Seferoğlu, 2003, s. 3). Öğrenme-öğretme sürecinde kilit rol oynayan öğretmenlerin eksikliği eğitimin kalitesini etkileyen en önemli faktördür (Akhtar, 2013, s. 226). Bunun nedeni, öğretmenlerin okulun bel kemiği olması ve okul başarısının esasen iş birliğine dayalı bir öğretim kadrosuna bağlı olmasıdır. Bu durum ise öğretmenlerin devamını ve iş yerini terk etmemesini gerektirmektedir. Devamsızlık geçmişten bugüne birçok işyerinde önemli bir sorun olmuştur. Bu nedenle psikologlar, sosyologlar ve ekonomistler yıllardır devamsızlık olgusunu incelemiştir (Albrecht, 2011, s. 5). Devamsızlık sorunu; kamu ve özel sektörde birçok farklı alanda devam etmektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014; Bacak ve Yiğit, 2010; Örucü ve Kaplan, 2001; Şahin, 2011). Bu nedenle işe devamsızlık konusu sağlık sektörü (Kandemir, 2014), otomotiv sektörü (Kömürcü, 2021), çağrı merkezi çalışanları (Ayar, 2011) gibi alanlarda araştırmalara konu olmuştur.

Eğitim örgütlerindeki devamsızlık konusunda ise genelde öğrenci devamsızlığı üzerine odaklanıldığı görülmektedir (Altınkurt, 2008; Özbaş, 2010; Pehlivan, 2006). Ayrıca okul iyileştirme planları incelendiğinde yapılan çalışmaların öğrenci devamsızlığını azaltmaya yönelik olduğu görülmektedir. Ancak öğretmen devamsızlığının bu anlamda fazla ilgi görmediği aktarılmaktadır (Owen, 2010, s. 80). İşe devamsızlığın eğitim örgütlerindeki hali olarak nitelenebilecek öğretmen devamsızlığı, günümüzde okullar için önemli bir sorun olarak ifade edilebilir. Öğretmenler eğitim sisteminin en önemli parçalarından olup, eğitim sistemi içinde temel alt sistemler olarak görülen okullarda eğitim hizmeti sağlanmasının doğrudan sorumlusudur. Okulların performansında önemli rol oynayan öğretmenlerin, okulun amaçlarına ulaşması için arzu edilen davranışlar sergilemeleri beklenmektedir. (Porres, 2016, s. 11). Öğretmen devamsızlığı konusu incelendiğinde Türkiye’de sınırlı sayıda araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Bakay, 2014; Erdemli vd., 2015; Sezgin vd., 2014; Türkkkan ve Ateş, 2020). Dolayısıyla bu durum alanda çalışmanın gerekliliğine işaret olarak değerlendirilebilir.

Okulun müfredatını, kültürünü, iklimini, günlük aktivitelerini ve okuldaki öğrenci başarısını etkileyen, öğretimin aksamasına neden olan öğretmen devamsızlığının nedenlerinin belirlenmesi ve bu soruna yönelik öneriler geliştirilmesi okulları iyileştirmek adına önemlidir. Başka bir ifade ile etkili ve verimli okulların oluşmasına engel olan öğretmen devamsızlığı, öğrenciler üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle derinlemesine araştırılması gereken bir konu olarak nitelenebilir. Fakat yapılan literatür incelemelerinde Türkiye’de öğretmen devamsızlığının sebeplerinin yönetici görüşlerine göre belirlendiği çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmüştür.

“Öğretmen devamsızlığına ilişkin okul yöneticilerinin görüşleri nelerdir?” sorusu bu makalenin çıkış noktasıdır. Bununla birlikte araştırmada belirlenen diğer bazı sorulara da cevap aranmıştır. Bunlar; öğretmenler genelde en çok hangi devamsızlık türünü yapmaktadır (Muayene, Mazeret, Rapor), sık devamsızlık yapan öğretmen özellikleri nelerdir, öğretmenlerin genelde devamsızlık yapma nedenleri nelerdir, öğretmen devamsızlığının eğitime etkisi nedir, öğretmen devamsızlığını azaltmak için yapılabilecekler nelerdir, öğretmenlerin devamsızlık oranı okullarda nasıldır gibi sorulardır. Bu çalışmada öğretmen devamsızlığının nedenlerini belirlemede ve devamsızlığı en aza indirecek çözümler üretime ve yeni yöntemler geliştirmede alanda ilerleme sağlayacağı düşünülmektedir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Yapılan çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemini; gözlem, görüşme, doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, gözlem ve olayların doğal ortamında bütüncül ve gerçekçi olarak keşfedilmesi için nitel bir süreç izlenen araştırma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Üzümcü, 2016, s. 329; Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 39). Yapılan çalışma kapsamında araştırmacı, araştırmadan bağımsız düşünülmemelidir. Kullanılan nitel araştırma yöntemi ile yapılan araştırmanın bir parçasına dönüşmektedir. Araştırmacı, fenomenolojik yaklaşımla günlük yaşamda yaşanan olay/olguları kapsamlı olarak açıklamaya çalışır. Bunu katılımcılar ile gerçekleştirdiği derin görüşme veya gözlemleri yorumlayarak gündeme getirir (Tekindal ve Uğuz, 2020, s. 156). Nitel araştırma yöntemi çerçevesinde yürütülen araştırmalarda araştırmacı, katılımcıların olguya ilişkin elde ettiği bireysel bilgiye önyargısız bir evrensellik getirir (Creswell, 2013, s.77).

Araştırmanın deseni durum çalışması olarak belirlenmiştir. Durum çalışması, araştırılmak istenen konuyu farklı durumların da etkileyebileceği düşüncesinden hareketle konuyu bütüncül bir anlayışta incelemeyi içerir (Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırmada örneklem grubu olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme tekniğiyle seçilmiştir. Kota örneklemede örnek kitlenin belirli kriterler doğrultusunda kısımlara ayrılması; söz konusu gruplardan örnek kitle belirlenip çalışmaya uygulanması olarak ifade edilmektedir (Küçük, 2016, s. 45). Olasılıklı olmayan örnekleme yönteminin de katılımcıların örneklem grubunda bulunma ihtimalleri herhangi bir olasılığa sahip değildir. Bu örnekleme yönteminde örneklem grubu araştırmacıların kişisel istekleri ve öznel değerleriyle seçilmiş olmaktadır. Araştırmanın yapıldığı çalışma grubu kota örnekleme tekniğine göre anket kotası 5-10 yıl, 11-20 yıl, 21-30 yıl mesleki kıdem gruplarına uygulanmıştır.

Araştırmanın çalışma grubu kota örnekleme yolu ile seçilen 24 yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın yapıldığı çalışma grubu ilkökul ve ortaokul yöneticilerinden oluşmaktadır. Araştırmada kota cinsiyet olarak belirlenmiştir. Çalışma bu bilgilerden yola çıkarak ilkökul ve ortaokullardaki yöneticilerin (müdür ve müdür yardımcılarının) devamsızlık eğilimleri hakkında çıkarımda bulunmaya çalışılmıştır. Katılımcılara K1, K2, K3 ... K24 gibi kodlar verilmiştir. Çalışma grubuna ilişkin veriler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Veriler

	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	11	45,8
	Erkek	13	54,2
Mesleki Kıdem	5-10 yıl	8	33,3
	11-20 yıl	13	54,2
	21-30 yıl	3	12,5
	Toplam	24	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %45,8 (f=11)'inin kadın, %54,2'sinin (f=13) erkek olduğu ve %54,2'sinin (f=13) 11-20 yıl, %33,3'ünün (f= 8) 5-10 yıl, %12,5'inin (f=3) 21-30 yıl mesleki kıdeminin olduğu görülmektedir.

Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak görüşme yoluyla katılımcılardan bilgi toplanmıştır. Bunun yanında görüşme yapılan okullarda öğretmenlerin devamsızlık kayıtları alınarak incelenmiştir. Araştırma alanı ile ilgili gerekli araştırmalar yapıldıktan sonra katılımcılara 6 sorudan oluşturulan görüşme formu ile katılımcıların demografik bilgileri için 2 soruluk bilgi formu oluşturulmuştur. Sorular katılımcılara görüşme esnasında sorulmuştur. Hazırlanan soruların yanı sıra görüşme ilerledikçe ek sorular da sorulmuştur. Tüm görüşmeler ve gözlemler bizzat araştırmacı tarafından yapılmıştır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemleri arasında yer alan fenomenolojik yaklaşımla; veriler yorumlanmış ve analiz edilmiştir. Öncelikle yapılan görüşmeler sonucunda toplanan görüşme formu Microsoft Word programında kelimesi kelimesine aktarılmıştır. Araştırmacı toplanan verilere sadık kalarak ve katılımcıların söylediklerinden alıntı yaparak betimsel bir yaklaşım ile verileri sunmuştur. Elde edilen bilgilerin araştırma sorularında ortaya çıkan temalara ve gözlem ve görüşme süreçlerinde kullanılmış sorulara göre sunulabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s. 45). Bu çalışmada görüşme sorularına verilen cevaplar tema ve kodlara ayrılarak incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu 2 uzman görüşüne başvurularak hazırlanmıştır. Taslak forumda 8 adet soru hazırlanmış ve yapılan değerlendirmeler sonucunda sorular 5'e düşürülmüştür. Veriler analizden önce deşifre edildiğinde, inceleme için katılımcılara sunulmuştur. Böylece bilgilerin doğruluğunun katılımcılar tarafından doğrulandığına dair kanıtlar sunularak tarafsızlık sağlanmaya çalışılmıştır. Bunun yanında sonuçların sunumu sırasında doğrudan katılımcıların görüşüne yer verilmiş ve gözlemler desteklenmiştir. Böylelikle güvenilir ve geçerli veriler elde edilmeye çalışılmıştır.

Bulgular

Öğretmenlerin Yaptığı Devamsızlık Türü İle İlgili Bulgular

Katılımcılara öğretmenlerin en fazla hangi devamsızlık türünü yaptıkları sorulmuştur. Alınan cevaplar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Öğretmenlerin En Çok Yaptığı Devamsızlık Türü Dağılımları

	Frekans(n)	Yüzde (%)
Muayene	9	37,5
Mazeret	10	41,7
Rapor	5	20,8
Toplam	24	100

Elde edilen verilere göre katılımcıların %41,7'si öğretmenlerin en çok mazeret izni kullandıklarını, %37,5'i muayene nedeniyle okula gelmediğini ve %20,8'i de rapor aldıkları için devamsızlık yaptıklarını düşünmektedirler.

Öğretmen Devamsızlığını Etkileyen Öğretmen Özellikleri İle İlgili Bulgular

Katılımcılara “Öğretmen devamsızlığını etkileyen öğretmen özellikleri nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelenerek tema ve kodlar oluşturulmuştur. Tablo 3’de bu tema ve kodlar gösterilmiştir.

Tablo 3.Öğretmen Devamsızlığını Etkileyen Öğretmen Nedenleri İle İlgili Katılımcı Görüşleri

Temalar	Kodlar	f
Kişisel neden	Kendisinin veya bir yakının hastalık durumu	8
	Öğretmenin hamile veya çocuk sahibi olması	4
	Yaşam biçimleri	2
Örgütsel	Okul kültürü	2
	İletişim eksikliği	2
Kişisel/Örgütsel	Sağlık, okul iklimi, iletişim sorunları	6

Öğretmen devamsızlığının farklılık gösterdiği özelliklerine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde üç tema ve altı kod çıkarılmıştır. Devamsızlık farklılıkları teması altında kişisel, örgütsel hem kişisel hem de örgütsel nedenler olarak temalara ayrılmıştır. Aşağıda seçilen bazı katılımcıların verdiği cevaplar verilmiştir:

K1: *Tabi ki. Bireysel olarak sağlıktan ötürü genelde izin kullanılmaktadır. Kişiler okulu sevdiği müddetçe devamsızlık oranı azalır. Okul ortamında mutlu olan öğretmen devamsızlık yapmamak için gayret eder. Burada kişisel özellikler ortaya çıkar. Maddiyatı iyi olan öğretmen yani çalıştığı için karşılığını alan öğretmen mutlu olur ve devamsızlık endişesine girmez.*

K3: *Mesleğe olan sadakati ve iş motivasyonunun önemli olduğunu düşünüyorum. Bireysel özelliklerine göre de farklılık gösterebilmektedir. Örneğin evli olan bayan öğretmenin çocuğunun olması ve bakımından dolayı devamsızlık yapması. Burada cinsiyetinden dolayı da farklılık göstermektedir. Yine kadın öğretmenler doğum yapmasından ötürü devamsızlık süreleri fazladır.*

K 11: *Okul kültürünün eksikliği ya da öğretmenlerin arasının iyi olmayışı iletişim eksikliği devamsızlık oranını artırır. Bireysel olarak kadın öğretmenlerin daha fazla devamsızlık yaptığını söyleyebiliriz. Sağlık özründen dolayı.*

K21: *Öncelikle kişilerin genel hayat görüşleri(felsefeleri), genel yaşayış biçimleri her şeyi etkilediği gibi öğretmenlerin okullarındaki devamsızlıklarını da etkilemektedir. Örneğin öğretmenlerin bazıları hayatında yaptıkları işe odaklanabilen kişilerse okullarındaki işlerine de o derece odaklanabiliyor ve devamsızlık konusunda diğer arkadaşlarına göre daha dikkatli davranabiliyorlar.*

K24: *Hayatlarında yaşam biçimi olarak daha rahat (paspal) diyeceğimiz arkadaşlar okuldaki devamsızlık konusunda da o kadar rahat davranabiliyorlar. Bunların yanında bir takım öğretmen arkadaşımız var ki okuldaki işi sadece iş olarak görüyorlar ve öğrencileri göz ardı ediyorlar. Bu sebepten işten devamsızlık yapmalarını sadece devamsızlık yapmak olarak görebiliyorlar. Hâlbuki okula gelmediklerinde sınıflarda dersi boş geçen öğrencilerin kaybını göz ardı etmiş oluyorlar. Bu kesim insanlar da ne yazık ki varlar.*

Yukarıdaki cevaplar incelendiğinde öğretmen devamsızlığının kişisel nedenlere ve örgütsel özelliklerine göre farklılaşma durumları katılımcıların 14’ünün kişisel, 4’ünün örgütsel ve 6’sının da hem kişisel neden hem örgütsel açıdan değerlendirdiği görülmektedir.

Öğretmen devamsızlıklarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılaştığını düşünen bazı katılımcılar özellikle sağlık nedeniyle devamsızlık yapıldığını vurgulamışlardır (K2, K5, K7, K9). Bunun yanında evli olan bazı öğretmenlerin hem hamilelik döneminde hem de çocuğunun olması halinde sıklıkla devamsızlık yaptığını belirtmişlerdir (K3, K19, K20, K22, K23). Örgütsel özelliklerine göre incelendiğinde okul kültürü ve iletişim eksikliği ön plana çıkmıştır (K1, K4, K21).

Öğretmenlerin Devamsızlık Yapma Nedenlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara “Öğretmenler genelde hangi nedenlerle devamsızlık yapmaktadır?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar değerlendirilmiş ve Tablo 4’de belirtilen tema ve kodlara ayrılmıştır:

Tablo 4.Öğretmenlerin Devamsızlık Yapma Nedenlerine İlişkin Katılımcı Görüşleri

Temalar	Kodlar	f
Özel	Günlük işler	7
Sağlık	Acil bir durum ve hastalık	10
Ailevi	Ailede vefat	4
Kurum	Yönetici ve veli ile ilgili yaşanan problemleri	2
	Hizmet içi eğitimler	1

Katılımcılara öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenleri sorulmuş ve verilen cevaplar incelendiğinde özel teması karşısında günlük işler, sağlık teması altında hastalık kodu ve ailevi tema altında ailede vefat olarak belirlenmiştir. Bazı katılımcıların verdiği cevaplar aşağıda verilmiştir.

K1: *Okul idaresi veya velileri ile sıkıntısı olmayan öğretmen devamsızlık yapmaz. Ama bunlardan biri ile sıkıntısı olan ilk bulduğu fırsatta YAPAR.*

K3: *Mücbir sebepleri dışında, bireysel günlük işlerini görebilmek için olduğunu düşünüyorum.*

K12: *Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere fazla gitmesi devamsızlık yapmalarına sebep olur. Ve öğretmenlerin ek iş yapmaları yine devamsızlık sebebidir.*

K14: *İyi niyetli diye nitelendirebileceğim öğretmenlerin çoğunluğu devamsızlık yapmamaya çalışmaktadırlar. Yapanlar da mecburiyetten sağlık mazereti ile devamsızlık yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bunların yanında kendi sağlık özründen ziyade daha çok aslında çocuklarının sağlık durumlarından dolayı çok fazla devamsızlık yapılmaktadır.*

K19: *Bir öğretmenin devamsızlık yapma nedeni bence sadece ailevi olabilir. Yakınından birisinin hastalığı, vefatı gibi durumlar her insanın başına gelebilir. Bu nedenle zorunlu olarak devamsızlık yapabilmektedirler.*

K21: *Çok acil bir hastalık ya da özel bir nedenden dolayı okula gidemeyebilir.*

Öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenlerine ilişkin katılımcı görüşleri incelendiğinde 10 katılımcı, öğretmenlerin acil bir durum ve hastalık nedeniyle ve bunun da genelde çocukların hasta olması durumunda okula gelmediklerini belirtmiştir. 7 katılımcı öğretmenlerin günlük işleri nedeniyle gelmediğini aktarmıştır. 4 katılımcı ailede vefat durumunda devamsızlık yaptıklarını

vurgulamıştır.2 katılımcı yönetici ve veli ile ilgili yaşanan problemlerin; 1 katılımcının da hizmet içi eğitim sebebiyle devamsızlık yapabildiğini aktarmıştır.

Öğretmen Devamsızlığının Eğitimi Etkileme Durumuna İlişkin Bulgular

Katılımcılara “Öğretmen devamsızlığı sizce eğitimi nasıl etkilemektedir?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelenmiş ve Tablo 5’de gösterilen tema ve kodlar oluşturulmuştur:

Tablo 5. Öğretmen Devamsızlığının Eğitimi Etkileme Duruma İlişkin Katılımcı Görüşleri

Temalar	Kodlar	f
Öğrenciye yönelik	Öğrencinin yeni öğretmene uyum sorunu yaşanması	3
	Müfredatın gecikmesi/Derslerden geri kalması	5
	Öğrenci davranışlarında bozulma olması	2
	Moral/motivasyon düşmesi	2
Öğretmene yönelik	Adaptasyon sorunu yaşaması	4
Okula yönelik	Öğretmen sayısının az olması	4
	Okul başarısını olumsuz etkilemesi	2
	İdarenin verdiği görevlerin aksaması	2

Katılımcılara öğretmen devamsızlığının eğitimi etkileme durumu sorulduğunda verdikleri cevaplar öğrenci, öğretmen ve okula yönelik olarak ayrılmaktadır. Bazı katılımcıların verdikleri cevaplar aşağıda aktarılmıştır:

K2: Uzun süren devamsızlıklarda konular yetişmemektedir. Müfredat geriden kalmaktadır.

K3: Bir öğretmenin devamsızlığı sırasında, öğrencileri ile ilgilenecek olan başka bir öğretmen ile, öğrencilerin (öğrencilerin geçici öğretmenlerinin, öğretmenin de öğrencilerinin karakter ve davranış biçimlerini tanımadığı varsayımı ile) kurabileceği bağ kendi öğretmeni ile olan bağı ile kıyaslanamaz. Bu süreçte öğrencide kayıp olabilecek motivasyon düzeyinin, öğrencinin eski sistemine entegrasyon süresini etkileyecek en önemli faktör olduğunu düşünüyorum.

K4: Öğretmen devamsızlığı okulun başarısını çok etkiler. İdarenin verdiği görevleri yerine getiremez. Kurum kültürünün gelişmesine engel olur. Ayrıca müfredattan geri kalma, başka bir öğretmenin derse girmesi sonucu motivasyon ve uyum gibi sorunlar da yaşanabilmektedir.

K8: Okullarda öğretmen eksikliği ilçenin, ilin, ülkenin başarısını etkiler. Bir ülkenin başarılı oluşu o ülkenin eğitim seviyesinin kalitesi ile bağlantılıdır.

K13: Kesinlikle çok etkilemektedir. Çünkü okullarda öğretmen sayıları sınıfların ders sayılarına göre belirlenmekte ve öğretmenler devamsızlık yaptıklarında yerlerine o gün derse sokulabilecek başka öğretmen bulunmamaktadır. Bu da öğrencilerin tamamen öğretmene bağımlı bir süreç içinde olduğunu göstermektedir. Böylesi devamsızlık durumunda ise öğretmen okula dönene kadar öğrencilerin derslerden geri kalması söz konusudur.

K23: Uzun süreli devamsızlıklarda ve heyet ve psikolojik tedavi amaçlı raporlarda bulunduğu sınıflarda olumsuz yönde çok etkilemektedir. Öğrenciler öğretmeni önemsiz görmeye hatta yokmuşçasına davranmaya başlıyorlar.

Öğretmen devamsızlığının eğitimi etkilemesi konusunda katılımcı görüşlerine bakıldığında öğrenciye, öğretmene ve okula yönelik olarak temalara ayırmak mümkün olmuştur.

Katılımcıların 12'si öğretmen devamsızlığının eğitimi öğrenciye yönelik olarak etkilediği görüşünde olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öğrenciye yönelik etkilenme durumu; öğrencinin devamsızlık yapan öğretmenin yerine derse giren öğretmene uyum sorunu yaşamaması, müfredatın gecikmesi ve bunun sonucunda öğrencilerin derslerden geri kalması, öğrencilerin davranışlarında bozulmaları olması olarak sıralanmaktadır. Katılımcılardan 4'ünün devamsızlığın eğitimi etkileme durumunu öğretmene yönelik değerlendirdiği ve öğretmenin devamsızlığının sonrasında geri okula geldiğinde adaptasyon sorunu yaşamadığını belirttiği görülmüştür. Katılımcıların 8'i devamsızlığın eğitimi etkileme durumunu okula yönelik değerlendirmiştir. Bu kapsamda okulda öğretmen sayısının az olması, bir öğretmenin devamsızlık yapma durumunda onun yerine derse girecek öğretmen konusunda sorun yaşanacağı aktarılmıştır. Bazı katılımcılar öğretmenin devamsızlık yapma durumunda öğretmenlerin görevlerinin aksadığını ve okul başarısını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Öğretmen Devamsızlığını Azaltma Konusunda Katılımcı Görüşleri

Katılımcılara son olarak “*Öğretmen devamsızlığını azaltmak için yapılabilecekler nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Verdikleri cevapların tema ve kodları Tablo 6’da gösterilmiştir:

Tablo 6. Öğretmen Devamsızlığını Azaltma Konusunda Katılımcı Görüşleri

Temalar	Kodlar	f
Okul	Okul ikliminin iyileştirilmesi	6
	Ders programının düzenlenmesi	4
	Sorunlar hakkında öğretmenlerin önceden bilgilendirilmesi	2
	Öğretmenlerin ders yüklerinin azaltılması	1
Bakanlık	Hizmet içi eğitimin verilmesi	3
	Öğretmen sayılarının artırılması	2
Toplumsal	Veli katılımının artırılması	2
Ekonomik	Maaşların iyileştirilmesi	4

Katılımcıların öğretmen devamsızlığını azaltmak için yapılabilecekleri hakkındaki görüşleri okul, toplumsal ve ekonomik olarak dört temada toplanmıştır. Katılımcı cevaplarından bazıları aşağıda verilmiştir.

K2: *Ders programında boşluk oluşturma, sürekli rahatsızlığı olan öğretmenlerin ders yüklerini azaltmak.*

K3: *Öğretmenlerin mesleklerine olan bağlılığını ve iş motivasyonunun artırılması için makro düzeyde iyileştirmelerin yapılmasının gerekli olduğunu düşünüyorum.*

K4: *Devamsızlık sürecinde okul ve öğrencilerin karşılaştıkları sorunlar hakkında öğretmenler önceden bilgilendirilmeli, öğretmenlerin akademik başarılarının artırılması için hizmetiçi eğitim verilmeli ve velilerin eğitim öğretime dahil edilmesi gerekir.*

K15: *Okullardaki ders başına düşen öğretmen sayılarını arttırabiliriz, böylece bir öğretmenimiz devamsızlık yaptığında elimizde yerine o günleri idare edebilecek öğretmenimiz olmuş olur. Bu devlet için bir yük görünebilir ama olması gereken budur. Çünkü öğretmenlerin yüzde 90'ı önemli bir sebep olmadıkça devamsızlık yapma isteğinde değiller bence, öğretmenin ek dersini kesseniz de ceza da verseniz zorunluluk hali olduğunda yine devamsızlık yoluna*

başvurmak zorunda kalacaktır. O sebeple burada öğretmenlerden ziyade işleyişle ilgili müdahaleler edilmeli diye düşünüyorum.

K18: Okulun huzurunun iyi olması gerekmektedir. *Çocuklarla ve öğretmenlerle iletişim güzel olmalıdır. Çok zor durumda kalmadıkları müddetçe öğretmenlerimizi rapor almalarını istememeliyiz.*

K24: *Bence öğretmen maaşlarında iyileştirme yapılmalı. Bu kadar fedakarlığı aldıkları ücret az kalmaktadır.*

Öğretmen devamsızlığını azaltma konusunda katılımcı görüşleri incelendiğinde okul, bakanlık, toplumsal ve ekonomik olarak temalara ayırmak mümkün olmuştur. Okul teması kapsamında 6 katılımcının okul ikliminin iyileştirilmesi, 4 katılımcı ders programının düzenlenmesi, 2 katılımcı sorunlar hakkında öğretmenlerin önceden bilgilendirilmesi ve 1 katılımcının da öğretmenlerin ders yüklerinin azaltılması durumlarının öğretmen devamsızlığını azaltacağı düşüncesinde oldukları görülmüştür. Bakanlık teması altında öğretmenlere hizmet içi eğitim verilir (f=3) ve öğretmen sayıları (f=2) arttırılırsa devamsızlığın azalabileceği düşünülmüştür. Katılımcılardan 2'si velilerin eğitime olumlu katılımı ile öğretmenlere yardımcı olabileceği bunun da öğretmen devamsızlığını azaltacağını düşünmektedir. Katılımcıların 4'ü de öğretmenlerin maaşlarının iyileştirilmesinin de öğretmen devamsızlığını azaltacağını belirtmiştir.

Okullarda Öğretmenlerin Devamsızlık Oranına İlişkin Bulgular

Çalışmada 10 okuldan toplamda 24 okul yönetici ile görüşülmüştür. Bu yöneticiler ile yapılan görüşmelerde bir yıl içinde devamsızlık yapan öğretmenler ve toplam öğretmen sayıları da istenmiştir. Elde edilen veriler ile Özdemir'in (2014) bir okuldaki devamsızlık oranının hesaplanmasında önerdiği formülde yararlanılarak görüşme yapılan her okul için devamsızlık oranı hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar Tablo 7 de verilmiştir. Bu formüle göre;

Devamsızlık Oranı: Devamsız sayısı/Ortalama Personel Sayısı x 100 ile belirlenmiştir.

Tablo 7. Görüşme yapılan Okullardaki Öğretmenlerin Devamsızlık Oranları (Gün)

	Devamsızlık sayısı (Gün)	Toplam Personel Sayısı	Devamsızlık Oranı
Okul 1	10	22	45
Okul 2	9	23	40
Okul 3	10	22	39
Okul 4	10	25	45
Okul 5	8	24	33
Okul 6	12	23	52
Okul 7	10	23	43
Okul 8	12	24	50
Okul 9	12	23	52
Okul 10	7	21	33
Toplam	100	234	42

Tablo 7 incelendiğinde okul 6 ve 9 da öğretmenlerin %52'sinin devamsızlık yaptığı ve bu okulun görüşme yapılan okullar arasında en yüksek devamsızlık oranının olduğu, okul 5 ve 10 da öğretmenlerin %33'ünün devamsızlık yaptığı ve en düşük devamsızlık oranının olduğu

görülmektedir. Ayrıca, elde edilen veriler görüşme yapılan okullarda genel olarak öğretmen devamsızlık oranının %42 olduğunu göstermektedir.

Sonuç ve Tartışma

Öğretmen devamsızlığı son yıllarda Türkiye'nin eğitimdeki önemli sorunlarından biridir. Örneğin Dünya Bankası 2011 yılı raporunda Türkiye'nin: OECD ülkeleri içerisinde öğretmenlerin devamsızlık oranı en yüksek ülke olduğunun, rapor alma ve işe gitmeme oranı en yüksek ülke olduğunun açıklanmış dönemin Milli Eğitim Bakanı Ömer Dinçer'in görüşleri yazılı basında yer almıştır. Dinçer yaptığı açıklamada "*Rapor nedeniyle inanın kaç gündür kendi kendime başım eğik geziyorum*" diye Dinçer, valilerden, öğretmenlerin rapor almalarının teftiş edilmesini istediğini belirtmiştir (Ntw, 2012). İlerleyen yıllarda bu konuda incelemelerin düzenli olarak devam etmediği ve gereken önemin verilmediği söylenebilir.

Öğretmen devamsızlığı konusunu yöneticilerin gözünden değerlendirmeye çalışılan bu araştırmada katılımcıların %45,8 (f=11)'inin kadın, %54,2'sinin erkek olduğu ve %54,2'sinin 11-20 yıl, %33,3'ünün 5-10 yıl, %12,5'inin 21-30 yıl mesleki kıdemine olduğu görülmektedir.

Katılımcıların %41,7'si öğretmenlerin en çok mazeret izni kullandıklarını, %37,5'i muayene nedeniyle okula gelmediğini ve %20'8'i de rapor aldıkları için devamsızlık yaptıklarını düşünmektedirler. Çalışmada 10 okuldan toplamda 24 okul yönetici ile görüşülmüştür. Bu yöneticilerin verdiği cevaplara göre bir okulda ortalama 23 öğretmen bulunmaktadır. Bir yıl içerisinde devamsızlık yapan öğretmen sayısının ortalama ise 10 olarak belirlenmiştir. Bu durumda çalışma grubundan bir yıl içinde devamsızlık oranının %23 olduğu görülmüştür. Öğretmen devamsızlığının kişisel neden ve örgütsel özelliklerine göre farklılaşma durumları katılımcıların 14'ünün kişisel neden, 4'ünün örgütsel ve 6'sının da hem kişisel hem örgütsel neden açıdan değerlendirdiği görülmektedir. Öğretmen devamsızlıklarının öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre farklılaştığını düşünen bazı katılımcılar özellikle sağlık nedeniyle devamsızlık yapıldığını vurgulamışlardır. Bunun yanında evli olan bazı öğretmenlerin hem hamilelik döneminde hem de çocuğunun olması halinde sıklıkla devamsızlık yaptığını belirtmişlerdir. Örgütsel özelliklerine göre incelendiğinde okul kültürü ve iletişim eksikliği ön plana çıkmıştır. Doğan (2022) tarafından yapılan çalışmada da, öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenlerinin, çoğunlukla hastalık olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin devamsızlık yapma nedenleri yönetici görüşlerine göre; öğretmenlerin acil bir durum ve hastalık nedeniyle ve bunun da genelde çocukların hasta olması durumunda okula gelmediklerini belirtmiştir. Katılımcılardan bazıları öğretmenlerin günlük işleri nedeniyle; bazıları ailede vefa durumunda devamsızlık yaptıklarını vurgulamıştır. Bunun yanında yönetici ve veli ile ilgili yaşanan problemlerin ve hizmet içi eğitim sebebiyle de devamsızlık yapabildiği aktarılmıştır. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin devamsızlık sebepleri olarak hastalıkların başta geldiği; ardından ebeveyn durumundaki anne ve babaların çocuk büyütme sorumlulukları nedeniyle çocuklarının hastalanması, okul ve ev arasındaki mesafe fazlalığı gibi sebeplerin öğretmen devamsızlığına neden olduğu görülmektedir (Erdemli ve Güner, 2015; Sezgin vd., 2014). Bakay (2014), tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okulun yerleşim yeri, okulun öğretim biçimi, öğretmenlerin cinsiyet ve yaşlarının öğretmen devamsızlığını etkilediği ortaya koyulmuştur. Özellikle kadın öğretmenlerin erkeklere nazaran devamsızlık ortalamasının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Şahin (2011) ve Jacobs ve Kritsonis (2007) da çalışmalarında kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarının işe devamsızlık sebepleri olarak sıralandığı görülmektedir.

Öğretmen devamsızlığının eğitimi etkilemesi konusunda katılımcı görüşlerine bakıldığında öğrenciye, öğretmene ve okula yönelik olarak temalara ayırmak mümkün olmuştur.

Katılımcıların 12'si öğretmen devamsızlığının eğitimi öğrenciye yönelik etkilediği görüşünde olduğu görülmüştür. Bu kapsamda öğrenciye yönelik etkilenme durumu; öğrencinin devamsızlık yapan öğretmenin yerine derse giren öğretmene uyum sorunu yaşaması, müfredatın gecikmesi ve bunun sonucunda öğrencilerin derslerden geri kalması, öğrencilerin davranışlarında bozulmaları olması olarak sıralanmaktadır. Katılımcılardan 4'ünün devamsızlığın eğitimi etkileme durumunu öğretmene yönelik değerlendirdiği ve öğretmenin devamsızlığının sonrasında geri okula geldiğinde adaptasyon sorunu yaşamadığını belirttiği görülmüştür. Katılımcıların 8'i devamsızlığın eğitimi etkileme durumunu okula yönelik değerlendirmiştir. Bu kapsamda okulda öğretmen sayısının az olması, bir öğretmenin devamsızlık yapma durumunda onun yerine derse girecek öğretmen konusunda sorun yaşanacağı aktarılmıştır. Bazı katılımcılar öğretmenin devamsızlık yapma durumunda öğretmenlerin görevlerinin aksadığını ve okul başarısını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda öğretmen devamsızlığının özellikle eğitimin niteliğini ve öğrencileri olumsuz etkilediği belirtilmiştir (Porres, 2016; Hovey, 1999). Seibert (2013) öğretmen devamsızlığının okulun müfredatını, kültürünü, iklimini, günlük aktivitelerini ve okuldaki öğrenci başarısını etkilediğini ve öğrenme aksamalarına neden olduğunu aktarmıştır. Bakay (2014), da çalışmasında benzer olarak okul iklimi, iş doyumu, motivasyon, liderlik, stres ve çatışma yönetimi gibi hususlarda hizmet içi eğitimler ile öğretmenlerin desteklenmesi, sağlıklı okul ortamları ve yönetim konularında yetkin duruma getirilmesinin öğretmen devamsızlıklarını azaltacağı belirtilmiştir. Doğan (2022) yaptığı araştırma sonunda öğretmenlerin maaşlarının artırılmasının önemli olduğunu belirtmiştir.

Araştırma sonuçlarından hareketle; öğretmenlerin devamsızlık nedenlerini engellemeye ve devamsızlığın neden olduğu sorunları önlemeye yönelik politikalar oluşturulması, öğretmen maaşlarının iyileştirilmesi, öğretmenler ve okul müdürlerinin arasında iletişimin güçlendirilmesi, devamsızlığı alışkanlık haline getiren öğretmenlerle ilgili önlemler alınması, okul yöneticileri adil davranmasının ve şeffaf olmasının sağlanması, küçük çocuğu bulunan öğretmenlere kreş yardımı yapılıp, günlük çalışma saatleri düzenlenmesi gibi önlemler alınması önerilebilir.

Kaynakça

- Adıgüzel A., & Erdogan A. (2014). Çağdaş bakış açısıyla iş gören devamsızlığı, nedenleri, örgüte etkileri ve çözüm önerileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(10), 1-25.
- 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
- Albrecht, G. W. (2011). *A study of the relationship between teacher absenteeism and organizational health in a large South Texas school district*, Doctoral dissertation.
- Altinkurt, Y. (2008). Öğrenci devamsızlıklarının nedenleri ve devamsızlığın akademik başarıya olan etkisi, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 10, 123-145.
- Ayar, S. (2011). *Çağrı merkezlerindeki çalışma koşullarının örgüte yabancılaşma, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimi üzerine etkileri: bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.

- Bakay, M. E. (2014). Öğretmen devamsızlığının incelenmesi: Menderes ilçesi örneği. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 233-250.
- Cemaloğlu, N. & Şahin E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 465-484.
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. California: Sage Publications.
- Doğan, R. (2022). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğretmen devamsızlığının nedenleri ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi, *International Social Sciences Studies Journal*, 8(102), 2992-3006.
- Erdemli, Ö. & Güner-Demir, T. (2015). *Eğitim kalitesinde önemli bir engel: Öğretmen devamsızlığı*. İ. Aydın ve Ş. Çınkır (Eds.), Prof. Dr. Ethem Başaran'a armağan, eğitimde 52 yıl (s. 420-436). Ankara: Anı Yayıncılık
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metodlarına giriş- Nitel, nicel ve eleştirel kuram metodolojileri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hovey, M. R. (1999). *Analysis and management of teacher absenteeism in selected school districts of varyingsizes in San Bernard in ocounty*, Doctoraldissertation, WidenerUniversity.
- Jacobs, K. D. & Kritsonis, W. A. (2007). *An analysis of teacherandstudentabsenteeism in urban schools: what the research says and recommendations for educational leaders*. The Lamar University Electronic Journal of Student Research.
- Kandemir, A. (2014). *Hastane çalışanları arasında sağlık sorunları nedeniyle yaşanan işte var olamama ve işe devamsızlık davranışı ile maliyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kömürcü, A. (2021). *Otomotiv yan sanayi fabrikasında mavi yaka çalışanların sağlık nedenli işe devamsızlıklarının analizi*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Küçük, O. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- NTW (2012). Öğretmenlere devamsızlık takibi. <https://www.ntw.com.tr/egitim/ogretmenlere-devamsizlik-takibi,SkvwcDaRiUW-AauTa7iryQ>
- Owen, A. T. (2010). *Leadership practices that influence teacher at tendance in a low and high teacher absentee school*. Unpublshed PhD Thesis, Georgia, Georgia Southern University.
- Örücü, E. & Kaplan, E. (2001), Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), Manisa.
- Özbaş, M. (2010). İlköğretim okullarında öğrenci devamsızlığının nedenleri, *Eğitim ve Bilim*, 35: 156-169.
- Pehlivan, Z. (2006). *Resmi genel liselerde öğrenci devamsızlığı ve buna dönük okul yönetimi politikaları (Ankara İli Örneği)*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Porres, A. (2016). *The impact of teacher absenteeism on student achievement: A study on U.S. Public schools*, using results of the 2011-2012 civilrights data collection, Master'sthesis. Widener University.

- 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 with in an urban school district*, Doctoral dissertation. Widener University.
- 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 24.
- Tekindal, M. & Uğuz, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme, *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-172.
- Türkkan, Ş., & Tulunay-Ateş, Ö. (2021). Öğretmen devamsızlık nedenleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 10(1), 123-138.
- Üzümcü, Ö. (2016). Nitel araştırma yöntemine sahip tezlerin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 327-340.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.