

Sınıf öğretmenlerinin norm kadro fazlası olma durumlarının incelenmesi

Kahraman Akyüz¹, Nur Betül Akyüz², Abdulkaki Aktaş³ Hüseyin Oğuzhan Topak⁴

DOI 10.5281/zenodo.10909650

Özet

Bu araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin norm kadro fazlası olmalarının bazı değişkenler açısından mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemektir. Araştırmada karma yöntem desenlerinden açılımlı sıralı desen kullanılmıştır. Araştırmanın nicel boyutunun çalışma grubunu 2023-2024 eğitim öğretim döneminde Adana'da görev yapan 73 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmanın nitel boyutu ise çalışmada kullanılan ölçeği dolduran gönüllü 17 öğretmen ile yapılmıştır. Araştırmada verileri "Kişisel Bilgi Formu", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" ile elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların tükenmişlik düzeyleri kişisel başarı alt boyutunda orta düzeyde, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt boyutlarında ise düşük düzeyde yaşadıkları görülmektedir. Kadın öğretmenlerin kişisel başarı algılarının yüksek olması sonucu daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bulguların geneli dikkate alındığında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri açısından katılımcıların yaşları açısından anlamlı bir farklılık olmayıp, kişisel başarı boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan görüşmeler neticesinde öğretmenlerin norm kadro fazlası olma durumlarını olumsuz değerlendirdikleri ortaya çıkmış. Genel anlamda ise görüşleri beş farklı temada toplanmıştır. Bu temalar; akademik yaşantıları, duygusal yaşantılar, norm kadro öğretmen tiplerini, norm kadro fazlalığının yarattığı değişiklikler ve yürürlükte olan yönerge ve çözüm önerileri ile ilgilidir.

Anahtar Kelimeler: sınıf öğretmenleri, norm kadro fazlası öğretmen, mesleki tükenmişlik,

Examining the situation of classroom teachers' being surplus to norm staff

Abstract

The purpose of this research is to examine the professional burnout levels of classroom teachers in terms of some variables due to their excess staff. A parallel design, which is a convergent mixed method design, was used in the research. The study group of the quantitative dimension of the research consists of 75 teachers working in Adana in the 2023-2024 academic year. The qualitative dimension of the study was conducted with 17 volunteer teachers who filled out the scale used in the study. "Personal Information Form", "Maslach Burnout Scale" and "Semi-Structured Interview Form" were used to collect data in the research. According to the findings obtained as a result of the analysis of the data, it is seen that teachers experience low levels of burnout in the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, and moderate burnout in the personal accomplishment sub-dimension. No significant difference was found between teachers' burnout levels in terms of tenure, age, marital status and number of children variables, and a significant difference was detected in the "Personal Success" dimension, one of the sub-dimensions of burnout. It is observed that female teachers experience less burnout as a result of their higher perception of personal success. Considering the overall findings, it is seen that teachers' burnout levels are low. As a result of the interviews, it was revealed that teachers negatively evaluated the situation of having more staff than the norm. In general terms, their opinions are collected under five different themes. These themes are "related to their academic experiences", "related to their emotional experiences", "related to the normative staff teacher typifications", "changes caused by the excess of normative staff" and "related to the current guidelines and solution suggestions.

Keywords: classroom teacher, norm surplus teacher, professional burnout.

¹ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, akyuzkahraman@gmail.com

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, nurbetulakyuz@gmail.com

³ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, baki-0111@hotmail.com

⁴ Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, oguzhantopak@hotmail.com

Giriş

Modern dünyanın en önemli parametrelerinden biri eğitimidir. Eğitim eskiden yaşama hazırlık süreci, meslek edinme süreci olarak algılanmaktaydı. Günümüzde ise eğitim yaşamla bağ kurmanın en önemli yolu olarak görülmektedir. Öğrenme isteği insanın en temel özelliklerinden biridir. Günümüzde eğitim artık yaşam boyu devam eden ve sürekli ilerleyen ucu açık bir süreçtir.

Eğitim ve öğretim süreci çok önemli olmasına rağmen bazı aksaklıklar oluşmaktadır. Bu aksaklıklardan biri eğitim sistemimizde karşılaştığımız öğretmenlerin norm kadro fazlası olmalarıdır. MEB'e (2010) göre norm kadro fazlası, herhangi bir nedenle istihdam alanı daralanlar ile görevli oldukları eğitim kurumlarında, alanlarında norm kadro sayısı azalanlar, hizmet puanı üstünlüğüne göre yapılacak değerlendirme sonucunda hizmet puanı en az olandan başlamak üzere norm kadro fazlası bir başka deyişle ihtiyaç fazlası olarak belirlenir. Bir anlamda norm kadro fazlası öğretmen olmak bazı nedenler sonucu öğretmenin kadrosunun bulunduğu okuldan alınıp, görevli olduğu il veya İlçe Milli Eğitim kurumunun kadrosuna devredilmesidir. Bu öğretmenler ihtiyaç duyulduğunda farklı okullarda farklı süreler için görevlendirilebilirler.

Böyle durumlarda öğretmenlerin yaşayabilecekleri bazı problemler ya da aksaklıklar oluşabilecektir. Bu aksaklıklar onların farklı ortamlarda çalışması, okullardaki karmaşık ilişkiler, rol ve statü karmaşası veya kurumun işleyişiyle ilişkili olabilir. Ayrıca bu durumlar sorumluluklarını yerine getirirken öğretmenleri olumsuz yönde etkileyebilir bir süre sonra da mesleğinden uzaklaşmasına neden olabilir. Bu anlamda karşılaşılabilecek bir diğer problem durum ise alan yazında mesleki tükenmişlik kavramı olarak ifade edilmektedir. Mesleki tükenmişlik, kişinin mesleğinin gereğini yapamıyor olması ve mesleki anlamda amacından kopması, hizmet götürdüğü kesimle artık ilgilenemiyor olması ya da yoğun stres ve doyumsuzluk içerisinde psikolojik olarak işinden uzaklaşması" olarak düşünülebilir. Bir anlamda "mesleki bir tehlike" olarak da ifade edilebilir (Freudenberger, 1974 akt. Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008, 132).

Freudenberger (1974:159) tükenmişliği, "başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu" olarak tanımlamaktadır. Tükenmişlik konusunda birbirine çok yakın fakat bazı noktalarda birbirinden farklılaşan tanımlar yer almaktadır. Maslach'a (2003) göre bu kavram, işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendromdur. Pines ve Aranson (1988) ise tükenmişliği sadece duygusal boyuttan çıkarıp farklı boyutları da ekleyerek, "duygusal talepler gerektiren durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu" olarak tanımlamaktadırlar (akt. Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Bu konudaki görüşler özellikle stresle başa çıkmadaki başarısızlık, çalışma ortamındaki stresi ortadan kaldıramamanın yarattığı fiziksel belirtileri de olabilecek psikolojik sorun olarak ifade edilmektedir (Torun, 1995, Tepeci ve Birdir, 2003). Maslach ve Jackson (1981) tükenmişlik kavramını, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi olarak üç alt boyutta ele almıştır.

"Duygusal Tükenme"yi (Emotional Exhaustion) alan yazın tükenmişliğin en kritik ve belirleyici boyutu olarak ele alırken bireyde yorgunluk, enerji eksikliği duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlemlendiğini ifade etmektedir (Maslach ve diğ.,2001; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008; Torun,1995).

“Duyarsızlaşma” (Depersonalization) boyutu ise, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi olarak ifade edilmiştir (Maslach ve diğ.2001; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008). Duyarsızlaşma boyutundaki bireyler bu durumdan rahatsızlık duymadan, çalıştıkları kurum ya da kişilere mesafeli, umursamaz ve kinayeli bir tavır sergileyebilirler (Çimen,2000) Bu boyut bir anlamda tükenmişliğin kişilerarası boyutunu ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

“Kişisel Başarıda Düşme Hissi” (Low Personal Accomplishment) ise “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması”nı ifade etmektedir. (Maslach, 2003). Bu durumdaki birey kendisini yetersiz hisseder ve motivasyonu düşer (Çimen, 2000; Maslach ve diğ.2001; Sağlam Arı ve Çına Bal, 2008).

Alan yazında öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Diri ve Kırıl, 2016) ve öğretmenlerin mesleki yetkinliği ve mesleki tükenmişlikleri arasında negatif yönde ilişki (Çiftçi, 2015) ortaya koyulmuştur. Ayrıca öğretmenlerin orta seviyede tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları, tükenmişlik düzeylerinde ortamdaki memnuniyet durumu, üstlerinden takdir görme durumu, mesleklerini isteyerek yapma durumu ve sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklar bulunmuştur (Ulupınar ve Akpınar, 2013). Alan yazında özel eğitim ve kaynaştırma (Yatgın, Sevgi ve Uysal, 2014) ile diğer bazı değişkenlere (Yirci, 2017; Özkan, Türkoğlu ve Şener, 2010; Yavuz ve Karadeniz, 2009; Atak ve Atik, 2007) göre mesleki tükenmişlik durumlarını ele alan çalışmalara da rastlanmıştır. Ancak alan yazındaki bu gibi çalışmalar görevleri başında olan, kendi okullarında eğitim-öğretime devam eden öğretmen ve yöneticilerle yapılmıştır. Norm kadro fazlası öğretmenlerle yapılmış tükenmişlik ya da başka bir değişkeni ele alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma norm kadro fazlası sınıf öğretmenleriyle yürütüldüğü için diğer çalışmalardan bu yönüyle ayrılmaktadır. Ayrıca çalışmanın bulgularının hem eğitim sistemimizdeki norm kadro fazlasıyla ilgili yasal düzenlemelere hem de alan yazına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Bu sebeple bu araştırmanın amacı, norm kadro fazlası öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini cinsiyet ve yaş değişkenleri açısından incelemek, ayrıca norm kadro fazlası olma durumuyla ilgili görüşlerini ortaya koymaktır.

Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır;

1. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin cinsiyete ve yaşa göre mesleki tükenmişlik puan ortalamaları arasında istatistiksel bir fark var mıdır?
2. Norm fazlası kadroda bulunan sınıf öğretmenlerinin norm fazlası kadroda olma durumuyla ilgili görüşleri nelerdir?

Yöntem

Bu araştırmada, veri toplama tekniği olarak nicel ve nitel yöntemlerin bir arada yer aldığı karma yöntem kullanılmıştır. Çalışma, nicel ve nitel verilerin aynı anda toplanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple bu çalışmanın deseni açımlayıcı sıralı desendir (Creswell ve Clark, 2015). Bu araştırmanın nicel boyutu ölçek kullanılarak tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nitel boyutu ise durum çalışması desenine uygundur ve veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Nitel durum çalışmasının en belirgin özelliği bir ya da birkaç durumun derinliğine araştırılmasıdır. Yani bir duruma ilişkin etkenler bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Silverman, 2006).

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2023-2024 yılında Adana ve çevre ilçeleri içerisindeki ilkokullarda görevlendirilen norm kadro fazlası öğretmenler oluşturmaktadır. Toplam 73 katılımcı 29 erkek, 46 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirleme yöntemi olarak amaçlı örnekleme yönteminden biri olan kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerine kolay ulaşamadığı için seçkisiz bir örnekleme yöntemi kullanılamamış; maliyet, hız ve pratiklik açısından gerçekleşmesi daha olası olduğundan amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçeği dolduran tüm öğretmenlere çalışmanın görüşme boyutundan bahsedilmiş ancak gönüllü olan toplam 17 öğretmenle görüşmeler tamamlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Norm kadro fazlası öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerini ortaya koymak amacıyla araştırmanın nicel boyutundaki veriler, "Kişisel Bilgi Formu" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile elde edilmiştir. Nitel boyutundaki veriler ise "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu" ile toplanmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTE-EF)

1981 yılında Maslach ve Jackson "Mesleki Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formunu" oluşturmuşlardır. Envanterde yer alan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ayrı ayrı puanlanmaktadır. Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen bu ölçeğin uyarlama çalışması İnce ve Şahin (2015) tarafından gerçekleştirilmiş ve çalışmada bu uyarlama kullanılmıştır. MTE-EF'nin yapı geçerliliğini belirlemek için Linear Structural Relations (LISREL) 8.80 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. MTE-EF'ye uygulanan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin uyum düzeylerini gösteren değerler hesaplanmıştır. Uyum indekslerinin tamamı ($\chi^2/sd=4.3$, RMSEA=0.07, CFI=0.94, NFI=0.93, GFI=0.87, AGFI=0.84) dikkate alındığında doğrulamak için kurulan faktör modeli genel olarak kabul edilebilir bir uyum düzeyi göstermektedir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının sırasıyla; Duygusal Tükenme 0.88, Duyarsızlaşma 0.78 ve Kişisel Başarı 0.74 tür (İnce ve Şahin, 2015). Sonuç olarak ölçek 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı. Ölçek beşli likert tipinde olup "1-Hiçbir zaman", "2-Çok nadir", "3- bazen", "4-Çoğu zaman", "5-Her zaman" seçenekleri doğrultusunda yanıtlanmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, kıdem, çocuk sahibi olma durumu, görev yaptığı okulun sosyoekonomik durumu ve eğitim sistemindeki yaşanan değişikliklere ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır.

Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Görüşme nitel araştırmada en sık kullanılan veri toplama araçlarından biridir. Bir amaca yönelik sohbet olarak nitelendirilen görüşme, önceden belirlenmiş ve bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim sürecidir. Nitel araştırmalarda çeşitli görüşme teknikleri kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Çalışmanın nitel boyutunun verileri uzman görüşleri alınarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme sırasında sınıf öğretmenlerinin norm kadro fazlası olma durumları ile ilgili kendi değerlendirmeleri, yakınlarının, diğer öğretmenlerin, idarecilerin, velilerin ve öğrencilerin kendilerine nasıl tepkiler verdiklerini öğrenmeye dönük,

yaşadıkları sorunlara, yönetmelik ve yönergelerle ve çözüm önerilerine ilişkin sorular sorulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmanın nicel boyutunda, verilerin analizi ve verilerin değerlendirmesinde frekans tablosu, t-testi, Shapiro-Wilk normallik testi, Anova testi ve normal dağılım göstermeyen değişkenler için Mann-whitney-U yapılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise görüşme tekniği kullanılarak elde edilecek veriler içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Bu yöntemde ilk önce katılımcıların görüşleri yazılı metin haline getirilmiştir. Bu metinler tekrar tekrar okunarak katılımcıların görüşlerinden araştırma amacına uygun anlamlı birimler kod olarak çıkarılmıştır. Bu kodlar birbirleriyle ilişkili anlamlı örüntüler oluşturacak şekilde bir araya getirilmiş kategori ve temalar oluşturulmuştur. İçerik analizinin kullanıldığı bu gibi çalışmalarda, bulgular kısmında katılımcılardan doğrudan alıntılara yer vermek geçerlilik için önemli görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Elde edilen sonuçların aktarılabilirliğinin sağlanabilmesi için veriler ayrıntılı bir biçimde betimlenmiş ve doğrudan alıntılarla desteklenmiştir. Yapılan doğrudan alıntılarda katılımcıların gerçek isimleri gizli tutulmuş ve alıntılar E1, K1, gibi kodlarla gösterilmiştir. Örneğin E1 görüşme yapılan birinci erkek öğretmeni ifade etmektedir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde çalışmayla ilgili elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Nicel bulgularda verilen tablolar her satır için Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı boyutundan ayrı ayrı yüzdelerine ayrılmıştır.

Cinsiyet değişkeni ile ilgili bulgular

Tablo 1. Cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerini gösteren değerler

	Duygusal Tükenmişlik			Duyarsızlaşma			Kişisel Başarı											
	Düşük	Orta	Yüksek	Düşük	Orta	Yüksek	Düşük	Orta	Yüksek									
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Erkek	6	20,7	17	58,6	6	20,7	20	69	4	13,8	5	17,2	5	10,9	21	45,7	20	43,5
Kız	20	43,5	16	34,8	10	21,7	37	80,4	9	19,6	0	0	37	80,4	9	19,6	0	0

Tablo 1’de norm fazlası sınıf öğretmenlerinin cinsiyete göre tükenmişlik düzeyleri verilmiştir. Tabloyu incelediğimizde erkek öğretmenlerin en fazla tükenmişlik yaşadığı boyut %27,6 ile kişisel başarı boyutudur. Kadın öğretmenlerin ise en fazla tükenmişlik yaşadığı boyut %21,7 ile duygusal tükenme boyutudur. Kadın ve erkeklerin %75 e yakın bir kesimi duyarsızlaşma açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşamaktadır.

Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin cinsiyetleri ile tükenmişlik alt puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi kullanılmıştır. Bu analizlerden elde edilen değerler Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Cinsiyete göre tükenmişlik alt boyutlarının T-testi sonuçlarını gösteren değerler

	cinsiyet	N Ortalama	Std. Sapma	t	df	p
Duygusal Tükenme	erkek	2923,83	5,14	,903	73	,370
	kız	4622,59	6,17			
Kişisel Başarı	erkek	2929,66	4,95	-1,226	73	,224
	kız	30,916	3,89			

Tablo 2'deki t-testi sonuçlarına baktığımızda duygusal tükenme alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark yoktur. ($t = ,903$, $p = ,370$). Ayrıca Kişisel Başarı alt boyutunda da kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark yoktur. ($t = -1,226$, $p = ,224$)

Duyarsızlaşma alt boyutunda normal dağılım oluşmadığı için t-testinin alternatifi olarak Nonparametric testlerden Mann Whitney U-testi uygulanmıştır. Test sonuçlarına göre duyarsızlaşma alt boyunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark oluşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($U = 548,000$ $p = 0,192$).

Yaş değişkeni ile ilgili bulgular

Tablo 3. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin yaşa göre tükenmişlik düzeylerinin yüzde ve frekans dağılımları

	Duygusal Tükenme				Kişisel Başarı				Duyarsızlaşma			
	düşük		orta		yüksek		düşük		orta		yüksek	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Yaş 20-39												
40ve üzeri	15	33	17	37	13	28	40	18	40	18	9	20
	11	39	14	50	3	10	13	46	12	42	3	10

Tablo 3 incelendiğinde, 20-39 yaş aralığında bulunan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinden 13'ünün (%28) duygusal tükenmişlik boyutunun yüksek düzeyde olduğu ve 9 öğretmenin (%20) kişisel başarı boyutunu yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. 40 ve üzeri yaş aralığında bulunan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinden 3'ünün (%10) duygusal tükenmişlik boyutunun yüksek düzeyde olduğu, 3 öğretmenin (%10) duyarsızlaşma boyutunun yüksek düzeyde olduğu ve 3 öğretmenin (%10) kişisel başarı boyutunun yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin yaşları ile tükenmişlik alt puanları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi kullanılmıştır. Bu analizlerden elde edilen değerler Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin yaşa göre tükenmişlik alt boyutları t-testi değerleri

	Yaş	N	Ortalama	Std. Sapma	t	Df	p
Duygusal tükenme	20-39	45	30,13	6,30	1,244	71,338	,338
	40 ve üzeri	28	31,14	4,96			
Kişisel başarı	20-39	45	23,71	4,48	-,967	71	,218
	40 ve üzeri	28	21,96	4,12			

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin yaşa göre, Duygusal tükenme ve Kişisel Başarı düzeylerinin dağılımı için yapılan t testi sonrasında Duygusal Tükenme düzeylerinde yaşa göre anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t = 1,224$ $p = ,338$). Ayrıca yaş değişkenlerine göre Kişisel Başarı düzeylerinde de anlamlı bir fark oluşmadığı görülmüştür ($t = - ,964$ $p = ,218$).

İkinci alt amaca yönelik bulgular – Nitel bulgular

Araştırmanın nitel kısmında öğretmenlerin norm kadro fazlası olmaları ile ilgili görüşleri alınmıştır. Öğretmenlere norm kadro fazlası olma durumlarını değerlendirmelerine, genelge yönetmelikle ilgili görüşlerine, norm kadro fazlalığı ile ilgili yaşantılarına ve çözüm önerilerine dönük sorular sorulmuş ve bu sorulara verdikleri yanıtlar analizleri doğrultusunda 5 temaya ulaşılmıştır. Bu temalar; “akademik yaşantıları ile ilgili”, “duygusal yaşantıları ile ilgili”, “norm kadro öğretmen tiplerine ile ilgili”, norm kadro fazlalığının yarattığı değişiklikler” ve “yürürlükte olan yönerge ve çözüm önerileri ile ilgilidir. Akademik yaşantıları ile ilgili bulgular verimli olamama ve motivasyon şeklinde iki başlık altında toplanabilir: Aşağıda Tablo 5’de bu temaya ait kategori ve kodlara yer verilmiştir. Verimli olamama ile ilgili görüş bildiren öğretmenler eğitim –öğretim açısından hem kendilerinin hem de öğrencilerin olumsuz etkilendiğini, verimsiz hissettiklerini, projelerden uzak kaldıklarını ve etkinlik yapmadan sadece müfredatı uyguladıklarını dile getirmişlerdir. Görüşü alınan öğretmenlerden biri verimli olamama ile ilgili “Norm fazlası olduğum ve çalıştığım sınıflarda öğrencilerin sana alışması ve öğrencilerin seviyesini öğrenmen ve onları tanıman zaman alıyor. Bunu birkaç aylık zaman diliminde gerçekleştirmek çok zor hem öğrenci hem de öğretmen bu şekilde eğitim hayatında gerekli verimi gösterememektedir.”(E6) demiştir. Akademik yaşantılarla ilgili diğer başlık ise motivasyondur. Bu başlık altında öğretmenlerin keyif almadan ders yaptıkları, uyum sağlayamadıkları, öğretmenlikten soğudukları ve meslekten uzaklaştıkları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Bir öğretmen bu konu ile ilgili görüşünü “Norm fazlası olmak üç yıldır meslekten soğuttu, mesleğimden keyif alamaz oldum ...”(K6) diyerek ifade etmiştir.

Tablo 5. Akademik yaşantılarla ilgili tema

Tema	Kategori	Kod
Akademik yaşantılarla ilgili	Verimli olamama	Eğitim öğretim açısından olumsuz etkilenme Projelerden uzak kalma Sadece müfredatı uygulama Verimli olmama
	Motivasyon	Keyif almadan ders yapma Uyum sağlayamama Meslekten uzaklaşma Öğretmenlikten soğuma

Duygusal yaşantılarla ilgili bulgular „yetersizlik hissi“, „aidiyet duygusundan yoksunluk“, „haksızlığa uğrama“, „iletişim/etkileşim“ ve “gelecek kaygısı” başlıkları altında toplanabilir. Tablo 6 bu tema ile ilgili kategori ve kodları içermektedir.

Tablo 6.Duygusal yaşantılarla ilgili

Tema	Kategori	Kod	
Duygusal yaşantılarla ilgili	Yetersizlik hissi	Yetersiz hissettirilme	Tembel öğretmen Küçük görülme
		Yetersiz hissetme	Angarya İş Öğretmen Ameleliği
	Aidiyet duygusundan yoksunluk		Önemszenmemek Fazlalık olarak görülmek
	iletişim /etkileşim		Velilerin tedirginliği Öğrencilerin rahatsızlığı ve travması Bağ kurduğu öğrenciden ayrılmak
	Haksızlığa uğrama Gelecek kaygısı		

Yetersizlik hissi ile ilgili görüş bildiren öğretmenlerin yetersiz hissettirilme ve yetersiz hissetme yönünde iki farklı algılarının olduğu ortaya çıkarılmıştır. Diğerlerinin, norm fazlası kadrodaki öğretmenler için tembel öğretmen gibi düşünceleri ile yaşadıkları küçük görülme hissi yetersiz hissettirilme ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca angarya iş ve öğretmen ameleliğine yönelik düşünceleri de yetersizlikle ilişkilendirilmiştir. Norm fazlası kadrodaki öğretmenlerin aidiyet algılarını önemszenmemek, fazlalık olarak görülme gibi açıklamalarla dile getirdikleri de görülmektedir. Bu konuda kadın bir öğretmen “...görevlendirildiğimiz okulda geçici olduğumuz için tam olarak sahiplenme olmuyor...” (K10) diyerek kendisini ifade etmiştir. İletişim/etkileşim ile ilgili algıları genellikle yeni ve geçici öğretmen görülme ve bundan dolayı velilerin tedirginliği ile sürekli öğretmen değiştirdikleri için öğrencilerin rahatsızlıkları ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca bağ kurdukları öğrencilerden ayrılma bu kategori altındadır. Bir öğretmenimiz bu konuyla ilgili olarak “...öğrenciyi tanıma süreçleri oluşana kadar... uzun zaman geçebiliyor... çocukları tanıyamıyorsunuz verdiğiniz tepkiler...istenmeyen davranışlara yönelik tepkiler öğrencilerde yer yer travmalar yaratabilmektedir...” (K11) diyerek kendini ifade etmiştir. Ayrıca bu tema altında öğretmenler haksızlığa uğradıkları ve gelecek kaygısı yaşadıklarını da dile getirmişlerdir.

Norm fazlası kadrodaki öğretmenler yaşadıkları bu deneyimi norm fazlası kadrosu olan öğretmen algıları ile de açıklamışlardır. Bu açıklamalar norm kadro öğretmen tiplemesi başlığı altında ele alınmıştır. Öğretmenler kendi kadro durumlarıyla ilgili genelde geçici

öğretmen, yeni öğretmen, ücretli öğretmen, tembel öğretmen, yedek öğretmen, kuralsız insan, 2. Sınıf öğretmen, stajyer öğretmen ve öğretmen ameleliği gibi açıklamalarla yapmıştır. Bununla ilgili öğretmenler görüşlerinden alıntılar şu şekildedir; “...benim kadromun kalktığını ve ücretli öğretmenlik yaptığımı zannediyorlar...”(K9), “norm fazlası olmak deyince, yedek öğretmen misin gibi yorumlara maruz kalıyorum.” (K5).

Norm fazlası kadronun yarattığı değişiklikler temasında ise bu öğretmenlerin sürekli okul değiştirdikleri, hayatlarının ve okullarının düzensizliği, sürekli ulaşım problemi yaşamaları, bazılarının sınıfları olmadığı için boşluk yaşamaları, uzun dönemli plan yapamamaları gibi değişikliklerle ilgili olumsuz algıları vardır. Tablo 7’de bu iki temayla ilgili kodlara yer verilmiştir.

Tablo 7. Norm fazlası kadro öğretmen tiplmesi ve yarattığı değişiklikler

Tema	Kod	Tema	Kod
Norm fazlası kadro öğretmen tiplmesi	Geçici öğretmen Yeni	Norm fazlası kadronun yarattığı değişiklikler	Okul değiştirme Düzensizlik
	öğretmen Ücretli		Ulaşım problemi Boşluk (sınıfı yok)
	öğretmen Tembel		Uzun süreli plan yapamama
	öğretmen Yedek		
	öğretmen Kuralsız insan		
	2. sınıf öğretmen Stajyer		
	öğretmen Öğretmen		
	ameleliği		

Norm fazlası kadrosu olan öğretmen görüşlerinden ortaya çıkarılan en son tema ise yürürlükte olan yönergeler ve çözüm önerilerine ilişkindir. Yönetmelik ve uygulama ile ilgili öğretmen görüşleri özellikle bilgilendirme eksikliği, resen atamaya dönük olumsuzluklar, bu konu ile ilgili yönetmeliklerin sorun giderici olması yerine sorun oluşturmalarıdır. Çözüm önerilerinde ise beş yıllık ilköğretim eğitime yeniden dönülmesi ve yarı zamanlı eğitim olması gibi süreyle ilgili görüşlerin yanı sıra sınıf mevcutlarının düşürülmesi ve okullaşmanın artırılması gibi fiziksel düzenlemeyle ilişkili görüşler vardır. Ayrıca emeklilik yaşı ve emekliliği cazip hale getirme ve MEB bu konuda sorun giderici yönetmelikler hazırlama ve uygulanmasını sağlama gibi özlük haklarına dönük çözüm önerileri de getirilmiştir. Tablo 8’de bu tema ile ilgili Kategori ve kodlara yer verilmiştir.

Tablo 8. Yürürlükte olan yönerge ve çözüm önerileri

Tema	Kategori	Kod	
Yürürlükte olan yönerge ve çözüm önerileri	Yönetmelik ve uygulama	Bilgilendirme eksikliği Resen atmaya dönük olumsuzluk Sorun giderici olmaması	
	Çözüm önerileri	Süre düzenlemesi	5 yıllık ilkökul eğitimi Yarım gün eğitim yapılması (sabahçı-öğlenci)
		Fiziksel düzenleme	Sınıf mevcutlarının azaltılması Okullaşmanın artması
		Ozlükle ilgili	Erken cazip emeklilik Sorun giderici yönetmelik

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada ilk olarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için araştırmaya katılan öğretmenlerin tüm alt ölçek puanlarının dağılımına bakılmıştır. Buna göre en yüksek puanın Duygusal Tükenme olduğu, bunu sırasıyla Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma puanlarının izlediği görülmektedir. Bu bulgunun Aksu ve Baysal (2005) ve Girgin ve Baysal (2005) ve Girgin ve Baysal'ın (2006) yaptığı araştırmaların bulgularıyla örtüştüğü görülmektedir. Şahin ve Şahin (2012) ise engelli bireylerle çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada en yüksek puanın Duygusal Tükenme, en düşük puanın ise Duyarsızlaşma alt boyutunda olduğunu belirtmişlerdir.

Çalışmada yer alan öğretmenlerin görev sürelerine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde, Maslach ve diğ. (2001) tükenmişliğin ortaya çıkış sebebini, hizmet yılına değil yoğun iş stresine maruz kalmayla ilişkilendirmişlerdir. Cemaloğlu ve Şahin (2007), ise araştırmalarında görev süresinin Duygusal tükenme ve Duyarsızlaşmada alt boyutunda etkili olduğunu bildirmiş ancak, Kişisel Başarı düzeyinde etkili olmadığını belirtmiştir. Bu sonuç görev süresi bakımından uzun süredir çalışan öğretmenlerin bıkkınlıkları, emekli olma arzuları veya uzun süredir aynı okulda çalışıyor olmalarına bağlanabilir. Alan yazında görev süresi ve tükenmişlik ilişkisini ortaya çıkaran farklı çalışmalarda vardır (Kayabaşı, 2008; Torun, 1995; Tuğrul ve Çelik, 2002; Gündüz, 2004).

Öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu çevrenin SED'in tükenmişlik düzeylerini etkileyip etkilemediği bu araştırmanın bir başka alt problemi olmuştur. Araştırmanın bulguları SED'i düşük olan okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, SED'i orta olan okullarda görev yapan öğretmenlere göre yüksek düzeyde çıkmaktadır. Manidar şekilde farklılaştığı durum ise duygusal tükenme alt boyutundadır. SED'i düşük olan okullardaki öğretmenlerin duygusal tükenmişliği, SED'i orta olanlardan fazla çıkmaktadır. Tükenmişliğin uzun süre yoğun iş stresine maruz kalmanın bir sonucu olarak ortaya çıktığı (Maslach ve diğ, 2001) daha önce vurgulanmıştı. Bu durumda öğretmenlerin SED'i düşük olan okullarda daha fazla işyeri stresine maruz kalabilecekleri düşünülebilir. Burada dolaylı olarak Peker'in (2002) çalışmasına da gönderme yapılabilir. Peker, (2002) çalışmasında öğretmenlik mesleğinden manevi doyum sağlama derecesi ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu bildirilmiştir. Öğretmenlerin manevi doyumları arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır. Akçamete ve ark. (1998) araştırmalarında da tükenmişlik ve iş doyumunu arasında yüksek ve

ters yönde bir ilişki olduğu, iş doyumunu arttıkça tükenmişliğin azaldığını ortaya koymuştur. Izgar (2001)"d benzer şekilde mesleki doyum ile tükenmişlik arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmada yaşa göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Tükenmişlik ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen Girgin (1995) ve Maslach (1982) yapmış oldukları çalışmalarda tükenmişliğin genç yaşlarda daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Yine, Torun (1995), Tuğrul ve Çelik (2002), Naktiyok ve Karabey (2005) araştırmalarında tükenmişliğin genç öğretmenlerde daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Kayabaşı (2008) ise çalışmasında bunun tersine bir bulgu olarak yaşlı öğretmenlerin daha fazla tükenmiş olduklarını belirtmiştir.

Alan yazında bu çalışmayla tutarlılık gösteren araştırmalar (Çavuşoğlu, 2005; Dolunay, 2002; Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003) olduğu gibi tutarlılık göstermeyen çalışmalar da rastlanmıştır (Özipek-Karabiyik, 2006; Izgar, 2001).

Öğretmenlerle yapılan, norm kadro fazlası olma durumlarını nasıl değerlendirdikleriyle ilgili görüşmeler sonucunda öğretmenlerin verimli olamama, motivasyon düşüklüğü, yetersizlik hissi, aidiyet hissetmeme, iletişim / etkileşimde olumsuzluk yaşama, haksızlığa uğrama, gelecek kaygısı, geçicilik / düzensizlik hissetme ile yersiz yurtsuz olma gibi olumsuz düşünceler ve duygular ortaya koyulmuştur. Sınıfsız ya da öğrencisiz bir öğretmenin duygusal bir boşluk oluşturabileceği ayrıca öğretme işinden mahrum kalmanın da öğretmenin profesyonelliğini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Yirci (2017) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmen profesyonelliği 3 boyutta tanımlanmış olup, bu boyutlardan ikincisi öğretmenin öğrenciler üzerindeki sorumluluk ve yetkileri ile ilgilidir. Sınıfsız bir öğretmenin profesyonel boyutlardan ikincisini yerine getirmesi olanaksızdır yani sorumluluk ve yetkileri yoktur.

Bir öğretmenin kendini verimli hissetmesi ve sınıfının – öğrencilerinin- amaçlara ulaşabilmesi sürekliliğin olması ile mümkündür. Süreklilik hem öğrenci açısından hem de öğretmen açısından gereklidir. Demirci (2011) bir çalışmasında "verimliliği geliştirmeye yönelik çabaların en önemli özelliklerinden birinin, süreklilik olduğunu vurgulamış ve uğraşının anlamlı olabilmesi, sonuç verebilmesi için sürekliliği sağlamak gerektiğini ifadesi etmesi öğretmenlerin vurguladıkları geçici olmanın olumsuzluğu ve verimsizliği ile ilişkilendirilebilir.

Aidiyet hissetmeme, gelecek kaygısı, yetersizlik hissi ve haksızlığa uğradıklarını düşünen öğretmenlerin bu düşüncelerinden yola çıkarak sistemin kendilerine adil olmadığını, haksızlığa uğradıklarını, mesleğe yönelik inançlarının düştüğünü, yasal düzenlemelerdeki eşitsizlik ve buldukları eğitim ortamlarındaki eşitsizliğin norm kadro fazlası öğretmenler için en önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Bu çıkarım Özan, Türkoğlu ve Şener'in (2010) çalışmasında ifade edilen demokratik tutum ve fırsat eşitliği vurgusu ile ilişkilendirilebilir. Özan, Türkoğlu ve Şener (2010) demokratik tutum ve davranışların bir başka deyişle eğitimin temel ilkesi olan fırsat eşitliğini sağlamanın öğretmenlerin motivasyonlarını pozitif yönde etkilediğini ve bunun da okulun amacını gerçekleştirmede temel etmenlerden biri olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca Yavuz ve Karadeniz (2009) öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonu konusunun hem öğretmenler hem de öğrencilerin görev yaptıkları eğitim kurumları için önemli olduğunu vurgulayarak öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminlerinin yüksek ya da düşük olmasının onların ortaya koyacakları hizmetin kalitesini de etkileyeceğini dile getirmişlerdir.

Bu görüşlerden yola çıkarak norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ve onların geçici olarak görev yaptıkları okullardaki öğrenciler ve aileleri için daha adil bir işleyişin getirilmesi ve

aksaklıkların giderilmesi gerekmektedir. Ayrıca norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerine yönelik alan yazında yapılmış herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır dolayısıyla konu ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalar eğitim sistemindeki işleyişe farklı alanlarda farklı katkılar sağlayarak eğitim sisteminin paydaşları tarafından yaşanan aksaklıklar giderilebilir. Bu araştırmada sınırlı bir örneklemin olması çalışmanın sınırlılığıdır. Konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda daha fazla örneklem grubuna ulaşılması sonuçların daha güvenilir olmasını sağlayacaktır ayrıca norm kadro fazlası olma durumu farklı değişkenlerle Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde çalışılabilir.

Referans

- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (1998). *Engelli ve normal çocuklarla çalışan eğitim yöneticilerinin tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkinin karşılaştırmalı olarak incelenmesi*. Ankara: VI. Ergonomi Kongresi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları (622).
- Aksu, A. ve Baysal, A. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinde tükenmişlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 41. Ss7-24.
- Atak, M., Atik, İ. (2007). Örgütlerde Sürekli Eğitimin Önemi ve Öğrenen Örgüt Oluşturma Sürecine Etkisi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, C:3, S:1.ss.63-70.
- Budak, G. ve Süregevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:20, Sayı:2, 95- 108.
- Cemaloğlu, N., Şahin D.E. (2007). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2):465-484.
- Creswell, J. W. Ve Clark, V. (2015). *Karma Yöntem Araştırmaları Tasarımı ve Yürütülmesi*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu
- Çiftçi, H. D., (2015). Özel eğitim merkezlerinde çalışan öğretmenlerin mesleki yetkinlik ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, *Mediterranean Journal of Humanities*, Cilt 5, Sayı 1, ss.221-241.
- Çimen, M. (2000), "Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı.
- Çolak, Y. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.

- Demirci, S. F. (2011). Eğitim ve verimlilik, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 141, ss.14-21
- Diri, M. S. ve Kıral, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, s:39, 125-149.
- Dolunay, A. B. (2002), "Keçiören ilçesi Genel Liseler ve Teknik-Ticaret Meslek Liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, sayı 2, ss.51-62.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, Vol.30, Number 1, 159-165.
- Girgin, G. & Baysal, A. (2006). Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ve bazı değişkenler (İzmir örneği). *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (6), 1-10.
- Girgin, G. ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: Zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4(4)
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı Mesleki değişkenlere göre yordanması*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü <http://www.cukurova.edu.tr/online.tezler>, 20.12.2004 tarihinde erişildi.
- Izgar, H. (2001). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*
- İnce, N. B., Şahin, A.E , (2015). Maslach tükenmişlik envanteri- eğitimci formunu Türkçe 'ye uyarlama çalışması, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2); 385-399
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması. *İlköğretim Online*. 2 (1), 2-9.
- Maslach, C. (1981). *Burnout A SocialPsychological Analysis, The Burnout Syndrome*. Current Research,
- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, Vol.12, 5, 189-192.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *AnnualReview of Psychology*, Volume, 52:397-422.

Milli Eğitim Bakanlığı atama ve yer değiştirme yönetmeliği, 2010, T.C. Resmi Gazete a, 27573, 06.05.2010.

Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005), "İşkoliklik ve tükenmişlik sendromu", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 19(1), 179-198.

Özan, M. B., Türkoğlu, A.Z. ve Şener, G. (2010). Okul yöneticilerinin sergiledikleri demokratik tutum ve davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1).

Özipek-Karabıyık A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne

Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, XV (1), 319-331

Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15 Sayı:1, ss. 131-148.

Silverman, D. (2006). *Interpreting Qualitative Data: Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction*, sage publications. London, 2006

Şahin, F. & Şahin, D. (2012). Engelli bireylerle çalışan özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Öğretmen Eğitimi ve Eğitimcileri Dergisi*, 1 (2), 275-294.

Tepeci, M. ve Birdir, K. (2003). *Otel Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu*, 11.Ulusal

Theory and Interventions, Park Ridge, Ill, London House Management.

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tuğrul, B. & Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(12).

Ulupınar, S., Akpınar, S., (2013). *Konya ilinde bulunan yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman

Yatkın, S., Sevgi, H. M., Uysal, S. (2015). Sınıf öğretmenlerinin kaynaştırma eğitimine ilişkin görüşleri ve çeşitli değişkenlere göre mesleki tükenmişliklerinin incelenmesi, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 167-180.

Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2 (9), ss. 508-519.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (9. Genişletilmiş Baskı) Ankara: Seçkin Yayınevi

Yirci, R. (2017). Öğretmen Profesyonelliğinin Önündeki Engeller ve Çözüm Önerileri, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (1), ss. 503-522.