

Subject Area
Educational Sciences

Year: 2022
Vol: 8 Issue: 104
PP: 3662-3668

Arrival
14 September 2022

Published
30 November 2022
Article ID Number
64049

Article Serial Number
07

Doi Number
<http://dx.doi.org/10.2922/8/sss.64049>

How to Cite This Article
Karademir, S., Bař, A.,
Kaya, M. A. & Özer, Ö.
(2022). "Norm Fazlası
Öğretmenlerin Mesleki
Aidiyet Algılarına
Yönelik Görüşleri"
International Social
Sciences Studies Journal,
(e-ISSN:2587-1587)
Vol:8, Issue:104;
pp:3662-3668



Social Sciences Studies Journal
is licensed under a Creative
Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Algılarına Yönelik Görüşleri

Opinions of Teachers on the Perceptions of Professional Beginning

Soner Karademir¹  Ali Bař²  Mehmet Ali Kaya³  Özden Özer⁴ 

^{1,2,3,4} Öğretmen., MEB, Çorum, Türkiye

ÖZET

Bu proje çalışması, yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak yürütülen nitel bir araştırma. Araştırmanın amacı, norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarına yönelik görüşlerini belirlemektir. Bu amaçla Çorum ili Mecitözü ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle görüşmeler yapılmıştır. Çorum ili Mecitözü ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yapılan görüşmelerde sorular sorulmuş ve elde edilen verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır. Araştırmada veriler 2022-2023 eğitim öğretim yılında Çorum ili Mecitözü ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan norm üstü 18 öğretmenden toplanmıştır. Norm fazlası olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek için görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi, nitel veri analizi yöntemlerinden içerik analizi kullanılarak yorumlanmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre: norm fazlası öğretmenlerin en büyük problemleri incelendiğinde; kısa süreli görevlendirmeler, belirsizlik, okula adaptasyon sorunu, performans kaybı, aidiyet sorunu, mesleki tükenmişlik, ek ders/ekonomik kayıp olarak sıralanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Mesleki Aidiyet, Örgütsel Bağlılık, Norm Fazlası

ABSTRACT

This project study is a qualitative research conducted using the structured interview method. The aim of the research is to determine the opinions of the teachers who are more than the norm on their perceptions of professional belonging. For this purpose, interviews were conducted with teachers working in primary schools in Mecitözü district of Çorum province. In the interviews with the teachers working in the primary schools in the Mecitözü district of Çorum, questions were asked and descriptive analysis was used in the analysis of the data obtained. In the study, data were collected from 18 teachers working in official primary schools in the Mecitözü district of Çorum province in the 2022-2023 academic year. An interview form was used to determine the organizational commitment of teachers with excess norms. The analysis of the obtained data was interpreted using content analysis, one of the qualitative data analysis methods. According to the findings obtained from the research: When the biggest problems of the teachers who are more than the norm are examined; short-term assignments, uncertainty, adaptation problem to school, loss of performance, problem of belonging, professional burnout, additional course/economic loss.

Keywords: Teacher, Professional Belonging, Organizational Commitment, Excess Norm

1. GİRİŞ

Eğitim, insanın varoluşundan bu yana deneyim ve bilginin aktarılmasıyla süreklilik gösteren, ancak zamanla yenilenen ve gelişen bir süreçtir. Eğitim programları, toplumların milli ve dini unsurlarını bünyesinde barındırmakta ve güncel bilimsel ve teknolojik gelişmelerden de etkilenmektedir. Dijital teknolojinin unsurlarıyla birlikte dünya toplumları eğitim alanında çok hızlı bir etkileşim ve rekabet yaşamaktadır. Eğitim alanında ilerleyen toplumlar, tarımsal üretim, sanayi, lojistik, sağlık, uzay bilimleri ve teknoloji gibi birçok alanda kendilerini diğer toplumlardan ayırarak ekonomik ve sosyal olarak geri kalmış toplumlar için önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim sadece öğrencilere belirli bilgi ve becerileri kazandırmakla ilgili değildir. Devletler, eğitim yoluyla varlıklarını güvence altına almaya ve kültürel miraslarını gelecek nesillere aktarmaya çalışırlar (Erpay ve Çakır, 2020: 17). Eğitimde bu istenilen hedeflere ulaşmada en önemli unsur öğretmendir. Nitelikli öğretmen eğitimi, toplumların eğitimde istenilen hedeflere ulaşması için vazgeçilmez görünmektedir. Eğitim tarihimizde, çeşitli öğretmen yetiştirme programları dönemin şartlarına uygun olarak getirilmiş ve bu uygulamalar gelişen demografik, sosyo-kültürel ve bilimsel koşullara uyum sağlayamadıklarında ya da bir bütün olarak ya tamamen kaldırılmış ya da dönüşüme uğratarak kapatılmıştır. Mevcut siyasi ortamın etkisinin ve olumsuzlukların gelişmesinin bir sonucudur. Türk eğitim tarihinde öğretmenlik eğitimi almamış kişilerin mesleğe atandığı görülmektedir. Bu atamaların başlangıcı 1860'lı yıllara dayanmaktadır. 1990'dan sonra artmıştır. Öğretmen eğitiminde düzenli bir planlamanın olmadığını gösteren atamalar bağlamında, öğretmen veya sınıf öğretmeni olarak atanamayan her fakülte ve üniversite mezununun atanması eğitimin kalitesini düşürmüş ve itibarını olumsuz etkilemiştir. (Akyüz, 2019).

Eğitimde istenilen hedeflere ulaşılabilmesi için eğitim yönetici ve öğretmenlerinin görev için gerekli niteliklere ve ön koşullara sahip olmaları, motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarının ve aidiyet duygularının yüksek düzeyde

olması büyük önem taşımaktadır. Aidiyet, bireyin toplum içinde bir yere sahip olma ve kabul görme duygusu olarak tanımlanabilir ve bu durum sonucunda kendini önemli ve değerli görür (Bacanlı, 2003). Başka bir deyişle aidiyet, bireyin önemli gördüğü kişiler tarafından tanınma, kabul görme, sevilme, değer görme ve güvenilme arzusundan kaynaklanan ve hayata yansıyan doğuştan gelen bir ihtiyaçtır (Uslu, 2012). Tolan (1980), kolektif bilincin yarattığı kitle ruhunun grup uyumuna ve sosyal kontrole katkı sağladığını belirterek, günümüz toplumlarında kolektif bilincin oluşmasını engelleyen temel sorunların sık sık yer değiştirme, aile, arkadaşlar, akrabalar, nesiller arasında artan ayrılık ve mekânsal yakınlık olduğunu belirtmiştir. Böyle bir süreçte insani nitelikler dönüşerek insani ve toplumsal boyutunu yitirmekte, bireyler artık yaptıkları işe ve ürüne ait olma duygusundan uzaklaşmakta ve bütünlük duygusundan uzaklaşmaktadırlar (Aytaç, 2005). Birey için çalışma hayatında belirli bir yerde belirli bir görevi yerine getirmek veya bu görevi bir plan, program ve geleceğe bakış şeklinde almak önemlidir. Bu durum göz önüne alındığında, çalışanın belirli faaliyetlere katılımı, örgütsel bağlılığı iyileştirebilir veya tarafsız bir durum yaratabilir. Millî Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan öğretmenlerin açık olmayan kadrolara atanması, örneğin il, ilçe veya bölge yetkileri nedeniyle veya okulların veya dersliklerin kapanması, öğrenci sayısının azalması, farklı seçmeli dersler vb. nedenlerle öğretmenlerin boş kalması normalden fazladır. Ders yükü olmayan ve atıl öğretmen konumunda olan öğretmenlerin hem yer, hem görev hem de zaman açısından belirsiz bir atama yöntemiyle çalışmak zorunda olmaları doğal olarak mesleki bağlılıklarını da etkilemektedir.

1.1. Problem durumu

Bu araştırmanın amacı; norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarına yönelik görüşlerini tespit etmek ve çözüm önerilerinde bulunmaktır. Bu bağlamda “norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet algılarına yönelik görüşlerini nelerdir?” sorusuna cevap aranmıştır.

2.YÖNTEM

2.1.Araştırma modeli

Bu araştırma nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Nitel araştırmalarda birçok farklı yöntem vardır. Bunlardan biri fenomenolojik yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Bu yöntemde elde edilen veriler genellikle araştırmaya katılan kişilerle yapılan görüşmeler yoluyla elde edilmektedir (Creswell, 2013). Görüşmede araştırılacak konu ile ilgili sorular araştırmacı tarafından sorulur (Patton, 1987). Bu çalışmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan görüşme formu uzman görüşü alındıktan sonra kullanılmıştır.

2.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Çorum ili Mecitözü ilçesindeki okullarda görev yapan 18 öğretmen oluşturmaktadır. Creswell'e (2013) göre farklı türde görüşmeler (örneğin çevrimiçi görüşme, e-posta, telefon görüşmesi) yapılabilir. Görüşmeler sonucu ulaşılan veriler Word ortamına aktarılmıştır. Çalışmaya katılan kişiler O1, O2, O3,..., O18 olarak adlandırıldı. Araştırma kapsamında öğretmenlere aşağıda yer verilen sorular sorulmuştur:

1. Norm fazlası bir öğretmen olarak görev yaptığınız okulda mesleki aidiyet açısından bir problem yaşıyor musunuz? Neden?
2. Okulunuzda norm fazlası öğretmenlerin sayıca çok olmasının dezavantajları var mıdır?
3. Norm fazlası öğretmenlerin yaşadığı en büyük problemler nelerdir?
4. Sizde İl Millî Eğitim Müdürlüğü norm fazlası öğretmenlerin görev aldığı okullarda mesleki aidiyetini artırmak için hangi önlemleri almaktadır?
5. Sizde mesleki aidiyetinizin artması için ne gibi tedbirler alınmalıdır? Önerileriniz nelerdir?

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırma kapsamında elde edilen veriler aşağıdaki tablolarda gruplandırılarak analiz edilmiştir:

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dağılım

Katılımcı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	7	38,9
Erkek	11	61,1
Toplam	18	100

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların yarısından çoğunun (%61,1) erkek, kalan katılımcıların (%38,9) kadın olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Branşa Göre Dağılım

Katılımcı Branşı	Frekans (f)	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmeni	9	50,0
Okul Öncesi Öğretmeni	2	11,1
İngilizce Öğretmeni	2	11,1
Sosyal Bilgiler Öğretmeni	3	16,6
Özel Eğitim Öğretmeni	1	5,5
Belirtmemiş	1	5,5
Toplam	18	100

Tablo 2 incelendiğinde katılımcı branşlarına göre en çok katılımcının sınıf öğretmenlerinden (%50) olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla sosyal bilgiler öğretmenleri (%16,6), okul öncesi ve İngilizce öğretmenleri eşit oranda (%11,1) ve özel eğitim öğretmenleri (%5,5) katılım göstermiştir. 1 katılımcı ise branşı konusunda bilgi vermemiştir.

Tablo 3. Yaş Aralığına Göre Dağılım

Katılımcı Yaş Aralığı	Frekans (f)	Yüzde (%)
30-35 yaş	4	22,2
36-41 yaş	9	50,0
42 ve üstü yaş	4	22,2
Belirtmemiş	1	5,5
Toplam	18	100

Tablo 3 incelendiğinde katılımcı yaş aralığında en çok 36-41 yaş (%50) katılımcı olduğu görülmektedir. Daha sonra 30-35 yaş grubu ile 42 yaş ve üstü grubunun eşit oranda (%22,2) oldukları görülmüştür. 1 katılımcı ise yaşı konusunda bilgi vermemiştir.

Tablo 4. Çalışma Yılı Aralığına Göre Dağılım

Katılımcı Çalışma Yılı	Frekans (f)	Yüzde (%)
9-12 yıl	5	27,8
13-16 yıl	8	44,4
17 yıl ve üstü	4	22,2
Belirtmemiş	1	5,5
Toplam	18	100

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların çoğunun (%44,4) 13-16 yıl çalışma süreleri olduğu görülmektedir. Katılımcıların %27,8'si 9-12 yıl, %22,2'si 17 yıl ve üstü çalışma sürelerine sahip olduğu görülmektedir. 1 katılımcı ise çalışma yılı konusunda bilgi vermemiştir.

Tablo 5. Öğrenim Durumuna Göre Dağılım

Katılımcı Öğrenimi	Frekans (f)	Yüzde (%)
Lisans	11	61,1
Yüksek Lisans	7	38,9
Doktora	-	-
Toplam	18	100

Tablo 5 incelendiğinde katılımcıların yarısından çoğunun (%61,1) lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %38,9'unun ise yüksek lisans eğitimine sahip olduğu görülmektedir. Doktora mezunu eğitilmiş katılımcı çalışmada bulunmamıştır.

3.2. Temalar ve Yorum

Norm fazlası olarak görev yapan öğretmenlere görüşme formundaki sorular sırasıyla sorulmuş ve alınan cevaplar beş temada analiz edilmiştir.

Tablo 4. Norm Fazlası Öğretmenlerin Mesleki Aidiyet Hakkındaki Görüşleri

TEMA	Kodlar	Frekans (f)	Yüzde (%)	ÖRNEK CÜMLE
1. Görev Yapılan Okulda Mesleki Aidiyet Açısından Sorun Yaşama Durumu	Aidiyet sorunu	10	43,7	“Yaşıyoruz, kendimi sığınmacı gibi hissediyorum. Zaman zaman da okul idarecileri tarafından değersiz görülebiliyoruz. Bu ve benzeri durumlar mesleki aidiyetimi olumsuz etkiliyor” (Ö5). “Görevim geçici olduğu için çalıştığım kuruma kendimi ait hissetmiyorum” (Ö9). “Evet yaşıyorum. Kendimi çocuklara ve işyerine ait hissetmekte zorlanıyorum” (Ö13). “Kesinlikle, en önemli sorunlardan bir tanesi bu diyebilirim. 6 yıl norm fazlası olarak bir çok okulda görev yaptım. Çalıştığım okullarda bu şekilde çalışan öğretmene bakış açısı “ Geçici Çalışan” şeklinde olduğu için bir takım şeylere dahil edilmiyorsun. Öğretmenler odasında dolabın bile olmuyor. Hal böyle olunca oraya kendini ait hissetmiyor verimli, huzurlu çalışmıyorsun” (Ö14). “Görev yaptığım okullarda her şeye sonradan dahil olmak , o okulda ve sınıfta geçici olarak çalışacağımı okulun ve velilerin biliyor olması okula ait hissetmememe neden oluyor” (Ö18). “Mesleki aidiyeti olumsuz etkiliyor” (Ö15).
	Görev yeri değişimi	5	21,7	“her sene çalıştığımız yerler değiştiğinden çalışma arkadaşlarımı tanıyıp okul ortamına alışmak belli bir süre alıyor” (Ö5). “Yaşıyorum. Görevlendirme çalıştığımız için heran başka birisi atanabilir ve bizim o okuldaki görevimiz sona erebilir” (Ö10).
	Sorun yaşamadım	4	17,3	“Norm fazlası olduğum dönemde idareci olarak görevlendirildiğim için problem yaşamadım” (Ö8). “Hayır yaşamıyorum” (Ö11). “Yaşamıyorum” (Ö16). “Mesleki aidiyet açısından bir problem yaşamıyorum” (Ö17)
	Uyum sorunu	3	13	“Yaşıyorum. Çünkü sürekli görev yerin değiştiriliyor. Gittiğin okullarda uyum sorunu yaşıyorum” (Ö1). “Maalesef az da olsa yaşıyorum. Çünkü yeni bir ortama adapte olmak ve kadrosu o okulda olan meslektaşlarımız tarafından kabul görmek her zaman kolay olmuyor. Size ne de olsa gidecek gözüyle bakanlar ve uzak duranlar olabiliyor” (Ö2). “Evet ;çünkü her an görevim sona erecek gibi bir duygu içinde oluyordum” (Ö4).
	İşe yaramıyor olma hissi	1	4,3	“evet yaşıyorum. Öğrenim hayatım boyunca öğrenmiş olduğum bilgilerin kullanılmaması işe yaramaz hissettiriyor” (Ö12).
	TOPLAM		23	100
2. Norm Fazlası Öğretmen Çokluğunun Dezavantajları	Eğitimi olumsuz etkilemesi	9	39,2	“Sürekli öğretmen değişimi eğitimi olumsuz yönde etkilemektedir” (Ö8). “Evet dezavantajlı. Çünkü herkes geçici olduğunu düşünüyor, verimliliği etkiliyor. Öğrenci veli ilişkisinde bağ kurmakta zorlanılıyor” (Ö13). “Norm fazlası durumda olan meslektaşlarımızın başına gelen oradan oraya sürüklenmek. Hal böyle olunca verimli çalışmaktan söz edilemez. Bu yüzden kurumda norm fazlası durumda çalışan personel fazlalığı eğitim öğretim sürecini sekteye uğratmaktadır” (Ö14).
	Belirsizlik	5	21,8	“Daha fazla belirsizlik anlamına geliyor” (Ö3). “Evet her tayin döneminde gidecekler mi,kalacaklar mı?” (Ö4).
	Çalışılacak okul bulunmaması	3	13	“Bulduğun eğitim bölgesinde çalışacağın okul kalmıyor” (Ö1).
	Uyum sorunu	3	13	“Kesinlikle var olduğunu düşünüyorum. Öğretmen okuluna ve sınıfına adapte olmadığında bu durum öğrencilerin eğitimini şüphesizki olumsuz yönde etkileyecektir” (Ö2). “Öğretmenlerin görev alırken norm fazlası diye görevi gönülsüz yapması” (Ö4).
	Dezavantajı yok	2	8,7	“Bence dezavantajı yoktur” (Ö11). “Okulda norm fazlası öğretmenlerin çok olması benim için herhangi bir problem yaratmıyor” (Ö18)
	Ekonomik sorunlar	1	4,3	“Dezavantajı vardır. Devlete ekonomik yük olduğunu düşünüyorum” (Ö12).
	TOPLAM		23	100
3. Norm Fazlası Öğretmenlerin En Büyük Problemleri	Kısa süreli görevlendirmeler	5	17,2	“Her sene hangi okulda görev yapacağı sıkıntısı, kısa süreli görevlendirmeler” (Ö1). “Eğitim öğretim süreci plan işidir. Öğretmen süreci planlayıp

				<i>psikolojik olarak kendini hazırlayamazsa huzurlu verimli çalışamaz. Keza bu durumun birde öğrenci boyutu vardır. Aynı şekilde öğrenci de alıştığı, tanıdığı öğretmen ile süreci devam ettirmek ister. Sürekli yer değiştirmek norm fazlası öğretmenler açısından en büyük sorundur” (Ö14).</i>
	Belirsizlik	5	17,2	<i>“Her yıl hangi okulda, nerede kaçınıcı sınıfı okutacağım konusundaki belirsizlik” (Ö2). “görevlendirmeler genellikle son dakika yapıldığı için gideceğiniz okulun hiçbir toplantısında, planlamasında bulunamıyorsunuz” (Ö5). “Her hangi bir kurumda kadroları sabit olmadığı için her eğitim öğretim yılında farklı kurumlarda görevlendirilmeleridir” (Ö8). “En büyük problem her eğitim-öğretim yılı başında nereye görevlendirilme yapılacağıının bilinmemesi” (Ö11).</i>
	Okula adaptasyon sorunu	5	17,2	<i>“Her yıl yeni bir okula adapte olmaya çalışmak” (Ö3). “Daha önce çalışmadığı bir okula görevlendiriliyor, bu da uyum sorunlarına yol açıyor” (Ö16). “İkinci bir sorun olarak da her sene okul değiştirmek oldukça yıpratıcı oluyor. Her okula yeniden alışmak oldukça zaman alıyor” (Ö17)</i>
	Performans kaybı	5	17,2	<i>“çalışma performansınız düşüyor” (Ö5). “Bunun dışında öğrenciyi tanıma ve geleceğe yönelik planlar yapmaya da engel oluyor” (Ö6).</i>
	Aidiyet sorunu	4	13,9	<i>“Norm fazlası olmaları nedeniyle kadrosunun bulunduğu bir okulu olmaması sebebiyle okul ortamına mesleklerine olan bağlılıklarında – mesleki aidiyet algısında- azalmalar meydana gelmektedir” (Ö7). “Plansız ve programsız yaşamak, aidiyet duygusunun oluşmaması” (Ö12). “Kendini okula ait hissedemiyor” (Ö16).</i>
	Mesleki Tükenmişlik	3	10,4	<i>“psikolojik olarak mesleki tükenmişlik yaşıyorsunuz” (Ö5). “Özellikle resen yapılan atamalarda yaşadığım yerden uzak bir yere gitmek mesleki açıdan heves kırıcı bir durum” (Ö15).</i>
	Ek ders/ ekonomik kayıp	2	6,9	<i>“Norm fazlası öğretmenler az derse girmeleri nedeniyle ek dersleri de az olmaktadır” (Ö7).</i>
	TOPLAM	29	100	
4. MEB'in Mesleki Aidiyeti Artırma İçin Aldığı Önlemler	Önlem alınmıyor	8	47,1	<i>“3 yıldır norm fazlasıyım bu konu ile ilgili bir önlem alındığını görmedim” (Ö5). “bu yönde bir önlem alındığını düşünmüyorum” (Ö9). “Bu konuda bir önlem alındığını düşünmüyorum” (Ö11). “Hiçbir önlem alındığını düşünmüyorum” (Ö16). “Okullarda bizim daha iyi çalışmamız adına yapılan bir çalışma yok tam tersi çalıştığım ilçede köylere gönderilmekle tehdit bile ediliyor” (Ö18)</i>
	Fikrim yok	7	41,1	<i>“Bu konuda bir fikrim yok”. (Ö3). “Fikrim yok” (Ö13)</i>
	Toplantı ve seminer düzenleme	1	5,9	<i>“İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri norm fazlası öğretmenlerle ilgili toplantılar yapmakta, seminer düzenlemektedir” (Ö7).</i>
	Uzun süreli görevlendirme	1	5,9	<i>“Görevlendirmelerin uzun süreli yapılması” (Ö11).</i>
	TOPLAM	17	100	
5. Mesleki Aidiyetin Artırılması İçin Öneriler	Görevlendirmelerin sürekli olması/değişimin zorlaştırılması	8	30,8	<i>“Öğretmenin özür durumu göz önünde bulundurularak, eğitimin ve kurulan ilişkilerin devamlılığı açısından en azından 2-3 senelik görevlendirilme yapılabilir” (Ö13).</i>
	Atanma isteğinin dikkate alınması	7	26,9	<i>“görevlendirmelerde norm fazlası öğretmenlerin görüşleri dikkate alınabilir” (Ö9). “Öğretmenin isteği ve görüşleri doğrultusunda görevlendirme yapılabilir” (Ö10). “Öğretmenlerin istekleri dışında görevlendirme yapılmamalıdır” (Ö15). “Hızlı ve etkili bir uygulama ile öğretmenlerin atamaları istekleri doğrultusunda yapılmalı” (Ö16).</i>
	Mesleğin koşullarının iyileştirilmesi	4	15,4	<i>“Mesleki aidiyetimizin artması için mesleğimizin itibar kazanması gerekiyor” (Ö8). “Mesleki aidiyet mesleki doyum ile olur. Mesleki doyum öğretmenin okul dışındaki sorunlarla (maddi-manevi) en az zaman ayırarak yapabileceği, üstesinden gelebileceği sorunları minimize edecek yeteneğe sahip olmaıyla olur. Öğretmen</i>

				<i>ekonomik olarak herhangi bir sorunla karşılaşmazsa mesleğe olan aidiyet duyguları artacaktır” (Ö12).</i>
	Okul yönetiminin olumlu tutumu	5	19,2	<i>“Sadece lokal olarak okul iklimi kaynaklı pozitif-negatif durumlar yaşanabilir” (Ö6). “Okul idaresinin herkese adil bir şekilde davranması konusunda toplantılarda değinilebilir” (Ö9). “Yöneticilerin motivasyonu artırıcı sosyal aktiviteler yapması, öğretmenlerin takdir edilmesi” (Ö11).</i>
	Norm fazlası uygulamasının kaldırılması	2	7,7	<i>“Norm düzenlemesi yapılırken planlı davranıp norm fazlası durumunu ortadan kaldırırım” (Ö4).</i>
	TOPLAM	26	100	

Norm fazlası öğretmenlerin görev yaptıkları okulda aidiyet açısından sorun yaşama durumları incelendiğinde; aidiyet sorunu, görev yeri değişimi, uyum sorunu ve işe yaramıyor olma hissi yaşadıkları belirlenmiştir. Aidiyet sorunu yaşadığını ifade eden öğretmenler bu sorunu hem mesleki aidiyetlerinin (Ö5), (Ö15) hem de kuruma aidiyetlerinin (Ö9),(Ö13) olumsuz etkilendiğini söyleyerek açıklamışlardır. Kurumda geçici çalışan olarak görülmelerini önemli bir sorun olarak ifade etmektedirler. Görev yeri değişimi sorunu ise sürekli okul değişimi (Ö5) ve başka birinin atanması durumunda görevlerinin hemen sona ereceği şeklinde (Ö10) dile getirilmiştir. Uyum sorunu ise bazı öğretmenler tarafından (Ö1), (Ö2), (Ö4) görev yeri değişimi nedeniyle sürekli yeni bir okula uyum sağlamanın zorluğu olarak açıklanmıştır. İşe yaramadığını ise (Ö12) aldığı eğitimi kullanamamanın bir sonucu olarak görmektedir. Bazı öğretmenler (Ö8), (Ö11), (Ö16), (Ö17) ise uyum sorunu yaşamadığını ifade etmişlerdir.

Norm fazlası öğretmen çokluğunun dezavantajları incelendiğinde; eğitimin olumsuz etkilenmesi, belirsizlik, çalışacak okul bulunmaması, ekonomik sorunlar olarak sıralanmıştır. Eğitimin olumsuz etkilendiğini ifade eden öğretmenler bunu herkesin geçici olduğunu düşünmesinin verimi ve öğrenci ile iletişimi etkilediği olarak (Ö13) ve sürekli öğretmen değişiminin eğitimi sekteye uğrattığını (Ö14) ifade ederek anlatmıştır. Dezavantaj olarak ifade edilen belirsizlik sorununu (Ö4) her tayin dönemine gitme kalma belirsizliği olarak söylemiştir. Çalışılacak okul bulunmaması ise öğretmenin bulunduğu bölgede çalışabileceği okulun olmaması (Ö1) dir. Dezavantajlardan bir diğeri ekonomik bakımdan yapılan değerlendirmedir. (Ö12) norm kadro sorununun devlete ekonomik yük oluşturduğunu belirtmiştir. İki öğretmene (Ö11) ve (Ö18) göre ise bu uygulamanın herhangi bir dezavantajının bulunmamaktadır.

Norm fazlası öğretmenlerin en büyük problemleri incelendiğinde; kısa süreli görevlendirmeler, belirsizlik, okula adaptasyon sorunu, performans kaybı, aidiyet sorunu, mesleki tükenmişlik, ek ders/ekonomik kayıp olarak sıralanmıştır. Kısa süreli görevlendirme problemi her sene farklı bir okulda görevlendirilmek (Ö1) ve hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin birbirlerine alışmadan görev yerlerinin değiştiği (Ö14) durumudur. Belirsizlik problemi olarak ise öğretmenin herhangi okulda göre alacağı ya da hangi sınıfı okutacağını bilmemesi (Ö2), görevlendirmenin son anda yapılması (Ö5) olarak ifade edilmiştir. Diğer bir problem olarak adaptasyon sorunu tespit edilmiştir. Öğretmenler bu sorunu her yıl yeni bir okula adapte olmaya çalışmak (Ö3), (Ö16), (Ö17) olarak dile getirmişlerdir. Problemlerden biri performans kaybıdır. Öğretmenler çalışma performanslarının düştüğünü (Ö5) ifade etmişlerdir. Öğretmenler aidiyet sorunu yaşadıklarını hem mesleki hem kurumsal aidiyet sorunu yaşadıklarını (Ö7) ve kendilerini bir kuruma ait hissetmediklerini söyleyerek (Ö1) açıklamışlardır. Mesleki tükenmişlik sorunu mesleki tükenmişlik hissi (Ö5) ve heves kırıklığı (Ö15) olarak dile getirilmiştir. Az ek derse girmek öğretmenler açısından ekonomik kayıp olarak (Ö7) görülmektedir.

MEB’in mesleki aidiyeti artırmak için aldığı önlemler incelendiğinde; önlem alınmıyor, fikrim yok, toplantı ve seminer düzenleme ve uzun süreli görevlendirme olarak sıralanmıştır. Uzun süre norm kadro çalışan öğretmenlerin önemli bir bölümünün (Ö5), (Ö9), (Ö11), (Ö16), (Ö18) ortak görüşü bu konuda bir önlem alınmadığı yönündedir. Bazı öğretmenlerin (Ö3), (Ö13) bu konuda bir fikri yoktur. Bir öğretmen (Ö7) toplantı ve seminer düzenlendiğini bir öğretmen (Ö11) ise görevlendirmelerin uzun süreli yapılması olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin mesleki aidiyetin artırılması için yaptıkları öneriler; görevlendirmelerin sürekli olması/değişimin zorlaştırılması, atanma isteğinin dikkate alınması, mesleğin koşullarının iyileştirilmesi, okul yönetiminin tutumu ve norma fazlası uygulamasının kaldırılması olarak sıralanmıştır. Görevlendirmelerinin sürekliliği/zorlaştırılması konusunda keyfi uygulamaların terk edilmesi (Ö1) ve özür durumlarının dikkate alınması, her yıl değişimin yapılmaması gerektiğini (Ö13) (Ö16) belirtmişlerdir. Atama durumunda öğretmen görüşünün alınması (Ö9) istek dışı görevlendirme yapılmaması (Ö15) dile getirilmiştir. Öğretmenlerden bazıları mesleğin koşullarının düzeltilmesi gerektiğini mesleğe itibar kazandırılması (Ö8) ve maddi ve manevi sorunların giderilmesi (Ö12) olarak ifade etmiştir. Okul yönetiminin tutumunun önemli olduğunu dile getiren öğretmenler (Ö6), (Ö9), (Ö11) pozitif okul iklimi, yönetimin adil tutumu ve öğretmenlerin takdir edilmesine vurgu yapmışlardır. Ayrıca öğretmenlerden bazıları (Ö4) norm kadro uygulamasının kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir.

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Norm fazlası öğretmenlerin görev yaptıkları okulda aidiyet açısından sorun yaşama durumları incelendiğinde; aidiyet sorunu, görev yeri değişimi, uyum sorunu ve işe yaramıyor olma hissi yaşadıkları belirlenmiştir. Norm fazlası öğretmen çokluğunun dezavantajları incelendiğinde; eğitimin olumsuz etkilenmesi, belirsizlik, çalışacak okul bulunmaması, ekonomik sorunlar olarak sıralanmıştır. Norm fazlası öğretmenlerin en büyük problemleri incelendiğinde; kısa süreli görevlendirmeler, belirsizlik, okula adaptasyon sorunu, performans kaybı, aidiyet sorunu, mesleki tükenmişlik, ek ders/ekonomik kayıp olarak sıralanmıştır. MEB'in mesleki aidiyeti artırmak için aldığı önlemler incelendiğinde; önlem alınmıyor, fikrim yok, toplantı ve seminer düzenleme ve uzun süreli görevlendirme olarak sıralanmıştır. Öğretmenlerin mesleki aidiyetin artırılması için yaptıkları öneriler; görevlendirmelerin sürekli olması/değişimin zorlaştırılması, atanma isteğinin dikkate alınması, mesleğin koşullarının iyileştirilmesi, okul yönetiminin tutumu ve norma fazlası uygulamasının kaldırılması olarak sıralanmıştır. Sarı'nın (2013) araştırma sonuçları ile kıyaslandığında bazı koşulların iyileştirilmesi gerektiği bulgusuyla örtüşmektedir. Yine bu bulguyu destekler nitelikte olan bir çalışmada Selvi M ve Ağca N., (2016) tarafından yapılmıştır. Buradan yola çıkılarak aşağıdaki öneriler getirilebilir.

- ✓ Norm fazlası öğretmenler, görevlendirildikleri okulda ihtiyaç devam ederse kalıcı olarak işe alınabilirler.
- ✓ Norm fazlası öğretmenlerin aidiyet duygusunu artıracak etkinlikler yapılabilir veya başka bir okula atanarak o okula aidiyet duygusu artırılabilir.
- ✓ Norm fazlası öğretmenlerin hizmet notlarını yükseltmek için, onlara karşı pozitif ayrımcılığa tabi tutulabilir ve normlara doğru ilerlemeye teşvik edilebilirler.
- ✓ Norm fazlası öğretmen sayısını azaltmak için bölgesel normların kullanılmasından vazgeçilmelidir.
- ✓ Norm fazlası öğretmenlerin mesleki aidiyet duygularının etkilenmemesi için normu aşmak için belirli bir üst sınır belirlenebilir ve bu süreden sonra bu öğretmenlerin norma dahil edilmesi sağlanabilir.
- ✓ Seçmeli dersler, öğrenci sayısının azaltılması, dersliklerin silinmesi gibi keyfi ve sübjektif kriterlerle normu düşürmeye yönelik uygulamalar kaldırılabilir.
- ✓ Norm fazlası öğretmenlerin re'sen atanması engellenebilir. Her atama döneminde normun üzerinde olanlara öncelik verilmesi sağlanarak, norma girmeleri teşvik edilebilir. Kısa süreli atamalar yapılmamalıdır.

KAYNAKÇA

1. Akyüz, Y. (2019). Türk Eğitim Tarihi M. Ö 1000-M.S. 2019. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
2. Aytaç, Ö. (2005). Modern bürokrasiler ve yabancılaşma ethosu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2, 319-348.
3. Bacanlı, H. (2004). Gelişim ve öğrenme (6. Baskı) Ankara: Nobel Yayınlar
4. Creswell, J. (2018). Nitel Araştırma Yöntemleri, Beş Yaklaşım Göre Nitel Araştırma ve Araştırma Deseni (4.baskı). Bütün, M. ve Demir, S. (Ed.) Şubat 2018 Ankara: Siyasal Kitabevi
5. Erpay, İ. Ve Çakır, M. (2020). Eğitim ve Sosyal Yönleriyle Değişim Çağı. Ankara: Astana Yayınları.
6. Patton, M. Q. (1987). How touse qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage.
7. Sarı, M. (2013). Lise Öğrencilerinde Okula Aidiyet Duygusu, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt.13 Sayı.1
8. Selvi, M.S., Ağca, N. Okul Yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. International Anatolia Academic Online Journal / Social Science Journal 3 /(2): 20-38 .
9. Tolan, B. (1980). Çağdaş toplumun bunalımı: Anomi ve yabancılaşma (1. Baskı). Ankara: AİTİA Toplum Bilimleri Araştırma Enstitüsü Yayınları.
10. Uslu, F. (2012). İlköğretim okulu öğrencilerinin okula yönelik aidiyeti: öğretmen-öğrenci ilişkisi, akran ilişkisi ve aile katılımının rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin
11. Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2018). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (11.baskı) Ankara: Seçkin