



İsmail AYDOĞAN<sup>1</sup> , Neslin İHTİYAROĞLU<sup>2</sup> , Sevcan AYDİLEK<sup>3</sup> 

<sup>1</sup>Prof.Dr., Kırıkkale Üniversitesi, [iaydogan124@gmail.com](mailto:iaydogan124@gmail.com)

<sup>2</sup>Doç.Dr., Kırıkkale Üniversitesi, [neslin52@gmail.com](mailto:neslin52@gmail.com)

<sup>3</sup>Öğretmen, Kırıkkale Şehit Ömer Umulu Ortaokulu, [s.aydilekk@gmail.com](mailto:s.aydilekk@gmail.com)

Geliş Tarihi/Received  
04.03.2024

Kabul Tarihi/Accepted  
24.06.2024

Yayın Tarihi/Published  
30.06.2024

## Okul Müdürleri ve Öğretmenlere Göre Öğretmenlik Mesleğindeki Monotonluk: Karşılaştırmalı Bir Çalışma

### Öz

Bu çalışmada, okul müdürü ve öğretmenlerin monotonluk algısını karşılaştırmalı olarak ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Çalışma, nitel bir araştırma olup, 2022-2023 yıllarında Kırıkkale ilinde görev yapan ve ölçüt örnekleme yoluyla seçilen 15 öğretmen ve 15 müdür ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan soruların yer aldığı yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanmıştır. Araştırma bulgularına göre, okul müdürü ve öğretmenler monotonluğu tanımlarken benzer görüşler ifade etmişlerdir. Bu görüşler, benzer döngü, mesleki açıdan ve kişisel açıdan alt temaları altında toplanmıştır. Buna karşın, okul müdürleri monotonluğu tükenmişlik olarak algılamakta; öğretmenler bunu bir durağanlık hali olarak görmektedir. Katılımcılar, monotonluğun altında yatan nedenler konusunda benzer bakış açıları paylaşmaktadır; bu nedenler arasında öğretmenlerle, müfredatla ve yönetimle ilgili faktörler yer almaktadır. Okul müdürleri ve öğretmenler arasındaki farklılaşmalarda bir diğer ayırım ise okul müdürlerinin, monotonluğun nedenlerinin sosyal ve ekonomik etmenler olduğuna inanırken; öğretmenlerin paydaşlarla ilgili etmenler olduğunu düşünmeleridir. Okul müdürleri, monotonluğun önlenmesine ekonomik açıdan yaklaşırken, öğretmenler maddi boyutunu dikkate almadıklarını ifade etmişlerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Monotonluk, öğretmen, okul müdürü, nitel araştırma

**Atıf:** Aydoğan İ., İhtiyaroglu, N., & Aydilek, S. (2024). Okul Müdürleri ve Öğretmenlere Göre Öğretmenlik Mesleğindeki Monotonluk: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (45), 109-132. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.222>

## Monotony in the Teaching Profession According to School Principals and Teachers: A Comparative Study

### Abstract

In this study, it is aimed to reveal the perception of the monotony of school principals and teachers comparatively. The study is qualitative research and was conducted with 15 teachers and 15 principals working in Kırıkkale province in 2022-2023 selected by criterion sampling. The data were collected using a semi-structured interview form with questions prepared by the researchers. According to the research findings, school principals and teachers expressed similar views in defining monotony. These views were gathered under the sub-themes of the same cycle, professional aspect, and personal aspect. Conversely, while school principals perceive monotony as burnout, teachers view it as a state of stagnation. Participants share similar perspectives on the underlying causes of monotony, which include teacher-related, curriculum-related, and administrative-related factors. Another distinction between school principals and teachers is that school principals believe that social and economic factors are the causes of monotony, whereas teachers think that stakeholder-related factors are the causes. While school principals approached the prevention of monotony from an economic perspective, teachers stated that they disregarded the financial dimension.

**Keywords:** Monotony, teacher, school principal, qualitative study

**Citation:** Aydoğan İ., İhtiyaroglu, N., & Aydilek, S. (2024). Monotony in the Teaching Profession According to School Principals and Teachers: A Comparative Study. *Dicle University Journal of Ziya Gokalp Education Faculty*, (45), 109-132. <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.2024.222>



### Extended Abstract

#### Introduction

People are involved in a struggle for existence by producing and working. Socializing, earning money, and being a beneficial individual to society is possible in teaching, as in other professions. In the teaching profession, repetition of established standards and similar tasks on a daily basis can lead to mechanization and monotony in teaching. The fact that the work is the same and continues repetitively at the same pace creates fatigue, tedium, and boredom in teachers. Since the teachers are the most valuable and essential element of the system, their role is crucial in achieving educational goals successfully. However, monotony can hinder the attainment of these goals. For this reason, it is essential to investigate teachers' perception of monotony in the teaching profession, to reveal its reasons, and to investigate the precautions that can be taken in case of possible monotony. In this research, it was aimed to reveal the monotony perception of school principals and teachers comparatively, and answers were sought to the following questions:

1. How is monotony in the teaching profession defined according to school principals and teachers?
2. According to school principals and teachers, how is monotony in the teaching profession manifested?
3. According to school principals and teachers, what are the reasons for experiencing monotony in their profession?
4. According to school principals and teachers, what can be done to prevent monotony in their profession?
5. What are the similar and distinct aspects of monotony perceptions according to school principals and teachers?

#### Method

The qualitative research method was used in this study. In this research, the perception of monotony in the teaching profession by school principals and teachers was investigated with the qualitative research model. In the 2022-2023 academic year, 15 teachers and 15 school principals working in primary, secondary, and high schools affiliated with the Ministry of National Education participated in the research. A semi-structured interview form was used during the data collection process. The collected data was analyzed through the content analysis method. In addition, themes were identified through codes generated by the content analysis method.

#### Findings

The findings of the study show that according to almost all teachers and principals, teachers experience monotony. Both teachers and principals have a clear understanding of what monotony means. In the findings of the study, it is seen that teachers and principals define monotony in the same way with a similar cycle theme. Both groups share a common perception of monotony, expressing it in both personal and professional contexts. It is also noteworthy that teachers and principals address monotony from both professional and personal perspectives. The findings reveal that teachers and principals agree on the causes of monotony in terms of teacher, curriculum, and administrative reasons; principals and teachers agree on the criteria of monotony in terms of teacher, technical, and administrative dimensions; and there is a consensus that in-service training and positive school climate can prevent monotony.

## **Discussion and Conclusion**

According to the research results, almost all teachers experience monotony, as indicated by the opinions of school principals and teachers. Monotony, which is defined by teachers and principals in this study with a similar cycle theme, is described in the literature as working in the same routine, constant repetition of tasks (Ateş & Muratoğlu, 2019; Çetinkaya, 2019; Gökgöz, 2013; Örucü, 2003; Şan, 2019; Üstün & Karagül, 2015), physical and mental stagnation (Topçu, 1992), repeated tasks, routines (Boksem vd., 2010; Eren, 2020) overlap with the studies in the literature and show that teachers and principals perceive monotony semantically correctly. According to the results of the research, there is a consensus among teachers and principals that being aware of monotony, experiencing monotony and being aware of this experience, defining monotony with a similar cycle theme, expressing monotony under professional and personal themes, not improving oneself, teacher personality traits, using the same curriculum, same methods and techniques, and school climate are among the causes of monotony. Moreover, there are similarities in terms of consensus on monotony precautions, especially in-service training and a positive school climate. In addition, the study reveals that school principals and teachers have similar perceptions of the expression of monotony. It is clearly seen that they approach the manifestation of monotony from professional and personal perspectives and have a common perception of decreased motivation, decreased performance and teachers' inability to reveal their personality traits. However, there are differences between principals and teachers, such as the principals' perception of monotony from the perspective of burnout, whereas the teachers' perception of monotony from the perspective of stagnation; the teachers' perception of monotony as caused by stakeholder-related reasons, while the principals' perception of monotony as caused by social and economic reasons. While principals approached the measures to be taken to prevent monotony from an economic perspective, teachers did not evaluate it from an economic perspective. As for the suggestions, teachers should improve themselves through educational opportunities such as master's degrees, doctorates, in-service training, panels, seminars, symposiums and conferences, various artistic, sportive, and cultural activities, increasing motivation and a positive school climate. Other suggestions are organizing and holding good practices conferences in education, encouraging teachers to present creative solutions to prevent monotony, and sharing solutions with the public. It may also be suggested that teachers address and research issues that highlight the problems they experience, such as monotony, thus drawing attention to the subject and intensifying attention, and presenting papers at national and international congresses and conferences. For more suggestions, it would be recommended that researchers investigate monotony from the perspective of other stakeholders such as students and parents, investigate the relationship between monotony and different disciplines also conduct other studies examining the relationships between different variables such as monotonicity and success, their predictive power and direction. Finally, it can be recommended to conduct more comprehensive studies by including other provinces in Türkiye.

The limitations of this research include the limited number of participants, being limited to Kırıkkale province, and being limited to the 2022-2023 academic year.

## Giriş

İnsanlar ürettiği sürece var olur, çalışır ve hayata anlam katar. İnsanlar çalışarak para kazanır ve ihtiyaçlarını karşılar; sosyal bir varlık olduğundan çevresiyle iletişim kurma fırsatını yakalar ve toplumun bir parçası haline gelir; yaptığı işe bağlı olarak işin hedef kitlesine fayda sağlar. Bu süreç tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlikte de benzer şekilde gerçekleşir. Öğretmenlik hem para kazanma hem sosyalleşme hem de fayda sağlama bakımından kişilere ihtiyaçlarını giderme fırsatı sunar. Sanayileşmeyle birlikte tüm mesleklerde işin monotonluğunun, statik yapısının öne çıktığı gibi (Aydoğan ve Gündoğdu, 2006), öğretmenlikte de her gün standart iş ve aktivitelerin yapılması, mekanikleşmeyi beraberinde getirmekte ve monotonluğa neden olabilmektedir.

Bireyler arası çatışmaları arttıran monotonluk (Resch & Schubunski, 1996; Vardarlier & Canol, 2017), işlerin aynı rutinde yapılması, yapılan işlerin sürekli tekrar etmesinin insanda oluşturduğu yorgunluk ve bıkkınlık olarak tanımlanmaktadır (Ateş & Muratoğlu, 2019). Monotonluk, ilgi, motivasyon ya da hoşnutlukta azalmaya yol açan, tekdüze veya tekrarlayan bir deneyimle sonuçlanan, görev veya etkinliklerde çeşitlilikten yoksunluk olarak da ifade edilmektedir (Hockey, 2013). Monotonluğun, can sıkıntısına, zihinsel yorgunluğa, performansta düşüşe sebep olan, tekrarlayan ve değişmeyen bir yapı olduğu belirtilmektedir (Eastwood vd., 2012). Fiziki ve zihni durgunluk, yapılan işte dikkat kaybı, huzursuz olmak, işe olan ilgiyi kaybetmek, tüm bunların sonucunda verimin azalması ve sıkıntılar monotonluktan kaynaklanabilir (Topçu, 1992). Uyarıcı durumunun değişmeden kaldığı veya yalnızca tekrarlayan veya öngörülebilir değişimlerin olduğu durumların monotonluk olduğu da söylenebilir (McBain, 1970). Bir başka deyişle yeni veya zorlu deneyimler sağlamayan, bilişsel veya duygusal uyarımda azalmaya yol açan (Boksem vd. 2010) ve genelde ilgi, motivasyon ve bağlılıkta azalma ile sonuçlanan, uyarıcı eksikliğidir. Ayrıca, başka bir tanıma göre, monotonluk, işlerin süregelmesi ama bireylerin kendilerini iş süreçlerinde müdahil hissetmemeleridir (Furan, 2019). Teknolojinin işin doğasını etkilemesi sonucu ortaya çıkan monotonluk, tekrarlayıcı bir karaktere sahip olmaktan, dinlenememekten, hareketsizlikten, rutin gürültüden, zihinsel ve fiziksel yorgunluktan, işe uyumsuzluktan kaynaklanabilmektedir (Ateş & Muratoğlu, 2019; Dertli, 2008). İş özelliklerinin, çalışanların kişisel özelliklerinin ve psikolojik durumlarının, örgüt kültürünün (Topçu, 1992), aşırı ve koşulsuz iş güvencesinin (Engür & Kayıkcı, 2020) monotonluğa neden olduğu yapılan çalışmalarda vurgulanmaktadır. Tüm mesleklerde olduğu gibi, sözü edilen sebep ve koşulların öğretmenlik mesleğinde de monotonluğa neden olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde monotonluk; sürekli aynı rutinlerin, tekrarlayıcı işlerin, şikâyetçi halin, doyumsuzluğun ve tükenmişliğin sonucunda iş doyumunda azalma, bıkkınlık, fiziki ve zihni yorgunluk ve mutsuzluk şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, öğretmenliğin doğası gereği, monoton ve rutin olduğu, kişisel çaba gösterilmediğinde yaratıcılığı gerektirmeyen bir meslek olduğu düşünülmektedir (Ahmad, 1982). Bunun nedeni, uzun zaman dilimlerinde aynı kişilere, aynı şeyleri öğretmenin stresli ve monoton bir süreç olmasından kaynaklanmaktadır (Broiles, 1982). Ancak kimi araştırmalarda, bazı öğretmenlerin öğretme işinin değişen doğasını keşfettikleri, kendilerini yaşam boyu öğrenenler olarak tanımladıkları, dolayısıyla monotonluk yaşamadıkları görülmüştür (Lacrample, 2007). Ayrıca, monotonluk algısının bireye ve o anki duygu durumuna, mekân ve zamana göre değişmesi (Eren, 2020) sebebiyle, öğretmenlerin kişisel özelliklerinin, görev yaptıkları okulların ve çalışma koşullarının, yaşadıkları deneyimlerin monotonluk algılarını olumlu veya olumsuz şekillendirebileceği de öngörülmektedir. Tekrarların daha fazla monotonluk oluşturması (Cardona & Garcia, 2022), başka bir deyişle, her yıl aynı öğretim programı, aynı içerik, aynı rutin ders ve teneffüs saatleri ile ders anlatımı, derslerin sarmal içerik yapısından dolayı konuların tekrarlanması, tekrarların çok sık ve fazla olması, monotonluğa yol açabilmektedir. Ayrıca, devamlı aynı öğretmenlerin okul içi aktivite, kulüp etkinlikleri, tören ve programlar gibi faaliyetleri hazırlayıp sunması, öğretmenlerde bıkkınlığa sebep olabilmektedir (Küçükçene & Aydoğan, 2018).

Yapılan çalışmalara göre monotonluğun, örgütsel strese (Düğenci, 2018; Yıldız & Bayrakçı, 2020), yorgunluğa neden olduğu (Bilgiç, 2008; Gödelek & Çiçek, 2005; Topçu, 1992), bireyler arasında

çatışmaları fazlaştırdığı (Resch & Schubunski, 1996: 299; Vardarlier & Canol, 2017), daha fazla stres oluşturduğu (Yamuç & Türker, 2015), işe yabancılaşma, işte devamsızlık yapma, endişelenme, kaygılanma ve bıkmaya gibi durumlarla sonuçlandığı, böylelikle, performansta ve iş doyumunda düşüşe yol açtığı (Bilgiç, 2008; Topçu, 1992), çalışanların sağlığını negatif yönde etkilediği, iş bırakma ve emeklilik oranlarını arttırdığı (Çetinkaya, 2019) görülmektedir. Bu bağlamda monotonluğun, tükenmişlik ve mutsuzluk getirmesi (Engür & Kayıkçı, 2020) nedeniyle, öğretmenlerin bu durumdan olumsuz etkilenmesine (Sevin & Şen, 2019), iş performanslarının ve verimlerinin düşmesine, iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının azalmasına, tükenmişlik sendromuna yakalanarak ruhsal açıdan iyi olma halini yitirmelerine yol açtıkları farklı araştırma bulgularına göre ortaya konulmuştur.

Eğitim-öğretim sürecinde en önemli amaçlardan biri öğrencilerde üst düzey kazanım elde etmektir. Yapılan çalışmalar akademik iyimserlik (Woolfolk Hoy vd., 2008), bağlılık (Rutter & Jacobson, 1986), şevk (Jungert vd., 2015), sosyal ve duygusal yeterlilik (Jennings & Greenberg, 2009) gibi öğretmenlerin olumlu örgütsel davranışlarının, öğrencilerin öğrenme sürecine ve olumlu öğrenme çıktıklarına önemli katkılar sağladığını göstermektedir. Başka bir çalışmada, örgütsel bağlılığı olan, yeniliğe ve gelişmeye açık öğretmenlerin kişisel ve örgütsel seviyede başarıya ulaştıkları vurgulanmıştır (İhtiyaroğlu vd., 2022). Aslında, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının öğrenci etkililiği üzerinde önemli bir rol oynadığı (İhtiyaroğlu, 2018), ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve proaktif kişilik özelliklerinin örgütte lokomotif işlevini oluşturduğunu (İhtiyaroğlu vd., 2023) ortaya konmuştur. Öte yandan, yapılan araştırmalarda, öğretmenlerin tükenmişliği (Tsang vd., 2019) ve örgütsel sessizliği (Kazak ve Karaca Güzel, 2020) ile öğrencilerin akademik başarıları arasında olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani sınıf gibi öğrenme alanlarının etkililiği ve verimliliğinden sorumlu olan öğretmenlerin (Helvacı & Aydoğan, 2011) olumlu örgütsel davranışları öğrenci öğrenmelerine katkı sağlarken; öğretmenlerin olumsuz örgütsel davranışları öğrenci öğrenmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırmalardan yola çıkarak öğretmenlerin olumlu algılara sahip olmalarının önemi anlaşılmaktadır. Olumsuz algıların öğrenme ortamlarında etkiyi ve verimi azaltıcı bir rol oynadığı saptanmaktadır.

Öğretmenlik mesleğindeki monotonlukla ortaya çıkan bıkkınlık, yorgunluk ve sıkınlık duyguları mekanikleşmeye neden olmaktadır. Ayrıca, monotonluk, öğretmenlerin olumlu algılarını etkileyerek, bir örgüt olarak eğitim kurumlarının hedeflerine ulaşmasını engelleyici bir rol oynayabilmektedir. Öğretmenlikteki monotonluk, faaliyetlerin aynı hızda birbirini tekrarlama ve aynı eylemlerin gerçekleştirilmesinden dolayı sıkınlık, yorgunluk (Eastwood vd., 2012) ve bıkkınlık (Ateş & Muratoğlu) şeklinde ortaya çıkabilir. Okullar, öğrencilerin üst düzey kazanım elde etmesini hedefleyen kurumlar olduğundan ve bu hedeflerin gerçekleşmesinde öğretmenler önemli bir rol üstlendiğinden öğretmenlik mesleğinde yaşanması muhtemel monotonluk duygusu bu kazanımların elde edilmesinde bir bariyer rolü oynayabilir. Bu nedenle öğretmenlik mesleğindeki monotonluk algısını, monotonluğun nasıl önlenebileceğini ve olası bir monotonluk durumunda yapılması gerekenleri ortaya koymak oldukça önemlidir.

Alanyazında hastanelerde monotonluk (Karagül, 2015), işletmelerde bilgisayar teknolojisinin oluşturduğu monotonluk (Topçu, 1992), örgütlerde monotonluk ve sinizm ilişkisi (Çetinkaya, 2019), hemşirelerde monotonluk (Tanrıverdi, 2018) gibi çalışmaların bulunduğu, ancak okul müdürleri ve öğretmenlere göre monotonluk algılarının incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle, alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Monotonlukla ilgili algıların hem okul müdürleri hem öğretmenler tarafından karşılaştırmalı olarak verilmesinin nedeni, okul müdürlerinin öğretmenleri etkilemeye yönelik gücü olması (Bostancı vd., 2019) ve öğretmenlerin mesleklerindeki monotonluk düzeylerini ve monotonluğun olumsuz etkilerini azaltmada okul müdürlerinin davranışlarına ihtiyaç duyabilmeleridir. Çünkü yöneticiler, davranışlarıyla öğretmen davranışlarını etkileyebilmektedir (Fırat vd., 2023). Bu nedenle okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğa yönelik algılarındaki benzerlikleri ve farklılıkları tespit etmenin monotonluğun azaltılmasında ve önlenmesinde etkili olacağı düşünülmektedir. Eğitimde en üst düzeyde kazanım elde etmek, okul müdürleri ve öğretmenlerin ortak çabalarıyla okul ortamında olumlu duyguların güçlendirilmesi ve olumsuz duyguların zayıflatılması mümkündür. Bu nedenle okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluk algısını ortaya koymak,

okullarda monotonluğun düzeyini, nedenlerini ve alınacak önlemleri belirlemek açısından önemlidir. Dolayısıyla, bu araştırma, okul müdürü ve öğretmenlerin monotonluk algısını karşılaştırmalı olarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için şu sorulara cevap aranmıştır:

Okul müdürlerine ve öğretmenlere göre

1. Öğretmenlik mesleğindeki monotonluk nasıl tanımlanır?
2. Öğretmenlik mesleğinde monotonluğun dışavurumu nasıl gerçekleşir?
3. Mesleklerinde monotonluk yaşama nedenleri nelerdir?
4. Mesleklerinde monotonluk yaşanmasını önlemeye yönelik neler yapılabilir?
5. Monotonluk algılarındaki benzeşen ve farklılaşan yönler nelerdir?

## Yöntem

### Araştırma Modeli

Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji modelinde desenlenmiştir. Nitel araştırmalarda, davranışlar gözlemlenir, katılımcılardan görüşme yoluyla veri toplanır, tüm veriler kategorilendirilerek, tümevarım ya da tümdengelim yöntemleriyle temalara ulaşılır, böylelikle, bütünsel bir resme bakmamız sağlanır (Creswell, 2021). Nitel araştırmalarda, sosyal olguların, var olduğu haliyle, (Yıldırım & Şimşek, 2021), niteliğinin araştırılıp, toplanan verilerle incelenmesi, tümevarım yöntemiyle verilerin sentezlenip, yorumlanarak genellemeye ulaşılması amaçlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2022). Tamamen yabancı olmadığımız ama tam olarak da anlayamadığımız olguların araştırılmasında kullanılan fenomenoloji ise sorunu deneyimleyen ve yansıtan bireylerin veri kaynağını oluşturduğu ve bir olgunun farklı açılardan nasıl görüldüğünün ortaya koyulduğu bir araştırma desendir (Yıldırım & Şimşek, 2021).

### Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kırıkkale ilinde faaliyet gösteren ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan tüm okul müdürleri ve öğretmenlerden ölçüt örneklem yöntemiyle seçilen 15 öğretmen ve 15 okul müdürü oluşturmaktadır. Ölçüt örneklem, gözlenecek birimlerin belirli özellikleri olan kişi, olay, nesne, durumlar olduğu, örneklemde saptanan ölçüte uyan birimlerin örnekleme dahil edildiği bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2022). Ölçüt ise, öğretmenlik mesleğinde monotonluk olduğunu düşünen okul müdürleri ve öğretmenlerdir.

Okul müdürü ve öğretmenlere yöneltilen “Öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanabilir mi?” sorusuna yönelik cevaplar Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1**

*Müdür ve Öğretmen Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinde Monotonluk*

	Okul Müdürleri	Öğretmenler	Toplam
Evet	15	15	30
Hayır	2	1	3

Tablo 1’e göre, araştırmaya, başlangıçta, 17 müdür ve 16 öğretmen katılmış, ancak 2 müdür ve 1 öğretmenin öğretmenlik mesleğinde monotonluk olmadığını düşünmesi sebebiyle 3 kişi araştırma kapsamına alınmamıştır. Araştırmaya, ölçüte uyan 15 öğretmen ve 15 müdür katılmıştır. Okul müdürlerinin çoğu öğretmenlerin de hemen hemen hepsi öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanabileceğini düşünmektedir. Okul müdürleriyle öğretmenler kıyaslandığında da okul müdürlerinin ve öğretmenlerin ortak görüşü paylaştığı görülmektedir.

## Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler, araştırmacılar tarafından oluşturulan ve 1 ölçme uzmanı, 1 doçent, 1 profesör, 1 öğretmenden oluşan uzmanlardan görüşü alınmış yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme sorularının hazırlanmasında, soruların açık uçlu, kolay anlaşılabilir, odaklı, mantık çerçevesinde düzenlenmiş ve katılımcıyı yönlendirmeyecek (Yıldırım & Şimşek, 2021) şekilde yapılandırılmasına gayret edilmiştir. Hazırlanan soruların dil kontrolleri uzmanlarca yapılarak yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda yer alan sorular şu şekildedir:

1. Öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanabilir mi?
2. Öğretmenlik mesleğindeki monotonluğu tanımlayabilir misiniz?
3. Öğretmenlik mesleğinde monotonluğun dışavurumu nasıl gerçekleşir?
4. Öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanmasının nedenleri nelerdir?
5. Öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanmasını önlemek için neler yapılabilir?

## Verilerin Toplanma Süreci

Araştırmada veriler, alınan etik kurulu izni sonrasında, yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme yöntemiyle, konuyla ilgili algı, düşünce ve izlenimlere ulaşılmış, derinlemesine bilgi edinimi sağlanmıştır. Görüşme öncesi katılımcıların doldurdukları onam formları toplanmış, görüşmeler okul ortamında yapılarak, 40 dakika sürmüştür. Konuyla ilgili çeşitli bakış açılarına, durumu etkileyen birçok faktöre, aralarındaki kompleks ilişkilere ve böylelikle beliren büyük resme ulaşılmıştır (Creswell, 2021).

## Veri Analizi

Araştırmada toplanan verilerin içerik analizi yöntemiyle çözümlenmesi sağlanmıştır. İçerik analizi, davranış, olgu ve olayların niteliği incelenirken, belli kuralları olan kodlamalarla cümlelerdeki içeriklerin daha az sözcükle sınıflandırıldığı tekniklerden biridir (Büyüköztürk vd., 2022). İçerik analizinde, doğrudan alıntılara sıkça yer verilerek araştırma zenginleştirilmekte, veriler kavramsallaştırılmakta, temalarla kavram ilişkileri ortaya koyulmaktadır. İçerik analizinin, verilerin kodlanması, temalara ulaşma, kod ve temaları düzenleme, bulguları tanımlama ve yorumlama olmak üzere dört aşaması olduğu görülmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Bu araştırmada da, araştırma öncesinde hazırlanmış belli temalarla hareket edilmeyip, toplanan verilerden temalara ulaşıldığı için, içerik analizine ihtiyaç duyulmuştur. İçerik analizi aşamaları gereğince, bu araştırmada müdürlerin M1, M2, vs. şeklinde, öğretmenlerin Ö1, Ö2, vs. şeklinde kodlanmış ve değerlendirilmiştir.

## Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırma yöntemleriyle yapılan araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için katılımcıların ve meslektaşların onaylaması gibi yöntemlerle sonuçların teyit edilmesi ve gerçeği doğru bir şekilde yansıtabilmesi önemlidir (Yıldırım & Şimşek, 2021). Araştırmalarda iç geçerlilik ve dış geçerlilik şeklinde ele alınan geçerlilik ölçütünün nitel araştırmalarda karşılığı iç geçerlilikte inanılabilirlik; dış geçerlilikte ise aktarılabirliktir (Lincoln & Guba, 1985). Nitel araştırmaların geçerliliğinin artırılmasında “aktarılabirlik, inandırıcılık, onaylanabilirlik, güvenirlik” şeklinde ölçütler ortaya konmuştur (Lincoln & Guba, 1985). İnanılabilirlik ilkesi bağlamında *sonuçlar inandırıcı mı* sorusunu doğru bir şekilde cevaplamak amacıyla katılımcılar, ölçüt örneklem yoluyla öğretmenlik mesleğinde monotonluk olduğunu düşünen okul müdürleri ve öğretmenlerden seçilmiştir. Bu düşünce, öğretmenlerin araştırma sorularına daha gerçekçi cevaplar vermesini sağlamış, öğretmenlik mesleğinde monotonluk olmadığını düşünen okul müdürleri ve öğretmenler araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Her görüşmenin sonunda araştırmacı, okul müdürleri ve öğretmenlere topladığı veriyi özetlemiş ve verilerin doğruluğunu teyit ettirmiştir. Ayrıca araştırmanın görüşme soruları, 5 uzmanın görüşü alınarak revize edilmiş ve revize halleri üzerinden de teyit istenmiştir. Bu bağlamda araştırmada yer alan “Monotonluk yaşadığınızda nasıl tepkiler verirsiniz?” sorusu, diğer bir araştırma soruya

benzerlik gösterdiğinden araştırmadan çıkarılmıştır. Yine inandırıcılığı sağlamaya yönelik veri kaynağı üçlemesi kullanılmış ve aynı sorular, hem okul müdürlerine hem de öğretmenlere sorulmuş ve benzer ve farklılıkların ortaya çıkması sağlanmıştır. Dış geçerlilik, nicel araştırmalarda benzer katılımcı ve ortamlara araştırma sonuçlarının genellenebilmesini sağlar (Houser, 2015). Güvenirliğin artırılmasında ise, doğrulanabilir ve tutarlı olma ölçütlerinin (Lincoln & Guba, 1985) önemi ortaya konmuştur. Nitel araştırmalarda genelleme amacı yoktur ve araştırmalar bireye odaklanır. Ancak yine de araştırmacı örnekleme, katılımcıları ve ortamı net bir şekilde tanımlar ki benzer özellik gösteren araştırmalarda araştırma verileri kullanılabilir. Bu nedenle bu araştırmada özellikle amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmış, katılımcıların özellikleri net bir şekilde tanımlanmıştır. Ayrıca örneklem büyüklüğü derinlemesine görüşmeye uygun şekilde yaklaşık 30 katılımcıyı içine alacak şekilde belirlenmiştir (Başkale, 2016).

Nicel araştırmalardaki dış güvenirliliğin karşılığı nitel araştırmalarda teyit edilebilirlik (objektiflik); iç güvenirliliğin karşılığı ise tutarlılıktır. Bu çalışmada objektifliği sağlamak için denetleme yoluyla ham veriler ses kayıt cihazıyla toplanmıştır ve gerekli yerlerde de notlar alınmıştır. Araştırmanın hedefleri, amaç, beklentileriyle yönetimi ve prosedürü net bir biçimde tanımlanmıştır. Tema, kod ve örnek cümlelerle bulgular oluşturulmuştur. Örneğin okul müdürü ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğindeki monotonluğun tanımı, benzer döngü ve tükenmişlik temaları altında kodlarla ve örnek cümlelerle desteklenmiştir. Bu sayede objektifliği sağlamanın bir yöntemi olan denetleme yolu sonraki kişilerin benzer bir araştırmayı yapabilmesine olanak sağlamıştır. Tutarlılığı sağlamak içinse hem okul müdürlerine hem de öğretmenlere aynı sorular sorulmuş ve benzerlik ve farklılıklar ortaya koyulmuştur. Araştırma verilerine göre okul müdürleri ve öğretmenlerin genellikle benzer cevapları vermesi araştırmanın tutarlı olduğunun bir kanıtı niteliğindedir. Örneğin, hem okul müdürü ve hem öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinde monotonluğun dışavurumu, mesleki açıdan ve kişisel açıdan ele alınmaktadır.

### **Araştırma Etiği**

Araştırma süresinde katılımcılara bilgilendirilmiş gönüllü onam formu imzalatılarak etik ilkelere riayet edilmiştir. Mevcut araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir. Başarılı Bir Editörlük Ofisi İçin Etik Araç Seti, COPE rehberine göre, etik gözetim, fikri mülkiyet, akran değerlendirme süreci, yayın sonrası tartışmalar ve düzeltmeler gibi ilkelere riayet edilmiştir (Committee on Publication Ethics [COPE], 2022). Etik kurul raporunda çalışma ismi “Okul Müdürleri ve Öğretmenlere Göre Öğretmenlik Mesleklerindeki Monotonluk Algısı” şeklindeyken, okul müdürleri ve öğretmenlerin öğretmenlik mesleğindeki monotonluk algılarının karşılaştırılarak incelenmesinin vurgulamak amacıyla çalışma adı farklılaştırılmıştır. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulundan 18/09/2023 tarihli, 10.10.2023 evrak tarihli ve 203236 sayılı karar ile etik kurul izni alınmıştır.

### **Bulgular**

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarından yola çıkarak araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bulgular, okul müdürlerine ve öğretmenlere yöneltilen her bir soru için tema, kod ve doğrudan katılımcı görüşü alıntıları gibi bilgileri içeren tablolara sunulmuştur.

### **Monotonluğun Tanımına Dair Bulgular**

Okul müdürü ve öğretmenlere yöneltilen “Öğretmenlik mesleğindeki monotonluğu tanımlayabilir misiniz?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda hazırlanan alt tema, kod ve örnek cümleler Tablo 2’de yer almaktadır.



**Tablo 2***Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğindeki Monotonluğun Tanımı*

Müdürler			Öğretmenler		
Alt Temalar	Kodlar	Frekans	Alt Temalar	Kodlar	Frekans
Benzer döngü	Tekdüzelik	M1,M2,M3,M5,M7, M8,M9,M10	Benzer döngü	Tekrarlanma	Ö1,Ö5,Ö10,Ö13,Ö14
	Tekrarlayıcılık	M1,M5,M6		Rutin işler	Ö2,Ö14
	Aynılık	M1,M5,M6		Sıradanlık	Ö7,Ö15
	Rutin	M10			
Tükenmişlik	Kendini yenilememe	M5,M11,M14, M16,M15	Durağanlık	Motivasyon azalması	Ö4,Ö9,Ö10,Ö11,Ö12
	İsteksizlik	M13,M14		Kendini geliştirmeme	Ö6,Ö12
	Mesleki tatminsizlik	M12		Hareketsizlik	Ö2,Ö12,
	Performans azalması	M4		Durgunluk	Ö3,Ö4
	Sıkınlık	M15		Bıkkınlık	Ö8,Ö11
	Meslekten soğuma	M14			

Tablo 2’de, okul müdürleri ve öğretmenlerin tamamının öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşandığına ilişkin ortak görüşü paylaşarak monotonluğu tanımladıkları görülmektedir. Tablo 1’de, müdürlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğindeki monotonluğun tanımı temasında benzer döngü ve tükenmişlik alt temaları kapsamında, öğretmenlerin görüşlerine göre ise benzer döngü ve durağanlık alt temaları kapsamında ele alınmıştır. Müdürlere göre, benzer döngü alt teması altında oluşan kodlar: tekdüzelik, tekrarlayıcılık, aynılık, rutin; tükenmişlik alt teması altında oluşan kodlar: kendini yenilememe, isteksizlik, performans azalması, mesleki tatminsizlik, meslekten soğuma, sıkınlıktır. Tekdüzelik kodu müdürlerden M1,M2,M3,M5,M7,M8,M9,M10 tarafından, tekrarlayıcılık kodu, M1, M5,M6 tarafından ifade edilmiştir. Tekdüzelik ve tekrarlayıcılık kodlarının “*Monotonluk, tekdüzelik ve belli kalıplar içinde hareket etmek (M2).*” şeklinde, “*Her şeyin aynı olması, tekrarlayıcılık, -miş gibi yapmak (M6).*” şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Kendini yenilememe, geliştirmeme kodlarının “*Kendini yenilememek, farklı yöntem ve teknikler kullanmamak monotonluktur (M5).*” şeklinde belirtildiği saptanmaktadır. Öğretmenlere göre, benzer döngü alt teması altında oluşan kodlar tekrarlanma, rutin işler ve sıradanlık; durağanlık alt teması altında oluşan kodlar motivasyon azalması, kendini geliştirmeme, hareketsizlik, durgunluk, bıkkınlıktır. Tekrarlanma Ö1,Ö5,Ö10,Ö13,Ö14 tarafından belirtilmiştir. Tekrarlanma, rutin işler ve sıradanlık kodlarının “*Her gün tekrar eden durum, her gün aynı şeyleri yapmak, saatin hep aynı şeyi göstermesi gibi, derslere her gün aynı saatte girmek aynı teneffüs saatleri ile çıkmak (Ö14).*” şeklinde belirtildiği tespit edilmektedir. Motivasyon azalması, durgunluk, hareketsizlik kodlarının “*Motivasyon düşüklüğü, durgunluk, hareketsizlik (Ö12).*” şeklinde ifade edildiği dikkati çekmektedir. Müdürlerden M1,M5,M6 tekrarlayıcılık, benzer şekilde öğretmenlerden Ö1,Ö5,Ö10,Ö13,Ö14 tekrarlanma kodunu kullanmışlardır.

Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğu tanımlarken kullandıkları benzer döngü alt temasının ortak olduğu görülmektedir. Buna karşın, monotonluğu tanımlarken öğretmen görüşlerinin durağanlık alt temasında; okul müdürlerinin görüşlerinin ise tükenmişlik alt temasında yer aldığı görülmüştür.

### Monotonluğun Dışavurumuna Dair Bulgular

Okul müdürü ve öğretmenlere yöneltilen “Öğretmenlik mesleğinde monotonluğun dışavurumu nasıldır?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda öğretmenlik mesleğinde monotonluğun dışavurumu temasında hazırlanan alt tema, kod ve örnek cümleler Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3**

*Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinde Monotonluğun Dışavurumu*

Müdürler		Frekans	Öğretmenler		
Alt Temalar	Kodlar		Alt Temalar	Kodlar	
Mesleki dışavurum	Motivasyon azalması	M3,M6,M9,M10, M13,M15	Mesleki dışavurum	Motivasyon azalması	Ö3,Ö5,Ö10,Ö12
	Performans azalması	M3,M7,M13, M15		Performans azalması	Ö6
Kişisel dışavurum	Kişilik özelliklerini ortaya koyamama	M1,M4,M12, M14	Kişisel dışavurum	Kişilik özelliklerini ortaya koyamama	Ö2,Ö6,Ö13
				Moral bozukluğu	Ö7,Ö12
				Sosyal mutsuzluk	Ö1,Ö14
				İsteksizlik	Ö5,Ö14

Tablo 3’te, müdürlerin ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğindeki monotonluğun dışavurumu teması, mesleki dışavurum ve kişisel dışavurum alt temaları kapsamında ele alınmıştır. Müdürlere göre, mesleki dışavurum alt teması altında oluşan kodlar motivasyon azalması, performans azalması; kişisel dışavurum alt teması altında oluşan kodlar kişilik özelliklerini ortaya koyamamadır. Motivasyon azalması ve performans azalması kodlarının “*Öğretmenlerde performans azalması, motivasyon azalması meydana geliyor (M3).*” şeklinde belirtildiği dikkati çekmektedir. Öğretmenin kişisel özelliklerini ortaya koyamaması kodunun “*Öğretmenin öğretme tarzında monotonluk yaşamaması, kişisel özelliklerini ortaya koyamaması ile ortaya çıkıyor (M1).*” şeklinde belirtildiği görülmektedir. Öğretmenlere göre, mesleki dışavurum alt teması altında oluşan kodlar motivasyon azalması, mesleki tatminsizlik; kişisel dışavurum alt teması altında oluşan kodlar kişilik özelliklerini ortaya koyamama, moral bozukluğu, sosyal mutsuzluk ve isteksizliktir. Motivasyon azalması ve mesleki tatminsizlik kodlarının “*Öğretmenlerde motivasyon düşüklüğü, öğretmenin gelişimini engelliyor (Ö5).*” ve “*Mesleki tatminsizlik şeklinde ortaya çıkıyor (Ö14)*” şeklinde ifade edildiği saptanmaktadır. Moral bozukluğu, sosyal mutsuzluk kodlarının “*Monotonluk, öğretmenlerde moral bozukluğuyla ve dolayısıyla kötü psikolojiyle ortaya çıkıyor (Ö12).*” ve “*Sosyal mutsuzlukla ortaya çıkar diye düşünüyorum. Sosyal mutsuzluktan kastım, öğretmenlerin yaşadığı sosyoekonomik durumlardan, ekonomik sıkıntılardan, görev yaptığı yerdeki toplumun özelliklerinden dolayı, yaşadıkları mutsuzluk (Ö1).*” şeklinde belirtildiği görülmektedir. İsteksizlik kodunun “*Monotonluk sonucu öğretilen öğretme isteğinin azalıyor ve öğretmenin gelişimini engelliyor (Ö3).*” şeklinde belirtildiği tespit edilmektedir. Motivasyon azalması kodunun müdürlerden M3,M6,M9,M10,M13,M15 tarafından, benzer şekilde öğretmenlerden Ö3,Ö5,Ö10,Ö12 tarafından kullanıldığı görülmektedir. Kişilik özelliklerini ortaya koyamama kodunun müdürlerden M1,M4,M12,M14 tarafından, benzer şekilde öğretmenlerden Ö2,Ö6,Ö13 tarafından kullanıldığı görülmektedir.

Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğun dışavurumu için kullandıkları mesleki dışavurum ve kişisel dışavurum alt temalarının ortak olduğu görülmektedir. Buna karşın, müdürler monotonluğun dışavurumunda performans azalması kodunu; öğretmenler ise mesleki tatminsizlik, moral bozukluğu, sosyal mutsuzluk, isteksizlik kodlarını kullanarak dışavurumda farklılaşma oluşturmuşlardır.

### Monotonluğun Nedenlerine Dair Bulgular

Okul müdürü ve öğretmenlere yöneltilen “Öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanmasının nedenleri nelerdir?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanmasının nedenleri temasında hazırlanan alt tema, kod ve örnek cümleler Tablo 4’te yer almaktadır.

**Tablo 4**

#### Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinde Monotonluğun Nedenleri

Alt Temalar	Müdürler Kodlar	Frekans	Alt Temalar	Öğretmenler Kodlar	
Öğretmen kaynaklı nedenler	Kendini yenilememe/geliştirmeme	M2,M3, M5, M11		Kendini geliştirmeme/yenilememe	Ö2,Ö5, Ö11, Ö13,Ö15 Ö14,Ö15,Ö12
	Öğretmenin kişilik özellikleri	M4,M6, M7		Öğretmenin kişilik özellikleri	
	Öğretmenin zihinsel durumu	M4,M11, M14	Öğretmen kaynaklı nedenler	Öğretmenin psikolojik durumu	Ö6,Ö15
	Teknolojiyi kullanamama	M5		Öğretmenin interaktif etkinliklere zaman ayırmaması	Ö13,Ö14
	Sınıf yönetiminde yetersizlik	M7		Teknolojiye ayak uyduramamak	Ö5,Ö14
				Yorgunluk	Ö6
Müfredat kaynaklı nedenler	Aynı müfredat	M2,M3		Dinlenememek	Ö3
	Aynı yöntem ve teknikleri kullanmak	M8	Müfredat kaynaklı nedenler	Aynı müfredat	Ö4,Ö7,Ö8,Ö9, Ö10 Ö9,Ö12
	Öğretmenin müfredat üzerinde söz sahibi olmaması	M2		Kullanılan yöntem ve tekniklerin değişmemesi	
Yönetim kaynaklı nedenler	İdarenin yetkisinin dar, sorumluluğunun çok olması	M4	Yönetim kaynaklı nedenler	Okul iklimi	Ö11
Ekonomik nedenler	Okul iklimi	M7			
	Maaş azlığı	M12,M15	Paydaş kaynaklı nedenler	Okul kaynaklı	Ö11
Sosyal nedenler	Öğretmenlik statüsünde yükselme olmaması	M12		Veli kaynaklı	Ö11
	Öğretmenliğin saygınlığının bitmesi	M1		Öğrenci kaynaklı	Ö13
	Değişen öğrenci-öğretmen ilişkisi	M13			

Tablo 4’te, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğindeki monotonluğun nedenleri öğretmen kaynaklı nedenler, müfredat kaynaklı nedenler alt temalarının ortak olduğu görülmektedir. Müdürlere göre, öğretmen kaynaklı nedenler alt temasında oluşan kodlar: Kendini yenilememe/geliştirmeme, öğretmenin kişilik özellikleri, aynı yöntem ve teknikleri kullanmak, öğretmenin zihinsel durumu, teknolojiyi kullanamama, sınıf yönetiminde yetersizliktir. Öğretmenlere göre, öğretmen kaynaklı nedenler alt temasında oluşan kodlar: kendini geliştirmeme/yenilememe,

öğretmenin kişilik özellikleri, öğretmenin psikolojik durumu, öğretmenin interaktif etkinliklere vakit ayırmaması, teknolojiye ayak uyduramamak, yorgunluk, dinlenememektir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluğun nedenlerinde kendini yenilememe/geliştirmeme, öğretmenin kişilik özellikleri kodları bakımından da ortak algıya sahip oldukları saptanmaktadır. Okul müdürlerine göre müfredat kaynaklı nedenler alt temasında oluşan kodlar: aynı müfredat, öğretmenin müfredat üzerinde söz sahibi olmamasıdır. Öğretmenlere göre, müfredat kaynaklı nedenler alt teması altında oluşan kodlar: aynı müfredat, kullanılan yöntem ve tekniklerin değişmemesidir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin aynı müfredat konusunda ortak algı geliştirdikleri dikkati çekmektedir. Okul müdürlerine göre yönetim kaynaklı nedenler alt temasında oluşan kodlar: idarenin yetkisinin dar, sorumluluğunun çok olması, okul iklimidir. Öğretmenlere göre, yönetim kaynaklı nedenler alt teması altında oluşan kodlar: okul iklimidir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin okul iklimi konusunda ortak algıya sahip oldukları saptanmaktadır. Okul müdürleri ve öğretmenlerin görüşlerine göre monotonluğun nedenlerinin ekonomik nedenler, sosyal nedenler ve paydaş kaynaklı nedenler alt temalarında farklılık gösterdiği tespit edilmektedir. Müdürlere göre, sosyal nedenler alt temasında kodlar: öğretmenlik statüsünde yükselme olmaması, öğretmenliğin saygınlığının bitmesi, değişen öğrenci-öğretmen ilişkisi; ekonomik nedenler alt temasında ise, maaş azlığıdır. Öğretmenlere göre paydaş kaynaklı nedenler alt temasında kodlar: okul kaynaklı, veli kaynaklı, öğrenci kaynaklıdır.

Müdürlere göre, kendini yenilememe/geliştirmeme, öğretmenin kişilik özellikleri, aynı yöntem ve teknikler kullanmak kodlarının *“Mesleğe öğretmen olarak başlayıp öğretmen olarak emekli oluyorlar, asla kendilerini geliştirmiyorlar. Hep aynı stil, hep aynı şeyler, aynı yerde sayıyoruz (M10).”* ve *“Çağa ayak uyduramama, yıllardır aynı yöntem ve teknik kullanması (M8).”* ifadeleriyle vurgulandığı dikkati çekmektedir. Öğretmenin zihinsel durumu ve kendiyile ilgili durumlar, teknolojiyi kullanamama, sınıf yönetiminde yetersizlik kodlarının *“Öğretmenlerin kendince daha fazla iş yükü çıkacağını düşünmesi, kabul ettiği yöntem ve tekniklerin ona kolay gelmesi, teknoloji geliyor, ama kullanmıyor, farklı kaynaklar var, ama öğretmen uğraşmak istemiyor (M8).”* ifadeleriyle belirtilmektedir. Aynı müfredat ve öğretmenin müfredat üzerinde söz sahibi olmaması kodlarının *“50 yaş üstü akıllı tahtayı açamıyor bile. Öğretmen hala 30 yıl önceki müfredatı işliyor (M15).”* şeklinde belirtildiği ortaya çıkmıştır. Maaş azlığı kodunun *“Öğretmen maaşının azlığı, bıkkınlık oluşturuyor (M15).”* şeklinde, idarenin yetkisinin dar, sorumluluğunun çok olması, okul iklimi kodlarının *“İdarenin dar yetkili olup, sorumluluğunun fazla olması (M4).”* ve *“okuldaki olumsuz hava (M7).”* şeklinde belirtildiği saptanmaktadır.

Öğretmenlik statüsünde yükselme olmaması, öğretmenliğin saygınlığının bitmesi kodlarının *“Statüde yükselmenin olmayışı, sistemde öğretmenliğin değerli bir meslek olarak görülmemesi (M12).”* şeklinde, değişen öğrenci öğretmen ilişkisi kodunun *“Öğrenci ve öğretmen temelli bakıldığında, istedikleri emek ve verdikleri değer arasında doğrusal orantının olmaması (M12).”* şeklinde belirtildiği tespit edilmektedir.

Öğretmenlere göre, monotonluğun nedenlerinde öğretmenin psikolojik durumu, öğretmenin kişilik özellikleri, kendini geliştirmeme/yenilememe kodları *“...öğretmenlerin psikolojik durumlarını etkileyen... problemler...(Ö6).”, “...öğretmenin yenilikçi, yaratıcı olmaması monotonluğa sebep oluyor (Ö12).”, “Öğretmenlerin geleneksel eğitim yöntemlerine endeksli olmalarıdır (Ö2).”* şeklinde, kendini yenilememe/geliştirmeme kodu *“Öğretmenlerin mesleki gelişim açısından kendilerini geliştirmemesi (Ö13).”* şeklinde vurgulanmaktadır. Öğretmenin interaktif etkinliklere zaman ayırmaması, teknolojiye ayak uyduramamak, yorgunluk, dinlenememek kodları *“Öğretmenlerin yaparak yaşayarak öğrenme gibi farklı öğretim yöntem ve teknikleri kullanmaması, öğretim programlarının aynılığı, değişmemesi monotonluğa neden oluyor (Ö9).”, “Öğretmenin kendini geliştirmemesi, yenilikleri takip etmemesi, teknolojiye ayak uyduramaması monotonluğun nedenleridir (Ö5).”, “Öğretmenlerin yaşadığı yorgunluk, öğretmenin öğretmenliğine yansıyor, öğretmenlik hayatını monotonlaştırıyor (Ö6).”* ve *“Dinlenememek, öğretmenler olarak dinlenemiyoruz (Ö3).”* şeklinde ifade edilmektedir. Aynı müfredat, kullanılan yöntem ve tekniklerin değişmemesi kodlarının *“Aynı öğretim programı, sürekli aynı yöntem ve teknikler kullanmak, monotonluğa sebep oluyor (Ö12).”* şeklinde ifade edildiği, okul

kaynaklı, veli kaynaklı, öğrenci kaynaklı, olumsuz okul iklimi kodlarının “Öğrenci, veli ve tüm paydaşların monotonluğa katkıda bulunması, olumsuz okul havası, monotonluğa sebep oluyor (Ö11).” şeklinde belirtildiği görülmektedir.

Tabloda görüldüğü gibi, kendini yenilememe/geliştirmeme kodunun müdürlerden M2,M3,M5,M11, benzer şekilde öğretmenlerden Ö2,Ö5,Ö11,Ö13,Ö15 tarafından kullanıldığı, aynı müfredat kodunun müdürlerden M2,M3, benzer şekilde öğretmenlerden Ö4,Ö7,Ö8,Ö9,Ö10 tarafından kullanıldığı görülmektedir.

### Monotonluk Yaşanmaması İçin Önlemlere Dair Bulgular

Okul müdürü ve öğretmenlere yöneltilen “Monotonluk yaşanmasını önlemek için neler yapılabilir?” sorusuna verilen cevaplar doğrultusunda monotonluk önlemleri temasında hazırlanan alt tema, kod ve örnek cümleler Tablo 5’te yer almaktadır.

**Tablo 5**

#### Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Öğretmenlik Mesleğinde Monotonluk Yaşanmaması İçin Önlemler

Müdürler			Öğretmenler		
Alt Temalar	Kodlar	Frekans	Alt Temalar	Kodlar	Frekans
Öğretmen açısından	Hizmet içi eğitim	M2,M5,M8, M11,M12,M16		Hizmet içi eğitim	Ö2,Ö5,Ö13, Ö14
	Enerjik, istekli ve iyi okur yazar olmak	M1,M3,M5, M9,15		Farklı ders anlatım yöntem ve teknikleri	Ö6,Ö8,Ö12, Ö15
	Yeni fikir ve teknolojilerle çağa ayak uydurmak	M6,M8		Alanında makaleleri takip etmek	Ö5,Ö13
	Başarı, güven ve tamamlanmışlık hissi oluşturmak	M8,M13	Öğretmen açısından	Kendini tekrarlamamak	Ö1
	Öğretmeni farklı işte (Proje gibi) uzmanlaştırmak	M3,M7			
Öğretmenler arası bilgi paylaşımı	M12				
Yönetim açısından	Öğretmenler arası tatlı rekabet	M12,M13,M15			
	Olumlu okul iklimi	M6,M7	Yönetim açısından		
	Etkili denetim ve rehberlik	M10,M13		Olumlu okul iklimi	Ö7,Ö10
	Teneffüslerde etkinlik yapmak	M7,M13			
Motivasyonun artırılması	M9,M13				
Teknik açıdan	Rotasyon ve değişim	M10			Ö1

	Özlük haklarının iyileştirilmesi	M10	Teknik açıdan	Ders saatlerinin kısaltılması/azaltılması
Ekonomik açıdan	Maaşın arttırılması	M6,M12		

Tablo 5'te, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşanmaması için önlemler temasında, öğretmen açısından, yönetim açısından ve teknik açıdan alt temalarının ortak olduğu görülmektedir. Müdürlere göre, öğretmen açısından temasında oluşan kodlar: hizmet içi eğitim, enerjik, istekli, iyi okur yazar olmak, yeni fikir ve teknolojilerle çağa ayak uydurmak, başarı, güven ve tamamlanmışlık hissi oluşturmak, öğretmeni farklı işte uzmanlaştırmak (proje gibi), öğretmenler arası bilgi paylaşımıdır. Öğretmenlere göre, öğretmen açısından alt temasında oluşan kodlar: hizmet içi eğitim, farklı ders anlatım yöntem ve teknikleri, alanındaki makaleleri takip etmek, kendini tekrarlamamaktır. Müdürlere ve öğretmenlere göre, monotonluğun önlemlerinde öğretmen açısından alt temasında hizmet içi eğitim kodunun ortak olduğu görülmektedir. Müdürler ve öğretmenler, hizmet içi eğitimlerin monotonluğu önleyebileceği konusunda fikir birliğine sahip oldukları dikkati çekmektedir. Müdürlere göre, yönetim açısından alt teması altında oluşan kodlar: öğretmenler arası tatlı rekabet, olumlu okul iklimi, etkili denetim ve rehberlik, teneffüslerde oyun, müzik, etkinlik yapmak, motivasyon arttırılmasıdır. Öğretmenlere göre, yönetim açısından alt teması altında oluşan kod, olumlu okul iklimidir. Müdürlerin ve öğretmenlerin yönetim açısından alt temasında olumlu okul iklimi kodunun ortak olduğu, olumlu okul ikliminin okuldaki monoton havayı dağıtacağı konusunda hemfikir oldukları görülmektedir. Müdürlere göre, teknik açıdan alt teması altında oluşan kodlar: rotasyon ve değişim, özlük haklarının iyileştirilmesidir. Öğretmenlere göre teknik açıdan alt teması altında oluşan kod, ders saatlerinin kısaltılması/azalmasıdır. Müdürlerin ve öğretmenlerin teknik açıdan alt temasıyla aynı perspektiften baktıkları, ancak konuyu farklı yönlerden ele aldıkları dikkati çekmektedir. Okul müdürleri ekonomik açıdan alt temasını kullanırken, öğretmenler ise monotonluğun önlemlerinde böyle bir alt tema kullanmayarak önlemlerde farklılaşma oluşturmuşlardır.

Müdürlere göre, hizmet içi eğitim, enerjik, istekli, iyi okur yazar olmak, yeni fikir ve teknolojilerle çağa ayak uydurmak, başarı, güven ve tamamlanmışlık hissi oluşturmak, öğretmeni farklı işte (proje gibi) uzmanlaştırmak, öğretmenler arası bilgi paylaşımı kodlarının “İdari-yerel taşra teşkilatında vs. hizmet içi kurslarla öğretmen kendini yenilemelidir. Okul tatil olunca öğretmenlere hizmet içi eğitimler yapılmalı (M11).” şeklinde, “Başarılı öğretmenlerle fikir alışverişi yapılabilir, birebir görüşmeler gerçekleştirebilir. Öğretmenin iş motivasyonu arttırılmalıdır (M9).” ifadeleriyle vurgulandığı dikkati çekmektedir. Öğretmenler arası tatlı rekabet, olumlu okul iklimi, etkili denetim ve rehberlik, teneffüslerde oyun, müzik, etkinlik yapmak, motivasyon arttırılması kodlarının “İl içinde çeşitli etkinliklerle, milli eğitim müdürlüğü bünyesinde, sanat, spor, kültür etkinlikleri ile, okul içi etkinliklerle, öğretmen monotonluktan kurtulabilir (M2).” şeklinde, “Öğretmenin motivasyonu yüksek olmalı (M3).” şeklinde, “Öğretmenliğe heyecan katmak lazım. Teneffüslerde oyun ve müzikle farklı etkinlikler yapılabilir. Olumlu okul atmosferi olmalı (M7).” şeklinde, “Teftiş için müfettişler gelmeli (M11).” şeklinde, “Öğretmeni maddi-manevi mutlu edebileceğimiz, okulları, koşarak gelebileceği, yaşanabilir alanlar haline getirmek, motivasyon arttırıcı etkinlikler yapmak gerekir (M13).” şeklinde ifade edildiği saptanmaktadır. Rotasyon ve değişim, özlük haklarının iyileştirilmesi kodlarının “Rotasyon, değişim olmalı. Görev yeri değişimi olabilir (M10).”, “Öğretmenlerin özlük hakları iyileştirilmeli (M10).” şeklinde belirtildiği, maaşın arttırılması kodunun “Öğretmenlere hak ettiği maaşı verirlerse, öğretmenler de kendilerini geliştirmek zorunda kalır (M6).” şeklinde ifade edildiği dikkati çekmektedir. Öğretmenlere göre, hizmet içi eğitim, farklı ders anlatım yöntem ve teknikleri, alanındaki makaleleri takip etmek, kendini tekrarlamamak kodlarının “Öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi gerekir, bununla ilgili seminerlere, eğitimlere katılım önemli (Ö14).” ve “Öğretmenin farklı ders anlatım yöntem ve teknikleri kullanması gerekir (Ö12).” şeklinde ifade edildiği, ders saatlerinin kısaltılması/azalması kodunun “Ders süresi azaltılmalı (Ö6).” şeklinde, olumlu okul iklimi kodunun

“okul iklimi, okuldaki monoton havayı dağıtacaktır (Ö10).” şeklinde belirtildiği görülmektedir. Hizmet içi eğitim kodunun müdürlerden M2,M5,M8,M11,M12,M16, benzer şekilde öğretmenlerden Ö2,Ö5,Ö13,Ö14 tarafından kullanıldığı, olumlu okul iklimi kodunun müdürlerden M6,M7, benzer şekilde Ö7,Ö10 tarafından kullanıldığı görülmektedir.

Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğun önlemleri için kullandıkları öğretmen açısından, teknik açıdan, yönetim açısından alt temalarının, hizmet içi eğitim ve olumlu okul iklimi kodlarının ortak olduğu görülmektedir. Buna karşın, müdürlerin monotonluğun önlenmesi konusunu ekonomik açıdan da ele aldıkları, öğretmenlerin durumu ekonomik açıdan değerlendirmedikleri dikkati çekmektedir. Müdürler, maaşın arttırılmasının monotonluğu önleyebileceğini belirtirken, öğretmenler böyle bir önleme yer vermeyerek, farklılık oluşturmuşlardır.

### **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Bu araştırma kapsamında okul müdürleri ve öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğindeki monotonluk algısı incelenmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin ve okul müdürlerinin neredeyse tamamının öğretmenlik mesleğinde monotonluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Bu da öğretmenlik mesleğinde monotonluğun yaşanabileceğinin, monotonluğun yaygın bir durum olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Literatürde işlerin sürekli tekrarlanması, bunun sonucundaki yorgunluk, bıkkınlık (Ateş & Muratoğlu, 2019; Çetinkaya, 2019; Gökgöz, 2013; Örucü, 2003; Şan, 2019; Üstün & Karagül, 2015), fiziki ve zihni durgunluk (Topçu, 1992), tekrarlayan görevler ve rutinler (Boksem vd., 2010) şeklinde tanımlanan monotonluğun, okul müdürleri ve öğretmenler tarafından rutin işler ve tekrarlanma olarak; ayrıca öğretmenler tarafından fiziki ve zihni durgunluk şeklinde tanımlanması, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğu anlamsal olarak doğru bir şekilde algıladıklarının bir göstergesidir. Okul müdürleri ve öğretmenler monotonluğu benzer döngü alt temalarıyla aynı şekilde tanımlamakta ve okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluk tanımlarına yönelik algıları benzeşmektedir. Ancak okul müdürleri monotonluğun tükenmişlik olduğunu düşünürken, öğretmenler durağanlık olarak yorumlamaktadır. Bu da okul müdürleriyle öğretmenlerin monotonluk tanımına yönelik farklı algılarını ortaya koymaktadır. Bu durum, müdürlerinin, öğretmenlerin monotonluk nedeniyle tükenmişlik yaşadıklarını fark etmesinden; buna karşın öğretmenlerin monotonluğu yaşarken tükendiklerinin farkında olamamalarından kaynaklanabilir. Bu nedenle öğretmenler monotonluğu hareketsizlik, durgunluk gibi fiziki ve zihni açıdan eyleme geçmeme şeklinde, eylem odaklı süreç olarak algılayabilirler. Ayrıca, Bozbayındır ve Kayabaşı (2014) da çalışmasında monotonluk sonucunda tükenmişlik oluştuğunu ortaya koymuştur ve bu sonuç, okul müdürlerinin monotonluk tanımıyla örtüşmektedir.

Okul müdürlerine ve öğretmenlere göre monotonluğun mesleki açıdan dışı vurumu motivasyon azalması ve performans azalması şeklindedir. Monotonluk, mutsuzluğa, motivasyon ve performans azalmasına yol açabilmektedir. Çünkü monotonluk insanın kendine ve çevresindekilere yabancılaşmasına, şikâyet etmesine ve doyumсуuzluk yaşamasına neden olabileceğinden (Aktaş Polat & Polat, 2016); öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesinde (Gülmez & Özdemir, 2023), performanslarında azalma olmasında (Yurdakul & Bulgurcu Güler, 2023) ve kendilerini mutsuz hissetmelerinde (Doğan & Aslan, 2022) monotonluğun olumsuz etkisinin olması muhtemeldir. Ayrıca okul müdürleri ve öğretmenlere göre monotonluğun dışı vurumu kişisel açıdan kişilik özelliklerini ortaya koyamama şeklinde gerçekleşmektedir. Tüm bu sonuçlar okul müdür ve öğretmenlerin monotonluğun dışı vurumuna yönelik benzer algılara sahip olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Diğer taraftan az da olsa ortaya çıkan farklılıklarda okul müdürleri monotonluğu kişilik özellikleri ortaya koyamama şeklinde; öğretmenler monotonluğu moral bozukluğu, sosyal mutsuzluk, isteksizlik şeklinde yansıtmaktadır. Bu durum, öğretmenlerin dışı vurum sürecinde duygularını ön plana çıkardığı şeklinde yorumlanabilir. Çünkü öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum, mutluluk düzeyleriyle yakından ilişkilidir (Terzi, 2017). Monotonlukla doyum düzeyinin düşmesi mutsuzluğa neden olabilmektedir. Ayrıca monotonluğun, öğrenenlerin motivasyonlarını düşürmesi (Roberts &

Robinson, 2018) sebebiyle, bu durumun öğretmenleri de etkilemesi ve öğretmenlerin motivasyonlarını da düşürmesi muhtemeldir.

Okul müdürlerine ve öğretmenlere göre monotonluk, müfredat kaynaklı, öğretmen kaynaklı ve yönetim kaynaklı nedenlerle ortaya çıkabilmektedir. Monotonluk, müfredatın aynılığı, müfredatı uygulayıcıların, diğer bir deyişle, öğretmenlerin kişilik özelliklerinden, kişisel uygulamalarından kaynaklanabilmektedir. Benzer bir şekilde, yapılan diğer bir araştırmada her yıl her sınıf düzeyinin izlemesi gereken müfredatın önceden belli olması, eğitim-öğretim sürecinin bir önceki yılın tekrarı bir özellik göstermesi ve ders sürecindeki faaliyetlerin aynı şekilde uygulanıyor olması, öğretmenlerde monotonluğa sebep olabilmektedir (Cardona & Garcia, 2022). Ayrıca müfredatın esnek olmayan yapısı nedeniyle bireysel yeteneklerin kullanılmasının sınırlılığı monotonluğu oluşturabilmekte ve hatta bireylerin yaratıcı yeteneklerinin kullanılmasına engelleyici bir rol oynayabilmektedir (Çetinkaya, 2019). Ayrıca, öğretim planlanırken öğretmen rolünün, katılımının, özerkliğinin öncelenmediği ifade edilmektedir (Öztürk, 2012). Dahası, müfredat, kişisel yaratıcı yeteneklerin kullanılmasına yer vermedikçe, öğretmenler yeteneklerini sınırlı ölçüde işine yansıttığı sürece, öğretmenlik mesleğinin monoton olması kaçınılmazdır. Ayrıca müfredatın geliştirilmesi gibi aşamalarda öğretmen katılımının olmaması (Baş ve Şentürk, 2019), üstten asta iletilen şekilde olması, öğretmenlerin daha fazla katılıma büyük bir istek duyuyor olmasına rağmen (Ho, 2010) öğretmenin müfredat üzerindeki rolünün sadece uygulayıcı olarak sınırlandırılmasından dolayı monotonluk yaşanabilmektedir. Öte yandan işgörenlerin kararlara katılımının sağlanması, monotonluğun önlemlerinden biri olduğu için (Çetinkaya, 2019), öğretmenlerin müfredatın tasarlanmasında söz sahibi olmamaları öğretmenlerin monotonluk yaşamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca, müfredatın öğretmen başarısını etkilediği de LeCompte ve Dworkin (1991) araştırmasıyla ortaya konmuştur. Diğer bir ortak nedenin ise öğretmen kaynaklı nedenler olduğu dikkati çekmektedir. Kimi öğretmenlerin kişisel ve profesyonel gelişimlerini katkı sağlayacak herhangi bir girişimde bulunmamakta ve kendilerini geliştirip yenilememektedir (Özdemir vd., 2019). Değişim, yenilik ve gelişim odaklı olmamak, "gelişime kapalı" olmak monotonluğu, motivasyon düşüklüğünü beraberinde getirmektedir (Aydın, 2022). Ayrıca yapılan araştırmada proje odağındaki etkinliklerin öğretmenlerin verim ve etkinliğinin artmasını sağladığı, böylelikle öğretmenlerin kendilerini yeniledikleri ortaya çıkmıştır (Yörük vd., 2013). Yani öğretmenlerin gelişim yönlü davranışları monotonluğa karşı önemli bir güçtür. Eğer öğretmenler gelişime yeterince önem vermezse, monotonluk yaşamaları muhtemeldir. Bir başka ortak nedenin ise yönetim kaynaklı nedenler olduğu saptanmaktadır. Okul ikliminin eğitim faaliyetlerini etkileyerek, monotonluğu oluşturduğu görülmektedir. Olumlu okul ikliminin eğitimi monotonluktan uzaklaştırarak, başarıya ulaştırdığı, olumsuz okul ikliminin ise tüm paydaşları etkileyerek monotonluğa ortam hazırladığı saptanmaktadır. Sosyoekonomik düzeyin düşük olması, bireysellik, iletişimsizlik, adaletsizlik, sorumluluktan kaçmak gibi özelliklerin olumsuz okul iklimini oluşturduğu (Tofur & Balıkcı, 2018), böylelikle monotonluğa sebep olduğu görülmektedir. Öte yandan, paydaşlar arasında destekleyici (Çalık vd., 2011), saygı, samimiyet, pozitif iletişim temelli (Şahin & Atbaşı, 2020), bir ortam oluşturmak, işbirliği yapmak ve olumlu-olumsuz tüm durumları paylaşmak (Eren, 2020), olumlu bir okul iklimi meydana getirerek monotonluğu ortadan kaldırebilmektedir. Diğer taraftan ortaya çıkan farklılıklarda okul müdürlerine göre monotonluğun nedenleri sosyal ve ekonomik nedenler şeklinde; öğretmenlere göre, monotonluğun nedenleri ise paydaş kaynaklı nedenler şeklindedir. Bu durum okul müdürleriyle öğretmenlerin monotonluğun nedenlerine yönelik farklı algılarını ortaya koyduğu şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenler monotonluğun nedenlerini okulla doğrudan ilişkili olan değişkenler çerçevesinde yorumlarken; okul müdürleri, monotonluğa daha geniş bir perspektiften yaklaşarak okulla doğrudan ilişkili olmayan dış nedenlerin de öğretmenlerde monotonluk oluşturabileceğini düşünmektedir. Okul müdürlerinin bakış açılarını destekleyecek şekilde yapılan araştırmalarda ekonomik sıkıntıların kişilerin psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu (Kapar, 2012); olumsuz bir değerlendirme alma düşüncesinin de kişilerde korkuya ve endişeye neden olacağı (Çaçan, 2020) saptanmıştır. Yani monotonluk hem okulun içsel süreçlerinden hem de dışsal değişkenlerinden etkilenebilmektedir.



Okul müdürlerine ve öğretmenlere göre monotonluğa karşı alınabilecek önlemler, öğretmen açısından, teknik açıdan, yönetim açısından şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu sonuç, okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluğun önlemlerine yönelik benzer algılara sahip olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir. Okul müdürleri ve öğretmenlere göre monotonluğun en önemli önlemlerinden biri etkili hizmet içi eğitim şeklindedir. Sisteminin en önem atfedilen ögesinin öğretmen olması (Altan & Özmuş, 2022; Can, 1998; Gül, 2004; Kavcar, 2002; Sağlam & Çiçek Sağlam, 2005) monotonluk gibi psikolojik süreçlerin en çok ve en başta öğretmenleri etkilemesi dolayısıyla monotonluktan kurtulmanın, seminer, panel, konferans gibi hizmet içi eğitimlerle öğretmenleri geliştirerek mümkün olabileceği düşünülmektedir. Çünkü, monotonluk, ilgi, fikir ve çözümlerle değiştirildiği süreçte giderilebilmektedir (Iuera, 2016). Hizmet içi eğitimler ise yaratıcı fikir ve çözümlerin üretileceği ve sunulacağı en önemli fırsatlardan biri olarak görülmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitimlerin kültürel düzeyi arttırıp, bilimsel yaklaşımlar sunduğu gerçeğinden hareketle (Öztürk & Sancak, 2007), etkili bir hizmet içi eğitimle, monotonluğa karşı bilimsel yaklaşımlar da geliştirilebileceği öngörülmektedir. Motivasyonun canlı tutulmasında hizmet içi eğitimin öneminden dolayı (Görmüş ve Kâhya, 2014), monotonluğun yerini motivasyon ile değiştirmenin mümkün olabileceği söylenebilir. Öğretmenlerin değişimlere aktif şekilde uyumu (Kaya vd., 2013) etkili bir hizmet içi eğitim ile mümkün olup, monotonluğun azaltılmasında ve önlenmesinde oluşturulacak değişimlerin etkili hizmet içi eğitimlerle sağlanacağı düşünülmektedir. Ayrıca, okul müdürleri ve öğretmenler monotonluğun olumlu okul iklimi oluşturarak önlenebileceğini düşünmektedir. Olumlu bir okul ikliminde öğretmenler birbirini destekler (Çalık vd., 2011), saygıyla ve samimiyetle davranır, müdürler mesleki açıdan destekleyici ve pozitif bir iletişim kurar, öğrenciler için ulaşılabilir hedeflerle akademik başarı vurgulanır, öğretmen-öğretmen, öğretmen-müdür arasındaki güçlü iletişim ağları oluşur (Şahin & Atbaşı, 2020). Araştırmalar, olumlu okul iklimi ile etkili öğrenme (Bektaş & Nalçacı, 2013; Şişman & Turan, 2004), akademik başarı (Bahçetepe & Giorgetti, 2015) ve artan okul etkililiği (Şenel ve Buluç, 2016) arasında pozitif yönlü ilişkileri ortaya koymaktadır. İşbirliği içinde olmanın, sorun ve mutlulukları paylaşmanın monotonluğun daha az (Eren, 2020) hissedilmesini sağladığından, öğretmenlerin birbirlerini destekleyici ve güçlü bir iletişim (Şenel & Buluç, 2016) kurmaları sonucunda olumlu bir okul iklimi oluşturmanın monotonluğu önleyebileceği düşünülmektedir. Diğer taraftan az da olsa ortaya çıkan farklılıklarda okul müdürlerine göre monotonluğun önlemleri rotasyon ve değişim, özlük haklarının iyileştirilmesi, maaşın arttırılması şeklinde; öğretmenlere göre ise ders saatlerinin kısaltılması/azaltılması şeklindedir. Dolayısıyla, okul müdürlerinin görev, rol ve sorumlulukları gereği rotasyon, değişim, özlük hakları gibi konulara daha hâkim olması, monotonluğun önlenmesini hem teknik açıdan hem de ekonomik açıdan ele aldıkları görülmektedir. Herzberg'e göre, maaşın hem tatminsizliği ortadan kaldırdığı, hem de statü, güvenlik, kişiler arası ilişkilerde memnuniyet kaynağı sunduğu, meslekleri icra etmede motivasyon oluşturmanın önemini vurgulandığı görülmektedir (Herzberg, 1959; Miner, 2007). Maaş azlığının motivasyonu düşürdüğü (Herzberg, 1959; Miner, 2007; Walker & Miller, 2009), çalışanların işe güdülenmede zorluk yaşadığı, bu durum sonucunda iş doyumunu yaşamadığı (Miner, 2007) ortaya konmuştur. Ayrıca, okul müdürlerinin ve öğretmenlerin monotonluğun önlenmesi sürecine yaklaşımlarının çok boyutlu olması, monotonluğun karmaşık yapısı gereği önlemlerin çeşitlendirilmesinin farkında olduklarının göstergesi olarak yorumlanabilir.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluk algısının incelendiği bu çalışmada okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluk algısının çoğunlukla benzer olduğu söylenebilir. Müdürlerin ve öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin monotonluk yaşadığı, motivasyonlarının azaldığı, kişisel özelliklerini ortaya koyamadıkları dikkati çekmektedir. Eğitim öğretim sürecinin en kilit ögesi olan öğretmenlerin, monotonluk yaşamaları, eğitim öğretim hedeflerini sekteye uğratabilir, öğrenci öğrenmesinde engel oluşturabilir. Dolayısıyla öğretmenlerin, okulda olumlu okul iklimi oluşturulmasıyla, hizmet içi eğitimlerle, bilimsel araştırmalarla, sosyal-kültürel etkinliklerle, kendilerini yenileyerek, geliştirerek monotonluğun önlenebileceği söylenebilir.

Okul müdürleri ve öğretmenlerin, monotonluğun giderilmesinde en önemli önlemin hizmet içi eğitim olduğu konusunda ortak algı geliştirmesinden dolayı, okul müdürleri ve öğretmenlere,

monotonluğun önlenmesini konu alan hizmet içi eğitimler düzenlenmesi, eğitsel çalışmalarla monotonluk önlemlerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi, monotonluğu önleme çalışmaları konusunda öğretmenlerin buldukları yaratıcı çözüm ve önerilerin, kamuoyuyla paylaşılması ve yaygınlaştırılması konusunda eğitim kurumlarında poster gibi sunular, seminer ve toplantılar yapılması monotonluğu önlemeye teşvik edilmeleri hususunda, eğitimde iyi uygulamalar konferanslarının düzenlenmesi ve gerçekleştirilmesi öneriler arasında yerini almaktadır. Okul müdürleri ve öğretmenlerin monotonluğu rutin işler, tekrarlayıcılık, tekrarlanma kodlarıyla benzer döngü alt temasıyla tanımlamada ortak bir algıya sahip olmalarından dolayı, öğretmenlerin mesleki hayatlarında, tekrarlayıcı hareketlerden kaçınıp, mesleki hayatı farklılaştırmaları, öğretmenlerin tekrarlanmaya karşı buldukları çözümleri, toplantı gibi yöntemlerle fikir alışverişleriyle tartışmaları önerilebilir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin aynı müfredatın, öğretmenlerin kendini yenilememe/geliştirmemelerinin monotonluğa sebep olduğu konusunda ortak bir algıya sahip olmalarından dolayı, müfredatın aşama aşama farklılaştırılması, müfredatta değişiklikler gerçekleştirilerek yenilikler yapılması, müfredatın monotonluğu kıran, eğitim öğretimi zenginleştiren çalışmalara yer vermesi öneriler arasındadır. Öğretmenlerin kendilerini yüksek lisans, doktora gibi akademik çalışmalarla bilimsel yönden geliştirmesi öneriler arasında dikkati çekmektedir. Okul müdürleri ve öğretmenlerin, olumlu okul ikliminin monotonluğu önleyebileceği konusunda ortak bir fikre sahip olmalarından dolayı; okullarda tüm paydaşların olumlu okul atmosferinin oluşturulmasına katkıda bulunması, tüm paydaşlar arası olumlu ilişkiler geliştirilmesinde kişisel çaba gösterilmesi, sanatsal, sportif ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesi, öğretmenler arası iş birliği ve iletişimi güçlendirecek çalışmalar yapılması, öğretmenler arası güçlü iletişim için yemek gibi organizasyonların düzenlenmesi önerilebilir.

### **Etik Kurul İzin Bilgileri**

Etik Değerlendirme Kurulu: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

Etik Değerlendirme Belgesinin Tarihi: 18/09/2023

Etik Değerlendirme Belgesinin Sayı Numarası: 203236

### **Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı**

Araştırmacılar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuşlardır.

### **Destek ve Teşekkür Beyanı**

Yazarların araştırma süreciyle ilgili ifade edeceği bir destek ve teşekkür beyanının olmadığı görülmektedir.

### **Çatışma Beyanı**

Yazarın/yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

### **Kaynakça**

- Ahmad, M. I. (1982). *Factors influencing university students' choice of teaching as a career in the sudan*. (Tez No. 8228850) [Doctoral dissertation, Pennsylvania State University]. The Pennsylvania State University ProQuest Dissertations Publishing.
- Aktaş Polat, S., & Polat, S. (2016). Turizm perspektifinden yabancılaşmanın sosyo-psikolojik analizi: günlük yaşamdan turistik yaşama yabancılaşma döngüsü. *Sosyoekonomi*, 24(28), 235- 253. <https://doi.org/10.17233/se.29769>
- Altan, M. Z., & Özmusul, M. (2022). Geleceğin Türkiye'sinde öğretmen refahı: öğretmenlik meslek kanununun kayıp parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42. <https://dergipark.org.tr/en/pub/akef/issue/68985/1092267>

- Ateş S. S., & Muratoğlu S. (2019). The effects of technological changes on the security staff working in the airports: a theoretical research. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 9, 236-241. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2019.1098>
- Aydın, Y. (2022). İlkokul ve ortaokullarda hayal gücü: öğretmenler ne düşünüyor? *Temel Eğitim Dergisi*, 16, 42-51. <https://doi.org/10.52105/temelegitim.16.4>
- Aydoğan, İ., & Gündoğdu, F. B. (2006). Kadın öğretim elemanlarının boş zamanlarını değerlendirme etkinlikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(21), 217-232. [https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23754/253105#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/en/pub/erusosbilder/issue/23754/253105#article_cite)
- Bahçetepe, Ü., & Giorgetti, F. M. (2015). Akademik başarı ile okul iklimi arasındaki ilişki. *İstanbul Journal of Innovation in Education*, 1(3), 83-101. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ieyd/issue/35806/402431>
- Baş, G., & Şentürk, C. (2019). Teachers' voice: teacher participation in curriculum development process. *Inquiry in Education*. 11(1). <https://digitalcommons.nl.edu/ie/vol11/iss1/5>
- Başkale, H. (2016). Nitel araştırmalarda geçerlik, güvenilirlik ve örneklem büyüklüğünün belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/753041>
- Bektaş, F., & Nalçacı, A. (2013). Okul iklimi ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(13), 1-13. <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423935949.pdf>
- Bilgiç, R. (2008). İş özellikleri kuramı: geniş kapsamlı gözden geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77. <https://search.trdizin.gov.tr/tr/yayin/detay/94807/is-ozellikleri-kurami-genis-kapsamli-gozden-gecirme>
- Boksem, M. A., Meijman, T. F., & Lorist, M. M. (2010). Mental fatigue, motivation and action monitoring. *Biological Psychology*, 85(2), 84-92. <https://doi.org/10.1016/j.biopsycho.2005.08.007>
- Bostancı, A. B., Demirhan, G., & Bülbül, S. (2019). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkilemede kullandıkları yönetsel etki taktikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 422-438. <https://doi.org/10.9779/pauefd.569993>
- Bozbayındır, F., & Kayabaşı, E. (2014). Ortaöğretim kurumlarında örgütsel sinizmin nedenleri ve etkileri. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(1), 211-227. <https://doi.org/10.21547/jss.256842>
- Broiles, P. M. (1982). *An inquiry into teacher stress: symptoms, sources and prevalence in public schools* (Tez No. 8220581) [Doctoral dissertation, Pennsylvania State University]. The Claremont Graduate University ProQuest Dissertations Publishing.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2022). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (33.baskı). Pegem Akademi.
- Can, N. (1998). Öğretmen ve yöneticinin etkililiğinin öğretimdeki rolü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 55-69. <https://dergipark.org.tr/en/pub/kuey/issue/10335/126654>
- Cardona, J. G. & Garcia, I. C. (2022). Coloquialidad en el aula y percepción del estilo de enseñanza del docente universitario: varios estudios de caso. *Oralia*, 25(1), 35-56. <https://doi.org/10.25115/oralia.v25i1.8386>

- Cemaloğlu, N. (2005). Türkiye’de okul yöneticisi yetiştirme ve istihdamı: var olan durum, gelecekteki olası gelişmeler ve sorunlar. *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 249-274. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/77261>
- Cemaloğlu, N. (2021). *Eğitim yönetimi* (4.baskı). Pegem Akademi. <https://doi.org/10.14527/9786052415306/>
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev. Edt: S. B. Demir, M. Bütün) (6.baskı). Siyasal Kitabevi.
- Committee on Publication Ethics. (2022). *Ethics toolkit for a successful editorial Office*. <https://publicationethics.org/sites/default/files/cope-ethics-toolkit-journal-editors-publishers.pdf>
- Çaçan, Ö. (2020). *Olumsuz değerlendirilme korkusu ile sosyal anksiyete belirtileri arasındaki ilişkide bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin aracı rolünün incelenmesi* (Tez No. 645205) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Kent Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Çalık, T., Kurt, T. & Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 73-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/pegegog/issue/22592/241306>
- Çetinkaya, A. Ş. (2019). Örgütlerde monotonluğun sinizme etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, BOR Special Issue*, 67-78. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.510456>
- Daschmann, E. C., Goetz, T., & Stupnisky, R. H. (2011). Testing the predictors of boredom at school: Development and validation of the precursors to boredom scales. *British Journal of Educational Psychology*, 81(3), 421–440. <https://doi.org/10.1348/000709910X526038>
- Dertli, D. (2008). *Örgütsel bir değişim olarak teknolojik değişime işgörenlerin yaklaşımı ve işgörenlerde etkisi: öztay tekstil (abbate) örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.
- Doğan, Ü., & Aslan, M. (2022). Investigation of the relationship between teachers' perceptions of chaotic leadership, organizational alienation, and organizational happiness by structural equation modeling. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(1), 460-485. <https://doi.org/10.17679/inuefd.1061369>
- Düğenci, İ. (2018). *Gemi adamlarının iş stresi algılarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Eastwood, J. D., Frischen, A., Fenske, M. J., & Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspectives on Psychological Science*, 7(5), 482-495. <https://doi.org/10.1177/174569161245604>
- Engür, A. & Kayıkçı, K. (2020). Türk Eğitim Sistemindeki Mesleki Güvence Uygulamalarının Okula ve Öğretmenlerin Performansına Etkisi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 16-34. <https://doi.org/10.19160/ijer.735585>
- Eren, E. (2020). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (17.Baskı). Beta Yayınları.
- Fırat, M., Duran, Y., Turan, M. S., & Turan, A. H. (2023). Yöneticilerin öğretmenleri etkileme durumlarının öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(1), 65-74. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7550062>
- Furan, E. (2019). *Örgütsel adalet unsurlarının örgütsel stres üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Tez No. 596036) [Yüksek lisans tezi, Giresun Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.

- Gödelek, E., & Çiçek, U. (2005). İş doyumu, monotonluk, otonomi ve kazaya yatkınlık. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 21, 37-43. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/823092>
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: öğretim elemanları üzerine bir araştırma* (Tez No. 342231) [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Görmüş, A. Ş., & Kâhya, V. (2014). Hizmet içi eğitim programlarının kamu çalışanlarının motivasyonuna etkisi: eti maden işletmelerinde bir uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 37-49. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/202151>
- Gül, G. (2004). Birey toplum eğitim ve öğretmen. *HAYEF Journal of Education*, 1(1). <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhayefd/issue/8787/109805>
- Gülmez, H., & Özdemir, T. (2023). Sınıf öğretmenlerinin mesleki yabancılaşma ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(1), 427-448. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2023..-1184593>
- Harper, G. W. (1997). Exploring the relationship of organizational health and robustness on student achievement and attendance [Doctoral dissertation, Oklahoma State University].
- Helvacı, M. A. & Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60. <https://doi.org/10.12780/UUSBD91> <https://dergipark.org.tr/tr/pub/usaksosbil/issue/21648/232728>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Synderman, B. S. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hockey, G. R. J. (2013). *The psychology of fatigue: work, effort and control* (1.baskı). Cambridge University Press.
- Ho, D. C. W. (2010). Teacher participation in curriculum and pedagogical decisions: insights into curriculum leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 38(5), 613-624. <https://doi.org/10.1177/1741143210373739>
- Houser, J. (2015). *Nursing research: reading, using, and creating evidence* (3rd ed.). Jones ve Bartlett Learning.
- Woolfolk Hoy, A., Hoy, W. K., & Kurz, N. M. (2008). Teacher's academic optimism: the development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 24(4), 821-835. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2007.08.004>
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysis of relationship between teachers' coping styles with stress and the level of organizational commitment. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 192-206. <https://doi.org/10.15345/iojes.2018.02.013>
- İhtiyaroğlu, N., Karakuş Yıldız, B., & Yılmaz, F. (2022). Okullarda pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel öğrenme ilişkisinin incelenmesi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 315-352. <https://doi.org/10.30561/sinopusd.1139670>
- İhtiyaroğlu, N., Kılıç, M. B., Ünsal, Y., & Fidan, M. S. (2023). Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu ile İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 77-106. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2517305>
- Iurea, C. (2016). Teachers' frustrations and the teaching environment. *Jus et Civitas: A Journal of Social and Legal Studies*, 3(1), 113-119. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=818858>

- Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*, 79(1), 491-525. <https://doi.org/10.3102/0034654308325693>
- Jungert, T., Levine, S., & Koestner, R. (2020) Examining how parent and teacher enthusiasm influences motivation and achievement in stem. *The Journal of Educational Research*, 113(4), 275-282. <https://doi.org/10.1080/00220671.2020.1806015>  
<https://61eb244b5fbfa7f81c88060fa58de2f811c3b04f.vetisonline.com/doi/full/10.1080/00220671.2020.1806015>
- Kavcar, C. (2002). Cumhuriyet döneminde dal öğretmenleri yetiştirme. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 35(1), 1-14. [https://doi.org/10.1501/Egifak\\_0000000058](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000058)
- Kazak, E., & Karaca Güzel, F. (2021). Okullarda yaşanan örgütsel sessizliğe ilişkin öğretmen görüşlerinin nitel analizi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23(2), 394-414. <https://doi.org/10.17556/erziefd.774836>
- Klassen, R., Tze, V. M. C., Betts, S. M., & Gordon, K. A. (2011). Teacher efficacy research 1998-2009: Signs of progress or unfulfilled promise? *Educational Psychology Review*, 23(1), 21-43. <https://doi.org/10.1007/s10648-010-9141-8>
- Kapar, R. (2012). Ekonomik krizlerin çalışanların sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkileri. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 73-100. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ct/issue/71832/1155484>
- Kaya, N., Ünalı, Ü., & Artvinli, E. (2013). Coğrafya öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerine tarihsel bir bakış: 1923-2012. *Marmara Coğrafya Dergisi*, (27), 41-57. <https://dergipark.org.tr/en/pub/marucog/issue/474/3892>
- Küçükçene, M., & Aydoğan, İ. (2018). Eğitim yönetiminde adaletin önemi ve gerekliliği üzerine bir inceleme. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 641-664. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/528296>
- Lacrample, C. (2007). *Persisting through the storm: a qualitative case study examination of sixth year teachers who have persisted within the teaching profession* (Publication No. 3427093) [Doctoral dissertation, Saint Mary's College of California]. ProQuest Dissertations & Theses Global.
- LeCompte, M. D., & Dworkin, A. G. (1991). *Giving up on school: student dropouts and teacher burnouts* (1.baskı). Corwin Press Inc.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry: Establishing Trustworthiness*, Beverly Hills.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1982). *Establishing dependability and confirmability in naturalistic inquiry through an audit*.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach Burnout Inventory. In C. Maslach, S. E. Jackson and M. P. Leiter (Edt.), *The Maslach Burnout Inventory*, pp. 191-218. Consulting Psychologists Press.
- McBain, W. N. (1970). Arousal, monotony and accidents in line driving. *Journal of Applied Psychology*, 54(6), 509-519. <https://doi.org/10.1037/h0030144>
- Miner, J.B. (2007). *Organizational behavior 4: from theory to practice* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315701981>
- Örücü, E. (2003). Otel işletmelerinde monotonluk sorunu ve alınabilecek önlemler. *Mevzuat Dergisi*, 6(70). <https://www.mevzuatdergisi.com/2003/10a/05.htm>

- Özdayı, N. (1998). Liselerde görev yapan öğretmenlerin eğitim ortamlarının iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10, 237-251. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2064>
- Özdemir, T. Y., Demirkol, M., & Polat, H. (2019). Teaching as a professionalism through teachers' perspective. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 10(3), 296-320. <https://doi.org/10.17569/tojqi.498776>
- Öztürk, İ. H. (2012). Öğretimin planlanmasında öğretmenin rolü ve özerkliği: ortaöğretim tarih öğretmenlerinin yıllık plan hazırlama ve uygulama örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 271-299. [https://www.researchgate.net/publication/275027040\\_Ogretimin\\_Planlanmasinda\\_Ogretmen\\_in\\_Rolu\\_ve\\_Ozerkligi\\_Ortaogretim\\_Tarih\\_Ogretmenlerinin\\_Yillik\\_Plan\\_Hazirlama\\_ve\\_Uygulam\\_a\\_Ornegi](https://www.researchgate.net/publication/275027040_Ogretimin_Planlanmasinda_Ogretmen_in_Rolu_ve_Ozerkligi_Ortaogretim_Tarih_Ogretmenlerinin_Yillik_Plan_Hazirlama_ve_Uygulam_a_Ornegi)
- Öztürk, D. & Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7), 761-794. <https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/19119/202887>
- Resch, M. & Schubinski, M. (1996). Mobbing—prevention and management in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 295-307. <https://doi.org/10.1080/13594329608414860>
- Roberts, R., & Robinson, S. J. (2018). The motivational changes pre-service agricultural education teachers endure while facilitating quality supervised agricultural experiences: a six-week project-based learning experience. *Journal of Agricultural Education*, 59(1), 255-270. <https://doi.org/10.5032/jae.2018.01255>
- Rutter, R. A., & Jacobson, J. D. (1986). Facilitating Teacher Engagement. National Center on Effective Secondary Schools, Madison, WI. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED303438.pdf>
- Sağlam, M., & Çiçek Sağlam, A. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddi Yönüne İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26123/275186>
- Sevin, H. D., & Şen, K. (2019). Öğretmenlerin rekreasyon aktivitelerine katılım düzeyleri ile yaşam mutluluğu ve iş performansları arasındaki ilişki. *Dini Araştırmalar*, 22(55), 213-232. <https://doi.org/10.15745/da.564201>
- Şan, H. İ. (2019). Albert camus düşüncesinden ölüm (Tez No. 584562) [Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Şahin, A., & Atbaşı, Z. (2020). Olumlu okul iklimi oluşturmada öğretmenin rolünün incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 672-689. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.742972>
- Şenel, T., & Buluç, B. (2016). İlkokullarda okul iklimi ile okul etkililiği arasındaki ilişki. *TÜBAV Journal of Science*, 9(4), 1-12. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/227981>
- Şişman, M., & Turan, S. (2004). Eğitim ve okul yönetimi. Y. Özden (Ed.), *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı içinde*. Pegem A Yayıncılık.
- Tanrıverdi, H. & Demiral, D. E. (2018). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin iş yaşamında monotonluğa yol açan faktörlerin belirlenmesi ve bunların önlenmesine ilişkin bir araştırma. *Uluslararası Marmara Fen ve Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler Kitabı*. [https://www.researchgate.net/profile/Haluk-Tanriverdi/publication/338983994\\_Kamu\\_Hastanelerinde\\_Calisan\\_Hemsirelerin\\_Is\\_Yasaminda](https://www.researchgate.net/profile/Haluk-Tanriverdi/publication/338983994_Kamu_Hastanelerinde_Calisan_Hemsirelerin_Is_Yasaminda)

[\\_Monotonluga Yol Acan Faktorlerin Belirlenmesi ve Bunlarin Onlenmesine Iliskin Bir Ara stirma/links/5e3663cf92851c7f7f148885/Kamu-Hastanelerinde-Calisan-Hemsirelerin-Is-Yasaminda-Monotonluga-Yol-Acan-Faktoerlerin-Belirlenmesi-ve-Bunlarin-Oenlenmesine-Iliskin-Bir-Arastirma.pdf](https://dergipark.org.tr/en/pub/egitimvetoplum/issue/35909/402851)

- Terzi, S. (2017). Öğretmenlerin iş doyumları ile mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. 21. *Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 6(17). <https://dergipark.org.tr/en/pub/egitimvetoplum/issue/35909/402851>
- Tofur, S., & Balıkçı, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre okul iklimini etkileyen faktörlerin incelenmesi: ortaokul örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(11). <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.13156>
- Topçu, T. (1992). İşletmelerde kullanılan bilgisayar teknolojisinin yarattığı monotonluk ve karşılaşılan sorunlar üzerine bir saha araştırması (Tez No. 25312) [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]. YÖK Ulusal Tez Merkezi.
- Tsang, K. K., Li, G., Wang, L., Wang, G., & Wu, H. (2022). The relationship between teaching experiences and teacher burnout in china: the mediating role of emotional labor. *Beijing International Review of Education*, 4(1), 135-151. <https://doi.org/10.1163/25902539-bja10010>
- Üstün, B., & Karagül, S. (2015). Hastanelerde monotonluk sorunu ve alınabilecek önlemler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(2), 60-72. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/153592>
- Vardarlıer, P., & Canol, S. (2017). İnsan kaynakları departmanının işyerinde mobbingi azaltmaya ve engellemeye yönelik uyguladığı stratejiler: çalışanlar üzerine yapılan bir araştırma. *Pesra Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3),1-17. <https://doi.org/10.25272/j.2149-8385.2017.3.3.01>
- Walker, J. R., & Miller, J. E. (2009). *Supervision in the hospitality industry: leading human resources*. Wiley.
- Yamuç, V. A., & Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/660346>
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldız, S., & Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 515-529. <https://doi.org/10.30794/pausbed.646525>
- Yurdakul, S., & Bulgurcu Gürel, E. B. (2023). Duygusal emek, işgören performansı ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkilerin incelenmesi: satış danışmanları üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 301-316. <https://doi.org/10.30794/pausbed.1246359>
- Yörük, S., Akar, T., Çimenci, F., & Akyel, S. (2013). Bilim ve sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 6(2), 160-179. <https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/226715/bilim-ve-sanat-merkezlerinde-calisan-ogretmenlerin-tukenmislik-duzeyleri-uzerine-bir-arastirma>