



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**DEVLET OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE
NORM KADRO FAZLASI SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI (BALIKESİR/ALTIEYLÜL İL
ÖRNEĞİ)**

BETÜL ŞAHİN DAĞAŞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. HACI ÇOBAN

HAZİRAN – 2024

YOZGAT

T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

DEVLET OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE
NORM KADRO FAZLASI SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ
DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN
KARŞILAŞTIRILMASI (BALIKESİR/ALTIEYLÜL İL
ÖRNEĞİ)

BETÜL ŞAHİN DAĞAŞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Doç. Dr. Hacı ÇOBAN

HAZİRAN – 2024

YOZGAT



YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU

T.C.

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Enstitümüzün Temel Eğitim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Betül ŞAHİN DAĞAŞAN'nın hazırladığı “Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ile Norm Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması” başlıklı tezi ile ilgili tez savunma sınavı, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri gereğince 01/08/2024 perşembe günü saat 11:00'de yapılmış, tezin onayına oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Mahmut BOZKURT

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Hacı ÇOBAN

(Danışman)

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Özgür BABAYİĞİT

ONAY:

Bu tezin kabulü, Enstitü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve sayılı Enstitü Yönetim Kurulu Kararı ile onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr.

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BEYANI

Tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezin içerdği yenilik ve sonuçların başka bir yerden alınmadığını, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan eder, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Betül ŞAHİN DAĞAŞAN

02/07/2024

ÖN SÖZ

Tez çalışmamda her daim bana destek olan, bilgi ve deneyimleriyle yol gösteren danışman hocam sayın Doç. Dr. Hacı ÇOBAN'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmalarına katkı sağlayan, verilerin toplanması için gerekli katılımı sağlayan saygıdeğer meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Eğitim hayatımın başından beri hep yanımda olan, desteğini ve duasını daima hissettiğim, her başarımda büyük pay sahibi olan canım annem Songül ŞAHİN, babam Ali ŞAHİN' e, çok teşekkür ederim.

Bu süreçte bilgi, birikim ve sevgisiyle beraber, her zaman yanımda olan desteğini esirgemeyerek büyük fedakârlık gösteren, heyecanıma eşlik eden sevgili eşim Emre DAĞAŞAN'a teşekkür ederim.

Son olarak yüksek lisans eğitim sürecime başladığımda henüz karnımda olan, tez yazım sürecinde ise birlikte geçirmemiz gereken zamandan fedakârlık ederek bana umut olan minik yardımcım oğlum Umut Kayra DAĞAŞAN'a teşekkürü borç bilirim.

Betül ŞAHİN DAĞAŞAN

02/07/2024

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DEVLET OKULLARINDAKİ SINIF ÖĞRETMENLERİ İLE NORM KADRO FAZLASI SINIF ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI (BALIKESİR/ALTIEYLÜL İL ÖRNEĞİ)

BETÜL ŞAHİN DAĞAŞAN

YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI: DOÇ. DR. HACI ÇOBAN

Bu araştırmanın amacı Balıkesir Altıeylül devlet ilkokullarında görev yapan kadrolu sınıf öğretmenleri ile Balıkesir Altıeylül Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı görev yapan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek farklı değişkenlere göre karşılaştırmaktır. Araştırma temelinde betimleyici nitelikte olan genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Bu araştırmanın örneklem grubunu, kolay örneklem yöntemiyle ulaşılabilen, Balıkesir Altıeylül merkez ilçede görev yapan, 200 kadrolu sınıf öğretmeni ve 65 norm kadro fazlası sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin kişisel bilgilerini belirlemek için kişisel bilgi formu, iş doyum düzeyini belirlemek için Minnesota İş Doyum Ölçeği, tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu kullanılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen verilerin analizinde, yüzdeler hesaplamalar (%), frekans dağılımı (f), aritmetik (x) ortalama, t testi (t), tek yönlü varyans analizi (F) ve regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; araştırmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, hizmet yılı, haftalık ders saati, sınıfta bulunan öğrenci sayısı, sosyal çevre memnuniyeti, mesleki memnuniyet değişkenlerine göre tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, mesleki memnuniyet değişkenlerine göre tükenmişlik düzeyleri arasında, sınıfta bulunan öğrenci sayısı, sosyal çevre memnuniyeti, okul yönetiminden yeterli destek alma değişkenlerine göre ise iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki incelenmiş; kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında güçlü düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında orta düzey pozitif yönde bir ilişki olduğu fakat iş doyum düzeyleri ile duygusal tükenme düzeyleri arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

2024, xvi + 136 Sayfa

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, Norm fazlası, Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, İş doyum

ABSTRACT

MASTER THESIS

A COMPARISON OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF CLASS TEACHERS AND OVERNORMAL TEACHERS IN PUBLIC SCHOOLS

BETÜL ŞAHİN DAĞAŞAN

**YOZGAT BOZOK UNIVERSITY
SCHOOL OF GRADUATES STUDIES
DEPARTMENT OF BASIC EDUCATION**

SUPERVISOR: DOÇ. DR. HACI ÇOBAN

The aim of this research is to determine the job satisfaction and burnout levels of permanent primary school teachers working in Balıkesir Altieylül public primary schools and the regular primary school teachers working under Balıkesir Altieylül National Education Directorate and to compare them according to different variables. The research was designed according to the relational scanning model, one of the general scanning models that is descriptive in nature. The sample group of this research consists of 200 permanent primary school teachers and 65 over-the-norm primary school teachers working in Balıkesir Altieylül central district, who can be reached by easy sampling method. A personal information form was used to determine the personal information of the primary school teachers participating in the research, the Minessota Job Satisfaction Scale was used to determine the job satisfaction level, and the Maslach Burnout Inventory Educator Form was used to determine the burnout levels. In the analysis of the data obtained at the end of the research, percentage calculations (%), frequency distribution (f), arithmetic (x) mean, t test (t), one-way analysis of variance (F) and regression analysis were used. According to the research results; It was observed that there was a significant difference between the burnout and job satisfaction levels of the permanent primary school teachers who participated in the research according to the variables of gender, age, years of service, weekly lesson hours, number of students in the primary school, social environment satisfaction and professional satisfaction. It was concluded that there was a significant difference between the burnout levels of overstaffed primary school teachers who participated in the research according to the variables of gender and professional satisfaction, and between their job satisfaction levels according to the variables of the number of students in the primary school, satisfaction with the social environment, and receiving adequate support from the school administration. The relationship between the job satisfaction levels of the primary school teachers participating in the study and the sub-dimensions of burnout was examined; It has been determined that there is a strong positive relationship between the job satisfaction levels of permanent primary school teachers and their emotional exhaustion and personal accomplishment levels. It was concluded that there was a moderate positive relationship between the job satisfaction levels and personal success levels of overstaffed primary school teachers, but there was no relationship between job satisfaction levels and emotional exhaustion levels.

2024, xvi + 136 Pages

Keywords: Primary school teacher, Excess of norm, Burnout, Depersonalization.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

LİSANSÜSTÜ TEZ ONAY FORMU.....	iii
TEZ BEYANI.....	ivii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ	xvii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem durumu	5
1.1.1. Alt Problemler.....	5
1.2. Araştırmanın Amacı.....	6
1.3. Araştırmanın Önemi	6
1.4. Varsayımlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar.....	8
1.7. İlgili Yönetmelik.....	9
2. KURAMSAL BİLGİLER	12
2.1. Eğitim.....	12
2.1.1. Sınıf Öğretmeni.....	12
2.1.2. Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmeni	13
2.1.3. Sınıf Öğretmeninin Önemi	14
2.2. Tükenmişlik Kavramı	15

2.3. İş Doyumu.....	17
2.4. İlgili Araştırmalar	19
2.4.1. Yurt İçindeki Yapılan Araştırmalar	19
2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	22
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	24
3.1. Araştırma Evreni.....	24
3.2. Araştırma Örneklemi	24
3.3. Araştırma Tekniği (Araştırma Modeli).....	24
3.4. Protokol.....	24
3.5. Veri Toplama Gereçleri	25
3.5.1. Kişisel Bilgi Formu.....	25
3.5.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu (MTE-EF).....	26
3.5.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ).....	27
3.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi	27
3.7. Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirlilik Analizi.....	28
3.8. Verilerin Analizi	29
4. BULGULAR	31
4.1. Örneklem Grubuna Ait Bulgular	31
4.2. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular	41
4.3. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bulgular.....	45
4.4. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Bulgular	48
4.5. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	55

4.6. Devlet Okullarındaki Kadrolu Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular	60
5. TARTIŞMA	105
5.1. Tartışma	105
5.1.1.Alt Problem 1. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	105
5.1.2.Alt Problem 2. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	106
5.1.3.Alt Problem 3. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	107
5.1.4.Alt Problem 4. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Hizmet Yılına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	107
5.1.5.Alt Problem 5. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	108
5.1.6.Alt Problem 6. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Sınıfında Bulunan Öğrenci Sayısına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	109
5.1.7.Alt Problem 7. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Tatmine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu ...	109
5.1.8.Alt Problem 8. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleklerini Severek İsteyerek Seçme Durumuna Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	110
5.1.9.Alt Problem 9. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğini Bırakıp Başka Bir İş Yapma Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	111
5.1.10.Alt Problem 10. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Memnuniyetlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu	111

6. SONUÇ VE ÖNERİLER	112
6.1. Sonuç	112
6.2. Öneriler	119
7. KAYNAKLAR.....	120
EKLER	130
EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	131
EK-2: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	133
EK-3: MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU	135
EK-4: ETİK KURUL ONAY FORMU	136
EK-5: ARAŞTIRMA İZNİ	137

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 3. 1. Maslach Tükenmişlik Envanterine yönelik güvenilirlik analizi.....	28
Tablo 3. 2. Minnesota İş Doyum ölçeğine yönelik güvenilirlik analizi	29
Tablo 3. 3. Ölçeklerin normallik dağılımlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık testleri.....	30
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları.....	31
Tablo 4.2. Katılımcıların Yaş Grubu	32
Tablo 4.3. Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımı	32
Tablo 4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımı.....	33
Tablo 4.5. Katılımcıların Görev Yerlerinin Dağılımı.....	33
Tablo 4.6. Katılımcıların Norm Durumu.....	34
Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Hizmet Yıllarının Dağılımı	34
Tablo 4.8. Katılımcıların Norm Fazlası Hizmet Yıllarının Dağılımı	35
Tablo 4.9. Katılımcıların Mesleki Hizmet Süresi Boyunca, Okulun Kadrolu Öğretmeni Olarak Mesleki Hizmet Yıllarının Dağılımı	35
Tablo 4.10. Katılımcıların Mesleki Deneyimlerinin Dağılımı	36
Tablo 4.11. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerinin Dağılımı	36
Tablo 4.12. Katılımcıların Ders Saati Yeterliliğinin Dağılımı	37
Tablo 4.13. Katılımcıların Kaçınıcı Sınıfı Okuttuğunun Dağılımları.....	37
Tablo 4.14. Katılımcıların Sınıflarındaki Ortalama Öğrenci Sayılarının Dağılımı.....	38
Tablo 4.15. Katılımcılara Göre Öğretmenlik Mesleğinin Gelirinin Yeterliliği.....	38
Tablo 4.16. Katılımcıların Mesleklerini Severek mi İsteyerek mi Seçme Durumlarının Dağılımı	39
Tablo 4.17. Katılımcıların Bulundukları Sosyal Çevre Memnuniyetlerin Dağılımı	39
Tablo 4.18. Okul Yönetiminden Sağladığı Desteğin Katılımcılara Göre Dağılımı	40
Tablo 4.19. Katılımcıların Mesleği Bırakıp Başka Bir İş Yapma Düşüncelerinin Dağılımı	40
Tablo 4.20. Katılımcıların Genel Olarak Mesleki Memnuniyetlerin Dağılımı	41
Tablo 4.21. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları	41
Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları.....	42
Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları.....	43
Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları.....	44

Tablo 4.22. Minnesota iş doyum ölçeği maddelerine yönelik puan aralıkları ve düzeyleri	45
Tablo 4.23. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler	46
Tablo 4.24. Öğretmenlerin iş doyum ölçek puanlarının kadro durumlarına göre T-testi sonuçları	48
Tablo 4.25. Tükenmişlik ölçeği maddelerine yönelik puan aralıkları ve düzeyleri	49
Tablo 4.26. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler	49
Tablo 4.27. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri	51
Tablo 4.28. Öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri	52
Tablo 4.29. Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği puanlarının kadro durumlarına göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları	53
Tablo 4.29. (Devam) Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği puanlarının kadro durumlarına göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları	54
Tablo 4.30. Kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler	55
Tablo 4.31. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyut düzeylerinin birbiri ile ilişkileri	56
Tablo 4.32. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyut düzeylerinin birbiri ile ilişkileri	57
Tablo 4.33. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	60
Tablo 4.34. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının cinsiyete göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları	61
Tablo 4.35. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	62
Tablo 4.36. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	63
Tablo 4.37. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleğini severek isteyerek seçme duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	64
Tablo 4.38. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleğini severek isteyerek seçme duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	65
Tablo 4.39. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki memnuniyet duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	66
Tablo 4.40. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki memnuniyet duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları	67
Tablo 4.41. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının yaş duruma göre ANOVA sonuçları	68
Tablo 4.42. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının yaş duruma göre ANOVA sonuçları	70
Tablo 4.43. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları	71

Tablo 4.43. (Devam) Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları	72
Tablo 4.44. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları	74
Tablo 4.44. (Devam) Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları	75
Tablo 4.45. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki deneyime göre ANOVA sonuçları.....	76
Tablo 4.46. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki deneyime göre ANOVA sonuçları	77
Tablo 4.47. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının haftalık ders saatine göre ANOVA sonuçları	78
Tablo 4.48. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının haftalık ders saatine göre ANOVA sonuçları	80
Tablo 4.49. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının ders saatlerinin yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları	81
Tablo 4.50. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının ders saatlerinin yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları	82
Tablo 4.51. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının kaçınıcı sınıf okutuyorsunuz sorusuna göre ANOVA sonuçları	84
Tablo 4.52. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının kaçınıcı sınıf okutuyorsunuz sorusuna göre ANOVA sonuçları	86
Tablo 4.53. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre ANOVA sonuçları	87
Tablo 4.54. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre ANOVA sonuçları	88
Tablo 4.55. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının meslek gelir yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları.....	90
Tablo 4.56. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının meslek gelir yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları	91
Tablo 4.57. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sosyal çevre memnuniyet durumlarına göre ANOVA sonuçları	92
Tablo 4.58. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sosyal çevre memnuniyet durumlarına göre ANOVA sonuçları	95
Tablo 4.59. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının okul yönetiminden yeterli desteği alıp almama durumlarına göre ANOVA sonuçları	96
Tablo 4.60. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının okul yönetiminden yeterli desteği alıp almama durumlarına göre ANOVA sonuçları.....	98
Tablo 4.61. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerine göre ANOVA sonuçları.....	99

Tablo 4.62. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerine göre ANOVA sonuçları	101
Tablo 4.63. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının cinsiyete göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları	102
Tablo 4.64. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları.....	103
Tablo 4.65. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının norm durumuna göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları.....	103



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil

Sayfa

- Şekil 4.1.** Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin ilişkilerin grafikleri 58
- Şekil 4.2.** Norm kadro fazlası öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin ilişkilerin grafikleri 59



SİMGELER ve KISALTMALAR LİSTESİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
MTE-EF	: Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu
MİDÖ	: Minnesota İş Doyum Ölçeği
DT	: Duygusal Tükenme
KB	: Kişisel Başarı

1. GİRİŞ

Meslek, insanların hayalleri doğrultusunda maddi ve manevi getirisi olan çeşitli emekler sonucunda kazanılmış bir uğraş alanıdır. Dünyanın en kutsal mesleklerinden olan öğretmenlik mesleği ise fazlasıyla sabır ve fedakârlık gerektirir. Alkan'a göre (1998) öğretmenlik mesleği; akademik ve meslekî formasyon gerektiren özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahip bir uğraş alanı iken Ünal ve Ada' ya göre (2001) alan bilgisi, genel kültür ve mesleki anlamda bilgi ve beceri gerektiren eğitim siteminin farklı kademelerinde öğretme ve öğrenme sürecinin gerçekleşmesinden sorumlu bireylerin yaptığı meslek olarak tanımlanmaktadır. Şahin (2006) öğretmenliği düşük gelirli, sanat boyutu olan, kalabalık gruplarla çalışmayı gerektiren, profesyonel desteğin az olduğu, yoğun çalışma temposu ve birtakım zorlukları olan bireye bazı ödüller sunan bir meslek olarak tanımlamıştır. Yazar (2015) ise öğretmenliği eğitim kurumlarında önceden belirlenmiş hedefler doğrultusunda öğretim etkinliklerini planlı ve programlı bir biçimde düzenleyerek yürüten alanında uzman kişilerin yaptığı meslek olarak tanımlamıştır.

Öğretmenliğin branşlarından biri olan sınıf öğretmenliği ise okuma, yazma, temel matematik, hayat bilgisi ve el becerisi kazandıran kişi olmakla beraber öğrencileri akademik, sosyal ve duygusal anlamda gelişimlerine destek ve model olan kişidir. Sınıf öğretmeni öğrencilerin hayatına bakış çerçevesini oluşturmada önemli bir etkidir. Bir öğrencinin ilkokula başlamasından meslek hayatına geçişine kadarki süreçte sınıf öğretmenin izlerini görmek mümkündür. Sınıf öğretmenleri sayesinde sayısal becerileri desteklenen öğrencilerin gelecekte meslek seçiminde çoğunlukla sayısal alanlara yönelik meslekleri benimsediklerini; sözel becerileri desteklenen öğrencilerin de gelecekte meslek seçimi esnasında daha çok sözel alanlara yöneldikleri görülmektedir (Boyacı, Kılıç, Şahin, 2017). Sınıf öğretmeni, tasarlayacağı etkili öğrenme alanları ile çocukların gelişimlerini destekleyeceği gibi, onlara etkili olmayan ortamlar sunarak da gelişimlerini yavaşlatabilir ya da sekteye uğratabilir. (Senemoğlu, 2003). Öğrencinin ne kadar etkili ve nitelikli eğitim alacağı o eğitimi verecek olan sınıf öğretmenin nitelikli olmasıyla yakından ilişkilidir. Eğitilmiş insan gücü yetiştirmek sınıf öğretmenlerinin en önemli görev ve vazifelerinden biridir. Mustafa Kemal Atatürk 24 Kasım 1928 yılında Öğretmenler Birliği Kongresinde “Öğretmenler; Yeni nesli, Cumhuriyetin fedakâr öğretmen ve eğitimcilerini, sizler

yetiştireceksiniz ve yeni nesil, sizin eseriniz olacaktır.” sözüyle öğretmenliğin ne kadar önemli bir meslek grubu olduğunu ifade etmiştir. Bu durumda: yarının büyüklerinin nitelikleri, büyük ölçüde o günün sınıf öğretmenlerinin niteliklerinden etkilenmektedir. Toplumda yaşayan iyi insanların, donanımlı anne ve babanın, kaliteli meslek erbabının ve duyarlı politikacıların temelleri ilkokul öğretmenleri tarafından atılmaktadır (Güleç vd., 2023).

Tükenmişlik durumu gerektiğinden fazla çalışma ve buna bağlı olarak olumlu sonuç almamak gibi açıklanabilir. Başka bir deyişle kurulan hayallerle gerçeklerin aynı ölçüde olmaması, sorunların kişiyi aşması kişiyi olumsuz düşünmeye yöeltebilir. Tükenmişliğin birçok tanımı yapılmıştır. Oruç’a göre (2007) tükenmişlik, kişilerin başarabildiklerini düşündükleri şeyleri başaramamaları neticesinde moral bozukluğu yaşayarak, motivasyon düşüklüğü yaşadıklarını düşünüp, kendilerini bitkin hissetmesiyle işleri için yapmaları gerekenleri yapamamaları olarak tanımlanabilir. Tükenmişlik (Burnout) kavramı ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından ortaya atılmış (Maslach & Jackson,1981) ve “başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu” şeklinde tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974).

Kişiler meslek hayatlarında yaşadığı yoğun stres, iş yükü fazlalığı, çevresel ve kişisel sebepler yüzünden tükenmişlik durumu yaşayabilmektedirler. Her insan yaşamında zaman zaman tükenmişlik durumuyla karşılaşsa da, karşılaştığı bu durumun tanımını tam olarak bilememektedir. Gücünü sevgiden alan sınıf öğretmenleri, gösterdikleri sabır ve özveriye rağmen kimi zaman strese bağlı tükenmişlik yaşamaktadırlar. Öğrenci sayısının fazla olması ve okutulan sınıfın ders planlarının yoğun olması öğretmenin çoğu zaman baskı hissetmesine neden olabilmektedir. Okul kültürünün olumlu olması öğretmeni mutlu eden bir faktörken olumsuz olması ise öğretmenin mutsuz olmasına neden olan bir faktördür. Mesleki deneyimin fazla olması bazı durumlarda avantajlı bir durumken bazı durumlarda ise dezavantajlı bir durumdur. Bir öğretmenin fiziksel ve çevresel şartları, bilgi ve donanımını eğitim ortamına yansıtamamasına sebep oluyorsa öğretmen bu gibi durumlarda kendini yetersizmiş gibi hissedebilmektedir. Haftalık ders sayısının fazla olması da öğretmenlerin yorgunluğunu etkileyebilen bir unsurdur (Girgin, 2010). İhtiyaçların arttığı günümüz koşullarında, düşük bir gelirle hayata devam etmek psikolojik ve bedensel olarak kişiyi olumsuz etkilediğinden meslekten elde edilen gelir oldukça önemlidir.

Öğretmenlik zorla yapılacak bir meslek değildir. Öğretmenliğin ön koşulu çocukları sevmek ve onların mutluluğunu kalbinde hissetmektir. Öğretmenlerin meslek hayatının yanı sıra bir de özel hayatı bulunmaktadır. Bu iki hayatı birbirini koşulsuz etkilemektedir. Meslek hayatında mutlu olan öğretmenlerin genellikle özel hayatlarında ve sosyal çevrelerinde de mutlu olduğu görülmüştür. Öğretmeni etkileyen unsurlardan bir diğeri de okul yönetimidir. Öğretmenin başarılarını takdir ve tebrik eden, projelerde ve yapılan etkinliklerde okul yönetiminin arkasında olduğunu bilen bir öğretmen, diğer öğretmenlere göre muhakkak daha fazla motive ve mutludur. Kuşkusuz her başarı takdir görmek ister. Görmezden gelinen ve önemsenmeyen başarılar öğretmenin motivasyonunu düşürür. Takdir edilen başarılar, öğretmenlerin özveriyle mesleklerine bağlanmalarını sağlar. Bireyin, öğretmenliği bizzat kendisinin isteyerek seçmesi de mesleğinden doyum almasını etkileyen ve olaya iş diye değil hobi olarak bakmasını ve mesleğinden haz alarak çalışmasını sağlayan bir diğer unsurdur. Gerek maddi yetersizlikler sebebiyle gerekse isteksiz ve başkalarının telkini ile öğretmen olan kişilerin, farklı bir meslek seçme veya iş yapma gibi düşünceleri olur ise kendi mesleklerine adapte olamazlar ve mesleklerinden soğumaya başlarlar. Çevrenin baskısı ile seçilen mesleklerde mutluluğu yakalamak oldukça zordur. Tüm bu sebepler, mesleklerine ve öğrencilerine kalpten bağlı olan öğretmenlerin, kendilerini tükenmiş hissetmelerine neden olmaktadır. Mutluluğu etkileyen bu unsurlar sadece öğretmenleri etkilemekle kalmayıp, öğretmenini model alan öğrencileri, okulda bulunan diğer öğretmenleri, okul kültürünü, öğretmenin ailesini, sosyal hayatını, öğrenci velilerini ve birçok unsuru da etkilemektedir. Yani öğretmenlerdeki tükenmişlik durumu eğitimin içindeki her unsuru olumsuz anlamda etkiler ve eğitimi sekteye uğratar. Eğitimin sekteye uğraması ise toplumda etkili ve bilinçli bireyler yetişmemesine neden olur. Yaşamın her aşamasını bu denli etkileyen tükenmişlik problemini nasıl engelleriz sorusuna cevap ise önce tükenmişliğin nedenlerini bulmaktan geçer. Nedenler bulunduktan sonra, hangi nedenin ne derece öğretmeni etkilediğinin öğrenilmesi bu sorunların iyileştirilmesi sağlayacak ilk adımdır. Daha sonrasında öğretmeni etkileyen olumsuz durumları ortadan kaldırmanın ve olumlu durumları ise pekiştirilmesinin sağlanması gereklidir. Bu hususların yapılması, öğretmenler üzerinde tükenmişlik ile yapılan çalışmalarla mümkündür.

Sınıf öğretmenini, öğrenciyi 1. sınıftan başlayarak 4.sınıfın bitimine kadar olan süreçte her türlü kişisel, sosyal, psikolojik ve eğitsel anlamda yetiştiren ve hayata hazırlayan öğretmen şeklinde tanımlamıştık. Norm kadro fazlası öğretmen ise bir okuldaki öğrenci sayısına göre

gerekli olan öğretmen sayısının fazlalığı olarak adlandırılmaktadır. Norm kadro fazlası öğretmenlerin ortaya çıkış sebepleri, ülkemizdeki bazı şehirlerde, İl Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı bazı okullarda öğrenci sayısının az olması, yeterli sayıda okul olmaması veya sınıf yetersizliği gibi nedenlere bağlı olurken, bazı şehirlerde ise özür emrinden dolayı tayinle gelen öğretmen sayısı fazlalığına bağlı olarak gözlemlenir. Bu gibi durumlarda genellikle il ya da ilçe milli eğitim müdürlükleri, ilgili yönetmeliğe bağlı olarak norm kadro fazlası öğretmenleri, kadrosu il/ ilçe milli eğitim müdürlüğünde olmak koşulu ile ihtiyaca göre okullara görevlendirir. Bu görevlendirmeler yapılırken öğretmenlerin istekleri ve okulların ihtiyaçları doğrultusunda yapılmasına özen gösterilir. Öğretmenler, genellikle görevlendirme yapılacak okullara belirli dönemlerde, tercih yaparak hizmet puanı üstünlüğüne göre yerleştirilir. Öncelikle doğum iznine ayılan, askere giden ve ücretsiz izne ayrılan öğretmenlerin yerlerine görevlendirmeler yapılır. Daha sonrasında ise özel eğitim sertifikası olan sınıf öğretmenleri istekleri dâhilinde özel eğitime görevlendirilir. Diğer sınıf öğretmenleri ise genellikle okullarda, destek eğitim odasında eğitim vermek üzere görevlendirilir. Görevlendirilen norm kadro fazlası öğretmenlerin sabit bir okulları bulunmayıp her yıl tercihlerine ve puan üstünlüklerine bağlı olarak okulları değişebilir.

Destek eğitim odası, yetersizliği bulunmayan fakat normal eğitimlerine ek olarak özel eğitime ihtiyacı olan öğrencilerin akranlarıyla aynı ortamda bulunup bazen farklı zamanlarda eksik olduğu alanda ek olarak bire bir ya da aynı düzeyden oluşan en fazla üç öğrenciyle eğitim aldığı, özel araç-gereç ve eğitim materyallerinin bulunduğu bir hizmettir. Üstün yetenekli öğrenciler içinde destek eğitimi verilebilir. Destek eğitim odasına görevlendirilen öğretmenlerin sınıfları bulunmayıp öğrenciyle ya bire bir ya da en fazla aynı düzeyde üç öğrenciye eğitim verebilir. Sınıf kültürü yoktur. Her öğrenciye göre ayrı ders planı hazırlanır ve o planlar uygulanır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri, sınıf öğretmenliğinin ve sınıf ortamının hayalini kurmuşlardır fakat karşılaştıkları tablo çok farklıdır. Bu karşılaşılan farklı tablo içerisinde norm kadro fazlası sınıf öğretmeni olma durumunda, öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri birtakım sorunlar ya da aksaklıklar yaşanabilmektedir. Bu aksaklıklar onların sürekli olarak farklı okullarda çalışması, çalıştıkları her okuldaki karmaşık ilişki yapıları, rol ve statü karmaşası veya kurumun işleyişiyle ilişkili olabilir. Ayrıca bahsedilen problem durumları görev ve sorumluluklarını yerine getirirken norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerini negatif yönde etkileyebilir ve daha sonrasında ise mesleğinden uzaklaşmasına sebep olabilir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri kimi zaman yaptıkları

iş ile sahip oldukları meslek arasındaki bağın koptuğunu düşünebilir kimi zaman da yaşadığı mesleki tükenmişlik ile çalışma verimlerini düşürebilirler. Fakat bazı durumlar bunun tam aksinin olabileceğini de gösterebilir. Örneğin bir öğretmenin, bir öğrencisinin kendisine bireysel anlamda ihtiyacı olduğunu ve ona en ufak şekilde bile olsa dokunacağında faydası olacağını bilmesi veya hissetmesi öğretmenlik mesleğinin en güzel yanıdır. Bu da öğretmenin çalışma şartları ne olursa olsun onu mesleğine bağlılığını pekiştiren durumdur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri hayatlarının bir parçası olarak bu durumu uzun yıllar boyunca yaşamak durumunda kalmaktadırlar. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri, daha üniversite yıllarında başlayıp atanmaları ile devam eden bu kutsal işi yapacak olmanın ideallerini ve heyecanlarını sürekli olarak bir gün sınıf ortamına tekrardan kavuşma hayaliyle diri tutarak tükenmişlikle savaşımaya çalışmaktadırlar. Her ne olursa olsun bir öğretmen, gerek kadrolu gerekse norm kadro fazlası sınıf öğretmeni de olsa nihayetinde bir çocuğun veya bir sınıfın ona ihtiyacı olduğunu, onunla hayata başlayacaklarını ve o yaşlardaki en önemli rehberinin onun olacağını bildiği için her şey “ilk önce öğrenci için” anlayışıyla mesleğini devam ettirir.

1.1. Problem durumu

Araştırmanın problem cümlesi “Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin, norm kadro fazlası olma durumu ve farklı değişkenlerle ilişkisi var mıdır?” olarak ifade edilebilir.

1.1.1. Alt Problemler

1. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin yaş durumlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin medeni durumlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki hizmet yılına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saatine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin sınıfında bulunan öğrenci sayısına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin ekonomik tatmine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleklerini severek isteyerek seçme durumuna göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumlarına göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Devlet okullarında ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki memnuniyetlerine göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Balıkesir Altıeylül devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile Balıkesir Altıeylül milli eğitim müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini belirleyerek farklı değişkenler açısından farklılaşıp, farklılaşmadığını karşılaştırmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Sınıf öğretmeni, öğrencilerin temel bilgilerini tamamlamada ve hayatına yön verme konusunda en etkili kişilerden biridir. Çocuklar ilkokula başladığında hayata bir adım atmış

olur ve sınıf öğretmeni bu süreçte çocuğun en yakın rehberidir.

Tükenmişlik gerçekte karşılaşılan durumla hayallerin aynı olmaması ve çelişki içerisine düşülmesi durumudur. Sınıf öğretmenleri aldıkları eğitimlerle birlikte mesleklerini gerçekleştirmek için büyük hayaller ve umutlarla öğrencilerle buluşurlar. Öğrenciler, kurum, maddi olanaklar, okul kültürüne uyum, norm kadro fazlası olma durumu gibi bazı faktörlere bağlı olarak öğretmenler hayal kırıklığı yaşayabilirler. Bu hayal kırıklığı sonucunda mesleğe başladıkları zamanki iş doyumunu yerini tükenmişliğe bırakmaktadır.

Sınıf öğretmenini etkileyen sorunlar sadece öğretmeni psikolojik ve fizyolojik olarak etkilemekle kalmayıp öğretmenin ailesini, çocuklarını, öğrencilerini, öğrencilerin velilerini de etkilemiş olur. Kısacası sınıf öğretmeni herhangi bir tükenmişlik yaşadığında eğitim sekteye uğrayarak olumsuz anlamda etkilenir. Tüm bunların yaşanmaması adına öğretmeni etkileyen tükenmişlik durumlarının nelere bağlı olduğunu, ne ölçüde etki ettiğini, iş doyumları arasında ilişkinin olup olmadığını belirlemek ve problemin farkında olmak, tükenmişlik ile ilgili yapılan çalışmalarla mümkün olacaktır.

Her meslek grubu mesleğinin gerekçelerini yerine getirip mesleğinin verdiği olanaklara sahip olmak ister. Sınıf öğretmenlerinin olmazsa olmazı öğrencileri ve sınıflarıdır. Bazı yetersizlik nedeniyle sınıf öğretmenleri norm kadro fazlası öğretmen olarak ilçe veya il müdürlüğüne bağlı görev yapmaktadır. Sınıfı bulunmadığından destek eğitim ya da okula veya ihtiyaçlara uygun görevleri yerine getirmektedir. Devlet okullarında görev yapan normal sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin karşılaştırılması ile ilgili literatürde hiçbir örneğe rastlanılmamıştır. Bu açıdan bu alana bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca norm fazlası öğretmenlerle ilgili çok fazla çalışma yapılmaması bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırma, aşağıda belirtilen varsayımlar çerçevesinde gerçekleştirilecektir.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketi içtenlikle yanıt verecekleri kabul edilmiştir.
- Araştırma kapsamındaki örneklem grupları kendi evrenini temsil etmektedir.
- Kullanılan istatistiksel teknikler amaca uygundur.

- Araştırmada kullanılan anketin ve ölçeğin belirlenen alt problemlere cevap verecek düzeyde ve objektiftir.
- Kullanılacak ölçme araçları anket soruları yöneltilecek bireylerin kişisel bilgileriyle tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumlarını ölçecek nitelikte olduğu kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma Balıkesir ili Altıeylül merkez ilçesinde bulunan tüm ilkökul sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası olan sınıf öğretmenlerini kapsamaktadır. Araştırma kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği Eğitimci Formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Sınıf Öğretmeni: ilkökul 1. sınıftan başlayarak 4.sınıfa kadar okutan öğretmendir.

Norm Kadro: Kamu Kurum ve Kuruluşlarının görevlerini etkin ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için unvan grubu ve sayı itibarıyla bulunması gereken azami personel sayısıdır.

Tükenmişlik: Özellikle insanlara destek hizmeti veren iş kollarında çalışan kişilerde karşılaşılan; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981; Akt, Çokluk, 1999). Tükenmişlik, Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı olarak üç boyutlu olarak kavramlaştırılmıştır.

İş Doyumu: İş doyumunu işte çalışan kişilerin çalıştıkları işin şartları ve çalışma ortamı ile birlikte işi yerine getirmekten ve buna bağlı olarak kendisini huzurlu ve tamamlanmış olarak aldığı doyum derecesi olarak kabul görür (Arıkan ve ark.2006).

Okul Kültürü: Normlar, değerler, inançlar ve gelenekler, okul kültürünün yapısını şekillendiren en önemli kavramlardır. Bu kavramlar, okuldaki tüm bileşenlerin; düşüncelerini, tutum ve davranışlarını etkiler, insanlar arasındaki bağları sağlamlaştırır ve okulu özel yapar (Deal ve Peterson, 1998).

Destek Eğitim: Eğitimleri sırasında desteklenmesi gereken öğrenciler/bireyler için (engelli ya da özel yetenekli öğrenciler/ bireyler) sunulan bir eğitim olanağıdır.

1.7. İlgili Yönetmelik

“Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik”;27/6/2019 tarihli ve 30814 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 26/6/2019 Cumhurbaşkanlığı Yönetmeliğine 1241 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile eklenmiştir. Bu Yönetmeliğin amacı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının idari ve öğretmen norm kadrosunun belirlenmesine ilişkin usul ve esasları düzenler. Bu Yönetmeliğin kapsamı; Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarını kapsar. Bu Yönetmeliğin temeli, Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı 8 Kararnamesi'nin 330. ve 537. maddeleri esas alınarak hazırlanmıştır. Bu yönetmelikte sınıf öğretmeni norm kadrosu için:

Sınıf Öğretmeni Norm Kadrosu

MADDE 16-

(1) İlköğretim okullarında, öğrenci sayısı 10'dan az olmamak kaydıyla açılan her şube için 1 sınıf öğretmeni norm kadrosu verilir.

(2) Birleşik sınıf uygulamasının uygulandığı tek sınıflı ilkokullardaki öğrenci sayısı;

a) 1'den 10-21'e kadar,

b) 21 ve üzeri için 2 sınıf öğretmeni norm kadrosu görevlendirilir.

(3) Birleştirilmiş sınıf uygulamasının uygulandığı iki veya daha fazla derslikli ilkokullardaki öğrenci sayısı;

a) 1'den 10-21'e kadar,

b) 21-41'e kadar 2,

c) 41 ve üzeri için 3 sınıf öğretmeni norm kadrosu verilir.

(4) Yatarak tedavi gören öğrencilerin Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde veya üniversite hastanelerinde eğitimleri için uygun görülen ilköğretim okullarına da 2 sınıf öğretmeni norm kadrosu verilmektedir.

Norm kadro belirlemeye yetkili birimler

MADDE 24-

(1) Eğitim kurumlarının idari ve öğretmen normu kadrosu, eğitim kurumu müdürlüğünün, ilçe Millî eğitim müdürlüğünün ve il Millî eğitim müdürlüğünün sıralı teklifi üzerine elektronik ortamda mevcut veri tabanına göre belirlenir.

Norm kadroların onaylanması

MADDE 25-

- (1) Eğitim kurumlarının idari ve öğretmen normundaki personeli Bakanlıkça onaylanır.
- (2) Bildirim tarihini takip eden 15 gün içinde Bakanlıkça onaylanarak valiliklere bildirilen norm kadro çizelgeleri; İl Millî eğitim müdürlüklerine ilçe Millî eğitim müdürlüklerine, ilçe Millî eğitim müdürlüklerine ilgili eğitim kurumu müdürlüklerine iletilir.

Boş kadro tahsisi ve kullanımı

MADDE 29-

(1) Bakanlığa tahsis edilen serbest öğretmen kadrosu sayısının, bu Yönetmelik hükümlerine göre ülke genelinde belirlenen idari ve öğretmen normu kadro 9 sayısını aşması durumunda, fazla açık kadrolar il müdürlüğüne devredilir. Millî eğitim müdürlükleri. Bu kadrolar;

a) 23'üncü maddenin birinci fıkrasında belirtilen eğitim kurumlarının personel ihtiyaçlarının karşılanmasında,

b) 26'ncı madde gereğince norm kadro sayısında değişiklik olması durumunda gerekli kadroyu karşılamak

c) Aktif askerlik hizmetini yerine getirmek için ayrılanlar dışında, çeşitli kanun, kanun hükmünde kararname ve yönetmeliklere göre, ücretsiz izin verilmeden önce bir yıl veya daha fazla ücretsiz izin isteyen yönetici ve öğretmenlere atanırlar.

ç) Bakanlar Kurulu'nun 5/6/2003 tarih ve 2003/5753 sayılı kararına göre yurtdışında görevlendirilecek öğretmenlerin atanmasında,

d) Personeli doğrudan merkez teşkilatına bağlı yönetici ve öğretmenler hariç olmak üzere, çeşitli kanun ve kanun hükmünde kararname hükümlerine göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aydan fazla süreyle geçici olarak görevlendirilmiş öğretmenlerin atanmasında ve yönetim görevleri atanmalar,

e) Bakanlık merkez ve taşra teşkilatına atanmalarından önce altı aydan fazla süre ile görevlendirilen öğretmenlerin atamalarında, kadrosu doğrudan merkez teşkilatına bağlı yönetici ve öğretmenler ile yöneticiliğe atanmalar hariç görevler,

f) Her ilde öğretmen sayısının %5'ini geçmeyen öğretmenler, öğretmenlerin görevlerinden ayrılması durumunda oluşacak öğretmen ihtiyacının karşılanmasında, öğretmen ve şehit eşleri ile ilgili mevzuat uyarınca zorunlu yer değiştirme işlemine tabi tutulur. Yasal izin, geçici görev, disiplin cezası veya işten çıkarılma nedeniyle geçici olarak. Bakanın onayı ile istihdam edilen kamu personelinin eşlerinin atanmasında kullanılmak üzere il ve ilçe Millî eğitim müdürlüklerine aktarılır.

(2) Yukarıda sayılan durumların ortadan kalkması üzerine, açık kadro sayısı ile eğitim kurumlarının norm kadrolarının bu Yönetmelikte belirtilen norm kadro kriterlerine göre değişmesi sonucu ortaya çıkacak açık kadrolar il Millî eğitim müdürlüklerine aktarılır.

2. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde eğitim, sınıf öğretmeni, norm kadro fazlası öğretmen, sınıf öğretmenin önemi, sınıf öğretmenin görev ve sorumlulukları, tükenmişlik, iş doyumu ile ilgili tanımlar, kuramsal açıklamalar ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Eğitim

Eğitimin tek bir tanımı olmamakla birlikte geçmişten günümüze kadar birçok tanımı yapılmıştır. Eflatun eğitimi *“bireyi en güzel olgunluğa ulaştırmaktır.”* diye açıklarken Danzel eğitimi *“kişinin, bedeni, zihni ve ahlaki yeteneklerini birbiri ile uyumlu bir biçimde geliştirmektir.”* diye açıklamıştır. Spencer ise eğitimi *“bütünüyle bir yaşayışa hazırlanmaktır.”* diye açıklayarak eğitimin bitmek bilmeyen sürecini ve bütünsel anlamını ortaya çıkarmıştır. Yapılan tanımlamaların ve araştırmaların tümünü incelediğimizde eğitim, bireyin doğumuyla başlayan ve ölümüyle biten bir süreç olarak belirtilmiştir. (Gezgin, 1993).

Eğitim yaşamımızda, formal ve informal şekilde karşımıza çıkan yaşamın tamamını içine alan mecburi bir olgudur (Gezgin, 1993). Eğitimin iki ana yönü vardır bunlardan biri eğitimi alan yani öğrenen kişi, diğeri ise eğitimi veren yani öğretene kişidir (Gündoğar, 2014). Başka bir tanımla eğitim davranışlarımızı istendik yönde değiştirme ve geliştirme sürecidir. Bu süreç istendik kültürlenmeyi ortaya çıkarır (Gezgin, 1993). Eğitimin ana gayesi, ülkenin kaliteli insan gücünü artırarak, insanların vatandaşlık eğitimi almasını sağlamaktır (Şahin, Kartal, 2013). Eğitim, öğrenen ve öğretene arasındaki iletişim sonucu, planlı veya plansız olarak yaşamın her anında bireyin davranışlarını etkilemektedir.

2.1.1. Sınıf Öğretmeni

Eğitimin kalitesini doğrudan etkileyen öğretmenler eğitimin mihenk taşı olarak kabul görürler (Aydın, Şahin ve Topal, 2008). Öğretmenlik mesleği yetişmekte olan nesli, önce kendisi, ailesi, çevresi, milleti, devleti ve vatani için her daim faydalı, yapıcı, üretken iyi bir insan ve iyi bir vatandaş yetiştirme sanatı olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2015). Öğretmenler bir ülkenin değerlerinin nesilden nesle devredilmesinde, nitelikli insan

gücünün yetiştirilmesinde, sosyal barışın sağlanması ve sürdürülmesinde başrolde (Özden, 1999).

İlkokulda alınan bilgi, beceri tutum ve davranışlar bireyin sonraki yaşantısına temel oluşturur ve birey tüm yaşamı boyunca bu bilgileri kullanır. İlkokulda bu bilgilerin oluşturmada rol alan ve bireyin tüm hayatında önemli etkiye sahip olan kişiye ise sınıf öğretmeni denir. Akademik temellerin atıldığı ilkokul zamanı içinde sınıf öğretmeni en önemli rollerden birini oynar (Çınar, 2007). Eğitim sistemi içerisinde çok kıymetli bir konumu olan sınıf öğretmenliği henüz daha çok küçük yaştaki çocukları eğitmeye başlayan, onlara okuma-yazmayı çok sayıda bilgi, beceri ve duyarlılığı kazandıran ve okulu sevmesinin en temel sebebi olan bir meslektir (Esra, 2020). İlkokul eğitim programında yer alan kazanımları çocuklara aktaran, onları dış dünyaya hazırlayarak olumlu tutum benimsetmeye çaba sarf eden, çocukların araştırmacı ve girişken özelliklerinin gelişmesini sağlayan kişiye sınıf öğretmeni denir (Güleç vd., 2023).

2.1.2. Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmeni

18 Haziran 2014 tarihli 29034 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yönetici ve Öğretmenlerinin Norm Kadrolarına İlişkin Yönetmelik’inin 4. Maddesi “h” bendine göre, “Norm kadro; Milli Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında bulunması gereken yönetici ve öğretmen sayısını ifade eder.”(Milli Eğitim Bakanlığı, 2014). Norm kadro fazlası sınıf öğretmeni; bir ilkokuldaki sınıf öğretmeni sayısının o ilkokuldaki norm sayısından fazla olmasına denir.

Okullara ilk atama yapılırken belirtilen sayı kadar öğretmen ataması yapılmaktadırlar. Özür grubu ile yapılan tayinler, sınıf yetersizliği, öğrenci sayısının azlığı, okul ya da şubenin kapatılması gibi nedenlerle norm bulunmadığı için öğretmenlerde bu duruma bağlı olarak norm kadro fazlası öğretmen olmaktadır. Norm kadro fazlası öğretmenler il ve ilçe emrine verilerek kadroları ile birlikte geçiş işlemi tamamlanmaktadır. İl veya ilçe milli eğitim norm kadro fazlası öğretmeni, çeşitli nedenlerle izne ayrılmış öğretmenlerin yerine, kaynaştırma öğrenci sayısına göre destek eğitim verilen okullara kısacası ihtiyacı olan okullara görevlendirilmektedirler. Bu görevlendirme kısa süreli olabileceği gibi bir yılda olabilmektedir. Gittiği okullarda geçici süreliğine öğretmenlik yapan norm kadro fazlası

öğretmenler, genelde gittiği okullara alışmadan aidiyet duygusu kazanamadan okulları değiştirmekte olup mesleki doyumu sağlayamamaktadırlar. Kişiler çalıştıkları yerlere kendilerini ne kadar ait hissederselerse, çalıştıkları yer için çaba sarf etmeye ve görev almaya da o kadar istekli ve hazır olurlar (Ören vd., 2005).

2.1.3. Sınıf Öğretmeninin Önemi

Hayatın her anında devam eden bir etkiye sahip olan öğretmenlik mesleği, dünden bugüne diğer mesleklere göre farklı bir bakış açısı kazanmış ve kıymetli görülmüştür (Kasım,2020). Bilimsel, akademik ve uzmanlık boyutları olan öğretmenliğin, bireyin yaşantısında dönüştürücü güce sahip bir etkisinin olduğu görülmektedir (Özmen, 2014). Öğretmenlik sadece günümüzdeki çocuklara eğitim sağlamak değil gelecekteki nesillere de hitap etmek demektir (Kasım, 2020). Mustafa Kemal Atatürk "Öğretmenler; Yeni nesli, Cumhuriyetin fedakâr öğretmen ve eğitimcilerini, sizler yetiştireceksiniz ve yeni nesil, sizin eseriniz olacaktır..." sözüyle öğretmenlerin sadece bu kuşakla kalmayıp geleceğe yön verdiklerini vurgulamıştır.

Sınıf öğretmeni bugünün çocuklarına verdiği eğitimle yarının doktoru, mühendisi, öğretmeni ve en önemlisi anne babası olacak ve çocuklarını kendisi gibi yetiştirecektir. Bu nedenle bir toplumu değiştirmek ya da geliştirmek istenirse yapılacak ilk iş o topluma eğitimi kazandırmak ve öğretmene gereken saygı ve değeri sunmaktır. Eğitimin ilk basamağı ilkokuldur ve öğrencinin ilk rol modeli anne babasından sonra sınıf öğretmenidir. Sınıf öğretmeni bireye en temel becerilerini kazandırmakta ve çocuğu hayata hazırlamaktadır. O yüzden çocuğun eğitime olumlu ya da olumsuz bakış açısı geliştirmesinde sınıf öğretmenin payı önemli bir yere sahiptir. Polat (2013) sınıf öğretmenini "inşaatın temeline atılan beton ve diğer malzemelerle oluşturulan ana temeli oluşturan en önemli unsurdur." benzetmesini yaparak sınıf öğretmenliğinin önemini vurgulamıştır.

İlköğretim, küçük bireyleri hayata hazırlayan en önemli basamaklardan biridir. 6–7 yaşına kadar ailesi dışındaki çevreyle fazla muhatap olamayan çocuklar için ilkokulun önemi çok büyüktür. İlköğretimin önemini artıran diğer bir etken de son yıllarda eskiye oranla daha fazla önem verilmesine rağmen okul öncesi eğitimin ülkemizde istenen ya da olması gereken seviyede olmamasıdır. Bütün bu sebeplerden dolayı sınıf öğretmenleri, bu küçük bireylerin gelişmelerinde önemli görev ve sorumluluklara sahiptir (Taşdemir ve Saygılı, 2009).

Hayatımızda önemli bir payı bulunan sınıf öğretmenlerinin görev ve sorumlulukları; öğrencilerine plan ve program içerisinde derslerini öğretmek, bir sonraki sınıfa hazır hale getirmek ve çocuklara rehber olmaktır (Korkmaz, 2008). Sınıf öğretmenleri için ilköğretimin amaçları kapsamında 26.07.2014 tarihli Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde belirlenmiş nitelikler şunlardır:

- Atatürk ilke ve inkılaplarını benimsetmek
- Öğrencileri kendisine, ailesine ve topluma faydası olan iyi ve mutlu yurttaş olarak yetiştirmek
- Milli kültürümüzü benimsetmek ve yaymak
- Öğrencilere kaynakları ve zamanları verimli kullanmayı öğretmek
- Okumayı zevk haline getirmek ve benimsetmek
- Toplum sağlığını korumak
- Öğrencileri üretken, ülkesinin kalkınmasına katkı sağlayıcı yararları olan bireyler olarak yetiştirmek
- Öğrencilerin kişisel özelliklerini keşfetmek ve onları ortaya çıkarmak
- Derste kullanılacak yöntem ve tekniklerle öğrencilerinin kendilerini keşfetmesini sağlamak ve onlara rehberlik etmek
- Öğrencilere doğayı koruma bilinci kazandırmak
- Düşünsel becerilerini ortaya çıkarmak ve yaratıcı düşünmeye imkân sağlamak
- Bilimsel düşünme, araştırma ve çalışma alışkanlığı sağlamak

İlköğretim kurumlarının amaçlarından olan maddeleri uygulayacak olan sınıf öğretmenleridir. Öğretmenin vazifeleri sınıf içinde ve sınıf dışında olmak üzere ikiye ayrılır. Sınıf içindekiler öğrenciyi geliştirmek, öğrenciye rehberlik etmek ve öğretimi aktarmak iken sınıf dışındaki görevleri ise çevresindekilerin gelişmesini sağlamaktır (Açıkgöz, 2016).

2.2. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, kavram olarak 1970 yılında Freudenberger tarafından kullanılmıştır. Freudenberger tükenmişliği “güç kaybı, duygusal kaynaklarda tükenme, başarısız olma durumu şeklinde tanımlamıştır (Freudenberger, 1974). Nedeni belli ya da belli olmayan

tükenmişlik, bireyi etkisiz hale getirebilmektedir (Tümkaya,1996). Kişinin kısa süreli bitkinliğiyle kalmayıp, iş yoğunluğu ve istekleri karşılayamama gibi çeşitli nedenlerle daimi olarak işten uzaklaşma durumudur (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Tükenmişlik kavramının birçok tanımı yapılmıştır ve pek çok eleştirilere konu olmuştur. Pines ve Aronson (1988) tükenmişlik kavramını, enerjinin kaybı sonucunda bireyin stres yaşama ve içine kapanma durumu diye tanımlarken Sarros ve Densten (1989) olumsuz çalışma koşullarına uyum sağlamada gösterilen aşırı mücadele durumu olarak tanımlamışlardır. Tükenmişlik genellikle insanlarla iletişimin fazla olduğu ortamlarda kişinin kendisini ihmal edip çevresine fazlasıyla yardım etme girişiminde bulunmasıyla başlayan süreçte, kendini kötü hissetmeyle sonuçlanan ve meslekten soğutmaya kadar ileri boyuta taşınan bir durumdur (Kazu ve Yıldırım, 2021). Tükenmişlik genel olarak hizmet sektöründe çalışan bireyleri hedef almaktadır (Özutku, 2019). Öğretmenler, doktorlar, hemşireler, bakıcılar, avukatlar gibi insanlarla iç içe olan mesleklerde çokça rastlanan, uzun süreli strese bağlı gelişen tükenme durumudur (Gorter, Eijkman ve Hoogstraten, 2000; Özdemir vd., 2003; Pines ve Keinan, 2005).

Tükenmişlik genellikle kişinin gerçek yaşantısıyla hayal ettiği yaşantısı arasında farklılıkların olması ve çelişkiler yaşaması durumu olarak tanımlanır (Tümkaya ve ark 1996). Farber'e göre tükenmişlik çalışma hayatında rekabetin çok olması, maddi kazanç hırsı, hak edilen konuma gelememe düşüncesinden doğar (Scott, 2001). Dolan (1987) tükenmişliği devamlı negatiflik durumu ve olumsuz olarak hislerin gelişiminden doğan enerjinin tükenme durumu olarak tanımlamıştır. Bireyin yapmak istediği iş ile yapmaktaki olduğu iş arasındaki doyum farkına tükenmişlik denir.

Maslach yaptığı araştırmalar sonucunda, iş yaşantısında oluşan ilk strese karşı kişi kendisini koruma ve kontrol altında almaya çalışır, sonra stres arttıkça strese karşı etki oluşturur ve daha sonrasında ise stres fazlalaştıkça kişinin etkisi azalır tükenme meydana gelir (Akt., Baysal 1995). Maslach ve Jackson (1986) tükenmişliği, insanlar arası ilişkilerin daha etkin olduğu mesleklerde rastlanan, farklı belirtiler ortaya çıkaran yeterlilik, kişisel başarı ve tükenme duygularının azalması şeklinde açıklamıştır. Tükenmişlik kavramı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdır. Duygusal tükenme boyutu, bireyin kendisini duygusal yönden yıpratması ve kendini kötü hissetmesi şeklinde açıklanmaktadır. Ötelenen duyguların birikimiyle dolu olan kişi ertesi güne

başlamakta yorgunluk yaşamaktadır ve bu süreç kısır bir döngü haliyle devam etmektedir. Duyarsızlaşma boyutu iş yerinde görülen kişilere karşı ilgisizlik, yapılan işi umursamama yeteri kadar önem vermemeye, ya da işe gitmeme şeklinde açıklanmıştır. Kişisel başarı boyutu ise kişinin istediği başarıya ulaşamamasıyla başlayan başarı duygusunu hissedememe durumu ve kendisini yetersiz görmesi ile devam eden bir süreçtir (Maslach ve Jackson 1981; Torun, 1995).

Öğretmenlik mesleği insanlarla etkili iletişim ve duygusal bağ gerektiren, tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığı yüksek olan bir meslek grubudur (Seferoğlu, Yıldız ve Yücel, 2014). Öğretmenlerde yaşanan tükenmişlik durumu, öğretmenin çevresini ve eğitimi dolaylı yoldan etkileyebilir. Öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik durumu ve stres doğrudan ya da dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır (Friedman ve Farber, 1992). Öğretmenin beklentileri ile gerçek hayatta karşılaştıkları durumların farklı olması sonucu tükenmişlik durumu ortaya çıkar. Öğretmenlerde tükenmişlik durumunu etkileyen etmenler başlıca demografik, kurumsal ve çevresel değişkenlerdir (Budak ve Sürgevil, 2005).

2.3. İş Doyumu

İş doyumu yapılan işten duyulan mutluluk, hissedilen doyumla ilgilidir. Locke iş doyumu kavramını yapılan işe karşın takdir edilme, başarılarının karşılığını görmesi sonucunda bireyin hissettiği pozitif duygular, keyifli olma durumu olarak ifade etmiştir (Akt., Dülger, 2014). İş doyumu iş koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri, işten hoşnut olma gibi değişkenlerin sentezlenmesi neticesinde ulaşılan duygusal sonuçtur (Hayran ve Aksayan, 1991).

Çalışan kişinin iş yaşamından aldığı haz duygusuna iş doyumu denir. Çalışma şartlarının olumlu hale getirilmesi, çalışanların hayat şartlarının iyileştirilmesi, iş ortamlarında yapılan düzenlemeler, sosyal ve psikolojik destek gibi değişkenler iş doyumunun artırılmasındaki temel etmenlerdir (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001). İşverenlerin, çalışanların iş doyumlarını yüksek tutmak için gerekli tedbirleri almaları gerekmektedir (Yılmaz ve Izgar, 2009). Dülger (2014) iş doyumu olgusunu emek olgusuyla ilişkilendirmiştir. Bireyin işten aldığı doyum, işe verilen emek ile doğru orantılıdır.

Ortamdaki stres, olumsuz düşünceler, sosyal motivasyon gibi durumları ile iş doyumu kavramıyla arasında pozitif bir ilişki vardır (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008). Çalışma ortamındaki stres fazlalığı kişinin özgürce çalışmasına engel olup baskı hissetmesine sebep olmaktadır (Yüksel, 2014). Böylelikle işten aldığı doyum da etkilenecek yerini iş tatminsizliğine bırakacaktır.

İş doyumu kavramına yönelik birçok tanım yapılmıştır. İş doyumunu daha detaylı açıklamak ve anlamlandırmak için çeşitli kuramlar ve yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar;

- Başarı güdüsü kuramı
- Herzberg'in Çift Faktör Kuramı
- İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
- Viktor H. Vroom'un Beklenti Kuramı'ndan oluşmaktadır (Ladikli ve Arslan, 2023).

Başarı güdüsü kuramı McClelland tarafından ortaya atılmıştır. Başarıyı motivasyon şeklinde tanımlayarak kişinin belirlediği yüksek hedeflerine ulaşmadaki çabası olarak tanımlamıştır (McClelland ve Koestner, 1992) .

Herzberg'in çift faktör teorisi, motivasyon-hijyen teorisi diye tanımlanır. İş doyumu ve doyumsuzluğa etki eden nedenlerin farklı olduğunu savunan bir teoridir. Çalışmaya teşvik amaçlı etki eden faktörleri açıklamaya çalışmıştır. Doyumsuzluğa yol açan, çalışma koşulları, sosyal ilişkiler, maddi nedenler gibi etmenlere hijyen faktörleri, dışsal sebeplerden etkilenen faktörler şeklinde açıklamıştır (Yıldız, 2013).

İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramını ortaya atan Maslow (1943) insan ihtiyaçlarını sınıflamış ve sıralamıştır. Bu ihtiyaçlar belirli ve hiyerarşik bir düzen şeklinde sıralanmıştır. Alttaki ihtiyaç karşılanmadan üsteki basamağa geçilememektedir (Çoban, 2021). Maslow, ihtiyaçların hiyerarşik bir düzen içerisinde yer aldığını, bu ihtiyaçların hepsinin ayrı ayrı insan yaşamı için çok önemli olduğunu ve her birini belirli ölçülerde karşılayarak doyuma ulaşıldığını belirtmiştir (Eğinli, 2009).

Viktor H. Vroom'un Beklenti Kuramını ödül, bekleyiş ve araçsallık olarak üç önemli kavram oluşturmaktadır. Belirli bir performans sonucu kazanılan ödüle isteklilik derecesi, o işten alınan doyum derecesini etkiler. Ödüle isteklilik artarsa doyumda bu istekliliğe bağlı olarak artış gösterir. Kişinin performansı yaparken ödülle ilgili beklentisi olasılığı etkiler ve

bekleyiş kavramını tanımlar. Kişinin belirli performansına karşılık belirli ödüllere kavuşması ve kazanması ise araçsallığı etkiler (Tosunoğlu, 1998).

İş doyumu kavramı bütün mesleklerde önemli olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de büyük öneme sahiptir. Öğretmenlikte iş doyumu kavramını Vural (2004) yapmış olduğu araştırmasında “öğrencilere karşı hissettikleri duygusal bağ ve okula hissettikleri olumlu, olumsuz tutum arasındaki ilişki” diye ifade etmiştir. İş doyumu öğretmenin, mesleği ile kurduğu duygusal ilişkiyi ortaya çıkarır. Bu ilişkinin kalitesi öğretmenin beklentileri ve gerçekte karşılaştıkları arasındaki farklılıkların çok ya da az olmasına bağlıdır (Zembylas ve Papanastasiou, 2005). Öğretmenlerin iş doyumu artığında eğitimin kalitesi de artabilir. Eğitimin niteliğini artması için öğretmenlerin iş doyum düzeylerini artırmak gerekebilir. Öğretmenlerin iş doyumu kurduğu sosyal ilişkiler ve okul kültüründen olumlu anlamda etkilenirken, mobbing uygulayan yönetimden ise olumsuz etkilenmektedir (Michaelowa, 2002).

2.4. İlgili Araştırmalar

Devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırmasına ilişkin yurt içi ve yurt dışı literatür taranmış ve aşağıdaki şekilde özetlenmiştir.

2.4.1. Yurt İçindeki Yapılan Araştırmalar

Literatüre bakıldığında sınıf öğretmenleriyle birçok çalışma yapılmış olduğunu görmekteyiz aynı zamanda farklı branştaki öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri karşılaştırılmış bu alanda fazlasıyla çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır;

- Çalışan (2018) Nevşehir il merkezi ve Taşrada görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile Kırşehir il merkezinde ve Taşrada görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin, sadece duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur.
- Daş (2020) İstanbul Kâğıthane ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığına (MEB) bağlı ilköğretim okullarında çalışan normal ilköğretim sınıf öğretmenleri ve özel alt sınıf

öğretmenlerinin iş doyumu, yaşam doyumu ve tükenmişlik düzeyleri karşılaştırmak amacıyla çalışma yapmıştır. Normal ilkokul sınıf öğretmenlerinin yaşam doyumları yükseldikçe duygusal tükenme boyutunda düşüş olduğu, kişisel başarı boyutunda yükselme olduğu, iş doyumları yüksek olan öğretmenlerin tükenme alt boyutunda kişisel başarının yükseldiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

- Küçük (2022) 2021-2022 eğitim öğretim döneminde kadın öğretmenlerin tükenmişlik seviyelerini belirlemek üzere bir çalışma yapmıştır. Çalışmada öğretmenlerin mesleki kıdem, branş ve medeni durum değişkenleri ile anlamlı bir fark yok iken mesleği isteyerek yapma değişkeni ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
- Tümkaya ve Çavuşoğlu (2010) Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği son sınıf öğretmen adaylarının tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemiştir. Öğretmen adaylarının tükenmişlikleri sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık gösterirken, cinsiyet, mezun oldukları lise türü, öğrenim gördükleri tercih sırası, genel not ortalaması ve barınma yerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.
- Cemaloğlu ve Şahin (2007) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmada, öğrenci sayısının, öğretmenlerin üstlerinden takdir görmelerinin, öğretmenlerin mesleki verimliliklerini değerlendirmelerinin, mesleklerini isteyerek yapmalarının, öğretmenlikten duydukları manevi doyumun duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıyı etkilediğini ortaya koymuştur.
- Gencay (2007) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılığını belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlikleri arasında negatif ilişki belirlenmiştir.
- Öktem (2009) ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin, tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur.

- Özcan (2008) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre tükenmişlik düzeyi; yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, branş, sınıflardaki öğrenci mevcudu, çevrenin sosyo-ekonomik durumu, çalışılan ortamdaki memnuniyet, üstlerinden takdir görme, mesleğini isteyerek yapma, işinden manevi doyum alma durumu ve meslekte verimlilik değişkenlerine göre artmaktadır.
- Mumcu (2014) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri ile okul türü, cinsiyetleri ve medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
- Özipek (2006) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri 212 öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile yaş, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı fark varken cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.
- Şahin ve Dursun (2009) okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemek amacıyla okul öncesi öğretmenlerine Minnesota iş doyum ölçeği uygulamıştır. Araştırma tarama yöntemine uygun olarak yapılmıştır. Araştırma sonucuna göre okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve aylık gelirlerine göre değişmediği saptanmıştır.
- Tümkaya ve Nama Aydın norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının incelenmesi amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum araştırması olarak tasarlanmıştır. Araştırma sonucunda norm kadro fazlası öğretmenlerin gruplara dahil olamadıkları, ön yargılarla karşılaştıkları ve belirsizlik yaşadıkları için güvensizlik duygusu yaşadıklarını ifade etmişlerdir.
- Kağan (2010), rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemek için bir çalışma yapmıştır. Çalışmasında 248 rehber öğretmeni yer almıştır. Çalışma sonucunda özel ilköğretim okullarında çalışan rehber

öğretmenlerin iş doyum düzeyi, rehberlik araştırma merkezlerinde ve devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezun öğretmenlerin iş doyum düzeyi, eğitim fakültesinin diğer bölümlerinden mezun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

- Yılmaz (2013), beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı orta ve lise okullarında görev yapan 163 beden eğitimi öğretmeni ile bir çalışma yapmıştır. Veri toplama aracı olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır. Mobbinge maruz kalan beden eğitimi öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi yüksek olduğu görülmüştür.

Bu çalışmaların yanı sıra devlet okullarındaki sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması ile ilgili literatürde hiçbir örneğe rastlanılmamıştır. Yapılan çalışmayla bu alana bir katkı sağlanacaktır. Ayrıca norm fazlası öğretmenlerle ilgili çok fazla çalışma yapılmaması bu araştırmayı önemli kılmaktadır.

2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

- Hock (1988), öğretmenlerin iş doyumunu, iş stresi ve tükenmişlik durumlarını bazı demografik değişkenlere göre incelemiştir. Veri toplama aracını 939 öğretmene uygulamıştır. Araştırma sonucunda iş doyumsuzluğu ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, başarı düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşmıştır (Akt. Türker, 2007).
- Friedman (1991), tükenmişliğin nedenleri hakkında önemli bir araştırma yapmıştır. 1597 ilköğretim öğretmeni ile çalışmasını tamamlamıştır. Okulun içindeki kültürel yapıyı, çevresel faktörler olarak tanımlayarak demografik değişkenlerle karşılaştırmıştır. Araştırma sonucunda meslek hizmet yılı, eğitim durumu, cinsiyet, yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur (Akt. Türker, 2007).

- Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006) Yunanistan’da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için 493 öğretmen ile çalışma yapmıştır. Yapılan çalışma sonuçlarına göre cinsiyet ile tükenmişlik durumu arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır.
- Crossman ve Harris (2006), yapmış oldukları çalışmada branş ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda branş ve sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet ve yaş durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu daha fazla yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.
- George, Louw ve Badenhorst (2008), öğretmenlerin demografik özellikleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 337 öğretmen ile bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada kurum şartlarının iyileşmesine bağlı olarak öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin de artacağı belirlenmiştir.

Yurt dışında yapılan bazı çalışmalarda, öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini, bazı demografik değişkenlerin etkilediği görülmektedir. Tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini en çok etkileyen demografik değişkenlerin yaş ve cinsiyet değişkenleri olduğu görülmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırma Evreni

Bu araştırmanın evrenini, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Balıkesir/Altıeylül merkez ilçede, devlet ilkokulunda görev yapan 320 Sınıf öğretmeni ve Balıkesir Altıeylül merkez ilçede, norm kadro fazlası olarak görev yapan 110 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

3.2.Araştırma Örnekleme

Araştırmanın örneklem grubu ise kolay örneklem yöntemiyle ulaşılabilen, Balıkesir Altıeylül merkez ilçede, devlet ilkokulunda görev yapan yaklaşık 200 Sınıf öğretmeni ve Balıkesir Altıeylül merkez ilçede, norm kadro fazlası olarak görev yapan yaklaşık 65 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır.

3.3.Araştırma Tekniği (Araştırma Modeli)

Bu çalışmada, devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu çalışmada amacına uygun olarak temelinde betimleyici nitelikte, genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Tarama modeli, belirlenen evrenden seçilen örneklem üzerinde yapılan araştırma yoluyla evrenin nicel olarak betimlenmesini sağlar (Cresswell, 2012). “Genel tarama çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir” (Karasar, 2017).

3.4.Protokol

Balıkesir İli Valilik makamından ve Balıkesir Altıeylül İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınarak, ilkokulda görev yapan 430 Sınıf öğretmeni için hazırlanmış olduğumuz anket formu elden ulaştırılmak üzere okullara gidilmiştir. Fakat gidilen okullardaki bazı öğretmenlerin, raporlu olması, geçici görevlendirmeye başka yerlerde olması, bazı bayan

öğretmenlerin doğum izninde olması ve kimi öğretmenlerinde araştırmaya katılmak istememesi gibi nedenlerden dolayı 165 öğretmen anket dışı kalmış ulaşılabilen 265 sınıf öğretmenine iki ölçek ve bilgi formu uygulanmıştır.

3.5. Veri Toplama Gereçleri

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ve iki ölçekten yararlanılmıştır. Çalışmaya katılan devlet ilkokulunda ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri, iş doyum düzeylerini ölçmek üzere Hackman ve Oldman (1980) tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan form ve anketler bizzat araştırmacı tarafından, belirtilen Balıkesir Altıeylül Milli Eğitim müdürlüğüne bağlı ilkokullarda sınıf öğretmenlerine dağıtılmış, hangi amaçla uygulandığı ve nasıl doldurulacağı hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonra aynı gün geri toplanmıştır. Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Türkçe uyarlamalarının bu çalışma için uygunlukları önce Alpha Modeli ile güvenilirliklerine (iç-tutarlılık) bakılarak kontrol edilmiştir. Araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu ve iki ölçeğe ilişkin ayrıntılı bilgi aşağıda sırasıyla, güvenilirlik incelemeleri ile birlikte sunulmuştur.

3.5.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından devlet ilkokulunda ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin kişisel özelliklerini belirlemek için kişisel bilgi formu geliştirilmiştir. Form literatür incelenerek hazırlanmıştır. Bu form cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev yeri, okuldaki norm durumu, mesleki hizmet yılı, norm fazlası olarak mesleki hizmet yılı, okulun kadrolu öğretmeni olarak mesleki hizmet yılı, mesleki deneyim, haftalık ders saati, ders saatlerinin yeterli olup olmaması, kaçınıcı sınıfı okutulduğu bilgisi, sınıftaki öğrenci sayısı, meslek gelirinin yeterli olup olmaması, mesleği severek isteyerek seçme durumu, bulunduğu sosyal çevreden memnuniyeti, okul yönetiminden yeterli desteği alıp almaması, mesleğini bırakıp başka bir meslek yapmayı düşünüp düşünmediği, mesleki

memnuniyet durumu bilgilerini kapsamaktadır. 20 sorudan oluşmaktadır. Öğretmenlerin içten ve samimi bir şekilde cevaplayabilmeleri için isim ve soyadı yazmaları gerekmediği belirtilmiştir.

3.5.2. Maslach Tükenmişlik Envanteri Eğitimci Formu (MTE-EF)

Araştırmada devlet ilkokulunda ve norm kadro fazlası olarak çalışan sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğini değerlendirmek üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen, üç boyutlu/faktörlü ve 22 maddeden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE) Ergin (1999) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik güvenirlik çalışması yapılmıştır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Orjinalinde yedili likert tipli bir ölçektir. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin “hiçbir zaman – yılda birkaç kere – ayda bir – ayda birkaç kere – haftada bir – haftada birkaç kere – her gün” olmak üzere 7 seçenekten oluşan orjinal halinin kullanışlı olmadığı belirlenmiş ve seçenekler “hiçbir zaman - çok nadir - bazen - çoğu zaman - her zaman” olmak üzere 5 seçeneğe düşürülmüştür (Ergin, 1993).

Sınıf öğretmenlerine yapılan bu ölçekte 5 seçenek bulunmaktadır. Seçenekler hiçbir zaman(1), çok nadir(2), bazen(3), çoğu zaman(4), her zaman(5) şeklindedir. Ölçek, tükenmişliğin üç boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarını kapsamaktadır. Duygusal tükenme boyutunu 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 numaralı maddeler oluşturmaktadır. Duyarsızlaşma boyutunu 5, 10, 11, 15, 22 numaralı maddeler oluşturmaktadır. Kişisel başarı boyutunu ise 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Maslach tükenmişlik envanteri (MTE) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini ölçmek için uyarlanmış, hasta danışan gibi kelimelerin yerine öğrenci getirilerek Maslach tükenmişlik envanteri eğitimci formu (MTE-EF) oluşturulmuştur. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20, 5, 10, 11, 15, 22 numaralı maddeler olumsuz 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı maddeler ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Tükenmişliğin boyutlarının puanları toplanarak tek bir puan elde edilmemekte bu puan ise tükenmişliğin düzeyini belirlemek için kullanılır.

3.5.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Minnesota iş doyum ölçeği öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş olup Türkçeye uyarlaması Gödelek (1988) tarafından yapılmıştır (Daş, 2020). 14 sorudan oluşan, likert tipinde olan bu ölçeğin her sorunun kendi içinde iş doyum derecesini tanımlayan 5 seçeneği vardır. Çalışmaya katılan öğretmenler tarafından hiç memnun değilim, memnun değilim, kararsızım, memnunum, çok memnunum seçeneklerinden biri işaretlenerek değerlendirilmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenler bu ölçekten en az 14, en çok 70 puan alabilmektedirler. Puan ne kadar yüksek ise yapılan işten alınan doyumda o kadar yüksek kabul edilmektedir. Değerlendirme sonucunda alınan puan 53-70 arasında ise iş doyumunu yüksek, puan 33-52 arasında ise iş doyumunu orta, 14-32 ise iş doyumunu düşük olarak ölçüt belirlenmiştir.

Güvenirlilik çalışması test tekrar test yöntemi ile yapılmış olup aritmetik ortalamalar arasında tutarlılık güvenirliliğin ilk aşaması olarak kabul edilmiştir.

3.6. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi

22 madde ve 3 boyuttan oluşan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirliliğini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha güvenirlilik analizi hesaplanmıştır.

Cronbach Alfa (α) katsayısı (Kalaycı, 2006: Karagöz, 2016: Özdamar, 2002)

- “ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek/alt boyut güvenilir değil
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin/alt boyutun güvenirliliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek/alt boyut oldukça güvenilir ve
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek/alt boyut yüksek derecede güvenilirdir”

Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin güvenirliliği (α) 0.906 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının da Cronbach's Alpha değeri hesaplanmış olup Duygusal Tükenme alt boyut için $\alpha = 0,769$, Duyarsızlaşma alt boyut için $\alpha = 0,658$, Kişisel Başarı alt boyut için $\alpha = 0,791$ değeri bulunmuştur. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin alt boyutlarda dâhil güvenilir olduğu kabul edilmiştir. Her bir maddenin çıkarıldığında Cronbach Alpha değerinde %10,0'dan daha fazla artış görülmediğinden tüm maddelerin kalmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. 1. Maslach Tükenmişlik Envanterine yönelik güvenirlik analizi

Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
TÖ1	0,323	0,908	0,906
TÖ2	0,559	0,902	
TÖ3	0,568	0,901	
TÖ4	0,582	0,901	
TÖ5	0,718	0,898	
TÖ6	0,642	0,899	
TÖ7	0,572	0,902	
TÖ8	0,589	0,901	
TÖ9	0,642	0,900	
TÖ10	0,515	0,903	
TÖ11	0,520	0,903	
TÖ12	0,331	0,908	
TÖ13	0,534	0,904	
TÖ14	0,435	0,904	
TÖ15	0,245	0,908	
TÖ16	0,435	0,904	
TÖ17	0,511	0,903	
TÖ18	0,690	0,898	
TÖ19	0,599	0,901	
TÖ20	0,584	0,901	
TÖ21	0,522	0,903	
TÖ22	0,656	0,899	

3.7. Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenirlilik Analizi

14 madde ve tek boyuttan oluşan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin güvenirliğini tespit etmek amacıyla Cronbach's Alpha güvenirlik analizi hesaplanmıştır. Cronbach Alpha (α) değeri 0,904 olarak hesaplanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her bir maddenin çıkarıldığında kayda değer bir artış görülmediğinden tüm maddelerin kalmasına karar verilmiştir.

Tablo 3. 2. Minnesota İş Doyum ölçeğine yönelik güvenirlik analizi

Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
İDÖ1	0,309	0,908	0,904
İDÖ2	0,377	0,907	
İDÖ3	0,579	0,899	
İDÖ4	0,627	0,897	
İDÖ5	0,748	0,892	
İDÖ6	0,757	0,891	
İDÖ7	0,626	0,897	
İDÖ8	0,767	0,891	
İDÖ9	0,260	0,919	
İDÖ10	0,749	0,893	
İDÖ11	0,768	0,891	
İDÖ12	0,680	0,895	
İDÖ13	0,707	0,894	
İDÖ14	0,767	0,892	

3.8. Verilerin Analizi

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Balıkesir ili merkez Altıeylül ilçesinde devlet okulundaki sınıf öğretmenlerinin ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ölçeğe verdikleri cevaplar SPSS 22 istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılarak ihtiyaç duyulan analizler uygulanmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinden elde edilen verilerin güvenirlik ve geçerlik testi neticesinde Cronbach Alpha değerleri Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin 0,906, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin 0,904 bulunmuş ve bu sonuçlar doğrultusunda toplanan verilerin güvenirliğinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Devlet okulundaki sınıf öğretmenlerinin ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerini karşılaştırmak üzere hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek ve verilerin dağılımının normal dağılım gösterip/göstermediğini test etmek için önce Kolmogorov- Smirnov Testi yapılmış olup daha sonra ölçek puanlarının normallik dağılımları, çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakılarak kontrol edilmiştir.

Tablo 3. 3. Ölçeklerin normallik dağılımlarına ilişkin çarpıklık ve basıklık testleri

Ölçek/ Boyut	X	Ss	Çarpıklık Katsayısı	Çarpıklık Hata K.	Basıklık Katsayısı	Basıklık Hata K.
Tükenmişlik	4,25	0,49	-1,241	0,150	1,164	0,298
İş Doyumu	3,76	0,67	-0,790	0,150	-0,079	0,298

Kolmogorov- Smirnov Testinde her iki ölçek içinde P değeri (Sig.)=0,00 bulunmuş olup sosyal bilimler alanında yapılan çalışmalarda ve likert tipi ölçek kullanılan verilerde genellikle p değeri 0,05 den küçük olduğu için normallik analizine Skewnes (çarpıklık) ve Kurtosis(basıklık) değerlerine bakılarak karar verilmiştir(Tabachnick, Fidell, 2013). Verilerin çarpıklık, basıklık değeri +1.5, -1.5 değerleri arasında ise normal dağılım gösterdiği ifade edilmektedir (Tabachnick, Fidell, 2013). Tablo 3’e göre tükenmişlik ölçeği ve iş doyum ölçeği basıklık ve çarpıklık değerleri +1.5, -1.5 değer arasında olduğu için normal dağılım göstermektedir. Bu sonuçlar dikkate alınarak karşılaştırmalar için parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. Parametrik testlerden parametrik bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi, tek yönlü anova analizi, pearson korelasyon testleri kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, devlet okullarındaki sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması amacıyla yapılan istatistiksel analizler ve elde edilen bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Yapılan istatistiksel analizlere ilişkin bulgular, araştırmanın amacına uygun bir sıra halinde yorumları ile birlikte verilmiştir. Bu bölümde önce, sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri genel olarak incelenmiş, daha sonra ise öğretmenlerin ölçek puanları arasında anlamlı farklılaşmalar olup olmadığına bakılmıştır.

4.1. Örneklem Grubuna Ait Bulgular

Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

Cinsiyet	F	%
Kadın	144	54,3
Erkek	121	45,7
Toplam	265	100

Tablo 4.1’de çalışmada yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %54,3’ü (N=144) “Kadın”, %45,7’si (N=121) “Erkek”dir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2. Katılımcıların Yaş Grubu

Yaş grubu	F	%
20-26	5	1,9
27-33	54	20,4
33-40	114	43,0
41-47	76	28,7
48 ve üstü	16	6,0
Toplam	265	100

Tablo 4.2’de çalışmada yer alan öğretmenlerin yaşlarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %1,9’u (N=5) 20-26 yaş aralığında, %20,4’ü (N=54) 27-33 yaş aralığında, %43,0’ı (N=114) 33-40 yaş aralığında, %28,7’si (N=76) 41-47 yaş aralığında, %6,0’ı ise (N=16) 48 yaşında veya daha büyüktür (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Katılımcıların Medeni Durumlarının Dağılımı

Medeni Durum	F	%
Evli	242	91,3
Bekâr	23	8,7
Toplam	265	100

Tablo 4.3’te çalışmada yer alan öğretmenlerin medeni durumlarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %91,3’ü (N=242) “Evli”, %8,7’si (N=23) “Bekar” dır (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarının Dağılımı

Eğitim Durumu	F	%
Lisans	227	85,7
Yüksek Lisans	38	14,3
Toplam	265	100

Tablo 4.4’de çalışmada yer alan öğretmenlerin eğitim durumlarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %85,7’si (N=227) “Lisans”, %14,3’ü (N=38) “Yüksek Lisans” eğitimi yapıyor veya yapmıştır (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Katılımcıların Görev Yerlerinin Dağılımı

Görev Yeri	F	%
İl Merkezi	245	92,5
İlçe Merkezi	12	4,5
Kasaba	1	0,4
Köy	7	2,6
Toplam	265	100

Tablo 4.5’te çalışmada yer alan öğretmenlerin görev yerlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %92,5’i (N=245) “İl Merkezi”nde, %4,5’i (N=12) “İlçe Merkezi”nde, %0,4’ü (N=1) “Kasaba” da, %2,6’sı ise (N=7) “Köy” de görev yapmaktadır (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Katılımcıların Norm Durumu

Norm Durumu	F	%
Kadrolu Öğretmen	200	75,5
Norm Fazlası Öğretmen	65	24,5
Toplam	265	100

Tablo 4.6’da çalışmada yer alan öğretmenlerin norm durumlarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %75,5’i (N=200) “Kadrolu Öğretmen” olarak, %24,5’i ise (N=65) “Norm Fazlası Öğretmenler” olarak görev yapmaktadır (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Katılımcıların Mesleki Hizmet Yıllarının Dağılımı

Mesleki Hizmet Yılı	F	%
1-5 yıl	10	3,8
6-10 yıl	49	18,5
11-15 yıl	76	28,7
16-20 yıl	72	27,2
21-25 yıl	44	16,6
26 yıl ve üstü	14	5,3
Toplam	265	100

Tablo 4.7’de çalışmada yer alan öğretmenlerin mesleki hizmet yıllarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %3,8’i (N=10) 1-5 yıl aralığında, %18,5’i (N=49) 6-10 yıl aralığında, %28,7’si (N=76) 11-15 yıl aralığında, %27,2’si (N=72) 16-20 yıl aralığında, %16,6’sı (N=44) 21-25 yıl aralığında, %5,3’ü ise (N=14) 26 yıl ve üstü hizmet etmektedir (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Katılımcıların Norm Fazlası Hizmet Yıllarının Dağılımı

Norm Fazlası Hizmet Yılı	F	%
1-5 yıl	57	67,1
6-10 yıl	20	23,5
11-15 yıl	5	5,9
16-20 yıl	1	1,2
21-25 yıl	1	1,2
26 yıl ve üstü	1	1,2
Toplam	85	100

Tablo 4.8’de çalışmada yer alan öğretmenlerin norm fazlası hizmet yıllarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %67,1’i (N=57) 1-5 yıl aralığında, %23,5’i (N=20) 6-10 yıl aralığında, %5,9’u (N=5) 11-15 yıl aralığında, %1,2’si (N=1) 16-20 yıl aralığında, %1,2’si (N=1) 21-25 yıl aralığında, %1,2’si (N=1) 26 yıl ve üstü hizmet etmiştir (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Katılımcıların Mesleki Hizmet Süresi Boyunca, Okulun Kadrolu Öğretmeni Olarak Mesleki Hizmet Yıllarının Dağılımı

Mesleki Hizmet Süreniz Boyunca, Okulun Kadrolu Öğretmeni Olarak Mesleki Hizmet Yılınız	F	%
1-5 yıl	43	16,2
6-10 yıl	46	17,4
11-15 yıl	65	24,5
16-20 yıl	63	23,8
21-25 yıl	39	14,7
26 yıl ve üstü	9	3,4
Toplam	85	100

Tablo 4.9’da çalışmada yer alan öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresi Boyunca, Okulun Kadrolu Öğretmeni Olarak Mesleki Hizmet Yıllarının Dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılan öğretmenlerin %16,2’si (N=43) 1-5 yıl aralığında, %17,4’ü (N=46) 6-10 yıl aralığında, %24,5’i (N=65) 11-15 yıl aralığında, %23,8’i (N=63) 16-20 yıl aralığında, %14,7’si (N=39) 21-25 yıl aralığında, %3,4’ü ise (N=9) 26 yıl ve üstü hizmet etmiştir (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Katılımcıların Mesleki Deneyimlerinin Dağılımı

Mesleki Deneyim	F	%
Öğretmen	96	36,2
Uzman Öğretmen	119	44,9
Başöğretmen	50	18,9
Toplam	265	100

Tablo 4.10’da çalışmada yer alan katılımcıların mesleki deneyimlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %36,2’si (N=96) “Öğretmen”, %44,9’u (N=119) “Uzman Öğretmen”, %18,9’u ise (N=50) “Başöğretmen”dir (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Katılımcıların Haftalık Ders Saatlerinin Dağılımı

Haftalık Ders Saati	F	%
15-20 saat	51	19,2
21-29 saat	21	7,9
30 saat ve üstü	193	72,8
Toplam	265	100

Tablo 4.11’de çalışmada yer alan öğretmenlerin haftalık ders saatlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %19,2’si (N=51) haftalık “15-20” saat arasında, %7,9’u (N=21) “21-29” saat arasında, %72,8’i ise (N=193) “30 saat veya

daha fazla” derse girmektedir (Tablo 4.11). MEB Yönetici ve Öğretmenlerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Karar’ın 5. Maddesi’nde “Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri haftada 18 saat ders okutmakla yükümlüdürler.”

Tablo 4.12. Katılımcıların Ders Saati Yeterliliğinin Dağılımı

Ders Saatleri Yeterli mi?	F	%
Hiç yeterli değil	21	7,9
Yetersiz	29	10,9
Kısmen yeterli	91	34,3
Tamamen yeterli	124	46,8
Toplam	265	100

Tablo 4.12’de çalışmada yer alan öğretmenlere göre ders saati yeterlilik durumu dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %7,9’u (N=21) “Hiç Yeterli Değil”, %10,9’u (N=29) “Yetersiz”, %34,3’ü (N=91) “Kısmen Yeterli”, %46,8’i ise (N=124) “Tamamen Yeterli” olarak görmektedir (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Katılımcıların Kaçınıcı Sınıfı Okuttuğunun Dağılımları

Kaçınıcı Sınıfı Okutuyorsunuz?	F	%
1.Sınıf	48	18,1
2.Sınıf	56	21,1
3.Sınıf	58	21,9
4.Sınıf	43	16,2
Destek Eğitim Sınıfı	60	22,6
Toplam	265	100

Tablo 4.13’te çalışmada yer alan öğretmenlerin kaçınıcı sınıfı okuttuğunun dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %18,1’i (N=48) 1.sınıf, %21,1’i

(N=56) 2.sınıf, %21,9'u (N=58) 3.sınıf, %16,2'si (N=43) 4.sınıf, %22,6'sı (N=60) ise destek eğitim sınıfı okutmaktadır (Tablo 4.13).

Tablo 4.14. Katılımcıların Sınıflarındaki Ortalama Öğrenci Sayılarının Dağılımı

Sınıfta bulunan ortalama öğrenci sayısı	F	%
20 ve daha az	75	28,3
21-30	117	44,2
31-40	73	27,5
Toplam	265	100

Tablo 4.14'te çalışmada yer alan öğretmenlerin sınıflarındaki ortalama öğrenci sayılarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %28,3'ünün (N=75) sınıflarında 20 ve daha az, %44,2'sinin (N=117) sınıflarında 21-30 arasında, %27,5'inin (N=73) sınıflarında 31-40 arasında öğrenci bulunmaktadır (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. Katılımcılara Göre Öğretmenlik Mesleğinin Gelirinin Yeterliliği

Öğretmenlik meslek gelirini yeterli buluyor musunuz?	F	%
Hiç yeterli değil	158	59,6
Yetersiz	86	32,5
Kısmen yeterli	16	6,0
Yeterli	5	1,9
Toplam	265	100

Tablo 4.15'te çalışmada yer alan öğretmenlere göre öğretmenlik mesleğinin gelirinin yeterliliğinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %59,6'sı (N=158) öğretmenlik mesleğinin gelirini "Hiç yeterli değil", %32,5'i (N=86) "Yetersiz", %6,0'ı (N=16) "Kısmen yeterli", %1,9'u (N=5) "Yeterli" görmektedir (Tablo 4.15).

Tablo 4.16. Katılımcıların Mesleklerini Severek mi İsteyerek mi Seçme Durumlarının Dağılımı

Mesleğinizi severek isteyerek mi seçtiniz?	F	%
Evet	231	87,2
Hayır	34	12,8
Toplam	265	100

Tablo 4.16’da yer alan öğretmenlerin mesleklerini severek mi isteyerek mi seçme durumlarının dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %87,2’si (N=231) “evet”, %12,8’i (N=34) “hayır” cevabını verdiği görülmektedir (Tablo 4.16).

Tablo 4.17. Katılımcıların Bulundukları Sosyal Çevre Memnuniyetlerin Dağılımı

Bulunduğunuz sosyal çevreden memnun musunuz?	F	%
Evet	194	73,2
Bazen	57	21,5
Hayır	14	5,3
Toplam	265	100

Tablo 4.17’de çalışmada yer alan öğretmenlerin bulundukları sosyal çevre memnuniyetlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %73,2’si (N=194) bulundukları sosyal çevre memnun musunuz sorusuna “Evet”, %21,5’i (N=57) “Bazen”, %5,3’ü ise “Hayır” yanıtını vermiştir (Tablo 4.17).

Tablo 4.18. Okul Yönetiminden Sağladığı Desteğin Katılımcılara Göre Dağılımı

Okul Yönetiminden Yeterli Desteği Alıyor Musunuz?	F	%
Evet	170	64,2
Bazen	85	32,1
Hayır	10	3,8
Toplam	265	100

Tablo 4.18’de çalışmada yer alan öğretmenlerin göre okul yönetiminin sağladığı desteğin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %64,2’si (N=170) okul yönetiminden yeterli desteği alıyor musunuz sorusuna “Evet”, %32,1’i (N=85) “Bazen”, % 3,8’i ise (N=10) “Hayır”” yanıtını vermiştir (Tablo 4.18).

Tablo 4.19. Katılımcıların Mesleği Bırakıp Başka Bir İş Yapma Düşüncelerinin Dağılımı

Mesleği bırakıp başka bir iş yapmayı düşündünüz mü?	F	%
Evet	84	31,7
Bazen	65	24,5
Hayır	116	43,8
Toplam	265	100

Tablo 4.19’da çalışmada yer alan öğretmenlerin mesleği bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %31,7’si (N=84) mesleği bırakıp başka bir iş yapmayı düşündünüz mü sorusuna “Evet”, %24,5’i (N=65) “Bazen”, %43,8’i (N=116) “Hayır” yanıtını vermiştir (Tablo 4.19).

Tablo 4.20. Katılımcıların Genel Olarak Mesleki Memnuniyetlerin Dağılımı

Genel olarak mesleğinizden memnun musunuz?	F	%
Evet	255	96,2
Hayır	10	3,8
Toplam	265	100

Tablo 4.20’de çalışmada yer alan öğretmenlerin genel olarak mesleki memnuniyetlerinin dağılımı yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışmaya katılanların %96,2’si (N=255) genel olarak mesleğinizden memnun musunuz sorusuna “Evet”, %3,8’i ise (N=10) yanıtını vermiştir (Tablo 4.20).

4.2. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular

Tablo 4.21. Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları

Değişken	Grup	Kadrolu Öğretmen		Norm Kadro Fazlası Öğretmen	
		F	%	F	%
Cinsiyet	Erkek	113	56,5	8	12,3
	Kadın	87	43,5	57	87,7
Yaş	20-26	3	1,5	2	3,1
	27-33	25	12,5	29	44,6
	33-40	93	46,5	21	32,3
	41-47	63	31,5	13	20,0
	48 ve üstü	16	8,0	0	0

Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları

Medeni Durum	Evli	183	91,5	59	90,8
	Bekâr	17	8,5	6	9,2
Eğitim Durumu	Lisans	174	87,0	53	81,5
	Yüksek Lisans	26	13,0	12	18,5
Görev Yeri	İl Merkezi	188	94,0	57	87,7
	İlçe Merkezi	9	4,5	3	4,6
	Kasaba	1	0,5	0	0
	Köy	2	1,0	5	7,7
Mesleki Hizmet Yılı	1-5 Yıl	2	1,0	8	12,3
	6-10 Yıl	25	12,5	24	36,9
	11-15 Yıl	58	29,0	18	27,7
	16-20 Yıl	62	31,0	10	15,4
	21-25 Yıl	39	19,5	5	7,7
	26 Yıl ve üstü	14	7,0	0	0
Norm Fazlası Hizmet Yılı	1-5 Yıl	16	80,0	41	63,1
	6-10 Yıl	2	10,0	18	27,7
	11-15 Yıl	0	0	5	7,7
	16-20 Yıl	1	5,0	0	0
	21-25 Yıl	0	0	1	1,5
	26 Yıl ve üstü	1	5,0	0	0
Mesleki Hizmet Süresi Boyunca Okulun Kadrolu Öğretmeni Olarak Mesleki Hizmet Süresi	1-5 Yıl	5	2,5	38	58,5
	6-10 Yıl	26	13,0	20	30,8
	11-15 Yıl	60	30,0	5	7,7
	16-20 Yıl	61	30,5	2	3,1
	21-25 Yıl	39	19,5	0	0
	26 Yıl ve üstü	9	4,5	0	0
Öğretmen		62	31,0	34	52,3

Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları

Mesleki Deneyim	Uzman Öğretmen	91	45,5	28	43,1
	Başöğretmen	47	23,5	3	4,6
Haftalık Ders Saati	15-20 saat	5	2,5	46	70,8
	21-29 saat	11	5,5	10	15,4
	30 saat ve üstü	184	92,0	9	13,8
Ders Saatleri Yeterli Mi?	Hiç Yeterli Değil	15	7,5	6	9,2
	Yetersiz	14	7,0	15	23,1
	Kısmen Yeterli	70	35,0	21	32,3
	Tamamen Yeterli	101	50,5	23	35,4
Kaçıncı Sınıf okutuyorsunuz?	1.sınıf	47	23,5	1	1,5
	2.sınıf	52	26,0	4	6,2
	3.sınıf	58	29,0	0	0
	4.sınıf	41	20,5	2	3,2
	Destek Eğitim Sınıfı	2	1,0	58	89,2
Sınıfta Bulunan Öğrenci Sayısı	20 ve daha az	15	7,5	60	92,3
	21-30 arası	114	57,0	3	4,6
	31-40 arası	71	35,5	2	3,1
Öğretmenlik meslek gelirini yeterli buluyor musunuz?	Hiç yeterli değil	124	62,0	34	52,3
	Yetersiz	65	32,5	21	32,3
	Kısmen yeterli	8	4,0	8	12,3
	Yeterli	3	1,5	2	3,1
Mesleğinizi severek, isteyerek mi seçtiniz?	Evet	171	85,5	60	92,3
	Hayır	29	14,5	5	7,7
Sosyal çevrenizden	Evet	147	73,5	47	72,3
	Bazen	42	21,9	15	23,1

Tablo 4.21. (Devam) Öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin norm durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları

memnun musunuz?	Hayır	11	5,5	3	4,6
Okul yönetiminden yeterli desteği alıyor musunuz?	Evet	136	68,0	34	52,3
	Bazen	58	29,0	27	41,5
	Hayır	6	3,0	4	6,2
Mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi	Evet	72	36,0	12	18,5
	Bazen	54	27,0	11	16,9
	Hayır	74	37,0	42	64,6
Genel olarak mesleğinizde n memnun musunuz?	Evet	192	96,0	63	96,9
	Hayır	8	4,0	2	3,1

Araştırmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin %43,5'i, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %87,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Çalışmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu 33-40 (%46,5) yaş aralığında iken, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu ise 27-33 (%44,6) yaş aralığındadır. Çalışmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin %91,5'i, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %90,8'i evlidir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin %13,0'ı bir yüksek lisans programından mezunken bu oran norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinde %18,5'dir. Araştırmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin büyük bir bölümü (%31,0) 16-20 yıl meslekten norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin büyük bir bölümü (%36,9) 6-10 yıldır öğretmenlik mesleğini yapmaktadır. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu uzman öğretmen (%45,5) mesleki deneyime sahipken, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin çoğunluğu öğretmen (%52,3) mesleki deneyimine sahiptir. Araştırmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin %50,5'i, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %35,4'ü "Ders saatleri yeterli mi?" sorusuna "tamamen yeterli" cevabını vermiştir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin büyük bir bölümünün (%57,0) sınıflarında 21-30 öğrenci bulunurken, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin büyük bir bölümünün (%92,3) sınıflarında 20 ve daha az öğrenci bulunmaktadır. "Öğretmenlik meslek gelirini yeterli buluyor musunuz?" sorusuna kadrolu sınıf öğretmenlerinin %62,0'ı, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %52,3'ü "hiç yeterli değil" cevabını vermiştir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin %85,5'i, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %92,3'ü mesleklerini severek ve isteyerek seçmişlerdir. Çalışmaya katılan kadrolu sınıf

öğretmenlerin %73,5'i, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %72,2'si sosyal çevrelerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. “Okul yönetiminden yeterli desteği alıyorsunuzuz?” sorusuna kadrolu sınıf öğretmenlerin %68,0'ı, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin 52,3'ü “Evet” cevabını vermiştir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin %37,0'ı mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi yok iken bu oran norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinde %64,6'dır. Kadrolu sınıf öğretmenlerin %96,0'ı, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ise %96,9'u mesleklerinden genel olarak memnun olduklarını ifade etmiştir.

4.3. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (Kısa Formu) kullanılmıştır. Ölçekte yer alan aralıkların eşit olduğu $((5-1)/5=0,80)$ doğrultusunda seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar belirlenmiştir. Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerin, Minnesota İş Doyum Ölçeğine verdikleri cevaplar değerlendirilmiş ve maddelere ilişkin puanlar hesaplanmıştır. Hangi seçeneğin kaç puan olduğu ve ortalama puan aralığının hangi düzeyi ifade ettiği aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Ortalama puanın değeri o maddeye özgü öğretmenin iş doyum düzeyini göstermektedir.

Tablo 4.22. Minnesota iş doyum ölçeği maddelerine yönelik puan aralıkları ve düzeyleri

Seçenek	Puan Aralığı	Düzy
Hiç Memnun Değilim	1,00 – 1,80	Çok Düşük
Memnun Değilim	1,81 – 2,60	Düşük
Kararsızım	2,61 – 3,40	Orta
Memnunum	3,41 – 4,20	Yüksek
Çok Memnunum	4,21 – 5,00	Çok Yüksek

Tablo 4.23. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde	Kadrolu Öğretmen		Norm Kadro Fazlası Öğretmen	
	X	ss	X	ss
	3,23	0,837	3,14	1,059
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi				
2. Aldığım maaş ve terfilerin miktarı	2,87	1,035	2,48	1,105
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme miktarı	3,56	1,030	2,94	1,059
4. İşimde birlikte çalıştığım ve konuştuğum kişiler	4,08	0,963	3,65	0,909
5. Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi	4,28	0,913	3,55	0,811
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	4,24	0,956	3,18	0,882
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	4,29	0,904	3,66	0,989
8. Amirimden gördüğüm destek ve rehberlik	4,21	0,965	3,52	0,793
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi	2,80	1,504	1,97	1,104
10. İşyerimde uygulayabildiğim bağımsız düşünce ve davranışlar miktarı	4,30	0,814	3,52	0,812
11. İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi	4,27	0,894	3,12	1,068
12. İşyerimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı	4,36	0,782	3,82	0,934
13. İşyerimdeki mücadele miktarı	4,33	0,862	3,34	1,035
14. İşyerimdeki yönetimin niteliği	4,35	0,877	3,54	0,903
İş Doyum	3,93	0,627	3,24	0,556

Tablo 4.23’te görüleceği üzere, devlet okulunda çalışan kadrolu sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum puanları, norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarından yüksek düzeydedir. Tabloya göre kadrolu öğretmenlerin genel iş doyum puan ortalamaları 3,93 puan aralığında olup yüksek düzeyi ifade ederken norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin genel iş doyum puanı 3,24 puan aralığında olup orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir.

Ölçekte yer alan maddelere ilişkin kadrolu sınıf öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında;

- Kadrolu sınıf öğretmenlerin üç konuda (madde 1, 2, 9) iş doyum düzeyleri “orta”,
- Kadrolu sınıf öğretmenlerin iki konuda (madde 3, 4) iş doyum düzeyleri “yüksek”,
- Kadrolu sınıf öğretmenlerin dokuz konuda (madde 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14) iş doyum düzeyleri “çok yüksek “ olduğu görülmektedir.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu bakımından en düşük puanladıkları konu madde 9 $X= 2,80$ puan ile “9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi” olmuştur. En yüksek puanladıkları konu ise madde 12 $X= 4,36$ puan ile “12. İş yerimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı” olmuştur. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin ortalama puanlarına bakıldığında;

- Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin bir konuda (madde 9) iş doyum düzeyleri “düşük”,
- Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin altı konuda (madde 1, 2, 3, 6, 11, 13) iş doyum düzeyleri “orta”,
- Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin yedi konuda (madde 4, 5, 7, 8, 10, 12, 14) iş doyum düzeyleri “yüksek” olduğu görülmektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin, iş doyumunu bakımından en düşük puanladıkları konu madde 9 $X= 1,97$ puan aralığı ile “9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi” olmuştur. En yüksek ise madde 12 $X= 3,82$ puan aralığında “12. İş yerimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı” olmuştur.

Tablo 4.24. Öğretmenlerin iş doyum ölçek puanlarının kadro durumlarına göre T-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t-testi		
					t	sd	P
İş doyum ölçeği	Kadrolu Öğretmen	200	3,93	0,62			
	Norm Kadro Fazlası Öğretmen	65	3,24	0,55	8,441	121,212	0,001

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, norm durumlarına (kadrolu/ norm kadro fazlası) bağlı olarak iş doyum puanlarında (düzeylerinde) anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testiyle incelenmiştir. Devlet okullarındaki kadrolu ve norm kadro fazlası olarak görev yapan sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, norm durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(121,212)=8,441$; $p<.05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerin iş doyum puanları ($X=3,93$), norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin puanlarından ($X=3,24$) yüksek olduğu görülmektedir.

4.4. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, tükenmişlik düzeylerini belirlemek üzere 22 maddeden oluşan üç boyutlu Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanterin ilk iki boyutu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma olumsuz, üçüncü boyut olan kişisel başarı ise olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenler, hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman seçeneklerinden birini seçerek değerlendirilmektedir. Her boyut ayrı olarak değerlendirilip puanın yüksekliği ise bireyin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Seçeneklere ilişkin alt ve üst sınırlar ölçeğin aralıklarının eşit olduğu kanısına göre belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda ölçek maddelerine ait puan aralıkları, seçenekler ve düzeyler verilmiş olup puan hesaplamaları bu tabloya göre yapılmıştır.

Tablo 4.25. Tükenmişlik ölçeği maddelerine yönelik puan aralıkları ve düzeyleri

Seçenek	Puan Aralığı	Düzy
Hiçbir zaman	1,00 – 1,80	Çok Düşük
Çok Nadir	1,81 – 2,60	Düşük
Bazen	2,61 – 3,40	Orta
Çoğu Zaman	3,41 – 4,20	Yüksek
Her Zaman	4,21 – 5,00	Çok Yüksek

Tablo 4.26. Öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler

Madde	Kadrolu Öğretmen		Norm Kadro Fazlası Öğretmen	
	X	ss	X	ss
1.Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.	3,67	0,904	3,14	0,982
2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.	3,61	0,912	2,85	0,956
3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.	4,00	0,940	3,23	0,948
6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.	4,17	0,769	3,55	1,016
8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.	4,36	0,795	3,52	0,986
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.	4,45	0,800	3,35	1,243
14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.	4,23	1,021	3,18	1,273
16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.	4,57	0,691	4,11	1,002
20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.	4,69	0,615	4,32	0,937
Duygusal Tükenme	4,19	0,543	3,47	0,740

Devlet okullarındaki kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler tablo 4.26’da gösterilmiştir. Tükenmişliğin ilk alt boyutu olan duygusal tükenme dokuz maddeden oluşmaktadır.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin genel duygusal tükenme ortalama puanı 4,19 ile “çok yüksek” düzeyde bulunmuştur. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 3,61 (yüksek düzeyde) olduğu madde 2 “Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.” İfadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,69 (çok yüksek düzey) olduğu madde 20 “Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.” İfadesine verildiği görülmektedir. Devlet okulunda görev yapan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyut puan ortalamaları yüksek düzey ile çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel duygusal tükenme puanı 3,47 ile “yüksek” düzeyde bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 2,85 (orta düzeyde) olduğu madde 2 “Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.” İfadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,32 (çok yüksek düzeyde) olduğu madde 20 “Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.” İfadesine verildiği görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme alt boyut puan ortalamaları orta düzey ile çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca kadrolu sınıf öğretmenlerinin ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin en yüksek ve en düşük puan ortalamasına sahip maddelerin aynı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri

Madde	Kadrolu Öğretmen		Norm Kadro Fazlası Öğretmen	
	X	ss	X	ss
5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.	4,85	0,426	4,60	0,825
10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.	4,82	0,457	4,45	0,867
11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.	4,35	0,901	3,65	1,217
15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.	4,93	0,346	4,66	0,691
22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum	4,80	0,558	4,43	0,865
Duyarsızlaşma	4,74	0,355	4,35	0,660

Devlet okullarındaki kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler tablo 4.27’de gösterilmiştir. Tükenmişliğin ilk alt boyutu olan duyarsızlaşma beş maddeden oluşmaktadır.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin genel duyarsızlaşma ortalama puanı 4,74 ile “çok yüksek” düzeyde bulunmuştur. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 4,35 (çok yüksek düzeyde) olduğu madde 11. “Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.” ifadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,93 (çok yüksek düzey) olduğu madde 15. “Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.” ifadesine verildiği görülmektedir. Devlet okulunda görev yapan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel duyarsızlaşma puanı 4,35 ile “çok yüksek” düzeyde bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 3,65 (yüksek düzeyde) olduğu madde 11. “Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.” ifadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,66 (çok yüksek düzeyde) olduğu madde 15. “Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.” ifadesine verildiği görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları yüksek düzey ile çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin en yüksek ve en düşük puan ortalamasına sahip maddelerin aynı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin kişisel başarı düzeylerine ilişkin betimsel istatistikleri

Madde	Kadrolu Öğretmen		Norm Kadro Fazlası Öğretmen	
	X	ss	X	ss
4. Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.	4,01	0,770	3,89	0,562
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.	4,36	0,827	4,18	0,682
9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.	4,43	0,766	4,25	0,638
12. Kendimi çok zinde hissediyorum.	4,33	0,897	3,46	1,047
17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle beraber kolayca yaratabiliyorum.	4,44	0,787	4,02	0,800
18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.	4,49	0,730	4,25	0,685
19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.	4,43	0,740	3,95	0,738
21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum	4,41	0,875	4,41	0,875
Kişisel başarı	4,36	0,610	3,99	0,487

Tükenmişliğin ilk alt boyutu olan kişisel başarı sekiz maddeden oluşmaktadır. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin genel kişisel başarı ortalama puanı 4,36 ile “çok yüksek” düzeyde bulunmuştur. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 4,01 (yüksek düzeyde) olduğu madde 4. “Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.” ifadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,49 (çok yüksek düzey) olduğu madde 18. “Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.” ifadesine verildiği görülmektedir. Devlet okulunda görev yapan kadrolu sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı alt boyut puan ortalamaları çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel kişisel başarı puanı 3,99 ile “yüksek” düzeyde bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı boyutu maddelerine ilişkin puanlarına bakıldığında en düşük puanın 3,46 (yüksek düzeyde) olduğu madde 12. “Kendimi çok zinde hissediyorum.” ifadesine verilmiştir. En yüksek ortalama puanın ise 4,41 (çok yüksek düzeyde) olduğu madde 21. “İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.” ifadesine verildiği görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı alt boyut puan ortalamaları yüksek düzey ile çok yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Devlet okullarındaki kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (ölçek puanları) arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız gruplar T-testi ile incelenmiş ve sonuçlar tablo 4.28’de özetlenmiştir.

Tablo 4.29. Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği puanlarının kadro durumlarına göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t-testi		
					t	sd	P
Duygusal Tükenme	Kadrolu Öğretmen	200	4,19	0,54	7,208	87,473	0,001
	Norm Kadro Fazlası Öğretmen	65	3,47	0,74			
Duyarsızlaşma	Kadrolu Öğretmen	200	4,74	0,35			

Tablo 4.29. (Devam) Öğretmenlerin tükenmişlik ölçeği puanlarının kadro durumlarına göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi

	Norm Kadro Fazlası Öğretmen	65	4,35	0,66	4,560	76,418	0,001
	Kadrolu Öğretmen	200	4,36	0,61			
Kişisel Başarı	Norm Kadro Fazlası Öğretmen	65	3,99	0,48	4,554	263	0,001
	Kadrolu öğretmen	200	4,37	0,41	7,554	95,111	0,001
Tükenmişlik	Norm Kadro Fazlası Öğretmen	65	3,86	0,49			

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, norm durumlarına (kadrolu/ norm kadro fazlası) bağlı olarak tükenmişlik puanlarında (düzeylerinde) anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testiyle incelenmiş ve sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu puanlarında anlamlı fark olduğu bulunmuştur (tablo 4.29). Devlet okullarındaki kadrolu ve norm kadro fazlası olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, norm durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(95,111)=7,554$; $p<.05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik puanları ($X=4,37$), norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin puanlarından ($X=3,86$) yüksek olduğu görülmektedir.

Devlet okullarındaki kadrolu ve norm kadro fazlası olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri, norm durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(87,473)=7,208$; $p<.05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme puanları ($X=4,19$), norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin puanlarından ($X=3,47$) yüksek olduğu görülmektedir. Devlet okullarındaki kadrolu ve norm kadro fazlası olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri, norm durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(76,418)=4,560$; $p<.05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma puanları ($X=4,74$), norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin puanlarından ($X=4,35$) yüksek olduğu görülmektedir. Devlet okullarındaki kadrolu ve norm kadro fazlası olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri, norm durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(263)=4,554$; $p<.05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı

puanları (X=4,36), norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin puanlarından (X=3,99) yüksek olduğu görülmektedir.

4.5. Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Bu alt bölümde, araştırmaya katılan kadrolu sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin, ilgili ölçek puanları Pearson korelasyon katsayıları yoluyla incelenmiştir. Bulunan korelasyon katsayıları aşağıdaki kriterlere göre yorumlanmıştır (Tavşancıl,2006).

- 0,10-0,30 zayıf ilişki
- 0,31-0,49 orta ilişki
- 0,50-0,69 güçlü ilişki
- 0,70-1,00 çok güçlü ilişki

Tablo 4.30. Kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler

Ölçek		İş Doyumu	
		Kadrolu sınıf öğretmeni	Norm kadro fazlası sınıf öğretmeni
Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Pearson r	0,660**
		p	0,000
		n	200
	Duyarsızlaşma	Pearson r	0,400**
		p	0,000
		n	200
	Kişisel Başarı	Pearson p	0,618**
		p	0,000
		n	200

Devlet okullarında kadrolu olarak göre yapan sınıf öğretmenlerinin, iş doyumları ile duygusal tükenme ($r=0,660$; $p<. 0,05$) ve kişisel başarı ($r=0,618$; $p<. 0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “güçlü” düzeyde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin, iş doyumları ile duyarsızlaşma ($r=0,400$; $p<.0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişki bulunmuştur. Bu ifadelere göre kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri arttıkça, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri de artmaktadır. Başka bir deyişle, iş doyum düzeyleri yüksek olan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri de yüksektir.

Norm kadro fazlası olarak görev sınıf öğretmenlerinin, iş doyumları ile duyarsızlaşma ($r=0,264$; $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “zayıf” düzeyde ilişki bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve kişisel başarı ($r=0,381$; $p<.0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişki bulunmuştur. Yani norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumları, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri anlamlı yönde birlikte artmaktadır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile duygusal tükenme düzeyleri arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4.31. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyut düzeylerinin birbiri ile ilişkileri

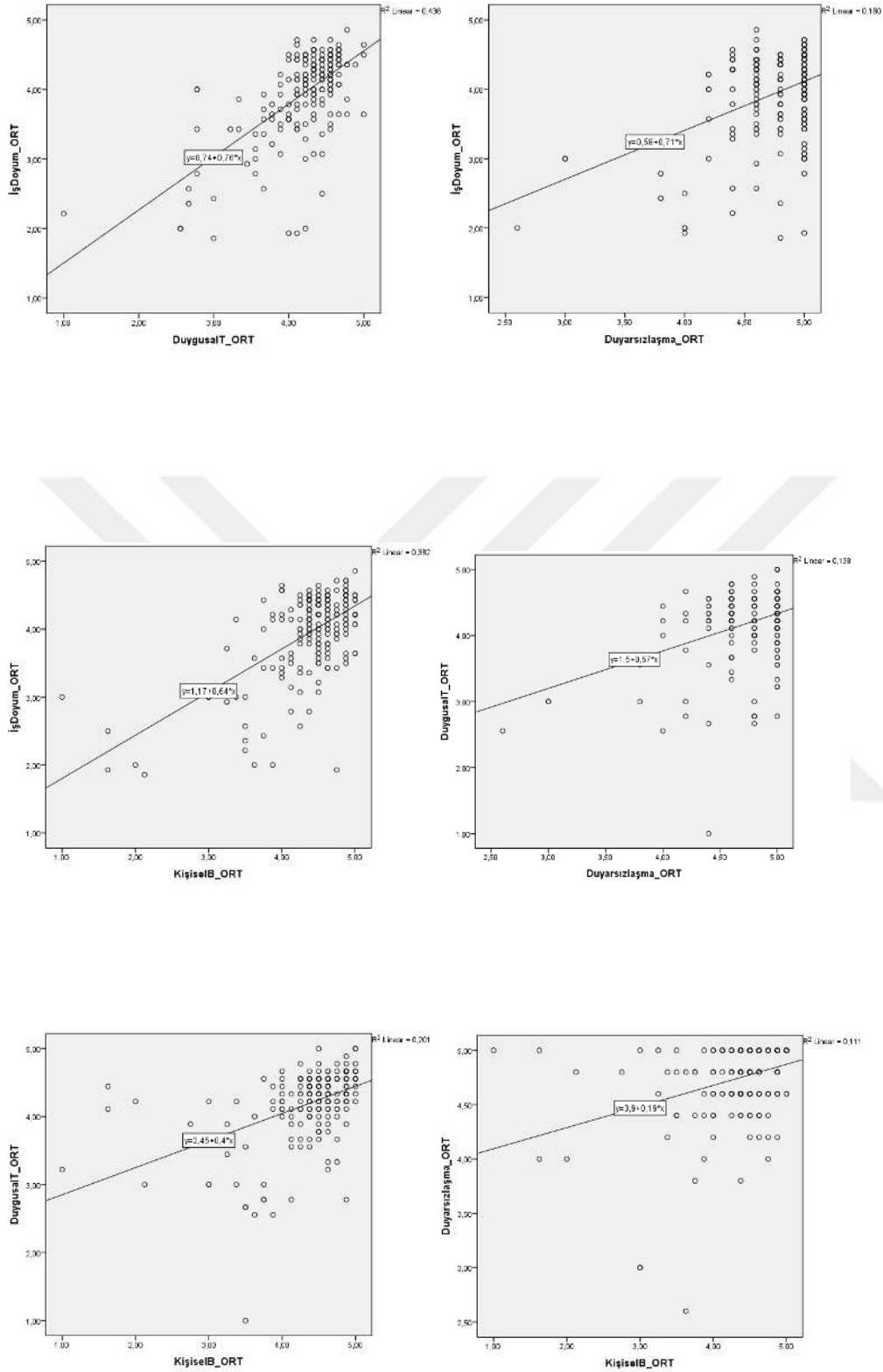
Ölçek		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Duygusal Tükenme	Pearson r			
			0,372*	0,448**
	1			
	p		0,000	0,000
	n	200	200	200
Duyarsızlaşma	Pearson r			0,333**
		0,372**	1	
	P	0,000		0,000
	n	200	200	200

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ($r=0,372$; $p<0,05$) ve kişisel başarı ($r=0,448$; $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişkiler olduğu bulunmuştur. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma ile kişisel başarı ($r=0,333$ $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur.

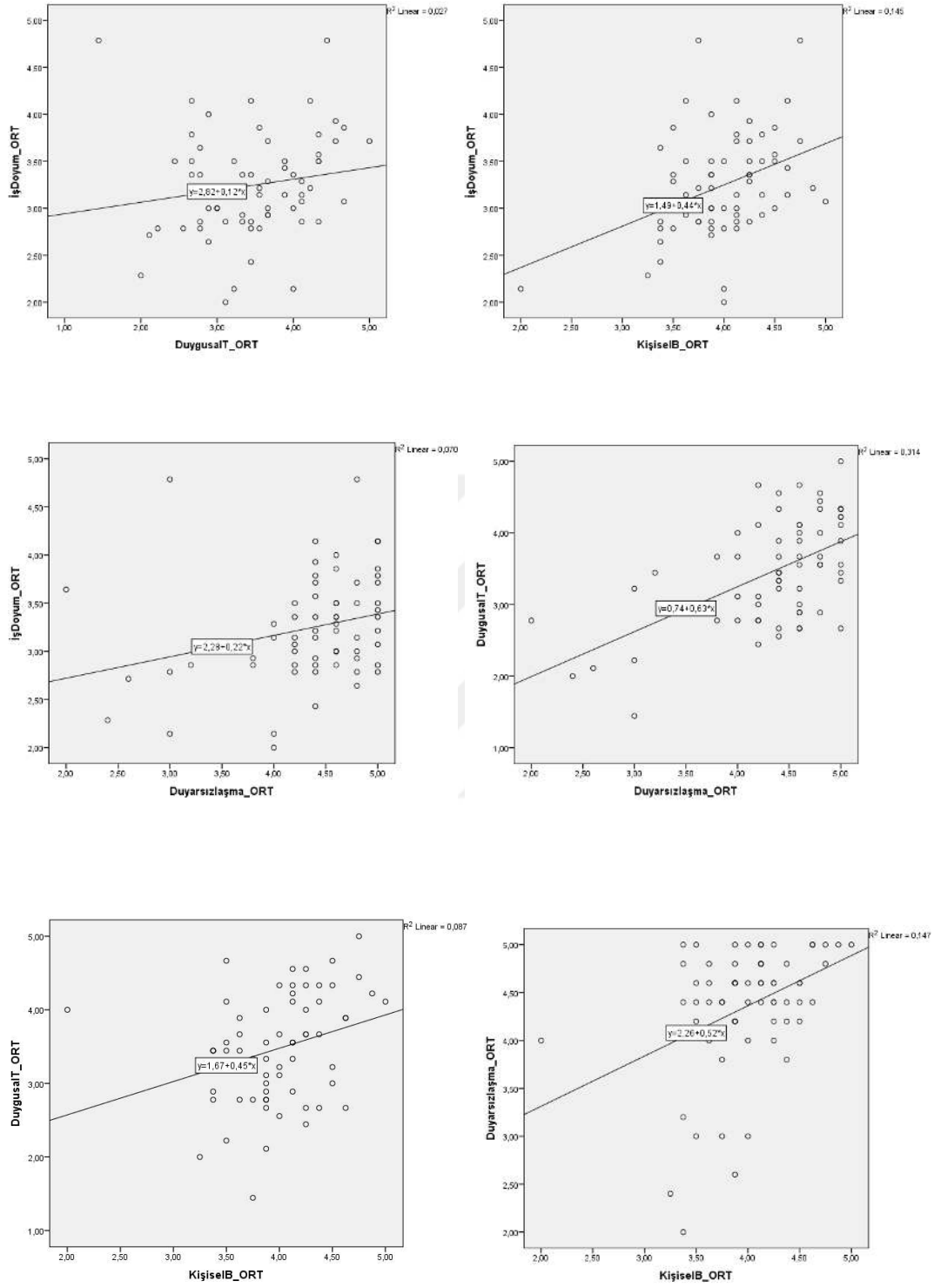
Tablo 4.32. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik alt boyut düzeylerinin birbiri ile ilişkileri

Ölçek		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Duygusal Tükenme	Pearson r			0,295*
		1	0,560**	
	p		0,000	0,017
	n	65	65	65
	Pearson r			0,383**
Tükenmişlik Duyarsızlaşma		0,560**	1	
	P	0,00		0,002
	n	65	65	65

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ($r=0,560$; $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı, pozitif yönde ve “güçlü” düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme ile kişisel başarı ($r=0,295$; $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı pozitif yönde ve “zayıf” düzeyde ilişki olduğu bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma ile kişisel başarı ($r=0,383$; $p<0,05$) düzeyleri arasında anlamlı pozitif yönde ve “orta” düzeyde ilişki bulunmuştur.



Şekil 4.1. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin ilişkilerin grafikleri



Şekil 4.2. Norm kadro fazlası öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin ilişkilerin grafikleri

4.6. Devlet Okullarındaki Kadrolu Sınıf Öğretmenleri ve Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin Bazı Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular

Bu alt bölümde, çalışmaya katılan devlet okullarında çalışan kadrolu sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin, cinsiyet, medeni durum, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, ekonomik tatmin, başka bir işte çalışma düşüncesi, mesleğini severek seçmesi durumuna göre anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında parametrik testler dâhilinde anova testi, üç ve daha fazla grupların karşılaştırılmasında ise parametrik testler dâhilindeki t-testi kullanılmıştır.

Tablo 4.33. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının cinsiyete göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	113	4,43	0,32	2,210	137,67	0,029
	Kadın	87	4,30	0,50			
Duygusal Tükenme	Erkek	113	4,22	0,41	0,392	146,40	0,696
	Kadın	87	4,14	0,67			
Duyarsızlaşma	Erkek	113	4,78	0,28	1,064	135,02	0,289
	Kadın	87	4,70	0,43			
Kişisel Başarı	Erkek	113	4,46	0,53	1,480	141,05	0,141
	Kadın	87	4,22	0,68			
İş Doyum Ölçeği	Erkek	113	3,95	0,52	3,153	256,683	0,001
	Kadın	87	3,91	0,74			

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin cinsiyet ile tükenmişlik ve cinsiyet ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.33'te ifade edilmiştir. Tabloya göre kadrolu öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri

cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(137,67)=2,210$; $p<.05$). Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=4,43$), kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=4,30$) daha fazladır. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ise cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(256,683)=3,153$; $p<.05$). Erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($X=3,95$), kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden ($X=3,91$) fazladır.

Tablo 4.34. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının cinsiyete göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	8	4,11	0,32	2,183	12,32	0,049
	Kadın	57	3,82	0,50			
Duygusal Tükenme	Erkek	8	3,83	0,62	1,481	63	0,144
	Kadın	57	3,42	0,74			
Duyarsızlaşma	Erkek	8	4,55	0,23	1,779	29,78	0,085
	Kadın	57	4,32	0,69			
Kişisel Başarı	Erkek	8	4,17	0,34	1,488	11,477	0,164
	Kadın	57	3,96	0,49			
İş Doyum Ölçeği	Erkek	8	3,27	0,46	0,171	63	0,865
	Kadın	57	3,24	0,57			

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin cinsiyet ile tükenmişlik ve cinsiyet ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.34'te ifade edilmiştir. Tabloya göre norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(12,32)=2,183$; $p<.05$). Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=4,11$), kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinden ($X=3,82$) daha fazladır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma

ve kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri de cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.35. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	183	4,38	0,42	0,519	198	0,604
	Bekâr	17	4,32	0,39			
Duygusal Tükenme	Evli	183	4,19	0,54	0,064	198	0,949
	Bekâr	17	4,18	0,55			
Duyarsızlaşma	Evli	183	4,75	0,35	0,794	198	0,428
	Bekâr	17	4,68	0,31			
Kişisel Başarı	Evli	183	4,36	0,61	0,624	198	0,533
	Bekâr	17	4,27	0,56			
İş Doyum Ölçeği	Evli	183	3,94	0,62	0,801	18,73	0,433
	Bekâr	17	3,81	0,66			

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin medeni durum ile tükenmişlik ve medeni durum ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı parametrik gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.35'te ifade edilmiştir. Tabloya göre kadrolu öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.36. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	59	3,85	0,47	-0,189	5,39	0,857
	Bekâr	6	3,91	0,76			
Duygusal Tükenme	Evli	59	3,46	0,69	-0,142	5,35	0,892
	Bekâr	6	3,53	1,18			
Duyarsızlaşma	Evli	59	4,36	0,66	0,349	63	0,729
	Bekâr	6	4,26	0,72			
Kişisel Başarı	Evli	59	3,97	0,49	-0,714	63	0,478
	Bekâr	6	4,12	0,41			
İş Doyum Ölçeği	Evli	59	3,19	0,49	-1,561	5,35	0,175
	Bekâr	6	3,75	0,85			

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin medeni durum ile tükenmişlik ve medeni durum ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.36’da ifade edilmiştir. Tabloya göre norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri de medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.37. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini severek isteyerek seçme duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evet	171	4,36	0,44	-2,551	87,30	0,12
	Hayır	29	4,48	0,19			
Duygusal Tükenme	Evet	171	4,16	0,57	-2,870	94,38	0,005
	Hayır	29	4,34	0,24			
Duyarsızlaşma	Evet	171	4,73	0,37	-2,309	79,16	0,24
	Hayır	29	4,83	0,17			
Kişisel Başarı	Evet	171	4,34	0,64	-1,019	67,17	0,312
	Hayır	29	4,43	0,34			
İş Doyum Ölçeği	Evet	171	3,88	0,65	-5,226	96,98	0,000
	Hayır	29	4,25	0,26			

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleğini severek isteyerek seçme durumunun tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.37’de ifade edilmiştir. Tabloya göre kadrolu öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Duygusal tükenme alt boyutu ile mesleğini severek isteyerek seçme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(79,16)=-2,308$; $p<0,05$). Mesleğini isteyerek seçmeyen kadrolu sınıf öğretmenlerinin ($X=4,34$), mesleğini severek ve isteyerek seçen kadrolu sınıf öğretmenlerine ($X=4,16$) göre duygusal tükenme düzeyleri daha fazladır. Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleğini severek ve isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(96,98)=-5,226$; $p<0,05$). Mesleğini isteyerek seçmeyen kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=4,25$), isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,88$) daha fazladır.

Tablo 4.38. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini severek isteyerek seçme duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evet	60	3,87	0,50	1,240	6,125	0,260
	Hayır	5	3,69	0,30			
Duygusal Tükenme	Evet	60	3,49	0,75	1,472	6,25	0,189
	Hayır	5	3,17	0,43			
Duyarsızlaşma	Evet	60	4,38	0,66	0,975	63	0,333
	Hayır	5	4,08	0,67			
Kişisel Başarı	Evet	60	3,98	0,48	-0,166	63	0,869
	Hayır	5	4,02	0,51			
İş Doyum Ölçeği	Evet	60	3,24	0,56	0,187	63	0,852
	Hayır	5	3,20	0,53			

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleğini severek isteyerek seçme durumunun tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.38’de ifade edilmiştir. Tabloya göre norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri de mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 4.39. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki memnuniyet duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evet	192	4,40	0,39	2,337	7,22	0,51
	Hayır	8	3,86	0,63			
Duygusal Tükenme	Evet	192	4,22	0,47	2,269	7,109	0,057
	Hayır	8	3,33	1,10			
Duyarsızlaşma	Evet	192	4,76	0,34	1,784	7,297	0,116
	Hayır	8	4,45	0,48			
Kişisel Başarı	Evet	192	4,37	0,61	1,189	198	0,236
	Hayır	8	4,10	0,52			
İş Doyum Ölçeği	Evet	192	3,96	0,59	2,602	7,292	0,034
	Hayır	8	3,17	0,85			

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleki memnuniyet durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.39'da ifade edilmiştir. Tabloya göre kadrolu öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile mesleki memnuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$). Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleki memnuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t(7,292)=2,602$; $p<0,05$). Mesleğinden genel olarak memnun olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ($X=3,96$), mesleğinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden ($X=3,17$), daha fazladır.

Tablo 4.40. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki memnuniyet duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	Ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evet	63	3,00	0,47	2,598	63	0,012
	Hayır	2	3,88	0,51			
Duygusal Tükenme	Evet	63	3,52	0,69	2,778	63	0,007
	Hayır	2	2,11	0,94			
Duyarsızlaşma	Evet	63	4,38	0,77	1,900	63	0,062
	Hayır	2	3,50	0,70			
Kişisel Başarı	Evet	63	4,38	0,64	3,567	3,80	0,025
	Hayır	2	3,50	0,70			
İş Doyum Ölçeği	Evet	63	3,22	0,47	-900	1.01	0,532
	Hayır	2	3,96	0,51			

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki memnuniyet durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmiş olup tablo 4.40’da ifade edilmiştir. Tabloya göre norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri ile mesleki memnuniyet arasında ($t(63)=2,598$; $p<.05$), duygusal tükenme ile mesleki memnuniyet arasında ($t(63)=2,778$; $p<.05$), kişisel başarı ile mesleki memnuniyet arasında ($t(3,80)=3,567$; $p<.05$) anlamlı fark bulunmuştur. Mesleğinden memnun olan norm kadro fazlası öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri ($X=3,00$), mesleğinden memnun olmayan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinden ($X=3,80$) daha azdır. Mesleğinden memnun olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri ($X=3,52$), mesleğinden memnun olmayan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeylerine ($X=2,11$), göre daha fazladır. Mesleğinden memnun olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyleri ($X=4,38$), mesleğinden memnun olmayanlara göre ($X=3,50$) daha fazladır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin memnuniyet durumu ile duyarsızlaşma ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.41. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının yaş duruma göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Yaş	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	20-26 (1)	3	4,69	0,11	G. içi	2,724	4	0,681	4,142	0,003	1-5; 2-5; 3-5; 4-5;
	27-33 (2)	25	4,30	0,54	G. arası	32,063	195	0,164			
	34-40 (3)	93	4,44	0,35	Toplam	34,788	199				
	41-47 (4)	63	4,37	0,35							
	48 ve üstü (5)	16	4,03	0,61							
Duyusal Tükenme	20-26 (1)	3	4,62	0,64	G. içi	3,731	4	0,933	3,310	0,012	1-5 3-5 4-5
	27-33 (2)	25	4,04	0,88	G. arası	54,964	195	0,282			
	34-40 (3)	93	4,27	0,43	Toplam	58,695	199				
	41-47 (4)	63	4,19	0,39							
	48 ve üstü (5)	16	3,83	0,78							
Duyarsızlaşma	20-26 (1)	3	4,86	0,11	G. içi	0,092	4	0,023	0,179	0,949	
	27-33 (2)	25	4,77	0,32	G. arası	25,127	195	0,129			
	34-40 (3)	93	4,75	0,36	Toplam	25,219	199				
	41-47 (4)	63	4,73	0,36							
	48 ve üstü (5)	16	4,72	0,34							
Kişisel Başarı	20-26 (1)	3	4,66	0,19	G. içi	5,543	4	1,386	3,934	0,004	1-5 2-5 3-5 4-5
	27-33 (2)	25	4,31	0,52	G. arası	68,681	195	0,352			
	34-40 (3)	93	4,45	0,53	Toplam	74,224	199				
	41-47 (4)	63	4,36	0,54							
	48 ve üstü (5)	16	3,83	1,07							
İş Doyum	20-26 (1)	3	4,35	0,12	G. içi	7,722	4	1,930	5,323	0,000	1-5 2-5 3-2,5 4-5
	27-33 (2)	25	3,78	0,77	G. arası	70,720	195	0,363			
	34-40 (3)	93	4,07	0,55	Toplam	78,442	199				
	41-47 (4)	63	3,91	0,57							
	48 ve üstü (5)	16	3,38	0,70							

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin yaş durumları ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.41’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma

düzeyleri, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,179$; $p>0,05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşları ($F=4,142$; $p<0,05$), duygusal tükenme ile yaşları ($F=3,310$; $p<0,05$), kişisel başarı düzeyleri ile yaşları ($F=3,934$; $p<0,05$), iş doyum düzeyleri ile yaşları ($F=5,323$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 48 ve üstü öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,03$) diğer yaş gruplarının tükenme düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 48 ve üstü öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=3,83$) diğer yaş gruplarının duygusal tükenme düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 48 ve üstü öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=3,83$) diğer yaş gruplarının kişisel başarı düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 48 ve üstü öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,38$) diğer yaş gruplarının iş doyum düzeylerinden daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.42. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının yaş duruma göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Yaş	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	Sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	20-26 (1)	2	3,68	0,00	G. içi	0,457	3	0,152	0,603	0,615	
	27-33 (2)	29	3,93	0,52	G. arası	15,398	61	0,252			
	34-40 (3)	21	3,75	0,51	Toplam	15,855	64				
	41-47 (4)	13	3,90	0,45							
	48 ve üstü (5)	0	-	-							
Duyusal Tükenme	20-26 (1)	2	3,05	0,54	G. içi	1,212	3	0,404	0,727	0,60	
	27-33 (2)	29	3,59	0,71	G. arası	33,882	61	0,555			
	34-40 (3)	21	3,33	0,80	Toplam	35,093	64				
	41-47 (4)	13	3,48	0,71							
	48 ve üstü (5)	0	-	-							
Duyarsızlaşma	20-26 (1)	2	4,40	0,00	G. içi	0,753	3	0,251	0,562	0,642	
	27-33 (2)	29	4,30	0,66	G. arası	27,207	61	0,446			
	34-40 (3)	21	4,29	0,74	Toplam	27,959	64				
	41-47 (4)	13	4,56	0,56							
	48 ve üstü (5)	0	-	-							
Kişisel Başarı	20-26 (1)	2	3,93	0,61	G. içi	0,392	3	0,131	0,548	0,651	
	27-33 (2)	29	4,07	0,59	G. arası	14,524	61	0,238			
	34-40 (3)	21	3,89	0,36	Toplam	14,916	64				
	41-47 (4)	13	3,96	0,37							
	48 ve üstü (5)	0	-	-							
İş Doyum	20-26 (1)	2	3,57	0,00	G. içi	1,391	3	0,464	1,534	0,215	
	27-33 (2)	29	3,09	0,58	G. arası	18,435	61	0,302			
	34-40 (3)	21	3,32	0,55	Toplam	19,826	64				
	41-47 (4)	13	3,41	0,46							
	48 ve üstü (5)	0	-	-							

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin yaş durumları ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.42’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf

öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,603$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,727$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,562$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,548$; $p>0,05$) yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,534$; $p>0,05$).

Tablo 4.43. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	1-5 (1)	2	4,45	0,77	G. içi	3,120	5	0,624	3,822	0,003	3-2,6; 4-2,6; 5-2,6
	6-10 (2)	25	4,20	0,63	G. arası	31,668	194	0,163			
	11-15 (3)	58	4,47	0,23	Toplam	34,788	199				
	16-20 (4)	62	4,41	0,39							
	21-25 (5)	39	4,41	0,38							
	26 ve üstü (6)	14	4,02	0,46							
Duygusal Tükenme	1-5 (1)	2	4,27	1,02	G. içi	5,342	5	1,068	3,885	0,002	3-2,6 4-2,6 5-2,6
	6-10 (2)	25	3,96	0,91	G. arası	53,353	194	0,275			
	11-15 (3)	58	4,29	0,42	Toplam	58,695	199				
	16-20 (4)	62	4,23	0,39							
	21-25 (5)	39	4,26	0,41							
	26 ve üstü (6)	14	3,73	0,67							
Duyarsızlaşma	1-5 (1)	2	4,40	0,84	G. içi	0,343	5	0,069	0,535	0,750	
	6-10 (2)	25	4,72	0,43	G. arası	24,876	194	0,128			
	11-15 (3)	58	4,75	0,21	Toplam	25,219	199				
	16-20 (4)	62	4,75	0,44							
	21-25 (5)	39	4,77	0,28							
	26 ve üstü (6)	14	4,68	0,35							
Kişisel	1-5 (1)	2	4,68	0,44	G. içi	4,704	5	0,941	2,625	0,025	3-2,6 4-6

Tablo 4.43. (Devam) Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

	6-10 (2)	25	4,16	0,72	G. arası	69,5 20	194	0,358			5-6
	11-15 (3)	58	4,50	0,29	Toplam	74,2 24	199				
	16-20 (4)	62	4,39	0,66							
	21-25 (5)	39	4,36	0,66							
	26 ve üstü (6)	14	3,95	0,77							
İş Doyum	1-5 (1)	2	3,67	1,21	G. içi	9,55 2	5	1,910	5,3 80	0,00 0	3-2,6 4-2,6 5-6
	6-10 (2)	25	3,65	0,82	G. arası	68,8 90	194	0,355			
	11-15 (3)	58	4,14	0,35	Toplam	78,4 42	199				
	16-20 (4)	62	3,99	0,65							
	21-25 (5)	39	3,93	0,55							
	26 ve üstü (6)	14	3,36	0,70							

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleki hizmet yılı ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.43’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri, mesleki hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,535$; $p>0,05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki hizmet yılı ($F=3,822$; $p<0,05$), duygusal tükenme ile mesleki hizmet yılı ($F=3,885$; $p<0,05$), kişisel başarı düzeyleri ile mesleki hizmet yılı ($F=2,625$; $p<0,05$), iş doyum düzeyleri ile mesleki hizmet yılı ($F=5,380$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hangi mesleki hizmet yılları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- 11-15 yıl görevde olan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,47$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,20$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,02$),
- 16-20 yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($4,41$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,20$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,02$),

- 21-25 yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,41$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,20$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,02$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri hangi mesleki hizmet yılları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- 11-15 yıl görevde olan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,29$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,96$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,73$),
- 16-20 yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,23$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,96$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,73$),
- 21-25 yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,26$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,96$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=3,73$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- 11-15 yıl görevde olan kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,50$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=4,16$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,95$),
- 16-20 yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,39$), 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,95$),
- 21-25 yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,36$), 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,95$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi yaş aralıkları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- 11-15 yıl görevde olan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=4,14$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,65$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,36$),
- 16-20 yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,99$), 6-10 yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,65$) ve 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,36$),
- 21-25 yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,93$), 26 ve üstü yıl görevde olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,36$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.44. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Hizmet yılı	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	1-5 (1)	8	4,00	0,34	G. içi	0,487	4	0,122	0,476	0,753	
	6-10 (2)	24	3,82	0,60	G. arası	15,368	60	0,256			
	11-15 (3)	18	3,83	0,46	Toplam	15,855	64				
	16-20 (4)	10	3,79	0,45							
	21-25 (5)	5	4,07	0,33							
	26 ve üstü (6)	0	-	-							
Duyusal Tükenme	1-5 (1)	8	3,61	0,50	G. içi	0,630	4	0,158	0,274	0,893	
	6-10 (2)	24	3,43	0,88	G. arası	34,463	60	0,574			
	11-15 (3)	18	3,43	0,72	Toplam	35,093	64				
	16-20 (4)	10	3,37	0,73							
	21-25 (5)	5	3,73	0,53							
	26 ve üstü (6)	0	-	-							
Duyarsızlaşma	1-5 (1)	8	4,55	0,29	G. içi	2,304	4	0,576	1,347	0,263	
	6-10 (2)	24	4,13	0,72	G. arası	25,655	60	0,428			
	11-15 (3)	18	4,38	0,72	Toplam	27,959	64				
	16-20 (4)	10	4,52	0,60							

Tablo 4.44. (Devam) Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki hizmet yılına göre ANOVA sonuçları

	21-25 (5)	5	4,68	0,36							
	26 ve üstü (6)	0	-	-							
Kişisel Başarı	1-5 (1)	8	4,10	0,52	G. içi	0,65 3	4	0,163	0,6 87	0,60 4	
	6-10 (2)	24	4,05	0,59	G. arası	14,2 63	60	0,238			
	11-15 (3)	18	3,92	0,39	Toplam	14,9 16	64				
	16-20 (4)	10	3,81	0,29							
	21-25 (5)	5	4,07	0,42							
	26 ve üstü (6)	0	-	-							
İş Doyum	1-5 (1)	8	3,21	0,44	G. içi	0,46 1	4	0,115	0,3 57	0,83 8	
	6-10 (2)	24	3,16	0,70	G. arası	19,3 65	60	0,323			
	11-15 (3)	18	3,25	0,41	Toplam	19,8 26	64				
	16-20 (4)	10	3,34	0,54							
	21-25 (5)	5	3,44	0,45							
	26 ve üstü (6)	0	-	-							

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki hizmet yılı ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.44’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,476$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,274$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=1,347$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,687$; $p>0,05$) mesleki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mesleki hizmet yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,357$; $p>0,05$).

Tablo 4.45. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleki deneyime göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Mesleki deneyim	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Öğretmen	62	4,36	0,48	G. içi	0,025	2	0,021	0,069	0,933	
	Uzman Öğretmen	91	4,38	0,38	G. arası	34,763	197	0,176			
	Başöğretmen	47	4,38	0,38	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	Öğretmen	62	4,18	0,68	G. içi	0,053	2	0,026	0,088	0,916	
	Uzman Öğretmen	91	4,17	0,48	G. arası	58,643	197	0,298			
	Başöğretmen	47	4,21	0,44	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	Öğretmen	62	4,70	0,35	G. içi	0,167	2	0,083	0,655	0,521	
	Uzman Öğretmen	91	4,75	0,40	G. arası	25,053	197	0,127			
	Başöğretmen	47	4,78	0,24	Toplam	25,219	199				
Kişisel Başarı	Öğretmen	62	4,34	0,65	G. içi	0,125	2	0,063	0,167	0,847	
	Uzman Öğretmen	91	4,38	0,56	G. arası	74,099	197	0,376			
	Başöğretmen	47	4,32	0,64	Toplam	74,224	199				
İş Doyum	Öğretmen	62	3,93	0,67	G. içi	0,393	2	0,196	0,496	0,610	
	Uzman Öğretmen	91	3,97	0,63	G. arası	78,049	197	0,396			
	Başöğretmen	47	3,86	0,55	Toplam	78,442	199				

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyim ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.45'te ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,069$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,088$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,655$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri

($F=0,167$; $p>0,05$) mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,496$; $p>0,05$). Kadrolu sınıf öğretmenlerinin unvanlarındaki farklılıklar (öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 4.46. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleki deneyime göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Mesleki deneyim	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Öğretmen	34	3,84	0,54	G. içi	0,291	2	0,146	0,581	0,563	
	Uzman Öğretmen	28	3,84	0,45	G. arası	15,564	62	0,251			
	Başöğretmen	3	4,16	0,20	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	Öğretmen	34	3,43	0,79	G. içi	0,658	2	0,329	0,592	0,556	
	Uzman Öğretmen	28	3,46	0,69	G. arası	34,435	62	0,555			
	Başöğretmen	3	3,92	0,54	Toplam	35,093	64				
Duyarsızlaşma	Öğretmen	34	4,25	0,65	G. içi	0,702	2	0,351	0,798	0,455	
	Uzman Öğretmen	28	4,45	0,68	G. arası	27,258	62	0,440			
	Başöğretmen	3	4,53	0,23	Toplam	27,959	64				
Kişisel Başarı	Öğretmen	34	4,05	0,55	G. içi	0,536	2	0,268	1,155	0,332	
	Uzman Öğretmen	28	3,89	0,38	G. arası	14,380	62	0,232			
	Başöğretmen	3	4,20	0,07	Toplam	14,916	64				
İş Doyum	Öğretmen	34	3,14	0,62	G. içi	0,933	2	0,466	1,531	0,224	
	Uzman Öğretmen	28	3,33	0,46	G. arası	18,893	62	0,305			
	Başöğretmen	3	3,59	0,40	Toplam	19,826	64				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyim ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü anova analizi ile incelenmiş olup tablo 4.46’da ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,581$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,592$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,798$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,155$; $p>0,05$) mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,531$; $p>0,05$). Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin unvanlarındaki farklılıklar (öğretmen, uzman öğretmen, başöğretmen) iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir.

Tablo 4.47. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının haftalık ders saatine göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Ders saati	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	15-20 (1)	5	3,98	0,57	G. içi	2,655	2	1,327	8,138	0,000	3-1,2
	21-29 (2)	11	3,99	0,58	G. arası	32,133	197	0,163			
	30 saat ve üstü (3)	184	4,41	0,38	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	15-20 (1)	5	4,11	0,52	G. içi	2,245	2	1,122	3,917	0,021	
	21-29 (2)	11	3,75	0,74	G. arası	56,451	197	0,287			
	30 saat ve üstü (3)	184	4,21	0,52	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	15-20 (1)	5	4,68	0,41	G. içi	0,030	2	0,015	0,116	0,891	
	21-29 (2)	11	4,72	0,42	G. arası	25,190	197	0,128			
	30 saat ve üstü (3)	184	4,75	0,35	Toplam	25,219	199				
Kişisel Başarı	15-20 (1)	5	3,40	1,39	G. içi	8,788	2	4,394	13,228	0,000	3-1,2
	21-29 (2)	11	3,79	1,06	G. arası	65,437	197	0,332			
	30 saat ve üstü (3)	184	4,42	0,50	Toplam	74,224	199				
İş Doyum	15-20 (1)	5	3,21	0,58	G. içi	10,649	2	5,325	15,473	0,000	3-1,2
	21-29 (2)	11	3,12	0,88	G. arası	67,793	197	0,344			
	30 saat ve üstü (3)	184	4,00	0,56	Toplam	78,442	199				

Kadro lu sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saati ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.47’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadro lu sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=3,917$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,116$; $p>0,05$), haftalık ders saati göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadro lu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($F=8,138$; $p<0,05$) ile haftalık ders saatleri, kişisel başarı düzeyleri ile haftalık ders saatleri ($F=13,228$; $p<0,05$), iş doyum düzeyleri ile haftalık ders saatleri ($F=15,473$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadro lu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hangi haftalık ders saati arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 30 saat üstü dersi olan kadro lu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,21$), 15-20 saat dersi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,98$) ve 21-29 saat dersi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,99$), daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadro lu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri hangi haftalık ders saati arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LDS testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 30 saat üstü dersi olan kadro lu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,42$), 15-20 saat dersi olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,40$) ve 21-29 saat dersi olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,79$), daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadro lu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi haftalık ders saati arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre 30 saat üstü dersi olan kadro lu öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=4,00$), 15-20 saat dersi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,21$) ve 21-29 saat dersi olan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,12$), daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.48. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının haftalık ders saatine göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Ders saati	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	15-20 (1)	46	3,86	0,50	G. içi	0,041	2	0,020	0,080	0,923	
	21-29 (2)	10	3,90	0,51	G. arası	15,814	62	0,255			
	30 saat ve üstü (3)	9	3,80	0,48	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	15-20 (1)	46	3,46	0,78	G. içi	0,222	2	0,111	0,198	0,821	
	21-29 (2)	10	3,60	0,61	G. arası	34,871	62	0,562			
	30 saat ve üstü (3)	9	3,39	0,67	Toplam	35,093	64				
Duyarsızlaşma	15-20 (1)	46	4,36	0,55	G. içi	0,114	2	0,057	0,127	0,881	
	21-29 (2)	10	4,42	0,92	G. arası	27,846	62	0,446			
	30 saat ve üstü (3)	9	4,26	0,88	Toplam	27,956	64				
Kişisel Başarı	15-20 (1)	46	4,00	0,52	G. içi	0,075	2	0,038	0,157	0,855	
	21-29 (2)	10	3,91	0,41	G. arası	14,841	62	0,239			
	30 saat ve üstü (3)	9	3,98	0,35	Toplam	14,916	64				
İş Doyum	15-20 (1)	46	3,25	0,52	G. içi	0,459	2	0,230	0,735	0,483	
	21-29 (2)	10	3,37	0,40	G. arası	19,367	62	0,312			
	30 saat ve üstü (3)	9	3,06	0,84	Toplam	19,826	64				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saati ile tükenmişlik iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.48’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,080$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,198$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,127$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,157$; $p>0,05$) haftalık ders saatine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri haftalık ders saatine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,735$; $p>0,05$).

Tablo 4.49. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının ders saatlerinin yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Ders saati yeterlilik durumu	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	H.Y.D . (1)	15	4,62	0,19	G. içi	1,502	3	0,501	2,949	0,034	1-2,4
	Y. (2)	14	4,20	0,63	G. arası	33,285	196	0,170			
	K.Y. (3)	70	4,41	0,32	Toplam	34,788	199				
	T.Y. (4)	101	4,34	0,44							
Duyusal Tükenme	H.Y.D . (1)	15	4,41	0,24	G. içi	2,267	2	0,756	2,625	0,060	
	Y. (2)	14	3,99	0,67	G. arası	56,428	197	0,288			
	K.Y. (3)	70	4,27	0,43	Toplam	58,695	199				
	T.Y. (4)	101	4,12	0,60							
Duyarsızlaşma	H.Y.D . (1)	15	4,86	0,26	G. içi	0,231	2	0,077	0,605	0,612	
	Y. (2)	14	4,72	0,52	G. arası	24,988	197	0,127			
	K.Y. (3)	70	4,74	0,27	Toplam	25,219	199				
	T.Y. (4)	101	4,73	0,39							
Kişisel Başarı	H.Y.D . (1)	15	4,70	0,21	G. içi	2,537	2	0,846	2,312	0,077	
	Y. (2)	14	4,12	1,02	G. arası	71,687	197	0,366			
	K.Y. (3)	70	4,36	0,53	Toplam	74,224	199				
	T.Y. (4)	101	4,34	0,61							
İş Doyum	H.Y.D . (1)	15	4,10	0,66	G. içi	1,511	2	0,504	1,283	0,281	
	Y. (2)	14	3,92	0,53	G. arası	76,931	197	0,393			
	K.Y. (3)	70	4,01	0,54	Toplam	78,442	199				
	T.Y. (4)	101	3,85	0,67							

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin ders saati yeterlilik durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.49’da ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=2,625$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,605$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=2,313$; $p>0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=1,283$; $p>0,05$) ders saati yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($F=2,949$; $p<0,05$) ile ders saatleri yeterlilik durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hangi haftalık ders saati arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre ders saati konusunda hiç yeterli değil düşüncesi olan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,62$), ders saatleri yeterli düşüncesi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,20$) ve tamamen ders saatleri yeterli düşüncesi olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,34$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.50. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının ders saatlerinin yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Ders saati yeterlilik durumu	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	H.Y.D . (1)	6	3,56	0,54	G. içi	0,688	3	0,229	0,923	0,435	
	Y. (2)	15	3,83	0,49	G. arası	15,167	61	0,249			
	K.Y. (3)	21	3,92	0,47	Toplam	15,855	64				
	T.Y. (4)	23	3,90	0,51							
Duygusal Tükenme	H.Y.D . (1)	6	3,00	0,77	G. içi	1,753	2	0,584	1,069	0,369	
	Y. (2)	15	3,42	0,82	G. arası	33,340	197	0,547			
	K.Y. (3)	21	3,60	0,76	Toplam	35,093	199				
	T.Y. (4)	23	3,50	0,64							
Duy	H.Y.D .	6	4,03	0,82	G. içi	1,060	2	0,353	0,801	0,498	

Tablo 4.50. (Devam) Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının ders saatlerinin yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları

	(1)										
	Y. (2)	15	4,34	0,49	G. arası	26,8 99	197	0,441			
	K.Y. (3)	21	4,49	0,57	Toplam	27,9 59	199				
	T.Y. (4)	23	4,32	0,78							
Kişisel Başarı	H.Y.D (1)	6	3,89	0,46	G. içi	0,31 2	2	0,104	0,4 35	0,72 9	
	Y. (2)	15	3,95	0,38	G. arası	14,6 03	197	0,239			
	K.Y. (3)	21	3,94	0,56	Toplam	14,9 16	199				
	T.Y. (4)	23	4,08	0,48							
İş Doyum	H.Y.D (1)	6	3,07	0,43	G. içi	0,51 1	2	0,170	0,5 38	0,65 8	
	Y. (2)	15	3,17	0,44	G. arası	19,3 15	197	0,317			
	K.Y. (3)	21	3,35	0,58	Toplam	19,8 26	199				
	T.Y. (4)	23	3,23	0,62							

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin haftalık ders saatleri yeterlilik durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.50’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,923$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=1,069$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,801$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,435$; $p>0,05$) ders saatleri yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ders saatleri yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=0,538$; $p>0,05$).

Tablo 4.51. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının kaçınıcı sınıf okutuyorsunuz sorusuna göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sınıf	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	1. (1)	47	4,38	0,36	G. içi	0,818	4	0,205	1,175	0,323	
	2. (2)	52	4,39	0,42	G. arası	33,969	195	0,174			
	3. (3)	58	4,32	0,48	Toplam	34,788	199				
	4. (4)	41	4,45	0,31							
	D.E.S (5)	2	3,93	1,31							
Duyusal Tükenme	1. (1)	47	4,19	0,51	G. içi	1,161	4	0,290	0,984	0,417	
	2. (2)	52	4,29	0,35	G. arası	57,534	195	0,295			
	3. (3)	58	4,10	0,69	Toplam	58,695	199				
	4. (4)	41	4,19	0,50							
	D.E.S (5)	2	3,83	1,17							
Duyarsızlaşma	1. (1)	47	4,75	0,30	G. içi	1,640	4	0,410	3,391	0,010	1-5; 2-5; 3-5; 4-5
	2. (2)	52	4,80	0,23	G. arası	23,579	195	0,121			
	3. (3)	58	4,68	0,44	Toplam	25,219	199				
	4. (4)	41	4,80	0,28							
	D.E.S (5)	2	4,00	1,41							
Kişisel Başarı	1. (1)	47	4,36	0,44	G. içi	1,790	4	0,447	1,205	0,310	
	2. (2)	52	4,26	0,85	G. arası	72,434	195	0,371			
	3. (3)	58	4,33	0,58	Toplam	74,224	199				
	4. (4)	41	4,52	0,34							
	D.E.S (5)	2	4,00	1,41							
İş Doyum	1. (1)	47	3,99	0,53	G. içi	1,317	4	0,329	0,833	0,506	
	2. (2)	52	3,98	0,67	G. arası	77,124	195	0,396			
	3. (3)	58	3,83	0,70	Toplam	78,442	199				
	4. (4)	41	3,97	0,55							
	D.E.S (5)	2	3,53	0,75							

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin okutulan sınıf ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo

4.51’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=1,175$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,984$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,205$; $p>0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=0,833$; $p>0,05$) okutulan sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ($F=3,391$; $p<0,05$) ile okutulan sınıf arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- 1.sınıfları okutan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,75$), destek eğitim sınıfında görev alan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,00$),
- 2.sınıfları okutan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,80$) destek eğitim sınıfında görev alan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,00$),
- 3.sınıfları okutan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,68$), destek eğitim sınıfında görev alan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,00$),
- 4.sınıfları okutan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,80$), destek eğitim sınıfında görev alan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,00$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.52. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının kaçıncı sınıf okutuyorsunuz sorusuna göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sınıf	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	1. (1)	1	2,86	-	G. içi	1,72 2	3	0,574	2,4 77	0,07 0	
	2. (2)	4	3,65	0,18	G. arası	14,1 34	61	0,232			
	4. (3)	2	4,38	0,35	Toplam	15,8 55	64				
	D.E.S (4)	58	3,87	0,49							
Duygusal Tükenme	1. (1)	1	2,11	-	G. içi	3,03 0	3	1,010	1,9 21	0,13 6	
	2. (2)	4	3,36	0,24	G. arası	32,0 64	61	0,526			
	4. (3)	2	4,22	0,31	Toplam	35,0 93	64				
	D.E.S (4)	58	3,47	0,74							
Duyarsızlaşma	1. (1)	1	2,60	-	G. içi	3,93 2	3	1,311	3,3 28	0,05 2	
	2. (2)	4	4,05	0,77	G. arası	24,0 27	61	0,394			
	4. (3)	2	4,80	0,00	Toplam	27,9 59	64				
	D.E.S (4)	58	4,39	0,62							
Kişisel Başarı	1. (1)	1	3,87	-	G. içi	0,45 5	3	0,152	0,6 40	0,59 2	
	2. (2)	4	3,75	0,30	G. arası	14,4 61	61	0,237			
	4. (3)	2	4,31	0,61	Toplam	14,9 16	64				
	D.E.S (4)	58	3,99	0,49							
İş Doyum	1. (1)	1	2,71	-	G. içi	4,27 6	3	1,425	5,5 91	0,02 0	
	2. (2)	4	2,37	0,40	G. arası	15,5 50	61	0,255			
	4. (3)	2	3,89	1,26	Toplam	19,8 26	64				
	D.E.S (4)	58	3,29	0,48							

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin okutulan sınıf ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.52’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=2,477$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=1,921$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=3,328$; $p>0,05$),

kişisel başarı düzeyleri ($F=0,640$; $p>0,05$) okutulan sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri okutulan sınıfa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=5,591$; $p>0,05$).

Tablo 4.53. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Öğrenci sayısı	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	20 ve daha az (1)	15	4,37	0,41	G. içi	1,035	2	0,518	3,022	0,051	3-2
	21-30 (2)	114	4,32	0,48	G. arası	33,752	197	0,171			
	31-40 (3)	71	4,47	0,27	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	20 ve daha az (1)	15	4,20	0,52	G. içi	2,407	2	1,204	4,213	0,016	3-2
	21-30 (2)	114	4,10	0,62	G. arası	56,288	197	0,286			
	31-40 (3)	71	4,33	0,34	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	20 ve daha az (1)	15	4,74	0,27	G. içi	0,011	2	0,05	0,042	0,959	
	21-30 (2)	114	4,74	0,38	G. arası	25,208	197	0,128			
	31-40 (3)	71	4,75	0,32	Toplam	25,219	199				
Kişisel Başarı	20 ve daha az (1)	15	4,34	0,82	G. içi	0,982	2	0,491	1,321	0,269	
	21-30 (2)	114	4,30	0,69	G. arası	73,242	197	0,372			
	31-40 (3)	71	4,45	0,37	Toplam	74,224	199				
İş Doyum	20 ve daha az (1)	15	3,21	0,58	G. içi	3,025	2	1,512	3,951	0,021	3-2
	21-30 (2)	114	3,12	0,88	G. arası	75,417	197	0,383			
	31-40 (3)	71	4,00	0,56	Toplam	78,442	199				

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin sınıfta bulunan öğrenci sayısı ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.53’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,042$; $p>0,05$),

kişisel başarı düzeyleri ($F=1,321$; $p>0,05$), sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($F=3,022$; $p<0,05$), duygusal tükenme düzeyleri ($F=4,213$; $p<0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=3,951$; $p<0,05$) ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre Sınıfında 31-40 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ($X=4,47$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden ($X=4,32$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre Sınıfında 31-40 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,33$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyinden ($X=4,32$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre Sınıfında 31-40 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ($X=4,00$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden ($X=3,12$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.54. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Öğrenci sayısı	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	20 ve daha az (1)	60	3,89	0,49	G. içi	1,001	2	0,500	2,089	0,132	
	21-30 (2)	3	3,31	0,40	G. arası	14,854	62	0,240			
	31-40 (3)	2	3,70	0,09	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	20 ve daha az (1)	60	3,50	0,74	G. içi	1,372	2	0,686	1,262	0,290	
	21-30 (2)	3	2,81	0,61	G. arası	33,721	197	0,544			
	31-40 (3)	2	3,44	0,00	Toplam	35,093	199				

Tablo 4.54. (Devam) Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre ANOVA sonuçları

Duyarsızlaşma	20 ve daha az (1)	60	4,40	0,61	G. içi	4,380	2	2,190	5,758	0,004	1-2; 3-2
	21-30 (2)	3	3,20	0,72	G. arası	23,579	197	0,380			
	31-40 (3)	2	4,70	0,42	Toplam	27,959	199				
Kişisel Başarı	20 ve daha az (1)	60	4,01	0,48	G. içi	0,790	2	0,395	1,733	0,185	
	21-30 (2)	3	3,95	0,07	G. arası	14,126	197	0,228			
	31-40 (3)	2	3,37	0,00	Toplam	14,916	199				
İş Doyum	20 ve daha az (1)	60	3,31	0,51	G. içi	3,862	2	1,931	7,500	0,001	1-2
	21-30 (2)	3	2,28	0,37	G. arası	15,964	197	0,257			
	31-40 (3)	2	2,60	0,25	Toplam	19,826	199				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin sınıfta bulunan öğrenci sayısı ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.54’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=2,089$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=1,262$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,733$; $p>0,05$), sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ($F=5,758$; $p<0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=7,500$; $p<0,05$) ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sınıfında 20 ve daha az öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,40$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=3,20$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Sınıfında 31-40 öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,70$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=3,20$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeyleri hangi okutulan sınıf arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre Sınıfında 20 ve daha az öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ($X=3,31$), sınıfında 21-30 öğrencisi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden ($X=2,28$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.55. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının meslek gelir yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Meslek geliri yeterlilik durumu	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	H.Y.D .	124	4,42	0,36	G. içi	0,835	3	0,278	1,607	0,189	
	Yetersiz	65	4,31	0,48	G. arası	33,952	196	0,173			
	K.Y.	8	4,27	0,47	Toplam	34,788	199				
	Yeterli	3	4,15	0,75							
Duyusal Tükenme	H.Y.D .	124	4,24	0,45	G. içi	0,894	3	0,298	1,010	0,389	
	Yetersiz	65	4,10	0,67	G. arası	57,802	196	0,295			
	K.Y.	8	4,06	0,67	Toplam	58,695	199				
	Yeterli	3	4,25	0,39							
Duyarsızlaşma	H.Y.D .	124	4,76	0,36	G. içi	0,433	3	0,144	1,141	0,334	
	Yetersiz	65	4,69	0,35	G. arası	24,786	196	0,126			
	K.Y.	8	4,90	0,15	Toplam	25,219	199				
	Yeterli	3	4,66	0,57							
Kişisel Başarı	H.Y.D .	124	4,42	0,21	G. içi	2,525	3	0,842	2,300	0,079	
	Yetersiz	65	4,30	1,02	G. arası	71,700	196	0,366			
	K.Y.	8	4,10	0,53	Toplam	74,224	199				
	Yeterli	3	3,70	0,61							
İş Doyum	H.Y.D .	124	3,98	0,62	G. içi	2,676	3	0,892	2,308	0,078	
	Yetersiz	65	3,92	0,60	G. arası	75,765	196	0,387			
	K.Y.	8	3,63	0,64	Toplam	78,442	199				
	Yeterli	3	3,19	1,06							

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin meslek geliri yeterlilik durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.55'te ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=1,607$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=1,010$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=1,141$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=2,300$; $p>0,05$) meslek geliri yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, meslek geliri yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=2,308$; $p>0,05$).

Tablo 4.56. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının meslek gelir yeterlilik durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Meslek geliri yeterlilik durumu	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	H.Y.D.	34	3,88	0,44	G. içi	0,681	3	0,227	0,912	0,441	
	Yetersiz	21	3,81	0,51	G. arası	15,175	61	0,249			
	K.Y.	8	3,76	0,66	Toplam	15,855	64				
	Yeterli	2	4,38	0,35							
Duygusal Tükenme	H.Y.D.	34	3,44	0,68	G. içi	1,325	3	0,442	0,798	0,500	
	Yetersiz	21	3,50	0,77	G. arası	33,768	61	0,554			
	K.Y.	8	3,33	0,94	Toplam	35,093	64				
	Yeterli	2	4,22	0,31							
Duyarsızlaşma	H.Y.D.	34	4,36	0,61	G. içi	0,592	3	0,197	0,440	0,725	
	Yetersiz	21	4,36	0,73	G. arası	27,367	61	0,449			
	K.Y.	8	4,20	0,77	Toplam	27,959	64				
	Yeterli	2	4,80	0,00							
Kişisel Başarı	H.Y.D.	34	4,07	0,39	G. içi	1,001	3	0,334	1,462	0,234	
	Yetersiz	21	3,82	0,55	G. arası	13,915	61	0,228			
	K.Y.	8	3,98	0,56	Toplam	14,916	64				
	Yeterli	2	4,31	0,61							
İş Doyum	H.Y.D.	34	3,98	0,62	G. içi	1,437	3	0,479	1,589	0,201	
	Yetersiz	21	3,92	0,60	G. arası	18,389	61	0,301			
	K.Y.	8	3,63	0,64	Toplam	19,826	64				
	Yeterli	2	3,19	1,06							

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin meslek gelir yeterlilik durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.56’da ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,912$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,798$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,440$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,462$; $p>0,05$) meslek gelir yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri meslek gelir yeterlilik durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($F=1,589$; $p>0,05$).

Tablo 4.57. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının sosyal çevre memnuniyet durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sosyal çevre memnuniyeti	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet (1)	147	4,44	0,37	G. içi	3,984	2	1,992	12,740	0,000	1-2,3; 2-3
	Bazen (2)	42	4,28	0,39	G. arası	30,803	197	0,156			
	Hayır (3)	11	3,85	0,59	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	Evet (1)	147	4,28	0,49	G. içi	7,092	2	3,546	13,537	0,000	1-2,3; 2-3
	Bazen (2)	42	4,05	0,54	G. arası	51,603	197	0,262			
	Hayır (3)	11	3,50	0,65	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	Evet (1)	147	4,78	0,28	G. içi	1,440	2	0,720	5,963	0,003	1-3; 2-3
	Bazen (2)	42	4,69	0,43	G. arası	23,780	197	0,121			
	Hayır (3)	11	4,43	0,61	Toplam	25,219	199				
Kişisel Başarı	Evet (1)	147	4,41	0,58	G. içi	3,061	2	1,531	4,238	0,016	1-3; 2-3
	Bazen (2)	42	4,29	0,58	G. arası	71,163	197	0,361			
	Hayır (3)	11	3,88	0,80	Toplam	74,224	199				
İş Doyum	Evet (1)	147	4,05	0,54	G. içi	11,381	2	5,691	16,717	0,000	1-2,3; 2-3
	Bazen (2)	42	3,74	0,64	G. arası	67,061	197	0,340			
	Hayır (3)	11	3,09	0,82	Toplam	78,442	199				

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin sosyal çevre memnuniyet durumları ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.57’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=12,740$; $p<.0,05$), duygusal tükenme ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=13,537$; $p<.0,05$), duyarsızlaşma ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=5,963$; $p<.0,05$), kişisel başarı düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=4,238$; $p<.0,05$), iş doyum düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=16,717$; $p<.0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,44$), sosyal çevresinden bazen memnun olanların tükenmişlik düzeyinden ($X=4,28$), ve sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,85$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Sosyal çevresinden bazen memnun olan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,28$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,85$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi ($X=4,28$), sosyal çevresinden bazen memnun olanların duygusal tükenmişlik düzeyinden ($X=4,05$) ve sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyinden ($X=3,50$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Sosyal çevresinden bazen memnun olan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyi ($X=4,05$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinden ($X=3,50$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,78$), sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,43$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Sosyal çevresinden bazen memnun olan kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi ($X=4,69$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyinden ($X=4,43$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,41$), sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,88$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Sosyal çevresinden bazen memnun olan kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,29$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,88$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=4,05$), sosyal çevresinden bazen memnun olanların iş doyum düzeyinden ($X=3,74$) ve sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden ($X=3,09$),
- Sosyal çevresinden bazen memnun olan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,74$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,09$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.58. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının sosyal çevre memnuniyet durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sosyal çevre memnuniyeti	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet (1)	47	3,90	0,51	G. içi	0,385	2	0,193	0,772	0,466	
	Bazen (2)	15	3,77	0,48	G. arası	15,470	62	0,250			
	Hayır (3)	3	3,62	0,15	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	Evet (1)	47	3,50	0,79	G. içi	0,133	2	0,067	0,118	0,889	
	Bazen (2)	15	3,40	0,63	G. arası	34,969	62	0,564			
	Hayır (3)	3	3,37	0,12	Toplam	35,093	64				
Duyarsızlaşma	Evet (1)	47	4,40	0,64	G. içi	0,359	2	0,180	0,404	0,670	
	Bazen (2)	15	4,26	0,67	G. arası	27,600	62	0,445			
	Hayır (3)	3	4,13	1,02	Toplam	27,959	64				
Kişisel Başarı	Evet (1)	47	4,05	0,41	G. içi	0,882	2	0,441	1,949	0,151	
	Bazen (2)	15	3,87	0,65	G. arası	14,034	62	0,226			
	Hayır (3)	3	3,58	0,36	Toplam	14,916	64				
İş Doyum	Evet (1)	47	3,35	0,55	G. içi	2,947	2	1,474	5,413	0,007	1-3
	Bazen (2)	15	3,06	0,41	G. arası	16,879	62	0,272			
	Hayır (3)	3	2,45	0,32	Toplam	19,826	64				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin sosyal çevre memnuniyet durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.58’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,772$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,118$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,404$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=1,949$; $p>0,05$) sosyal çevre memnuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları ($F=5,413$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla

LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre sosyal çevresinden memnun olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,35$), sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=2,45$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.59. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının okul yönetiminden yeterli desteği alıp almama durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sosyal çevre memnuniyeti	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet (1)	136	4,25	0,36	G. içi	3,468	2	1,734	10,907	0,000	1-3 2-3
	Bazen (2)	58	4,34	0,40	G. arası	31,320	197	0,159			
	Hayır (3)	6	3,65	0,85	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	Evet (1)	136	4,27	0,41	G. içi	6,580	2	3,290	12,436	0,000	1-2,3; 2-3
	Bazen (2)	58	4,07	0,58	G. arası	52,115	197	0,262			
	Hayır (3)	6	3,29	1,36	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	Evet (1)	136	4,77	0,29	G. içi	0,246	2	0,123	0,971	0,380	
	Bazen (2)	58	4,69	0,47	G. arası	24,973	197	0,127			
	Hayır (3)	6	4,76	0,29	Toplam	25,219	199				
Kişisel Başarı	Evet (1)	136	4,37	0,61	G. içi	6,127	2	3,064	8,863	0,000	1-3; 2-3
	Bazen (2)	58	4,42	0,37	G. arası	68,097	197	0,346			
	Hayır (3)	6	3,37	1,30	Toplam	74,224	199				
İş Doyum		136	4,01	0,53	G. içi	7,183	2	3,591	9,929	0,000	1-3; 2-3
	Bazen (2)	58	3,85	0,66	G. arası	71,259	197	0,362			
	Hayır (3)	6	2,94	1,26	Toplam	78,442	199				

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.59'da ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ($F=10,907$; $p<0,05$), duygusal tükenme ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ($F=12,436$; $p<0,05$), kişisel başarı düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli

desteği alma durumu ($F=8,863$; $p<.0,05$), iş doyum düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ($F=9,929$; $p<.0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Kadrolu sınıf  ğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ($F=0,971$; $p>0,05$) arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kadrolu  ğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Okul yönetiminden yeterli desteği alan kadrolu sınıf  ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ($X=4,25$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,65$),
- Okul yönetiminden bazen destek alan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin ($X=4,34$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,65$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu  ğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Okul yönetiminden yeterli desteği alan kadrolu sınıf  ğretmenlerinin duygusal tükenmişlik düzeyi ($X=4,27$), okul yönetiminden bazen destek alan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinden ($X=4,07$) ve okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,29$),
- Okul yönetiminden bazen destek alan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyin ($X=4,07$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyinden ($X=3,29$) daha fazla olduğu görülmüştür.

Kadrolu  ğretmenlerin kişisel başarı düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Okul yönetiminden yeterli desteği alan kadrolu sınıf  ğretmenlerinin kişisel başarı düzeyi ($X=4,37$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,37$),

- Okul yönetiminden bazen destek alan kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyi ($X=4,42$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin kişisel başarı düzeyinden ($X=3,37$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Okul yönetiminden yeterli desteği alan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ($X=4,01$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=2,94$),
- Okul yönetiminden bazen destek alan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,85$), okul yönetiminden destek alamayan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=2,94$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.60. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının okul yönetiminden yeterli desteği alıp almama durumlarına göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Sosyal çevre memnun iyeti	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet (1)	34	3,87	0,55	G. içi	0,612	2	0,306	1,245	0,295	
	Bazen (2)	27	3,90	0,44	G. arası	15,243	62	0,246			
	Hayır (3)	4	3,48	0,11	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	Evet (1)	136	3,45	0,80	G. içi	0,501	2	0,251	0,449	0,640	
	Bazen (2)	58	3,53	0,70	G. arası	34,592	62	0,558			
	Hayır (3)	6	3,16	0,23	Toplam	35,093	64				
Duyarsızlaşma	Evet (1)	136	4,34	0,76	G. içi	1,759	2	0,880	2,082	0,133	
	Bazen (2)	58	4,45	0,43	G. arası	26,200	62	0,423			
	Hayır (3)	6	3,75	0,82	Toplam	27,959	64				
Kişisel Başarı	Evet (1)	136	4,04	0,42	G. içi	0,461	2	0,231	0,989	0,378	
	Bazen (2)	58	3,97	0,56	G. arası	14,455	62	0,233			
	Hayır (3)	6	3,68	0,36	Toplam	14,916	64				
İş Doyum	Evet (1)	136	3,37	0,50	G. içi	3,366	2	1,683	6,340	0,003	1-3; 2-3
	Bazen (2)	58	3,20	0,54	G. arası	16,460	62	0,265			
	Hayır (3)	6	2,41	0,40	Toplam	19,826	64				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.60'da ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=1,245$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri ($F=0,449$; $p>0,05$), duyarsızlaşma düzeyleri ($F=2,082$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,989$; $p>0,05$) okul yönetiminden yeterli desteği alma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ($F=6,340$; $p<0,05$) arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumları arasında hangi maddelerin farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Okul yönetiminden yeterli desteği alan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,37$), okul yönetiminden destek almayan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=2,40$)
- Okul yönetiminden bazen destek alan öğretmenlerin iş doyum düzeyi ($X=3,20$), okul yönetiminden destek almayan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=2,40$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.61. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarının mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerine göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Başka bir iş düşünme	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet	72	4,40	0,37	G. içi	0,341	2	0,171	0,976	0,379	
	Bazen	54	4,31	0,45	G. arası	34,446	197	0,175			
	Hayır	74	4,40	0,42	Toplam	34,788	199				
Duygusal Tükenme	Evet	72	4,25	0,55	G. içi	2,154	2	1,077	3,752	0,025	1-2; 3-2
	Bazen	54	4,02	0,58	G. arası	56,542	197	0,287			
	Hayır	74	4,25	0,48	Toplam	58,695	199				
Duyarsızlaşma	Evet	72	4,72	0,34	G. içi	0,076	2	0,038	0,299	0,742	
	Bazen	54	4,76	0,40	G. arası	25,143	197	0,128			

Tablo 4.61. (Devam) Kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerine göre ANOVA sonuçları

	Hayır	74	4,75	0,32	Toplam	25,2 19	199				
Kişisel Başarı	Evet	72	4,38	0,40	G. içi	0,07 4	2	0,037	0,0 99	0,90 6	
	Bazen	54	4,35	0,61	G. arası	74,1 50	197	0,376			
	Hayır	74	4,34	0,76	Toplam	74,2 24	199				
İş Doyum	Evet	72	4,02	0,54	G. içi	1,16 7	2	0,584	1,4 88	0,22 8	
	Bazen	54	3,83	0,64	G. arası	77,2 75	197	0,392			
	Hayır	74	3,92	0,68	Toplam	78,4 42	199				

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.61’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=0,976$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma düzeyleri ($F=0,299$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,99$; $p>0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=1,488$; $p>0,05$) mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,752$; $p<0,05$). Kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumu arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla LSD testi yapılmıştır. Sonuçlara göre;

- Mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,25$), bazen mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi olan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=4,02$),
- Mesleğini bırakma düşüncesi olmayan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=4,25$) Bazen mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi olan kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyinden ($X=4,02$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi olan kadrolu sınıf öğretmenleri ile mesleğini bırakma düşüncesi olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri eşit bulunmuştur. Duygusal tükenme yalnızca mesleğini bırakma düşüncesi olan öğretmenlerin

yaşadığı bir durum değil, mesleğini bırakma düşüncesi olmayan öğretmenlerin aynı miktarda yaşadığı bir durum olarak görülmektedir.

Tablo 4.62. Norm Kadro Fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu puanlarının mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncelerine göre ANOVA sonuçları

Ölçek	Başka bir iş düşünme	N	X	ss	Varyansın kaynağı	KT	sd	KO	F	R	Anlamlılık
Tükenmişlik	Evet	12	3,59	0,45	G. içi	1,405	2	0,703	3,015	0,065	
	Bazen	11	3,75	0,40	G. arası	14,450	62	0,233			
	Hayır	42	3,96	0,50	Toplam	15,855	64				
Duygusal Tükenme	Evet	12	2,91	0,66	G. içi	5,150	2	2,575	5,332	0,007	3-1
	Bazen	11	3,39	0,53	G. arası	29,943	62	0,483			
	Hayır	42	3,65	0,73	Toplam	35,093	64				
Duyarsızlaşma	Evet	12	4,10	0,72	G. içi	1,127	2	0,564	1,303	0,279	
	Bazen	11	4,30	0,63	G. arası	26,832	62	0,433			
	Hayır	42	4,44	0,64	Toplam	27,959	64				
Kişisel Başarı	Evet	12	4,05	0,38	G. içi	0,404	2	0,202	0,862	0,427	
	Bazen	11	3,81	0,40	G. arası	14,512	62	0,234			
	Hayır	42	4,01	0,52	Toplam	14,916	64				
İş Doyum	Evet	12	3,22	0,67	G. içi	0,088	2	0,044	0,138	0,871	
	Bazen	11	3,17	0,29	G. arası	19,738	62	0,318			
	Hayır	42	3,27	0,58	Toplam	19,826	64				

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumu ile tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile incelenmiş olup tablo 4.62’de ifade edilmiştir. Tablo incelendiğinde norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ($F=3,015$; $p>0,05$), tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma düzeyleri ($F=1,303$; $p>0,05$), kişisel başarı düzeyleri ($F=0,862$; $p>0,05$), iş doyum düzeyleri ($F=0,138$; $p>0,05$) mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyleri ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=5,332$; $p<0,05$).

- Mesleğini bırakma düşüncesi olmayan öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyi ($X=3,65$), mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi olan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin duygusal tükenme düzeyinden ($X=2,91$) daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.63. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının cinsiyete göre bağımsız (ilişkisiz) gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Erkek	121	4,41	0,33	5,503	238,446	0,001
	Kadın	144	4,11	0,55			
İş Doyum Ölçeği	Erkek	121	3,90	0,54	3,153	256,683	0,001
	Kadın	144	3,64	0,75			

Tabloya bakıldığında öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t= 5,503$; $p< 0,05$). Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzey puan ortalamaları ($X=4,41$), kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi puan ortalamalarından ($X= 4,11$) daha yüksektir.

Öğretmenlerin İş doyum düzeyleri de cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t= 3,153$; $p< 0,05$). Erkek öğretmenlerin iş doyum tatmini ($X=3,90$), kadın öğretmenlerin iş doyum tatmininden ($X= 3,64$) daha fazla olduğu gözükmemektedir.

Tablo 4.64. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının medeni duruma göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Evli	242	4,25	0,48	0,317	263	0,751
	Bekâr	23	4,22	0,52			
İş Doyum Ölçeği	Evli	242	3,76	0,67	-0,223	263	0,824
	Bekâr	23	3,79	0,69			

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde medeni duruma göre anlamlı bir ilişki yoktur ($t=0,317$; $p>0,05$). Evli öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ($X=4,25$), bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ($X=4,22$) yakın olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine bakıldığında medeni duruma göre anlamlı bir ilişki bulunamadığı görülmektedir ($t=-0,223$; $p>0,05$). Evli öğretmenlerin iş doyum tatmini ($X=3,76$), kadın öğretmenlerin iş doyum tatminine ($X=3,79$) yakındır.

Tablo 4.65. Tükenmişlik ve İş Doyumu puanlarının norm durumuna göre bağımsız gruplar t-testi sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t testi		
					t	sd	P
Tükenmişlik Ölçeği	Kadrolu	200	4,37	0,41	7,554	95,111	0,001
	Norm Kadro Fazlası	65	3,86	0,49			
İş Doyum Ölçeği	Kadrolu	200	3,93	0,62	8,441	121,212	0,001
	Norm Kadro Fazlası	65	3,24	0,55			

Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde norm durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=7,554$; $p<0,05$). Kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ($X=4,37$), norm kadro fazlası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden ($X=3,86$) fazladır.

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri norm durumuna göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($t=8,442$; $p<0,05$). Kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ($X=3,93$), norm kadro fazlası öğretmenlerin iş doyum düzeyinden ($X=3,24$) fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



5. TARTIŞMA

5.1. Tartışma

Bu araştırma Balıkesir-Altıeylül ilçesinde devlet okullarında görev yapan 265 sınıf ve norm kadro fazlası sınıf öğretmeninin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini belirleyerek farklı değişkenler açısından farklılaşıp, farklılaşmadığını karşılaştırmaktır. Bu bölümde, bu amaç doğrultusunda elde edilen bulgular literatür çalışmaları kapsamında tartışılmış ve yorumlanmıştır.

5.1.1.Alt Problem 1. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile cinsiyet değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi, kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır. Yani erkek sınıf öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik durumu yaşadığı tespit edilmiştir. Kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İlgili literatür incelendiğinde cinsiyetin tükenmişliğe etkisine ilişkin farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Öktem (2009), Özcan (2008), Fejgin (1995), Akçamete, Kaner, ve Sucuoğlu (2001), Engin (1992), Budak, Sürgevil (2005) çalışmalarında tükenmişlik ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Karakuş (2008), Oruç (2007), Mumcu (2014), Girgin (1995), Tümkeya (1996), Özipek (2006), Avşaroğlu ve ark. (2005) ise çalışmalarında tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığını saptamıştır.

İş doyumunu ile cinsiyet değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kadrolu erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyi kadrolu kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha fazladır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Erkek sınıf öğretmenleri kadın öğretmenlere göre

tükenmişlik durumu ve iş doyumunu daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Literatüre bakıldığında Telef (2011), Gençtürk ve Memiş (2010), Gençay (2007), Papin (2005), Gülay (2006) çalışmalarında iş doyum ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

5.1.2.Alt Problem 2. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Yaş Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile yaş değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadrolu 48 yaş ve üzeri olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi diğer yaş grubunda bulunan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden daha düşük olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatüre bakıldığında Babaoğlu (2006), Engin (2006), Gümüş (2006), Şanlı (2006), Balay ve Engin (2007), Çimen (2007), Oruç (2007) çalışmalarında yaş ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık vardır sonucuna ulaşırken, Tuğrul ve Çelik (2002), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Emlek (2005), Gündüz ve Gençay (2007), Urfalı ve Aksoy (2007), Altay (2007) ise yaş ile tükenmişlik arasında bağlantı kuramamıştır.

İş doyum ile yaş değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Kadrolu 48 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin iş doyum düzeyi diğer öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha düşüktür. Kadrolu 48 yaş ve üzeri sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumunu daha az yaşamasına rağmen işten aldığı doyumun düşük olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Literatüre bakıldığında Günbayı (2001), Günbayı ve Toprak (2010) çalışmalarında yaş ile iş doyum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Şahin ve Dursun (2009), Gürbüz (2008), Sulu (2007), Gülay (2006), Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), Kağan (2005), Çelik (2003), Şahin (1999) ise çalışmalarında iş doyum ile yaş arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.3.Alt Problem 3. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile medeni duruma ait bulgular incelendiğinde kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İlgili araştırmalara bakıldığında bu çalışmayla benzerlik gösteren çalışmalar Gündüz (2004), Çavuşoğlu (2005), Emlek (2005), Vızlı (2005), Aras (2006), Ayaz ve Sezgin (2006), Basım ve Şeşen (2006), Gündüz (2006), Şanlı (2006), Otacıoğlu (2008), Yiğit (2007) tarafından yapılmıştır. Tümkaya (1996), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Dilsiz (2006), Erdemoğlu ve Şahin (2007) çalışmalarında ise tükenmişlik ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ergin (1992), Tümkaya (1996) çalışmalarından elde ettikleri bulgulara göre bekârların daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşmışlardır.

İş doyumu ile medeni duruma ait bulgular incelendiğinde, bu çalışmada kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Literatür incelendiğinde Dikmenli (2019), Çetinkaya ve Kırtepe (2018) yapmış oldukları çalışmalarda iş doyumu ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşmışlardır.

5.1.4.Alt Problem 4. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Hizmet Yılına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile mesleki hizmet yılı değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile mesleki hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 26 ve üstü hizmet yılına sahip kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, diğer hizmet yılı gruplarında olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden daha düşüktür. Kadrolu sınıf öğretmenlerde daha fazla tecrübeye sahip sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumunu daha az yaşadığı görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile mesleki hizmet yılları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İlgili araştırmalar incelendiğinde Çimen'in (2007), Karakuş'un (2008) yaptığı çalışmalarda hizmet yılının tükenmişlik üzerinde ters orantı şeklinde anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşırken, Erdemoğlu ve Şahin 'in (2006) ve Özcan'ın (2008) yaptığı çalışmalarında ise mesleki hizmet yılı arttıkça tükenmişliğin arttığı görülmektedir.

İş doyumunu ile mesleki hizmet yılı değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile mesleki hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık vardır. 26 yıl ve üzeri meslek hizmet yılına sahip kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, diğer hizmet yılı gruplarında olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha düşüktür sonucuna ulaşılmıştır. 26 yıl ve üzeri meslek hizmet yılına sahip kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumunu daha az yaşadıklarından dolayı işten aldıkları doyumun daha fazla olması beklenirken bu durumun tam aksine iş doyumunu düşük bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki hizmet yılı ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İlgili çalışmalara bakıldığında Telef (2011), Şahin ve Dursun (2009), Gençay (2007), Avşaroğlu ve diğerleri (2007) çalışmalarında hizmet yılı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşırken, Gençtürk ve Memiş (2010), Günbayı ve Toprak (2010), Şahin (1999) anlamlı bir farklılık vardır bilgisine ulaşılmışlardır.

5.1.5.Alt Problem 5. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Haftalık Ders Saatine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile haftalık ders saati değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile haftalık ders saati arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 30 saat ve üzeri derse katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, 15-29 saat derse katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden daha yüksektir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu konuda yapılan çalışmalar incelendiğinde Mumcu (2014), Yılmaz (2013), Girgin (2010) yaptığı çalışmalarda haftalık ders saati ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır. Aydın (2004) ve Cihan (2011) yapmış oldukları çalışmalarda haftalık ders saatinin tükenmişlik üzerinde etkisi olduğunu ve anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmişlerdir.

İş doyumunu ile haftalık ders saati değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile haftalık ders saati arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 30 saat ve üzeri derse katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, 15-29 saat derse katılan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha yüksektir. Daha fazla derse giren kadrolu sınıf öğretmenleri, tükenmişlik yaşamalarına rağmen işten

aldıkları doyum daha az derse giren kadrolu öğretmenlere göre daha fazladır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.1.6.Alt Problem 6. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Sınıfında Bulunan Öğrenci Sayısına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıfında 31-40 arası öğrencisi bulunan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, sınıfında 21-30 öğrencisi bulunan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyinden daha yüksektir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İlgili literatüre bakıldığında Tuna (2010), Yılmaz (2013), Aksoy (2007) çalışmalarında öğrenci sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Öğrenci sayısı ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı farklılık vardır sonucuna ulaşan araştırmacılar ise şunlardır; Gündüz (2004), Yılmaz (2013), Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003), Dolunay (2001) ve Tümkaya (1996).

İş doyumunu ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıfında 31-40 arası öğrencisi bulunan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi fazla iken 20 ve daha az öğrencisi bulunan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi daha fazladır sonucuna ulaşılmıştır. Sınıfında 31-40 arası öğrencisi bulunan kadrolu sınıf öğretmenleri tükenmişlik durumunu daha fazla yaşamalarına rağmen işten aldıkları doyumun daha fazla olduğu görülmektedir.

5.1.7.Alt Problem 7. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Ekonomik Tatmine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile ekonomik tatmin değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm

kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile ekonomik tatmin durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. İlgili araştırmalara bakıldığında Dolunay (2001), Yılmaz ve Altınok (2009) çalışmalarında ekonomik tatmin ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık vardır sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumu ile ekonomik tatmin değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile ekonomik tatmin arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatüre bakıldığında Şahin ve Dursun (2009) ile Baysal (1995) çalışmalarında iş doyum ile ekonomik tatmin arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.8.Alt Problem 8. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleklerini Severek İsteyerek Seçme Durumuna Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile mesleğini severek isteyerek seçme durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde, bu çalışmada kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Literatüre bakıldığında Yılmaz (2013) çalışmasında mesleğini severek isteyerek seçme durumu ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma ile benzer sonuçları göstermektedir.

İş doyumu ile mesleğini isteyerek seçme durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde, bu çalışmada kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Mesleğini isteyerek seçmeyen kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi, isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha fazladır. Mesleğini isteyerek seçmeyen kadrolu öğretmenlerin işten aldıkları doyum, isteyerek seçenlere göre daha az olması beklenirken aksine daha fazla olduğu görülmüştür. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile mesleğini isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.1.9.Alt Problem 9. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğini Bırakıp Başka Bir İş Yapma Durumlarına Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm kadro fazlası öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesine göre anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde Şahin (2008) ve Tuna (2010) çalışmalarında mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir farklılık vardır sonucuna ulaşmışlardır.

İş doyumu ile mesleğini bırakıp iş yapma değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi ile arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.1.10.Alt Problem 10. Devlet Okullarında ve Norm Kadro Fazlası Olarak Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Memnuniyetlerine Göre İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumu

Tükenmişlik ile genel memnuniyet durumlarına ait değişkenler incelendiğinde, bu çalışmada kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi ile genel memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile genel memnuniyet durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup, mesleğinden memnun olmayan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, mesleğinden memnun olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinden fazladır sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyumu ile mesleki memnuniyet durumu ile ilgili bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile genel memnuniyet durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleğinden genel olarak memnun olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, mesleğinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinden daha fazladır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, mesleki memnuniyet durumu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki memnuniyetlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? Sorusuyla ilgili literatürde herhangi bir örneğe rastlanılmamıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Yapılan araştırma ile devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenlere göre araştırılması amaçlanmaktadır. Kullanılan tükenmişlik envanteri ile tükenmişliğin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu mesleki hizmet yılı, mesleki deneyim, haftalık ders saati, ders saatlerinin yeterlilik durumu, okutulan sınıf, sınıfta bulunan öğrenci sayısı, meslek gelir yeterliliği, mesleği severek seçme, sosyal çevre memnuniyeti, okul yönetiminden destek alma durumu, başka bir iş yapma düşüncesi, mesleki memnuniyet gibi farklı değişkenlere göre ilişkisi açıklanmıştır. Kullanılan Minnesota iş doyum ölçeği ile iş doyumunun cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu mesleki hizmet yılı, mesleki deneyim, haftalık ders saati, ders saatlerinin yeterlilik durumu, okutulan sınıf, sınıfta bulunan öğrenci sayısı, meslek gelir yeterliliği, mesleği severek seçme, sosyal çevre memnuniyeti, okul yönetiminden destek alma durumu, başka bir iş yapma düşüncesi, mesleki memnuniyet gibi farklı değişkenlere göre ilişkisi açıklanmıştır.

Tükenmişlik ile cinsiyete ait bulgular incelendiğinde erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyi puanları daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadrolu erkek öğretmenlerin genel tükenmişlik düzeyi ortalama puanı 4,43 iken norm kadro fazlası erkek öğretmenlerin genel tükenmişlik puanı 4,11 olarak çok yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Kadrolu kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalama puanı 4,30 iken norm kadro fazlası kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ortalama puanı ise 3,82 olarak ifade edilmiştir. Bu ifadeye göre kadrolu kadın öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi yüksek olduğu kanısına varılmıştır. Tükenmişliğin alt boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

İş doyumu ile cinsiyete ait bulgular incelendiğinde kadrolu erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kadrolu kadın öğretmenlerin iş doyum düzeyinden fazla olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyete ait bulgular arasında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyi ortalama puanı 3,95 “yüksek”, kadın öğretmenlerin 3,91 “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası erkek öğretmenleri iş doyum düzeyi ortalama puanı 3,27 “orta”, kadın öğretmenlerin 3,24 “orta” düzeyde bulunmuştur.

Tükenmişlik ile yaş değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, duygusal tükenme düzeyleri ve kişisel başarı düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 48 ve üstü yaşında olan kadrolu öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeyinin daha az olduğu görülmektedir. Kadrolu öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi puan ortalaması 4,69 olarak 20-26 yaş arası iken norm kadro fazlası öğretmenlerde tükenmişlik puan ortalaması en yüksek yaş grubu 27-33 yaş aralığında 3,93 puan ortalamasına sahiptir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri, duyarsızlaşma düzeyleri, kişisel başarı düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İş doyumunu ile yaş değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 48 ve üstü kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Kadrolu öğretmenlerde iş doyum düzeyi puan ortalaması en yüksek 34-40 yaş grubu 4,70 puana sahip iken norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinde iş doyum puanı en yüksek 20-26 yaş grubu 3,57 puan ortalamasına sahiptir.

Tükenmişlik ile medeni durum değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumunu ile medeni durum değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile meslek hizmet yılı değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, duygusal tükenme düzeyleri, kişisel başarı düzeyleri ile mesleki hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl görev yapan kadrolu öğretmenlerin diğer mesleki hizmet yıllı gruplarına göre daha düşük tükenmişlik düzeyi olduğu sonucuna varılmıştır. 11-15 yıldır meslekte olan kadrolu öğretmenlerin 4,47 puan ortalamasıyla diğer öğretmenlere göre en yüksek tükenmişlik düzeyi puanına sahip olduğu görülmüştür. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme düzeyleri,

duyarsızlaşma düzeyleri, kişisel başarı düzeyleri mesleki hizmet yıllara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İş doyumunu ile mesleki hizmet yılı değişkenine ait bulgular incelendiğinde; kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile mesleki hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 26 ve üstü yıl çalışan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu, diğer mesleki hizmet yılı gruplarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha düşüktür. Norm kadro fazlası öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki hizmet yılı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile mesleki deneyim değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumunu ile mesleki deneyim değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile haftalık ders saati değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin haftalık ders saatleri ile tükenmişlik düzeyleri ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 30 saat ve üzeri derse giren öğretmenlerin tükenmişlik, ve kişisel başarı düzeyleri 15-20, 21-29 saat derse giren kadrolu öğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Norm kadro fazlası öğretmenlerin haftalık ders saati ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumunu ile haftalık ders saati değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. 30 saat ve üzeri derse giren kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi, 15-20 ve 21-29 saat derse giren öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ile haftalık ders saatleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusu değildir.

Tükenmişlik ile ders saatlerinin yeterlilik durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile ders saati yeterlilik durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyi ile arasında

anlamalı bir farklılık bulunamamıştır. Ders saatlerini hiç yeterli değil düşüncesinde olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi, yeterli ve tamamen yeterli düşüncesinde olan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerin tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile ders saatleri yeterlilik durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumu ile mesleki deneyim değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin ders saatlerinin yeterlilik durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile okutulan sınıf değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı düzeyleri ile okutulan sınıf arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kadrolu sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyi ile okutulan sınıf arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup bu farklılığa göre destek eğitim sınıfında görev alan kadrolu öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri diğer sınıfları okutan öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeylerinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile okutulan sınıf arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumu ile okutulan sınıf değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin okutulan sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenine ait bulgular incelendiğinde, kadrolu sınıf öğretmenlerinin öğrenci sayısı ile tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup öğrenci sayısı ile duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Sınıfında 31-40 arası öğrencisi olan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve duygusal tükenmişlik düzeyi, sınıfında 21-30 öğrencisi olan sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik ve duygusal tükenme düzeyinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Norm kadro fazlası öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sınıfında 20 ve daha az öğrencisi olan norm kadro fazlası öğretmenlerinin ve sınıfında 31-40 öğrencisi olan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyleri, sınıfında 21-30 öğrencisi

olan sınıf öğretmenlerinin duyarsızlaşma düzeyinden daha fazladır sonucuna ulaşılmıştır.

İş doyum ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı değişkenine ait bulgulara bakıldığında, kadrolu ve norm kadro fazlası öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile sınıfta bulunan öğrenci sayısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sınıfında 31-40 arasında öğrenci bulunan kadrolu sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, sınıfında 21-30 öğrenci bulunan kadrolu sınıf öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha fazladır. Öğrenci sayısına göre kadrolu öğretmenlerde en yüksek iş doyum puan ortalaması 4,00 olarak sınıfında 31-40 öğrenci bulunan öğretmenlere aittir. Sınıfında 20 ve daha az öğrencisi bulunan norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, sınıfında 21-30 öğrenci bulunan norm kadro fazlası öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha fazladır. Norm kadro fazlası öğretmenlerde sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre en yüksek puan ortalaması 3,31 puan alan 20 ve daha az öğrencinin bulunduğu öğretmenlere aittir.

Tükenmişlik ile mesleki gelir yeterlilik değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleki gelir yeterlilik değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyum ile mesleki gelir yeterlilik değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi mesleki gelir yeterlilik değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile mesleğini severek isteyerek seçme değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin genel tükenmişlik düzeyleri, tükenmişliğin alt boyutları olan duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri ile mesleğini severek isteyerek seçme durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Duygusal tükenme alt boyutu ile mesleğini severek isteyerek seçme durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Mesleğini severek seçmeyen kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme düzeyleri, mesleğini severek isteyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin mesleğini severek isteyerek seçme durumu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyum ile mesleğini severek isteyerek seçme değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin mesleğini severek isteyerek seçme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuş olup mesleğini isteyerek severek yapan kadrolu öğretmenlerin iş doyum düzeyi, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha fazla bulunmuştur.

Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile mesleğini severek isteyerek seçme değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile sosyal çevre memnuniyet durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin sosyal çevre memnuniyet durumu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sosyal çevresinden memnun olmayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyleri, sosyal çevresinden memnun olan ve bazen memnun olan öğretmenlere göre daha düşük bulunmuştur. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin sosyal çevre memnuniyet durumu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyum ile sosyal çevre memnuniyet durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile sosyal çevre memnuniyet durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sosyal çevresinden memnun olan kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyi, sosyal çevresinden memnun olmayan öğretmenlerin iş doyum düzeyinden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal çevresinden memnun olan kadrolu öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları 4,05 iken, sosyal çevresinden memnun olan norm kadro fazlası öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları 3,35’dir.

Tükenmişlik ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenlerinin okul yönetiminden yeterli destek alma durumu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat kadrolu sınıf öğretmenlerinin okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ile duyarsızlaşma düzeyi arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Okul yönetiminden yeterli desteği alamayan kadrolu sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı düzeyleri, okul yönetiminden destek alan ve bazen alan öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarı düzeylerinden daha düşüktür. Norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu ile tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyum ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumu değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş

doym düzeyleri ile okul yönetiminden yeterli desteği alma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okul yönetiminden yeterli desteği alan kadrolu ve norm kadro fazlası öğretmenlerin iş doym düzeyi, okul yönetiminden destek almayan ve bazen destek alan kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin iş doym düzeyinden daha yüksektir.

Tükenmişlik ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi ile duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var iken tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Mesleğini bırakıp başka bir iş yapmayı düşünen kadrolu öğretmenlerin duygusal tükenme puan ortalaması 4,25 iken norm kadro fazlası öğretmenlerin ortalaması 2,91'dir.

İş doymu ile mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi değişkenine ait bulgular incelendiğinde kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin iş doym düzeyi mesleğini bırakıp başka bir iş yapma düşüncesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Tükenmişlik ile mesleki memnuniyet değişkenine ait bulgular incelendiğinde mesleki memnuniyet durumu ile kadrolu öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin mesleki memnuniyet durumları ile tükenmişlik, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Fakat mesleki memnuniyet durumu ile norm kadro fazlası öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır.

İş doymu ile mesleki memnuniyet değişkenine ait bulgular incelendiğinde mesleki memnuniyet durumları ile kadrolu öğretmenlerin iş doym düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş olup mesleğinden memnun olan kadrolu sınıf ğretmenlerinin iş doym düzeyi, mesleğinden memnun olmayan kadrolu sınıf ğretmenlerinin iş doym düzeyinden fazladır sonucuna ulaşılmıştır. Norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin mesleki memnuniyet durumları ile iş doym düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu araştırmanın sonucunda devlet okullarında görev yapan kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf ğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik düzeylerinin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma kişisel başarı düzeyleri ve iş doym düzeyi arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadrolu sınıf ğretmenlerinin tükenmişlik,

duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyum düzeyleri norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.2. Öneriler

Bu araştırma sonucunda bulunan bulgular, benzer konularda araştırma yapmayı düşünen çalışmacılar açısından faydalı bilgiler içermektedir. Çalışma yapmayı planlayan çalışmacı ve uygulayıcılara yol göstermesi için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Araştırmacılara yönelik öneriler;

1. Bu araştırma sadece kadrolu sınıf öğretmenleri ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır. İş doyum ve tükenmişlik durumları farklı branş öğretmenlerinde de araştırılabilir.
2. Araştırmamızda iş doyum ve tükenmişlik ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. Yaşam doyum ölçeği kullanılarak kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin yaşam doyum düzeyleri de araştırılabilir.
3. Bu çalışmanın örneklemini Balıkesir Altıeylül ilçesinde görev yapan kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Örneklem sayısı genişletilerek farklı bölge ve ileler de çalışma yapılabilir.
4. Bu araştırmada MEB'e bağlı ilkokullarda görev yapan kadrolu ve norm kadro fazlası sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyi araştırılmıştır. Özel okullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyi araştırılabilir.
5. Norm kadro fazlası öğretmenlere yönelik çalışmalar ülkemiz literatüründe az olduğu için norm kadro fazlası öğretmenlere yönelik farklı değişkenlere göre ilişkileri incelenebilir.

7. KAYNAKLAR

- Açıkgöz, K. (2016). *Etkili Öğretme ve Öğrenme*. Biliş Gelişim Coşkusu.
- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aksoy Ş.U. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. N. (2006). Gender And Age Differences In Occupational Stress And Professional Burnout Between Primary And High-School Teachers In Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682-690.
- Aras, Z. (2006). *Birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hemşire ve ebelerin tükenmişlik durumları*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, K. (2004). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce ili örneği)*. [Basılmamış Doktora Tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Balay, R., & Engin, A. (2007). GAP bölgesinde görev yapan ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 40(2), 205-232.
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2006). Mesleki tükenmişlikte bazı demografik değişkenlerin etkisi: Kamu'da bir araştırma, *Ege Akademik Bakış*, 6(2), 15-23.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*, [Basılmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

- Boyacı, Z., Kılıç, A., & Şahin, Ş. (2017). Bireylerin geleceğinin şekillenmesine sınıf öğretmenlerinin etkisi. *Kastamonu Education Journal*, 25(2), 1-18.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama, *D.E.Ü.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, stress, and coping*, 9(3), 261-275.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi, *Kastamonu Educations Journal*, 15(2), 465-484.
- Cihan, B.B. (2011). *Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması*, [Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Crossman, A. & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration ve Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çakır, M. A. (2015). Meslek ve öğretmenlik. V. Sönmez (Ed.). *Eğitim bilimine giriş* içinde (s. 233-264). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumu (Kırıkkale İl örneği)*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Çetinkaya, B., Gülaçtı, F., & Çiftci, Z. (2019). Çalışanların mesleki tükenmişlik, mesleki doyum ve yaşam doyumunun incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 14(20), 1-1.
- Çınar, İ. (2007, Şubat 24). İlköğretimin önemi. <https://www.egitirim.gen.tr/ilkogretimin-onemi-ve-ogretmen/>

- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlilik algıları yaşantıları ve yeterlilik algıları*, [Yüksek lisans tezi]. Kocaeli Üniversitesi.
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizil yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Dikmenli, Y., & Gafa, İ. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Dolunay, A. (2001). *Genel liseler ve teknik ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması*, [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi genel liseler ve teknik-ticaret-meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1).
- Dülger, V. (2014). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi*, [Yüksek lisans tezi]. İstanbul Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğinli A. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Emlek, S. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Harran Üniversitesi.
- Erdemoğlu, D.Ş. (2007). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili ilköğretim ve ortaöğretim okulları örneği)*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Fejgin, N., Ephraty, N., & Ben-Sira, D. (1995). Work Environment and Burnout of Physical Education Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 15(1), 64-78.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A. (1991). High- and low-burnout schools: school culture aspects of teacher burnout. *Journal Of Educational Research*, 84(6), 325-333.
- Friedman, I. A., & Farber, B. A. (1992). Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*, 86, 28-35.
- Gençay, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 9(3), 1037- 1054.
- George, E., Louw, D., & Badenhorst, G. (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South African Journal of Education*, 28(2), 135-154.
- Gezgin, M. F., & Amman, T. (1993). *Temel Eğitimde Yararlılık Açısından Spor Olgusu*, Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi ve Spor II. Ulusal Sempozyumu.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ve kentsel yöre karşılaştırması)*, [Doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 31-48.
- Gorter, R. C., Eijkman, M. A., & Hoogstraten, J. (2000). Burnout and health among Dutch dentists. *European journal of oral sciences*, 108(4), 261-267.
- Gökçakan, Z., & Özer, R. (1999). *Doğu Karadeniz bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. Eskişehir: IX. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi.

- Gülay, H.E. (2006). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin araştırılması (Kocaeli İli örneği)*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Sakarya Üniversitesi.
- Güleç, B., Eşer, O., Zeydanlı, S., Başaran, F., Kaplan, M. M., & Güleç, E. (2023). Sınıf öğretmenliği mesleğinin önemi ve tarihçesi. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences (JOSHAS)*, 9(61), 2417-2422.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyleri açısından karşılaştırılması*. [Basılmamış doktora tezi]. Atatürk Üniversitesi.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2).
- Günbayı, İ., & Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *İlköğretim Online*, 9(1), 150-169.
- Gündoğar, F. (2014). Değişen eğitim anlayışı ışığında değişen öğretmen yetiştirme programları üzerine düşünceler. *Diyalog Interkulturelle Zeitschrift Für Germanistik*, 2(1), 118-127.
- Gündüz, B. (2004). *Öğretmenlerde tükenmişliğin akılcı olmayan inançlar ve bazı mesleki değişkenlere göre yordanması*. [Basılmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Gündüz, H. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, (Diyarbakır örneği)*. [Yüksek lisans tezi]. Dicle Üniversitesi.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars İlinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Hayran, O., & Aksayan, S. (1991). Pratisyen hekimlerde iş doyumunu. *Toplum ve Hekim*, 6, 16-17.
- Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 12-16.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (2. baskı)*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve Amos 23 uygulamalı istatistiksel analizler (1. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karakuş, G. (2008). *Özel İlköğretim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Karataş, K. (2020). Öğretmenlik Mesleğine Kuramsal Bir Bakış. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(17), 39-56.
- Kazu, İ. Y., & Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473.
- Kırılmaz, A., Çelen, Y., & Sarp, N., (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu araştırması, *İlköğretim Online* 2(1), 2-9.
- Korkmaz, J. (2008). *Alan dışından sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenlerin durumu ve sınıf öğretmenliği mezunlarıyla karşılaştırılması*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Ladikli, M. F., & Arslan, H. (2023). Kavramsal ve kuramsal olarak iş doyumunu. *İbn Haldun Çalışmaları Dergisi*, 8(2), 139-173.
- Maslach, C. Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2. (Ed. Palo Alto), CA: Consulting Psychologists Pres.
- McClelland, D. C.ve Koestner, R. (1992). *"The achievement motive". Motivation and personality: Handbook of thematic content analysis*. Edited by Charles P. Smith. Cambridge University pres.

- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). HWWA Discussion Paper.
- Mumcu, L. (2014). *Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi.
- Oruç, S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Adana ili örneği)*. [Basılmamış yüksek Lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Otaçioğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen Faktörler, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 103–116.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Ege Üniversitesi.
- Ören, K., Erdem, B., & Kaplan, M. (2005). Örgütsel kültürün işgücü verimliliğine etkisi. *Kamu İş*, 8(2), 1-21.
- Özcan, T. (2008). *Pendik bölgesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Yedi Tepe Üniversitesi.
- Özdamar, K. (2002). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi (4. baskı)*. Eskişehir: Kaan Yayınları.
- Özdemir, A. K., Kılıç, E., Özdemir, D., Öztürk, M., & Sümer, H. (2003). Cumhuriyet üniversitesi diş hekimliği fakültesi akademik personelinde tükenmişlik ölçeğinin üç yıllık arayla değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 6(1), 14-18.
- Özden, Y. (1999). *Eğitimde dönüşüm eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Özipek, K. A. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. [Yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.

- Özkaya, M. O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Özmen, H. (2013). *Öğretmenlik mesleği ve eğitim sisteminde öğretmen* (Özmen, H. ve Ekiz, D. Ed.). Eğitim bilimine giriş, 176-196.
- Özutku, H. (2019). Tükenmişliğin iş yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerindeki etkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 36, 165-182.
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educators*. [Unpublished doctoral dissertation]. Arizona State University.
- Pines, A.M. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stres and Burnout: The Significant Difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625-635.
- Polat, Ö. B. (2013). *1996 yılı ve sonrasında alan dışından sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenlerin mesleğe uyumu, verimliliği ve karşılaştıkları sorunlar: İstanbul ili-Sancaktepe örneği*. [Yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Sarros, J. C. & Densten, J. L. (1989). Undergraduate Students Stress and Coping Strategies, *Higher Education Research and Development*, 8(1), 47-57.
- Saygılı, E. (2009). *Alan dışından sınıf öğretmeni olarak atanan öğretmenlerin mesleğe uyumu, verimliliği ve karşılattığı sorunlar*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Scott, C. R. (2001). Communication, social support, and burnout: A brief literature review. *Micro Organizational Communication Theory and Research*.
- Senemoğlu, N. (1994). Sınıf öğretmeni bilgiyi aktaran kişi değil, bilgiye ulaşma yollarını öğreten kişidir. *MPM Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 7(81).
- Sezgin, S. A. (2006). *Hastane okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Trakya Üniversitesi.

- Sulu, H. (2007). *Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, [Basılmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Şahin, Ç., & Kartal, O. Y. (2013). Sınıf öğretmeni adaylarının sınıf öğretmeni yetiştirme programı hakkındaki görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 164-179. <https://doi.org/10.12780/UUSBD143>
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeyleri*. [Yüksek lisans tezi]. Mersin Üniversitesi.
- Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson
- Taşgın, Ö. (2004). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra örgütü yöneticilerinin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumu üzerine etkisi*. [Basılmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi, *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108.
- Topaloğlu, M., Koç, H., & Yavuz, E., (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Kamu-İş Dergisi*, 9(3), 31-52.
- Tuğrul, B. & Çelik, E., (2002). Normal çocuklarla çalışan anaokulu öğretmenlerinde tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 9.
- Tuna, M. (2010). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ankara ili örneği)*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.

- Tümekaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. [Basılmamış doktora tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Türker, P. (2007). İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyo demografik değişkenlere göre tükenmişliğin incelenmesi. [Yüksek lisans tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Vızlı, C. (2005). *Görme engelliler ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle normal ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması (Üsküdar ilçesi örneği)*. [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- İdeal-Vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algıların incelenmesi*. [Yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Yılmaz, E., & Izgar, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, E., & V. Altınok. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(59), 451-469.
- Yılmaz, T. (2013). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri (Ordu ili uygulaması)*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yiğit, A. (2007). *Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. [Basılmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Yüksel, H. (2014). Çalışma yaşamı ve stres kavramı: Durumsal bir yaklaşım. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.
- Zembylas, M. ve Papanastasiou, E. C. (2005). Modeling teacher empowerment: The role of job satisfaction. *Educational Research and Evaluation*, 11(5), 433-459.

EKLER

Ek-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Ek-2 MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Ek-3 MİNESSOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Ek-4 ETİK KURUL ONAYI

Ek-5 ARAŞTIRMA İZNİ



EK-1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bilgi formu, Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde yapmakta olduğum tez çalışmasına veri toplamak için hazırlanmıştır. Bu çalışmadaki amacım Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ile Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerini belirlemektir. Bu anketin değeri yanıtlarken göstereceğiniz samimiyete bağlıdır. Genel bir sonuç elde etmek istediğimden lütfen isminizi yazmayınız. Yanıtlar sadece araştırmayı yapan kişi tarafından değerlendirilecektir. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Betül ŞAHİN DAĞAŞAN

1. Cinsiyetiniz: Erkek () Kadın ()
2. Yaşınız: 20-26 () 27-33 () 33-40 () 41-47 () 48 ve üstü ()
3. Medeni durumunuz: Evli () Bekâr ()
4. Eğitim durumunuz: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
5. Görev yeriniz: İl merkezi () İlçe merkezi () Kasaba () Köy ()
6. Çalıştığınız okuldaki norm durumunuz:
Okulun kadrolu öğretmeni () Norm Fazlası Öğretmenim ()
7. Mesleki hizmet yılınız:
1-5yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üstü ()
8. Norm fazlası öğretmen olarak mesleki hizmet yılınız:
Çalışmadım () 1-5yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üstü ()
9. Mesleki hizmet süreniz boyunca, okulun kadrolu öğretmeni olarak görev yılınız:
Çalışmadım () 1-5yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20yıl () 21-25 yıl () 26 yıl ve üstü ()
10. Mesleki deneyiminiz:
Stajyer Öğretmen () Öğretmen () Uzman Öğretmen () Başöğretmen ()
11. Haftada kaç saat derse giriyorsunuz: 15-20 saat () 21-29 saat () 30 saat ve üstü ()
12. Ders saatleri yeterlimi?
Hiç Yeterli Değil () Az Yeterli () Kısmen Yeterli () Tamamen Yeterli ()

13. Kaçınıcı sınıfı okutuyorsunuz?
1.sınıf () 2.sınıf () 3.sınıf () 4.sınıf () Destek Eğitim Sınıfı ()
14. Sınıfınızda bulunan ortalama öğrenci sayısı?
20 ve daha az () 21-30 arası () 31-40 arası () 41-50 arası ()
15. Öğretmenlik mesleğinin gelirini yeterli buluyor musunuz?
Hiç Yeterli Değil () Yetersiz () Kısmen Yeterli () Yeterli ()
16. Mesleğinizi severek ve isteyerek mi seçtiniz? Evet () Hayır ()
17. Bulunduğunuz sosyal çevreden memnun musunuz? Evet () Bazen () Hayır ()
18. Okul yönetiminden yeterli desteği alıyor musunuz? Evet () Bazen () Hayır ()
19. Mesleğini bırakıp başka bir iş yapmayı düşündünüz mü? Evet () Bazen () Hayır ()
20. Genel olarak mesleğinizden memnun musunuz? Evet () Hayır ()

EK-2: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Ankette, öğretmenlerin işler ile ilgili tutumlarını yansıtan ifadeler yer almaktadır. Sizden istenen, her bir ifadenin örneklediği durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınıza uygun olarak ilgili alanı işaretlemeniz. Bu ankette kimliğiniz gizli tutulacaktır. Boş soru bırakılamaz. Teşekkür ederiz.		Hiçbir zaman (1)	Cok nadir (2)	Bazen (3)	Coğun zaman (4)	Her zaman (5)
SORULAR						
1	Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.					
2	Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.					
3	Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.					
4	Öğrencilerimin herhangi bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.					
5	Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
6	Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.					
7	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.					
8	Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.					
9	Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.					
10	Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.					
11	Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum.					
12	Kendimi çok zinde hissediyorum.					
13	Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığımı düşünüyorum.					
14	Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum..					
15	Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.					
16	Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.					
17	Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle beraber kolayca yaratabiliyorum.					
18	Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.					

19	Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.					
20	Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.					
21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.					
22	Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.					



EK-3: MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ KISA FORMU

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili ifadeler bulunmaktadır. Her ifadeyi dikkatle okuduktan sonra mesleğinizden, o ifadeleri belirten durumlardan ne derece memnun olduğunuzu karşısına (X) işareti koyarak belirtiniz.		Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
SORULAR						
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi					
2	Aldığım maaş ve terfilerin miktarı					
3	İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme miktarı					
4	İşimde birlikte çalıştığım ve konuştuğum kişiler					
5	Amirlerimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi					
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu					
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı					
8	Amirimden gördüğüm destek ve rehberlik					
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi					
10	İşyerimde uygulayabildiğim bağımsız düşünce ve davranışlar miktarı					
11	İşyerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence derecesi					
12	İşyerimdeki diğer insanlara yardım etme fırsatı					
13	İşyerimdeki mücadele miktarı					
14	İşyerimdeki yönetimin niteliği					

EK-4: ETİK KURUL ONAY FORMU



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
BAŞVURU DEĞERLENDİRME FORMU

	ARAŞTIRMANIN ADI	Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri İle Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması (Balıkesir / Altıeylül İl Örneği)
	ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☒ Anket/Ölçek/Skala Çalışması ☐ Gözlemsel Çalışma ☐ Niteliksel Çalışma ☐ Diğer
	GELEN EVRAK SAYISI ve TARİHİ	187676 sayılı ve 19.12.2023 tarihli yazı
	YÜRÜTÜCÜ/DANIŞMAN (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Doç. Dr. Hacı ÇOBAN Yozgat Bozok Üniversitesi - Eğitim Fakültesi
	ARAŞTIRMACILAR (Unvan, Ad-Soyad, Kurum, Bölüm)	Betül ŞAHİN DAĞAŞAN – MEB Sınıf Öğretmeni

KARAR BİLGİLERİ	KARAR NO: 09/58	TARİH: 21.12.2023
	Yukarıda bilgileri verilen Etik Kurulu başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik sakınca <u>bulunmadığına</u> oybirliği ile karar verildi.	
	Değerlendirme Sonucu	
	☒	Uygundur
	☐	Düzeltilme gereklidir (Açıklayınız)
	☐	☐ Düzeltmeleri görmek istiyoruz ☐ Düzeltmeleri görmemize gerek yok
☐	Uygun değildir (Açıklayınız)	
Açıklama		

ÇALIŞMA ESASI	Yozgat Bozok Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Yönergesi
---------------	---

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU ÜYELERİ

Prof. Dr. Mehmet SAĞLAM Etik Kurulu Başkanı Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi	
Doç. Dr. Ayşe ŞENER TAPLAK Etik Kurulu Başkan Yardımcısı Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Çağdaş CAZ Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Selahattin YAKUT İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Zeynep KOYUNLU ÜNLÜ Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
Doç. Dr. Mümtaz Levent AKKOÇ Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi	Doç. Dr. Kevser HAVA Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Onur BATMAZ Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Aslı KAHRAMAN ÇINAR Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Sema DALKILIÇ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Oğuz GÜRKAN Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Altın Aslı ŞİMŞEK ÖNER Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi	

KYT-FRM-160/00

EK-5: ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
BALIKESİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-99191664-605.01-95892889
Konu : Araştırma izni

05/02/2024

VALİLİK MAKAMINA

İlgili : a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21/01/2020 tarih ve 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) Yozgat Bozok Üniversitesi Rektörlüğü'nün 16/01/2024 tarih ve 194340 sayılı yazısı.

Ba vuru Sahibinin Adı Soyadı	Betül AH N DA A AN
Danışmanı	Doç.Dr. Hacı ÇOBAN
Kurumu/Üniversite/Görev Yeri	Yozgat Bozok Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Alan/Bölüm	Temel Eğitim Anabilim Dalı
Tez,Araştırma veya Anketin Konusu	"Devlet Okullarındaki Sınıf Öğretmenleri ile Norm Kadro Fazlası Sınıf Öğretmenlerinin Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması(Balıkesir -Altıeylül İl Örneği)"
Ba vuru Tarihi	16.01.2024
Ba vuru Sayısı	94783585
Komasyon Toplantı Tarihi	02.02.2024
Çalışma Başlama Tarihi	05.02.2024
Çalışma Bitişi Tarihi	24.05.2024
Veri Toplama Araçları	• Kişisel Bilgi Formu • Maslach Tükenmişlik Ölçeği • Minnesota Doyum Ölçeği Kısa Formu
Araştırma Türü	Yüksek Lisans Tezi
ÇALIŞMA YAPILACAK EĞİTİM KURUMLARININ LİSTESİ	
Balıkesir Altıeylül ilçesi resmi ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanacaktır.	

16/01/2024 tarihli araştırma izni başvurusu 21.01.2020 tarih ve 2020/2 sayılı araştırma, yarıma ve sosyal etkinlik izinlerine ilişkin genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Lisans, lisansüstü, TÜBİTAK çalışmalarına ve seminer ödevlerine veri toplamak amacıyla, araştırma önerisinin ve veri toplama araçlarının içerik ve kapsam yönünden Türk Millî Eğitiminin amaçlarına uygun olduğu, millî ve manevî değerlere aykırı ve kişilik haklarını zedeleyecek herhangi bir unsur taşımadığı görülmüştür.

Bakanlıkımıza bağlı okul ve kurumlarda yapılacak Araştırma, Yarıma ve Sosyal Etkinlik izinleri ilgili (a) genelge gereğince yukarıdaki bilgileri belirtilen çalışmanın, eğitim kurumlarında, okul/kurum müdürlüklerinin denetiminde, öğrenci ve velilerin kişisel bilgilerinin alınmaması/verilmemesi; ses kaydı yapılabilmesi için okul, veli ve öğretmenlerden izin alınması kaydı ile yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Adres : Kasaplar Mahallesi Sındırgı Caddesi No:1 Merkez/BALIKESİR
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No : (0 266) 277 10 49
E-Posta: stratejigelistirme10@meb.gov.tr
Bilgi için: Hasan KARADEMİR
Unvan : V.HK.
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr
İnternet Adresi: balikesir.meb.gov.tr
Faks: (0 266) 277 10 66
Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 7ba6-3281-3424-9192-922C kodu ile teyit edilebilir.

1/2

Ali TATLI
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
05/02/2024
Mustafa ÇEK
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek : Anket Formu (3 Sayfa)



**T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**