



T.C.

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ
ANABİLİM DALI

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ
İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

FERHAT AY

EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE
EKONOMİSİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

Antalya, 2022

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ PROGRAMI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ İLE
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ferhat AY

Danışman:
Dr. Öğr. Üyesi TürkanAKSU

Antalya, 2022

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisanstezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yol ve yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakalardan gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanımında alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım. Enstitű tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

14/06/2022

Ferhat AY

İmzası

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ferhat AY'ın bu çalışması **14/06/2022** tarihinde jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında **Yüksek Lisans Tezi** olarak **oy birliği**/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İmza

Başkan : Prof. Dr. Kemal KAYIKÇI

Akdeniz Üniv. Eğt. Fak. EBB EY AD

Üye : Prof. Dr. Kamile DEMİR

Alanya Alaattin Keykubat Üniv.

Eğitim Fak. EBB EY AD

Üye (Danışman) : Dr. Öğr. Üyesi

Türkan AKSU

Akdeniz Üniv. Eğt. Fak. EBB EY AD

YÜKSEK LİSANS TEZİNİN ADI: COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ

ONAY: Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulununtarihli vesayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Eğitim yöneticisi olarak görevimi çağın özelliklerine uygun bir bilgi birikimi ve hassasiyetle yerine getirmem, ğretmen arkadaŐlarıma hem iyi bir yönetici hem de iyi bir rehber olabilmek adına kendimi eğitim yönetimi alanında yetiŐtirmem için aldığım derslerde bilgi ve deneyimlerini benden ve arkadaŐlarımdan esirgemeyen Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlamasi ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programında görev yapan hocalarıma,

DanıŐmanım olarak hem ders dönemlerimde hem de tez hazırlık ve savunma dönemlerinde benden hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, her zaman mütevazi ve samimi kiŐiliđiyle iyi bir yol göstericim olan Sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Türkan AKSU' ya,

Son olarak yüksek lisans ders dnemlerim ve tez araştırma dönemlerimde en büyük psikolojik destekçim olan sevgili eŐim mran AY, biricik kızlarım Sümeyye Berin AY' a ve Defne AY' a sonsuz teŐekkürler.

Ferhat AY

ÖZET

COVID-19 SALGINI SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ferhat AY

Yüksek Lisans Tezi,

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Türkan AKSU

Haziran 2022,

(95) sayfa

Bu çalışmanın temel amacı Covid-19 salgın sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki olası anlamlı ilişkinin belirlenmesidir. Çalışmaya 181 kadın, 121 erkek olmak üzere covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitimde görev almış toplam 302 öğretmen gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu ile demografik değişkenler ile ilgili bilgiler toplanmıştır. Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarını ve iş tatmini düzeylerine ilişkin algılarını ölçmek için; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Ergin (1992) tarafından, yapılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ile birlikte 1967 yılında, Dawis, Weiss, England, Lofquist tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Baycan (1985) tarafından yapılan kısa form “Minnesota İş Tatmin Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır.Elde edilen verilerin analizinde verilerin normal dağılım gösterdiğinin tespitinden sonra tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson Korelasyon Analizi testi yapılmıştır. İş tatmini ve tükenmişlik ile ikili gruplarda bağımsız grup t-testi, çoklu gruplarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Verilerin elde edilmesinde Google form, analizinde Microsoft Excel ve SPSS 23 paket programı kullanılmıştır.Araştırmada değişkenler arası istatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0.05$ olarak kabul edilmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde, iş tatmini ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı birilişki olduğu tespit edilmiştir.Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında orta

düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları, genel tükenmişlik ortalamasında ise öğretmenlerin orta düzeyde (bazen düzeyinde) tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini test sonuçlarına göre, içsel tatmin alt boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunurken içsel tatmin ile kişisel başarı hissi alt düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin dışsal tatmin alt boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunurken dışsal tatmin ile kişisel başarı hissi alt düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel iş tatmini algı düzeyleri ortalamasına göre öğretmenlerin iş tatmini orta düzeyde tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, uzaktan eğitim, iş tatmini, tükenmişlik

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS OF TEACHERS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Ferhat AY

Master's Thesis,

The Department of Educational Sciences

Thesis Advisor: Asst. Prof. Türkan AKSU

June 2022,

(95) pages

The main purpose of this study is to determine the possible significant relationship between teachers' job satisfaction and burnout levels during the Covid-19 pandemic process. Including 181 women and 121 men, a total of 302 teachers who took part in distance education during the Covid-19 Pandemic participated in the study voluntarily. The information about the demographic variables were gathered by The Personal Information Form created by the researcher. "The Maslach Burnout Scale" which was formed by Maslach and Jackson (1981) and the Turkish adaptation, reliability and validity study of which was made by Ergin (1992) and also "The Minnesota Job Satisfaction Scale" which was formed by Dawis, Weiss, England, Lofquist in 1967 and the Turkish adaptation, reliability and validity study of which was made by Baycan (1985) were used in the research in order to measure the teachers' perception of their burnout levels and their job satisfaction levels. Cronbach's Alpha reliability coefficient was calculated in order to measure the reliability of the scales used. After determining that the data had a normal distribution in the analysis of the data obtained, Pearson Correlation Analysis test was applied to determine the relationship between the burnout and job satisfaction. Independent group t-test was applied in paired groups and one way analysis of variance (ANOVA) was applied in multiple groups with job satisfaction and burnout. Google form was used to obtain the data and Microsoft Excel and SPSS 23 package program were used for the analysis of the data. The statistical significance level between variables in the research was accepted as $p < 0.05$. As a result of the findings, it was determined that there is a negative significant relationship between job satisfaction and

burnout. As a result of the analyses, it was determined that the teachers experienced moderate burnout in the sub-dimensions of emotional burnout and depersonalization, high levels of burnout in the personal achievement sub-dimension and moderate (sometimes) burnout in the general burnout average. A significant difference was found between male and female teachers in the depersonalization sub-dimension. According to the teachers's job satisfaction test results, while a negative significant relationship was found between the internal satisfaction sub-dimension and the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, a positive significant relationship was found between the internal satisfaction and the personal achievement sub-level. Again, while a negative significant relationship was found between the teachers' external satisfaction sub-dimension and emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, a positive significant relationship was found between external satisfaction and personal achievement feeling sub-level. According to the average of the general job satisfaction perception levels of the teachers who participated in the research, the teachers' job satisfaction was determined at a medium level.

Key words: Covid-19, distance education, job satisfaction, exhaustion

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iv
TABLolar LİSTESİ.....	xi

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.Problem Durumu.....	1
1.2.Araştırmanın Amacı ve Problemleri.....	2
1.3.Araştırmanın Önemi	3
1.4.Araştırmanın Varsayımları (Sayıltıları)	4
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6.Tanımlar	4

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Uzaktan Eğitim.....	5
2.1.1. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	6
2.1.2. Uzaktan Eğitimin Yaygınlaşması ve Teknolojiyle İlişkisi.....	8
2.1.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları ve Uzaktan Eğitimde Yaşanan Sorunlar.....	9
2.1.4. Uzaktan Eğitimin Yararları ve Sınırlılıkları.....	10
2.1.5. Uzaktan Eğitimde Yaşanan Problemler	12
2.2. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımları	13
2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri.....	14
2.2.1.1. Kişisel Nedenler	14
2.2.1.2. Örgütsel Nedenler.....	15
2.2.1.2.1. İş Yükü.....	15
2.2.1.2.2. Kontrol	15

2.2.1.2.3. Kariyer	16
2.2.1.2.4. Ödül	16
2.2.1.2.5. Rol Karmaşası ve Rol Belirsizliği	16
2.2.1.2.6. Sosyal Destek.....	17
2.2.1.2.7. Adalet.....	17
2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları	18
2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri	20
2.2.4. Tükenmişlik Modelleri.....	21
2.2.4.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	21
2.2.4.2. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli.....	24
2.2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli.....	24
2.2.4.4. Edelwich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Modeli	24
2.2.4.5. Suren ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli.....	25
2.2.4.6. Scott Meier Tükenmişlik Modeli.....	26
2.2.4.7. Freudenberger Tükenmişlik Modeli	26
2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları	26
2.2.5.1. Bireysel Sonuçlar.....	27
2.2.5.2. Örgütsel Sonuçlar	28
2.2.6. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Stratejileri	28
2.2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik.....	29
2.3. İş Tatmini Kavramı	30
2.3.1. İş Tatmininin Önemi	33
2.3.2. İş Tatmini veya İş Tatminsizliğinin Çalışma Yaşamına Etkisi	34
2.3.3. İş Tatmini Kavramını Etkileyen Faktörler	34
2.3.3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler	35
2.3.3.1.1. Yaş faktörü.....	36
2.3.3.1.2. Cinsiyet faktörü.....	36
2.3.3.1.3. Kişilik Özellikleri.....	37
2.3.3.1.4. Eğitim Düzeyi	38
2.3.3.1.5. Hizmet Süresi (Kıdem)	39
2.3.3.1.6. Statü	39

2.3.3.1.7.Medeni Durum	40
2.3.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler	40
2.3.3.2.1.Çalışma ortamı	41
2.3.3.2.2.Ücret.....	41
2.3.3.2.3. Yükselme Olanakları (Terfi).....	42
2.3.3.2.4.Yönetim Tarzı	43
2.3.3.2.5. Çalışma süresi	44
2.3.3.2.6.İletişim	44
2.3.3.2.7.İş arkadaşları	45
2.3.3.2.8.Yöneticilerle Çalışanlar Arasındaki İlişkiler	45
2.3.3.2.9.İş Güvencesi.....	45
2.3.4. İş Tatmininin Sonuçları	46

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	47
3.2. Evren ve Örneklem	47
3.3. Veri Toplama Araçları.....	49
3.4. Veri Toplama	52
3.5. Verilerin Analizi.....	52

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	54
4.2. Öğretmenlerin İş Tatmini ile İlgili Bulgular	57
4.2.1. İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	57
4.2.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	57
4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular ...	58
4.2.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	59

4.2.2.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	59
4.2.2.4. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	60
4.2.2.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	61
4.2.2.5. Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	62
4.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlgili Bulgular	64
4.3.1. Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	64
4.3.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	64
4.3.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	64
4.3.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	65
4.3.2.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	66
4.3.2.4. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	67
4.3.2.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular	68
4.3.2.5. Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik İlişkin Bulgular	69

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç ve Tartışma	72
5.1.1. Tükenmişlik ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Sonuçlar	72
5.1.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular	73
5.1.3. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik düzeylerine İlişkin Bulgular	74
5.2 Öneriler.....	75

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	75
5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	76
KAYNAKÇA	77
EKLER.....	85
EK-1: KİŞİSEL BİLGİLER FORMU	85
EK-2: MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ.....	86
EK-3: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ.....	88
EK-4: ÖLÇEK İZİNLERİ.....	90
EK-5.ARAŞTIRMA İZİN ONAYI.....	92
.....	92
ÖZGEÇMİŞ.....	93
İNTİHAL RAPORU.....	94
BİLDİRİM	95

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri	47
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumları	48
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları	48
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Kademeleri.....	48
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri.....	49
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyleri.....	49
Tablo 7. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Katsayıları	50
Tablo 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Katsayıları	51
Tablo 9. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	52
Tablo 10. Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	54
Tablo 11. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Duygusal Tükenme Düzeyleri Arasındaki İlişki....	55
Tablo 12. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Duyarsızlaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki	55
Tablo 13. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Kişisel Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	55
Tablo 14. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Duygusal Tükenme Düzeyleri Arasındaki İlişki .	56
Tablo 15. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Duyarsızlaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki	56
Tablo 16. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Kişisel Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki	56
Tablo 17. Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri	57
Tablo 18. İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	58
Tablo 19. İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları	59
Tablo 20. İş Doyumu Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	59
Tablo 21. İş Doyumu Düzeylerinin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	61
Tablo 22. İş Doyumu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	62
Tablo 23. İş Doyumu Düzeylerinin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	62
Tablo 24. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri.....	64
Tablo 25. Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	65
Tablo 26. Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları.....	65

Tablo 27. Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	66
Tablo 28. Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları.....	67
Tablo 29. Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	68
Tablo 30. Tükenmişlik Düzeylerinin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları	70

BÖLÜM I

GİRİŞ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın sınırlılıkları, varsayımlar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

2019 yılının Kasım ayında Çin' in Hubei eyaletine bağlı Vuhan kentinde ortaya çıkıp, zaman içinde neredeyse tüm ülkeleri etkileyen Covid-19 salgını, insan yaşamının birçok alanında etkili olmuştur.Salgından etkilenen en önemli alanlardan biri hiç şüphesiz ki eğitim öğretim hizmeti olmuştur. Salgının yayılımını önlemek için diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye' de de 13 Mart 2020 tarihinden itibaren okullardaki yüz yüze eğitime son verilmiş, 2019-2020 eğitim öğretim yılı öğrenci ve öğretmenlerin gönüllü katılımları ile gerçekleştirilecek uzaktan eğitim ile tamamlanmıştır. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulunun tavsiye kararları doğrultusunda hibrit eğitim modeli uygulamış, bazı sınıf düzeylerinde eğitim öğretim tamamen uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilirken, bazı sınıf düzeylerinde derslerin bir kısmı seyreltilmiş sınıf ortamında yüzyüze yapılırken bir kısmı uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye' deki tüm eğitim kurumu kademelerinde Covid-19 salgın tedbirleri kapsamında ani bir şekilde uzaktan ve/veya hibrit eğitime geçilmesi bir takım problemleri de beraberinde getirmiştir. Öğrenci ve velilerin evlerinde uzaktan eğitim sürecine dahil olabilmesinde farklı sorunlarla karşılaşıldığı gibi, uzaktan eğitim derslerini yapacak öğretmenler de süreçte farklı problem durumlarıyla karşı karşıya kalmışlardır. Bazı öğrencilerin evlerinde kendilerine ait bilişim teknoloji araç gereçleri olmaması ve ekonomik nedenlerden dolayı, Milli Eğitim Bakanlığı uzaktan eğitime katılımın gönüllülük esasına göre gerçekleştirilmesi kuralıyla hareket etmiş, bu durum uzaktan eğitime katılım oranının düşük olmasını beraberinde getirmiştir. Bunun yanı sıra öğrenci, veli ve bazı öğretmenlerin düşük olan teknoloji okuryazarlık düzeyi de uzaktan eğitim sürecinde farklı problem durumlarının yaşanmasına sebep olmuştur. Bu durumun eğitim sektöründe hizmet alan öğrenci ve veliler ile hizmet veren öğretmen ve okul yöneticileri arasındaki iletişim ve etkileşimi olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Bu süreç öğretmenlik mesleğini stresli bir meslek haline dönüştürmüş, öğretmenler ders programları

doğrultusunda sabahtan akşam saatlerine kadar ekran karşısında çalışmak zorunda kalmışlardır. Tüm bu durumların öğretmenlerde huzursuzluk, öfke, korku, ümitsizlik, mesleki tükenme ve iş doyumsuzluğu gibi hislerin oluşmasına zemin oluşturabilecek etkenler olduğu değerlendirilmektedir.

Öğrenci-veli-öğretmen arasındaki ilişki, eğitim yönetiminde kullanılan mevzuat ve yönetmelikler, öğretmenlerin özlük hakları, okul yöneticileri ile öğretmenler arası ilişkiler, öğrenci-öğretmen ve öğretmen-veli arasındaki ilişkinin uzaktan eğitim sürecinde evrildiği yeni durum, öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyini önemli derecede etkileyecektir. Günümüz dünyasını hemen hemen her alanda olduğu gibi eğitim öğretim alanında da etkisi altına alan Covid-19 salgın sürecinde yapılan uzaktan eğitim faaliyetleri öğretmenler ve öğrenciler arasındaki ilişki, etkileşim ve iletişimi değişikliğe uğratmıştır. Salgın sürecinde alınan tedbirler gereği yüz yüze eğitim yerine uzaktan eğitimin olması normal zamanda yüz yüze eğitim öğretim yapan öğretmenleri hiç alışık olmadıkları bir sistem ile görevlerini yapmak zorunda bırakmıştır. Her ne kadar Covid-19 salgınında ülkelerin ve Türkiye' nin yavaş yavaş normalleşme sürecine girmesi ve Türkiye' de 2021-2022 eğitim öğretim yılında alınan tedbirler ile eğitim öğretimin yüz yüze okullarda yapılması ile öğretmenlik mesleğinde alışılmış uygulamalara geri dönüşü beraberinde getirirse de, Milli Eğitim Bakanlığında yapılan açıklamada hibrit eğitiminin (yüzyüze eğitim ve uzaktan eğitimin karma olarak uygulanması) ileriki yıllarda bakanlık tarafında etkin bir şekilde kullanılacağına ilişkin beyanlar olması ve insanlığın Covid-19 benzeri başka salgınlarla karşı karşıya kalma olasılığının uzmanlarca ciddi bir şekilde dile getirilmesi, gelecekte bir gün uzaktan eğitimin aniden yüz yüze eğitimin yerini yeniden alabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada, covid-19 salgını sürecini yaşamış, hibrit sistemde eğitim öğretim vermiş Antalya İli Merkez ilçelerinde kamu kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik algı düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Problemleri

Bu çalışmada Covid-19 salgını sürecini yaşamış öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki olası anlamlı ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır, Covid-19 Salgını Sürecinde Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki nedir? sorusuna cevap bulmak amaçlanmıştır.

Covid-19 Salgın Sürecini Yaşayan Öğretmenlerin;

- 1- İş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır?
- 2- İş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

3-Öğretmenlerin;

- a- İş tatmini düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- b- İş tatmini düzeylerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?
- c- İş tatmini düzeylerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- d- İş tatmini düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?
- e- İş tatmini düzeylerinde teknoloji okuryazarlık düzeylerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- f- İş tatmini düzeylerinde çalışılan eğitim kademelerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

4-Öğretmenlerin;

- a- Tükenmişlik düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- b- Tükenmişlik düzeylerinde medeni durumlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?
- c- Tükenmişlik düzeylerinde mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- d- Tükenmişlik düzeylerinde eğitim durumlarına göre anlamlı bir fark var mıdır?
- e- Tükenmişlik düzeylerinde teknoloji okuryazarlık düzeylerine göre anlamlı bir fark var mıdır?
- f- Tükenmişlik düzeylerinde çalışılan eğitim kademelerine göre anlamlı bir fark var mıdır?

Soruları araştırmanın alt problemlerini oluşturmaktadır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiğinde özellikle öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleriyle ilgili çok fazla sayıda araştırma yapıldığı görülmekte, ancak Covid-19 salgın sürecinde yaşanan eve kapanma ve buna bağlı olarak hibrit sistem doğrultusunda uzaktan eğitim yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleriyle ilgili yeterli düzeyde araştırma bulunmamaktadır. Bu çalışma ile covid-19 salgını nedeniyle eğitimdeki yeni durumları yaşayan ve bundan sonraki süreçte de temel eğitimde ve ortaöğretimde olası benzer durumları yaşama ihtimali bulunan öğretmenlerin yaşadığı olumsuz durumların tespitini yaparak, bundan sonraki süreç için öğretmenlere daha sağlıklı bir iş ortamının oluşturulmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları (Sayıtları)

1. Araştırmaya katılan katılımcıların sorulara cevap verirken objektif olarak cevap verdikleri düşünülmektedir.
2. Araştırmaya katılan katılımcılar gönüllü olarak araştırmaya katıldıkları ve uygulanan ölçekleri içten ve samimi bir şekilde yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Antalya ili merkez ilçelerinde (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı ve Muratpaşa) yer alan her kademe türündeki devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır. Ayrıca araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” na, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıların ölçülmesi “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ne ve öğretmenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin algıların ölçülmesi “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ne verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Covid-19: COVID-19 yeni bir tür koronavirüsünün neden olduğu hastalıktır. ‘CO’ korona (corona), ‘VI’ virüs (virus) ve ‘D’ hastalık (disease) anlamına gelmektedir. 19 ise 2019 yılını ifade etmektedir. COVID-19 virüsü, Şiddetli Akut Solunum Yolu Sendromu (SARS) ve bazı soğuk algınlığı türleriyle aynı virüs ailesine bağlı yeni bir virüstür (UNICEF, 2020b).

Uzaktan Eğitim: Öğretmenin öğrenci ile yüz yüze olmadan farklı iletişim araçları kullanılarak, belli bir merkezden yapılan eğitim biçimi (Türk Dil Kurumu, t.y.).

İş Tatmini: İşgörenlerin işyerinde görevlerini ve yapmaları gereken işlerini mutlu olarak yapmaları veya iş yerinde işine ilişkin mutsuzluk algısına sahip olmaması durumu olarak tanımlanabilir. Aynı zamanda işgörenin beklentileri ile işin özelliklerinin uyması sonucu ulaşılan işyeri verimliliği olarak dile getirilebilir (Akıncı, 2002).

Tükenmişlik: Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan başarı duygusu olmak üzere üç bileşeni içeren tükenmişlik, çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını değiştirdikçe ortaya çıkmaktadır. İnsanlara karşı olumsuz tutumlarla karakterize fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk sendromudur (Maslach, Jackson ve Wright, 1986).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Uzaktan Eğitim

Literatür incelendiğinde uzaktan eğitim kavramının pek çok tanımının yapıldığı görülmektedir. Yadigar (2010)' a göre, uzaktan eğitim kapsamı geniş manada ele alınacak olursa; bilgiyi, beceriyi ve tecrübeyi aktaracak öğretici ile mekânsal olarak birbirinden farklı alanlardaki o bilgiyi, beceriyi, tecrübeyi alıcı konumundaki öğrenen arasında teknolojinin getirmiş olduğu imkanlarda kullanılarak yapılan eğitim faaliyetidir.

Moore ve Kearsley'e (2005) göre uzaktan eğitim, bilgiyi aktaran öğretmen ve öğrencilerin birbirlerinden farklı ortamlarda olduğu, eğiticiler tarafından özel olarak hazırlanmış ders tasarımlarına bağlı olarak uygulanan farklı öğretim yöntem ve teknikleri ile bazı teknolojiler kullanılarak planlanmış yönetsel bir düzenlemedir.

Bir diğer tanımda uzaktan eğitimi; fiziki olarak birbirlerinden uzakta bulunan öğretici kaynak ve alıcılar arasında gerçekleşen öğretim sürecinde, alıcılarına öğretmen öğrenme konularında kişiye özgülük, uygulama seçiminde rahatlık ve özgürlük fırsatı sunan ve bu süreçte görsel ve işitsel bilişim teknoloji araç ve gereçleri olan telefon, radyo, televizyon, video gibi unsurların kullanıldığı belli bir plan ve geliştirilmiş bir sistem doğrultusunda uygulanan bir eğitim teknolojisidir (Uşun, 2006).

Holmberg' e göre uzaktan eğitim, öğretim araçlarının seçimini, hazırlanmasını ve sunumunu olduğu kadar, öğrencinin eğitim sürecinde öğrendiğini denetlemek ve kaydetmek, öğrenci ve öğretmenin öğretim sürecinde fiziki olarak birbirinden ayrı olduğu birbirinden bağımsız ortamlarla temasta buldukları planlı ve sistematik bir eğitim etkinliğidir (Demiray, 2010).

Geleneksel eğitimdeki ders içeriklerinin belli dönemlerde ve ihtiyaç dahilinde eğitim kurumlarına uğrayarak gerçekleştirilen, genellikle internet ortamında ders içeriklerini bulan öğrencilerin uygulamalardan oluşan uzaktan eğitim uygulamasıyla yüksek öğretimde eğitim veren ve yapılan bu eğitimler vasıtasıyla öğrencilerin sertifika almalarını sağlayan üniversite sayısı günümüzde artmıştır (Bozkurt, 2019).

Eğitim kurumlarında öğrenci sayısının sürekli olarak artış göstermesi, buna karşılık öğretmen ve akademisyen sayısının gün geçtikçe ihtiyacı karşılayamaz hale gelmesi, yaşam boyu öğrenme sürecinde bireylerin başka alan ve koşulları kullanarak eğitim hizmetinden yararlanmalarını, örgütlerin personellerini ekonomik ve hızlı hizmet içi eğitim yolu ile

eğitime tabi tutma istekleri, özellikle covid-19 salgınının getirdiği etki benzeri birçok sebep örgütleri ve kişileri farklı eğitim modellerini uygulamaya ve kullanmaya yönelmiştir. Bu durum sonucunda uzaktan eğitim, online teknoloji kullanılarak yapılan evrimii eğitim, e-eğitim ve uzaktan öğrenme gibi kavramlar ortaya çıkmıştır. Çoklu ortam teknolojisinin kullanılabil-diğiuzaktan eğitim, uydu, ses, grafik, video, bilgisayar gibi araçlar ile eğitimin öğreticiden fiziki olarak uzak mekandabulunan öğrencilere sunulmasıdır (Demir, 2014).

2.1.1. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi

Uzaktan eğitim uygulamasının geçmişi ve tarihi incelendiğinde kullanan ilk yöntemin mektup ile uygulanan eğitim olduğu görülür. Bunun yanısıra bazı kaynaklarda ilk uzaktan eğitim uygulamasının 1728 de Boston gazetesine verilen Stone dersleri ilanı olduğu söylenmekte, yine bazı kaynaklarda ise İşve gazetesinde 1833 yılında yayınlanan kompozisyon dersleri ilanı olduğu dile getirilmektedir (Kaplan ve Haenlein, 2016). İlk defa uzaktan eğitim kavramı 1892'de Winconsin niversitesi'nde niversitenin yönetiminde yer alan William Ligthy tarafından yazılan bir yazı da kullanılmıştır. Alman eğitimci Otlo Peters tarafından 1960 ve 1970'li yıllarda bu terimin (Fernunterricht) tanıtımını gerçekleştirdikten sonra, kavram (Teleenseignement) Fransa'daki kurumlarda kullanılmaya başlanmıştır (Demiray, 2010).

Verduin ve Clark (1991), 20 Mart 1728 tarihli Boston gazetesinde ve 1833'de bir İşve gazetesinde Verduin ve Clark (1991) mektupla ders vereceğine dair gazete ilanlarının bulunduğunu söylemişlerdir. Bu derslerin gerçekleştiğine dair bir bilgi bulunmamaktadır (Kaya, 2002).

Uzaktan eğitimin tarihi incelendiğinde Coğrafi olarak geleneksel eğitimin verildiği bölgeden uzakta yaşayan ve bu eğitime erişemeyen bireylerin ğretim sistemine dahil edilmesini sağlamak için uzaktan eğitimin kullanıldığı görülmektedir (Hawkins, 1999). Tarihsel sıralaması incelendiğinde; 1870'lerde gazete ve mektup yoluyla gerçekleştirilen uzaktan eğitim 1930-1950 arasında basılı materyallerle, 1950-1980 arasında radyo-televizyon ve video yoluyla, 1980-1995'li senelerde bilgisayarla 1995 sonrası ise web destekli programlar yoluyla uzaktan eğitimin yapıldığı görülmektedir (zbay, 2015).

Eğitim yöntem ve tekniği olarak uzaktan eğitimin ortaya çıkışı ve kırılma noktalarının; Mektupla eğitimin 1700'l yıllarda başlaması, 1920'li yıllarda gelişmeye başlayan elektronik teknolojisi ile birlikte üretimi gelişen, elektronik ortamlarda üretilen ders materyali ile uzaktan eğitimin yapılması ve 1960'lı yıllarda uzaktan eğitim yüksek ğretim kurumlarının açılmasıyla olduğu görülmektedir. İnternet teknolojisinin gelişmesi ise günümüz

dünyasındaki asıl ve en önemli kırılma noktasıdır (Simonson vd., 2003). Günümüz dünyasında kaydadeğer ve önemli derecede değişimin ise internet teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte yaşandığı görülmektedir.

Kaya (2002)' ya göre, uzaktan eğitimin dünyadaki ilk karşımıza çıkışının 1840 yılında İngiltere'de öğrencilere mektupla ders verilerek yaşanan uygulama olduğu görülmektedir. Bu derslerde öğrencilerin başarılarının değerlendirilmesinin notla yapıldığı belirtilmiştir. İngiltereyi Amerika takip etmiş, 1874'te Amerika'daki Illinois Wesleyan Üniversitesi'nde uzaktan eğitim çalışmalarının yapıldığı görülmektedir. 1884 yılında öğrencileri Üniversiteye giriş sınavına hazırlanmak için Almanya'da bir uzaktan eğitim okulu oluşturulmuş, 1898 yılında da İsveç'te bir lise uzaktan eğitim yoluyla eğitim vermeye başlamıştır (Kaya, 2002). Dünyada uzaktan eğitim çalışmalarının genel olarak 18 yüzyılda ortaya çıktığı 20.yüzyılda yaygınlaştığı ve günümüz dünyasında ise evrensel olarak yoğun bir biçimde kullanılmaktadır (İşman, 2008).

Bozkurt (2017), dünyada uzaktan eğitimin 300 yıl önce başladığını, Türkiye' de ise 20 yüzyılda ilk olarak gündeme geldiği belirtilmektedir. Türkiye'deki uzaktan eğitimin gelişimi ilk defa yüz yüze eğitim programlarına katkı sağlamak amacıyla ortaya çıkmıştır. Uzaktan eğitime zamanla talebin artması ile birlikte yaygınlaşmıştır. Bunu izleyen süreçte 1961'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından mektupla öğretime başlanmıştır; bilgi ve İletişim teknolojisinin kalitesinin, kapasitesinin, öneminin artmasıyla gün geçtikçe kullanımı artmıştır (Zırhlıoğlu, 2006).

Göktaş, Gedik, Karoğlu ve Çağıltay'ın (2009) yaptıkları araştırmalarında görülen duruma göre ise, uzaktan eğitim ilk uygulama örneği Türkiye'de de Tanzimat Döneminde halka öğretim yapılması ve onların yararına öğrenim faaliyeti planlamasında verilen dersleri kaçıranların daha sonradan takip etmesini sağlamak için 1860'lı yıllarda derslerin Gazetede yayınlanması ile olmuştur. İşman (2008) ise, 1924 yılında John Dewey'in Türkiye'ye gelmesi ile Türkiye'de uzaktan eğitim kavramında gelişmelerin olduğu belirtmiştir. Uzaktan eğitim yöntemini öğretmen yetiştirme konusunda öneren John Dewey sayesinde 1952 yılında radyo programlarıyla uzaktan eğitime başladığını ifade etmiştir. “İşman (2008), uzaktan eğitimin tarihsel gelişimini beş evreye ayırmıştır: Mektupla öğretimden önce olan uygulamalara ilişkin uzaktan eğitim dönemi, öğrencilere hazırlanan eğitim öğretim ders materyallerinin posta yoluyla ulaştırıldığı mektupla öğretim dönemi, zamanın tek yönlü öğretim dönemi olan radyo ve televizyon aracılığıyla öğretim dönemi, öğretici ile öğrencii arasında çift yönlü etkileşimin yapılabildiği video konferans dönemi ve günümüz teknolojilerine uygun olarak bilgisayar, uydu, fiberoptik gibi iletişim teknolojilerinin kullanıldığı dönem. Bütün bunlar göz önünde

bulundurulduğunda, uzaktan eğitimin teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli değiştiği ve en önemlisi de tek yönlü eğitimden, öğrencilerin gerçek bir sınıftaymış gibi aktif rol alabildikleri çift yönlü eğitime doğru yol aldığı anlaşılmaktadır. Kısacası, birkaç yüzyıl önce mektuplaşma yöntemiyle başladığı düşünülen bu serüven, günümüzde yerini gerçek okul ve sınıf ortamını aratmayacak nitelikteki “sanal sınıflara” bırakmıştır (İşman, 2008). Kaya (2002)' ya göre uzaktan eğitim Ankara Üniversitesi'nde 1956 yılında başlamıştır.

Uzaktan eğitimin Türkiye' deki ve dünyadaki başlangıç ve gelişim sürecine bakıldığında farklı görüşler bulunduğu anlaşılmaktadır. Farklı görüşlerin hepsine yer verilmiştir, çünkü bu konuda fikir birliğine varılmış bir bilgi bulunmamaktadır.

2.1.2. Uzaktan Eğitimin Yaygınlaşması ve Teknolojiyle İlişkisi

Moore ve Kearsley (2012) mektuplaşma, radyo ve televizyon, açık üniversite, telekonferans ve internet kullanımlarıyla zamanımıza kadar ulaşan uzaktan eğitimin yaklaşık 300 yıl önce başladığını belirtmiştir. Elbette aradan geçen 300 yıl boyunca uzaktan eğitim kavramı birçok farklılığı da içerisinde toplamıştır. Başlarda mektup aracılığıyla yapılan uzaktan eğitim günümüz teknolojisinin de yardımıyla bambaşka bir boyut kazanmıştır. Uzaktan eğitim üzerine yapılan taramaların çoğunda aynı sonuca ulaşabiliriz o da; uzaktan eğitim ve teknolojinin özellikle 2000'li yıllardan sonra sürekli beraber anıldığı ve beraber geliştiğidir (Lenar, Artur, Ullubi ve Nailya, 2014). Teknolojide görülen bu sürekli değişimin öğrenmenin yapısını da değiştirmesi kaçınılmazdır (Warschauer, 2007). Başta Natriello ve Simpson (2002) olmak üzere birçok araştırmacı teknolojik gelişmelerin uzaktan eğitimi yaygınlaştırdığını yaptıkları çalışmalarda belirtmiştir. Aynı şekilde Kılınç (2015) da bu konuya çalışmalarında özellikle vurgu yapmıştır. Levshov, Dzhura ve Chursinova (2015) da, 1970'lerde Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nde uzaktan eğitimin başlaması ve teknoloji çağına göre şekillenmesi, uzaktan eğitimin diğer ülkelere detercihi ve günümüzde uzaktan eğitimin internet ve teknik araçlarla desteklenmesi uzaktan eğitimin evrilmesini oldukça etkilediğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Yücel (2006) teknolojinin gelişmesiyle öğretim yöntemlerinin değiştiğini, Palloff ve Pratt (2013) akıllı telefonların ve tablet bilgisayarların uzaktan öğrenmeyi önemli ölçüde değiştirdiğini savunmuştur, bu fikri daha da ileri taşıyarak teknolojinin bu noktaya gelmesinin mevcut eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapmayı zorunlu kıldığını belirtmişlerdir. Dikmenli ve Ünalı (2013) da birçok alanı etkileyen bu yoğun teknolojinin artık eğitim için de vazgeçilmez olduğunu ve eğitim ortamlarının bu yeni teknolojilere uygun şekilde düzenlenmesi gerektiğini savunmuştur.

Önceden uzaktan eğitimin kalitesi sadece öğretmen ve öğrenci arasındaki etkileşime bağlıydı, ancak günümüzde artan teknolojik imkanlar sayesinde bu sınırlılık ortadan kalktı ve uzaktan eğitimde yüze eğitim kadar benimsenmeye başlandı. Bu sınırlılıklar giderildiği müddetçe, artık yüz yüze eğitimin şart olmadığını dile getirilmektedir. Tarihi birkaç yüz yıl geriye giden uzaktan eğitim özellikle 1990' ların başında internetin bütün dünyaya yayılması ile birlikte 10 yıl içinde önceki 200 yıldan daha fazla öğrenciye ulaşmış oldu. Günümüzde internet tabanlı uzaktan eğitim gittikçe artan sayıda kişiye ulaşarak istikrarlı bir büyüme elde etmiştir. Bu beklenmedik hızdaki büyüme okullarında eğitim sistemi içerisindeki konumunu ve sınırlarını değiştirmiştir (İşman, 2008). İnternet hayatımıza girdikten sonra oluşan sanal sınıflar teknoloji destekli eğitim modeli sayesinde geleneksel sınıfları aratmayacak hale gelmiştir. Bütün bu ifadelerden günümüzde uzaktan eğitim ve teknolojinin birbirinden ayrılmayacak bir bütün olduğu görülmektedir.

2.1.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları ve Uzaktan Eğitimde Yaşanan Sorunlar

Gelişen teknoloji ile birlikte fayda ve avantajlarına rağmen uzaktan eğitimin tam olarak erişemediği noktalarda bulunmaktadır. Özellikle uygulamaya yönelik derslerde uzaktan eğitim sisteminin sorunlu durumları bariz şekilde göze çarpmaktadır. Uzaktan eğitimin sınırlılıklarına değinilecek olursa; öğrencinin sınıf ortamının sağladığı destekten yoksun kalarak kendini yalnız hissetmesi, öğretmenle birebir etkileşime geçmeye çalışan öğrencinin derse odaklanamaması bu sorunlardan bazılarıdır. Yine bir sorun olarak öğretmen potansiyel öğrenme güçlüklerine de anında müdahale edemeyecektir (Sarıabdullohoğlu ve Ersoy, 2008). Bir sınıfta kazanımlara başarılı şekilde ulaşılması için sınıf yönetimi çok önemlidir ve bu, gerçek ve sanal sınıfların tümü için geçerli bir olgudur. Bu yüzden uzaktan eğitimin önemli sorunlarından biri de sınıf yönetiminde ki sınırlılığdır (Aydın, 2019).

Bilgiç ve Tüzün'e (2015) göre, uzaktan eğitimde yetersiz geri bildirim, yönetsel destek eksikliği, hazırlanan materyallerin yapılacak uzaktan eğitime göre yapılmış olması, sınıf atmosferinin getirdiği aidiyetin ortadan kalkması, öğretim elemanlarının deneyim ve donanım eksikliği, müfredatın uzaktan eğitime uygun olmaması da bu eğitimin önemli sınırlılıklarındandır. Teknolojinin günümüzdeki kadar gelişmediği dönemlerde uzaktan eğitim oldukça eleştirilmiştir ve bu eleştiriler o günün şartlarında haklı sayılabilirdi. Ancak günümüzde "sanal sınıf" kavramı sıcak bir konu haline geldi ve milyonlarca öğrenci tarafından kullanılıyor (Yıldırım vd. 2011).

Sistemin sınırlılıklarının yanında öğrenci ve öğretmenler uzaktan eğitim sırasında bazı teknik problemlerde yaşayabilmektedir. İnternet bağlantı sorunu, donanım ve yazılım

eksikliği bu sorunların başında gelmektedir. Ayrıca öğrenme üzerine tasarlanmış ortamlarda derse giren öğrenciler de dikkat dağınıklığı gözlemlenmiştir (Kalelioğlu, Atan ve Çetin, 2016). Dikmenli ve Ünalı (2013), sanal sınıflara yönelik 52 adet 9.sınıf öğrencisi ile yaptıkları çalışmada öğrencilerin yaşadıkları teknik aksaklıklar nedeniyle derse karşı bazı hoşnutsuzluklar geliştirdiğini ortaya koymuştur. Yapılan değerlendirmelerde, problemlerin genel anlamda teknik sorunlardan kaynaklandığı görülmüştür. Uzaktan eğitim ile ilgili sorunların genellikle teknik konular olduğu görülmektedir bu sorunların çözülmesi eğitimi daha verimli hale getirecektir.

2.1.4. Uzaktan Eğitimin Yararları ve Sınırlılıkları

Uzaktan eğitimin, eğitim sisteminin oluşturduğu yüksek orandaki ekonomik giderleri düşürme, geleneksel eğitim yoluyla verilen öğretimden daha fazla etkileşim ve öğrenme ortamı sağlanması konusunda avantajlar sağlayabilmektedir. Ayrıca dijital sınıflar oluşturularak, uzaklık sorunu aşmakta ve öğrencilerin bulunduğu sınıflardaki sayılardan bağımsız gruplara eğitim öğretim imkânı sağlaması, kaliteli kurslar verilmesi imkanı arttırmaktadır. Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilere sağlam alt yapı, iyi teknolojik araç gereçler ve internet erişimin kaliteli olması durumlar sağlanarak öğretmen ve öğrenci arasında etkili iletişim ortamının sağlanabilmesi başarı ve özgüveni sağlamaktadır. Uzaktan eğitiminde öğrencilere dersleri kendi kendine öğrenme imkanı verilmesi ve verilen dersleri canlı izleme olanağı sunulması öğretime önemli katkılar sunmaktadır (Akyürek, 2020). Uşun'a (2006) göre uzaktan eğitimin sağladığı avantajları şu şekildedir:

- Öğrencilere sürekli eğitim imkanı sunar.
- Dünyanın küresel bir yer haline gelmesinden dolayı, ülkelerin ulusal düzeyde ilerlemelerine olanak sağlayarak ihtiyaçlarını karşılar.
- Kişiseldir ve kendi kendine öğrenme imkanı sunar.
- Uzaktan eğitim ile sorumluluk tamamen bireye verilmiş olmasını sağlayarak, bireylerin kendi kendine karar verme becerisini geliştirir.
- Yüz yüze eğitim aşamalarına katkı sunarak zenginleşmesini sağlar.
- Uzaktan eğitim, geleneksel eğitime göre daha ucuzdur.
- Eğitimde kullanılan materyal ve içeriklerin günümüze uygun olmasına imkan sağlar.

Uzaktan eğitim insanlara farklı eğitim seçenekleri sunmakta, eğitimdeki bazı fırsat eşitsizliklerini azaltmakta ve eğitim programlarında bir miktar standardizasyon sağlamaktadır. Kaya (2002), uzaktan eğitimin yararlarını;

- Herkese farklı eğitim seçenekleri sunulması,

- Fırsat eşitsizliğinin azaltılması,
- Halk eğitiminin kolaylaştırılması,
- Eğitim programlarında standartların sağlanması,
- Eğitim maliyetlerinin düşürülmesi,
- Eğitim kalitesinin artırılması,
- Öğrencilere özgürlük getirilmesi,
- Öğrencileri zenginleştirir, eğitim ortamı sağlar,
- Öğrencileri sınıfta çalışmaya zorlamaz,
- Bireyselleştirilmiş öğrenme sağlar,
- Bağımsız öğrenme sağlama,
- Öğrenme sorumluluğunun bireye yüklenmesi,
- İlk kaynaktan bilgi sağlanması,
- Uzmanlardan daha fazla kişinin yararlanmasına olanak sağlanması,
- Başarının aynı koşullarda tanımlanması,
- Eğitimi bir taraftan kitleleştirilebilirken, diğer taraftan bireyselleştirebilme,
- Belli bir zamanda ve belli bir kapalı alanda bulunma zorunluluğunu ortadan

kaldırma olarak sıralamıştır.

Eğitime birçok yönden fayda sağlayan uzaktan eğitimin de sınırları vardır. Uzaktan eğitim, öğretim etkinliğini azaltarak bir öğrenme ortamındaki değerlendirme uygulamasını da olumsuz etkileyebilir (Debes, 2021).

Eygü ve Karaman (2013) uzaktan eğitimin sınırlıklarını şu şekilde sıralamışlardır:

- Zihinsel etkinliklere yönelik davranışlarda etkili iken pratiğe dönük olan derslerde, efektif alan ve psikomotor davranışların kazandırılmasında etkili değildir.
- Çalışma alışkanlığı olmayan öğrencilerde etkili olmayabilir.
- Çalışan bireyler dinlenmeleri gereken zamanlarda uzaktan eğitime zaman ayırmak zorunda kalmaktadır.
- Etkileşim ve iletişimin oldukça sınırlı olması öğrencilerin sosyalleşmesine engel olmaktadır.
- Bireylerin uzaktan eğitime erişiminde teknik, alt yapı, finansal ve ulaşım vb. sorunlar çıkabilmektedir.

Yine başka bir çalışmada Akyürek (2020), uzaktan eğitimin sınırlılıklarını şu şekilde sıralamıştır:

- İletişimi yüz yüze eğitimdeki kadar kolay hale getirmez.

- Öğrencilerin sosyalleşmesini engeller.
- Sorumluluk sahibi olmayan öğrencilere daha az katkı sunar.
- Çalışan bireylerde istirahat zamanlarını alması nedeniyle uzaktan eğitim etkili olmayabilir.
- Yetenek ve davranış gerektiren öğrenmelerde etkili olmayarak, öğrenmeyi engelleyebilir.
- Teknolojik bağımlılığa sebep olma ihtimali yüksektir.

2.1.5. Uzaktan Eğitimde Yaşanan Problemler

Uzaktan eğitimde öğrencilerle yetersiz iletişim ve yüz yüze etkileşim, öğretmenler ve öğrenciler arasındaki etkileşim eksikliği, bazen öğretim elemanlarının uzaktan eğitim sürecinde yeterli deneyime sahip olmaması, teknik ve uzaktan eğitim için gerekli ekonomik maliyetlerin yüksek olması, altyapı hizmetlerinin yetersiz olması kıttır ve uzaktan eğitim, araştırmanız sırasında ortaya çıkan teknik ve teknolojik problemlerin egemenliğindedir (Bilgiç ve Tüzün, 2015).

Kırmacı ve Sami (2018) uzaktan eğitimde yaşanan problemlerin sebeplerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

Alt Yapısal Durumların Sebep Olduğu Problemler: Uzaktan eğitim de kullanılan teknolojik araç ve gereçlerin olmaması, araç ve gereçlerin yetersiz olması, internet erişiminde yaşanan sıkıntılar gibi erişim sorunlarından oluşmaktadır.

Bireysel Tutum ve Durumlar İle İlgili Problemler: Öğrencilerin uzaktan eğitim için gereksiz, zaman alıcı, sıkıcı olduğu gibi düşünceleri benimsemeleri.

Zamana Bağlı Yaşanan Sorunlar: Uzaktan eğitim sırasında ders süresi ve ders saatleri ile ilgili yaşanan problemler.

Mekân ile İlgili Yaşanan Sorunlar: Öğrencilerin uzaktan eğitim derslerinde kullandıkları mekânların elverişsiz olması.

Öğretim Yönetimi Süreci Esnasında Yaşanan Problemler: Öğrenciler ile istenen düzeyde iletişim kurulamaması nedeniyle yaşanan problemler, öğretmenlerin teknolojik yetersizliğinden dolayı ortaya çıkan eğitsel problemler ve sistemsel problemlerden oluşmaktadır.

2.2. Tükenmişlik Kavramı ve Tanımları

İlk çalışmaları sağlık ve sosyal hizmet çalışanları üzerinde olan ve günümüzde birçok araştırmacı tarafından farklı hizmet kollarında çalışılmakta olan tükenmişlik kavramı, Türk Dil Kurumuna göre “*gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu, yorgunluk yaşama ve işinde yetersiz olduğunu düşünme*” olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, “*işyerinde kronik stres ve zihinsel tükenmişlik, işe yabancılaşma, işle ilgili olumsuz duygular, sinizm ve işin kesintiye uğraması gibi belirtiler*” olarak tanımlanan tükenmişlik farklı hizmet kollarında çalışanlar arasında oldukça yaygın görülen bir sendroma dönüştüğü için Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması Listesine alınmıştır (WHO, 2019).

ABD’ de müşteri hizmetleri alanında çalışanların iş hayatlarına dair bunalımı ifade etmeyi amaçlayan Freudenberger ilk olarak 1974 yılında yapılan mesleki tükenmişlik üzerine çalışmıştır (Günay, 2016). Freudenberger’ in çalışmasından bir süre sonra, işçilerin çalışma ortamında karşılaştıkları duygusal sorunlar ile nasıl baş edebileceğini araştıran Christina Maslach 1978 yılında tükenmişlik olgusunu kavramsallaştırmak ve ölçebilmek amacı ile bir dizi çalışmalar gerçekleştirmiştir. Freudenberger’ e göre tükenmişlik kavramı, çalışanların iş yerindeki başarısızlık algısı, mesleklerine ve bağlantılı olarak yaşamlarına ilişkin isteklerinin karşılık bulamaması ya da bulmaması algısı sonucunda, yüksek enerji kaybının yaşamaları ve yıpranmaları anlamına gelmektedir (akt. Çolakoğlu, 2014).

Maslach yaptığı çalışmalardan sonra tükenmişlik kavramını, işgörenlerin iş ortamlarında meydana gelen fiziksel yorgunlukları, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri, uzun süreli yorgunluk hissi ile hayat ve insanlara karşı olan olumsuz tutumları içeren bilişsel ve devinışsel boyutları olan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Kavla, 1998).

Başka bir tanımda, tükenmişlik; iş ortamında duygusal taleplerin uzun süre yoğun olmasından kaynaklanan kendini çaresizlik hissetme ve bedensel yıpranma, ümitsizlik hissine kapılma ve olumsuz bir benlik algısının gelişmesi buna bağlı olarak hayal kırıklığı, işine, işyerine, çalışanlara ve nihayetinde hayata karşı olumsuz bir bakış açısının gelişmesi gibi belirtilerin yaşandığı bir durum olarak tanımlanmıştır (Demirtaş ve Güneş, 2002). Alanda yapılan çalışmalara bakıldığında özellikle 1970’ li yıllardan itibaren çeşitli meslek kollarında ve farklı çalışan kesimlerinde mesleki tükenmişlik ve çalışanlara, iş yerlerine etkileri konusunda çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir (Çelebi, 2014).

Cherniss, çalışanların iş ortamındaki olumsuz durumlara karşı olarak, zaman zaman yaşanan bir zorlanma veya kişinin yaptığı işten farklı sebepler dolayısıyla soğuması sonucu kalıcı olarak yaşanan durumu tükenmişlik olarak tanımlamıştır (akt. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Ergin (1993) tarafından tükenmişlik kavramı, genellikle hizmet sektörü

çalışanlarda görülen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma alt boyutları olarak karşımıza çıkan bir sendrom olarak tanımlanmıştır.

2.2.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin çalışanlarda ani gelişen ve bir anda ortaya çıkan bir durum değil, aksine yavaş ve sinsi bir şekilde başlayan, farklı nedenlerle zaman içinde sürekli olarak gelişen bir olgu olduğu ifade edilmektedir (Günay, 2016). Çalışanlarda tükenmişlik duygusunun oluşmasında farklı nedenlerin etken olduğu söylenebilir. Alanda yapılan çalışmalar sonucunda tükenmişliğin yaşanmasının nedenlerine ilişkin literatür, tükenmişlik nedenlerinin iki ana etken üzerinde yoğunlaşmasını sağlamıştır. Yani tükenmişliğe neden olan faktörler iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi; yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu gibi kişisel faktörlerin yer aldığı *kişisel nedenler*, ikincisi; fazla iş yükü, iş ortamının özellikleri, çalışma süresi, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi örgütsel faktörlerin yer aldığı *örgütsel nedenler* dir (Arucan, 2008). Literatür tarandığında tükenmişlik üzerine etki edebilecek çeşitli faktörler sıralanmaktadır. En çok karşılaşılan faktörler; kişinin haftalık çalışma süresi, performans, çalışma ortamı, iş yerinin yönetim yapısı, çalışan sayısı, çalışanlar arası ilişkiler, alınan ücret ve işin getirdiği statü olarak sıralanmaktadır (Bayram, 2016).

2.2.1.1. Kişisel Nedenler

Çalışanın yaptığı iş ve işin çalışanın hayatına farklı alanlardaki etkisi ile işgörenin başlangıçtaki ve zaman içindeki beklenti düzeyi arasındaki farklılık, kişinin zamanla çaresizlik, mutsuzluk ve buna bağlı olarak tükenmişlik yaşamasına sebep olacağı düşünülmektedir. Kişilerin mesleki tükenmişlik yaşamalarının kişisel nedenlerine bakıldığında, alan yazında en çok karşımıza çıkan kişisel faktörlerin yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, işe bağlılık düzeyi, bireyin beklentileri, motivasyon, kişilik, performans, stresler, iş doyumunu gibi özellikler olduğu görülmektedir (Izgar, 2001).

Yaş: Tükenmişliği etkileyen kişisel nedenler arasında olanyaş ile ilgili yapılmış araştırmalarda genel olarak, genç çalışanların tükenmişlik düzeylerinin yaşı ileri olan insanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Maslach ve ark., 2001).

Cinsiyet: Tükenmişliği etkileyen kişisel değişkenler arasında bulunan diğer bir önemli etken cinsiyettir. Yapılan tükenmişlik araştırmalarında farklı örneklem gruplarından elde edilen farklı sonuçlarda, cinsiyet değişkeninin tükenmişliğe etkisi ele alındığında bazen erkek katılımcıların bazen ise kadın katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğunu

verileri ile karşılaşılmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik çalışmalarında cinsiyet değişkeni ile ilgili kesin bir yargıya varmanın yanlış olacağı düşünülmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Medeni Durum: Alanda yapılan araştırma sonuçlarına göre medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki oluşturduğu fark incelendiğinde bazı araştırmalarda bekar erkek ve bekar kadınların tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğitim Düzeyi: Araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre çalışanların eğitim düzeylerinin artmasının onların tükenmişlik düzeylerini arttırdığı görülmüştür. Maslach ve ark. (2001) bunu, çalışanların eğitim düzeylerindeki artışın, kişilerin beklentilerini artmasına bağlamaktadır.

Izgar (2001)' a göre, çalışanların mesleklerine, işyeri veya kurumlarına ilişkin algıları ile kişisel yeterliklerine ilişkin gerçekçi ve karşılanması mümkün düzeyde olmayan beklentileri tükenmişliğin artmasında önemli bir etkidir.

2.2.1.2. Örgütsel Nedenler

İş yükü, kontrol, ödül, kariyer, sosyal destek, adalet, rol belirsizliği ve karmaşası, değerler gibi tükenmişlik düzeylerini artıran faktörler, örgütsel sorunların tükenmişliğe neden olmasının nedenlerindedir (Bayram, 2016).

2.2.1.2.1. İş Yükü

Uygun olmayan iş yükü genellikle aşırı yüklenmeden kaynaklanır. İş yerine ve mesleğe ilişkin bireyin yüksek beklentileri onun enerjisini tüketir ve birey geri dönülmez bir yola girer. Uyumsuz iş yükleri, kötü görev seçiminden de kaynaklanabilir. Bireyin işini gerçekleştirecek yeterli yeteneği ve algısı yoksa bu durum bireyi tükenmişliğe itebilir. İş, bireylerin duygularını olduğundan daha farklı ifade etmelerini gerektiriyorsa, birey için daha külfetli hale gelir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Genel olarak iş yerinde geçirilen çalışma saatleri, birim günde ilgilenilen müşteri sayısı, ilgilenilen iş miktarı ve müşterilerle yüz yüze iletişim düzeyi arttıkça tükenmişlik de bununla beraber artmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.2.1.2.2. Kontrol

Kontroldeki tutarsızlık genelde tükenmişliğin bireysel başarı yönü ile ilgilidir. Burada görülen çelişki işgörenlerin işlerini yapmak için gereksinim duydukları kaynaklar üzerinde yeterli kontrole sahip olmadıklarını gösterir. Bireyin işini etkili bir şekilde yapmak için gerekli yetkiden yoksun olduğu bir durumu ifade eder. Sorumluluklarından bunalmış bir

birey, iş yükü üzerinde bir kontrol krizi yaşayabilir. Bu tür bir uyumsuzluk, çalışanın sorumlulukları yetkisini aşarsa ortaya çıkabilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001)

Çeşitli araştırmalar, çalışanların işleri üzerinde kontrol eksikliğinin tükenmişliğe yol açabileceğini göstermiştir. Kontrol, işgörenlerin yapılacak işi planlaması ve planlama geliştirerek işyerini ve iş ortamını doğrudan etkileyen konularda karar verme özgürlüğünü ifade eder. Kontrol edilmeyen insanlar kendilerini işe yaramaz hissedebilirler (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

2.2.1.2.3. Kariyer

Kariyer geliştirme fırsatları olan insanlar daha az tükenmişlik yaşayabilir. Sağlam bir kariyer sistemine sahip çalışanlar, kuruluşlarının doğru terfi politikalarına ve prosedürlerine sahip olduğuna inanırlar. Öngörülebilir ve adil olarak kabul edilen bir çalışma ortamında çok az iş göremezlik vardır. Sonuç olarak, duyarsızlaşma en aza indirilir. Teorik değerine rağmen bu değişken ne yazık ki tükenmişlik literatüründe yeterince ilgi görmemiştir (Cordes ve Dougherty, 1993).

2.2.1.2.4. Ödül

Bir organizasyondaki ödül ve cezaların yapısı, bireysel başarı ve tükenmişliğin kişiselleştirilmiş boyutları ile yakından ilişkilidir. Çalışanlar için iş yerinde ödüllendirilmek ya da cezalandırılmak, başkalarının işleri ilgili ne hissettiğini bilmek açısından önemlidir. Bir çalışan ödüllendirilerek işini ne düzeyde başarılı yaptığını ve üstlerinin onları ne kadar ödüle layık gördüklerini düşünebilir. Aynı şekilde cezalandırıldığında işe ilişkin yaptığı hatayı ve bu hatayı nasıl iyileştirileceğini öğrenebilir. Ödüller ve cezalar, bireye geri bildirim sağlar (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Uyumsuzluk, insanlar hak ettikleri ücreti almadıklarında veya başarılarıyla orantılı olarak ödüllendirilmediğinde ortaya çıkar. Mali ödüllere ek olarak, kişisel başarı göz ardı edildiğinde ve başkaları tarafından takdir edilmediğinde anlaşmazlık ortaya çıkar. Bu şekilde görmezlikten gelinme durumu zamanla işi ve çalışanları değersizleştirir. Çalışanların ödüllendirilme yetersizliği, işe ilişkin yetersizlik duygularının oluşmasına sebep olacaktır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.2.1.2.5. Rol Karmaşası ve Rol Belirsizliği

İş stresine katkıda bulunan örgütsel faktörleri inceleyen çok sayıda çalışmada, rol karmaşası ve belirsizliğin iş stresi üzerinde ciddi bir etkisi olduğu bulunmuştur. Rol

karmaşası, iki veya daha fazla rolün eşzamanlı davranışıdır. Rol belirsizliği, yükümlülükler, sorumluluklar ve yetki hakkında açık ve tutarlı bilgi eksikliğidir. (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

Rol karmaşası ve belirsizliğin tükenmişlikle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu gösterilmiştir. Schaufeli ve Peeters'e (2000) göre (aktaran Schaufeli ve Buunk, 2003), rol karmaşası, işyerinde karşılanması gereken gereksinimler konusundaki anlaşmazlıktan kaynaklanmaktadır. Örneğin, ceza infaz memurları çocuk suçluları eğitmek ve onları korumakla sorumlu olduklarında rol karışıklığı ortaya çıkar. Rol belirsizliği, işi yapmak için yeterli bilgi olmadığında ortaya çıkar. Örneğin, doktorların hastaları tedavi etmek için gerekli bilgileri hemşirelere sağlayamaması rol belirsizliğine yol açmaktadır (Schaufeli ve Buunk, 2003).

2.2.1.2.6. Sosyal Destek

Topluluk uyumsuzluğu, insanlar işyerinde başkalarıyla olumlu iletişimi kaybettiğinde ortaya çıkar. İnsanlar iltifatları, neşeyi, kahkahaları ve daha fazlasını paylaşarak gelişir ve daha iyi hizmet sunar. Sosyal destek, kişinin ait olduğu gruba bağlı hissetmesini sağlar. Ne yazık ki, bazı işler insanları birbirinden izole ederken, diğerleri sadece resmi iletişime izin veriyor. Topluluğun en yıkıcı yönü, meslektaşlarla olan kronik ve çözülemez çatışmadır. Bu anlaşmazlık, yıldırma ve düşmanlık yaratarak tükenmişliğe yol açar. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Sosyal desteğin olmaması tükenmişliğe yol açabilir. Etkili sosyal destek, çalışanlarapsikolojikbarış getirir. Çalışan uygunsuz davranırsa, bu onun hatasını doğru bir şekilde anlamasını sağlayacaktır. Çalışanların işle ilgili alanlarda kişisel gelişimleri için teknik destek sağlar. Bu, çalışanların benzer değerleri ve inançları başkalarıyla paylaşmalarına olanak tanır (Schwab, Jackson ve Schuler, 1986).

2.2.1.2.7. Adalet

İşyerinde önemli ölçüde eşitlik olmadığında, ciddi bir kişisel ve mesleki uyumsuzluk ortaya çıkar. Adalet saygıya bağlıdır ve her bireyin özgüvenini güçlendirir. Bir topluluk duygusunu paylaşmak için paylaşılan saygıya ihtiyaç vardır. İş yükü ve tazminatta adaletsizlik varsa, terfilerin değerlendirilmesinde ve tahsisinde adaletsizlik varsa, şikayet ve uyuşmazlıkların çözümünde taraflardan hiçbirinin söz hakkı yoksa adaletsizlik olur. Eşitsizlik iki şekilde tükenmişliği artırır. Birincisi, devam eden kötü muamele, kişinin psikolojik

rahatsızlığına yol açar. İkincisi, adaletsizlik, bireyin işyerine derin bir duyarsızlık getirir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

2.2.2. Tükenmişliğin Boyutları

Maslach ve Jackson, mesleki tükenmişliğin alt boyutlarını: Duygusal Tükenme dönemi, Duyarsızlaşma dönemi, Kişisel Başarı dönemi olmak üzere üçe ayırmıştır (Aslan ve diğ., 1996).

Duygusal Tükenme: Bu alt boyutların merkezinde duygusal tükenme yer almaktadır. Çünkü duygusal tükenmişlik (depresyon) yaşayan kişiler meslek hayatlarında çok zor sorunlarla karşılaşabilmekte ve psikolojik yönden aşınma ve yıpranma yaşayabilmektedirler. Duygusal tükenme yaşayan insanlar hem fizyolojik hem de duygusal olarak çaresiz hissederler. Kendini yorgun, bitkin ve tembel hisseden bireyler kendilerine yeni bir amaç ve yön için çalışmak için sinerji bulamazlar (Maslach ve Leiter, 1997, akt.Çolakoğlu, 2014). Dolayısıyla duygusal yorgunluk bireyi üzer. Bu tükenmişlik sendromunun en belirgin şeklidir. Kişide tükenmişliğin psikolojik olarak sorunlu boyutu ise bireysel duygusal yorgunluğunun belirleyicisidir. Duygusal tükenmişlik, tükenmişliğin içsel boyutudur. Duygusal tükenme, tükenmişliğin birincil işareti olarak kabul edilebilir ve enerjinin tükenmesini tanımlar. Duygusal olarak tükendiğinde kişi kendini bitkin hisseder ve duygusal olarak dikkati dağınık (Uğurluoğlu ve diğerleri, 2013).

Duygusal tükenmişlik, başkalarıyla empati kurma, işle ilgili stres ve başarı duygusunda azalma olarak tanımlanmış ve bireyin doğrudan çalışma ortamında stresle baş edememesi olarak da görülmüştür (Özmen, 2001). Çalışanların yorgunluk ve duygusal tükenme duygularıyla da ifade edilmektedir (Özer, 1998).

Duygusal olarak tükenmiş hisseden insanlar, yeni bir güne başlamak için enerji hissetmezler. Tüm duygusal kaynaklar tükenir ve yeni kaynak bulamazlar (Örmen, 1993). Ergin (1992), boş zamanlarında sıklıkla düşüncelerinin nedeninin iş ortamında ortaya çıkan problemler olabileceğini söylüyor. Tükenmişliğin sonuçları sadece kişisel ve iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkileriyle sınırlı kalmamakta, karar tükenmişliğinin yol açtığı psikolojik sıkıntı da davranış sorunlarına ve kişilerarası çatışmalara yol açarak aile yaşamını da olumsuz etkilemektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008). İş yaşamında sıklıkla karşılaşılan bu sorunlar, bireyin ve meslek çevresinin benlik saygısında azalmaya yol açmaktadır.

Duyarsızlaşma: Sönmez (2006)'e göre, duyarsızlaşma yaşanmasında 4 temel unsur bulunmaktadır. Bunlar;

- İşe ilişkin diğer insanları çalışanın kendinden uzaklaştırma eğilimi,

- Müşterilere kötü davranma ve onlara karşı olumsuz davranış geliştirme eğilimi,
- İşinde karşılaştığı diğer insanlara karşı ilgisiz davranma eğilimi,
- Diğer insanları reddetme eğilimi şeklinde belirlenmiştir.

Kişisel çöküş yaşayan insanlar başkalarını cezalandırdıklarını düşünebilirler, ancak aslında kendileri için en büyük kayba neden olduklarını görmeyebilirler. Tükenmişliğin dışavurumunun belirtilerinden biri de kişinin işine ya da bağlı olduğu kişilere karşı ilgi kaybı, hatta bilgisizliğidir (Doğan ve Akandere, 2019). Tükenmişliğin ikinci boyutu olan insanlıktan çıkarma, insanlara ve işlerinin bir sonucu olarak karşılaştıkları işe karşı soğuk, dikkatsiz ve katı tutumu içerir. Giderek daha da olumsuz hale gelen bu durum, birçok yönden kendini göstermektedir. Bireyler, başkalarının taleplerini görmezden gelir ve kendilerine karşı hor gören ve katı bir tutum sergiler.

Kişiler ihtiyaç duydukları yardımı sağlamazlar ve kendilerini bırakıp insanların hayatından kaybolmak isterler (Örmen, 1993). Bu tür durumları yaşayan kişiler başkalarına karşı aşağılayıcı ve kaba tavırlar sergileyebilirler. Özetle, çalışanların başkalarına karşı aşağılayıcı bir tutum sergiledikleri bir durumdur (Gökçakan ve Özer, 1999).

Tükenmenin bireylerle olan boyutunu gösterir. Bireyin diğer insanlarla ilgili düşüncelerinde katılık ve olumsuz kararlarda bulunması, yaptığı işe yabancılaşması, hatta çeşitli açılardan tamamen yabancılaşması gibi sorunlar duyarsızlaşmanın belirtilerinden biridir. Duyarsız hale gelen bireyler insanlara karşı katılaştır, onlardan nefret eder ve onlara karşı kayıtsız hale gelir (Maslach ve diğerleri, 2001; Gundersen, 2001).

Kişisel Başarı: Tükenmişliğin bir başka yönü, azalmış bir kişisel başarı duygusudur. Olumsuz düşünceler, kişisel başarı hissinin azalmasına tepki olarak ortaya çıkar. Ancak bu olumsuz düşünceler kişinin kendisiyle ilgili olmayıp başkaları ile ilgili duygu ve düşüncelerini de içermektedir. Başkaları hakkında olumsuz düşünceler nedeniyle, kişi kendini suçlamanın yollarını bulmaya ve başkaları tarafından sevilmediğini düşünmeye başlar. Tüm bunlara karşılık benlik saygısı, benlik algısı ve özgüvende azalma oldu ve tükenmişliğin kapısı açıldı (Dinler, 2010). Bireyin mesleki yaşamında azalan başarı duygusu; Bireyin yaptığı iş için kendini yetersiz algılaması tükenmişlik sendromunda azalmış başarı duygusu oluşturmaktadır (Doğan ve Akandere, 2019). Düşük başarı duygusu, başarısızlık korkusu, düşük iş verimliliği, zayıf moral, insanlarla zayıf iletişim, düşük öz saygı, sorunları tatmin edici bir şekilde çözememe hissi tükenmişliğin kişisel tarafını gösterir (Hock, 1988). Bu aşamada birey bir başarısızlık duygusuyla dolar. Başkaları hakkında olumsuz düşünmek, bireyin kendisi hakkında olumsuz düşünmesine neden olur. Birey bu kötü alışkanlıklar ve düşüncelerden dolayı kendini suçlu hissetmeye başlar. Kendini seilmeyen olarak görür ve

başarısız olduğunu düşünür. Bu aşamada kişisel başarısızlık aşaması ortaya çıkar (Örmen, 1993).

Tükenmişliğin alt dalları olan aşk tükenmişliği, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde, bu boyutların farklı olmakla birlikte ilişkili olduğu da görülmektedir (Sürvegil, 2006). Maslach ve Lieter'e göre tükenmişlik alt boyutlarının sonuçlarına bakıldığında birey kendini sürekli bitkin, içine kapanık hissetmekte ve işte yetersizlik duygusu artmaktadır. Enerjinin yerini duygusal tükenme, birlik duygusunun yerini kişisel düşüş ve yetkinliğin yerini başarısızlık alır (Maslach ve Lieter, 1997).

Azalmış başarı duygusu, kişinin işiyle ilgili olarak kendi içinde geliştirdiği olumsuz duyguyu içerir. Azalmış bir başarı duygusu, tükenmişliğin kendi kendine değerlendirilen bir boyutunu oluşturur. Buna yetersizlik, başarı eksikliği ve işte üretkenlik duyguları dahildir (Maslach ve diğerleri, 2001). Başarı duygusunun azaldığını hisseden birey kendini yetersiz hissedecek, işinden memnun olmayacak ve bu durum onların motivasyonunun düşmesine yol açacaktır (Maslach vd., 2001; Gundersen, 2001).

2.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, yavaş ve kurnazca başlayan, ani de olsa olumsuz yönde gelişen bir olgudur. Bireyin günlük işlerinde karşılaştığı bir olay tükenmişliğin bir göstergesi olabilir (Dalkılıç, 2014). Tükenmişlik verilen hizmetlerin nitelik ve niceliğinde azalmaya yol açmakta ve kişinin sunumunu olumsuz etkilemektedir (Izgar, 2014).

Tükenmişliğin belirtileri araştırıldığında çeşitli belirtilerle ortaya çıktığı tespit edilmiştir. İlgili literatür dahilinde Çam Kırılancık (1991) bu belirtilerden bazılarını aşağıdaki gibisiralamaktadır.

Fiziksel Belirtiler

- Vücut yorgunluğu hissi
- Sık yaşanan baş ağrısı
- Kronik soğuk algınlığı ve gripler
- Uyuyamama durumu
- Nefes alıp verme sorunu
- Hızlı kilo verme
- Uyuşukluk
- Deri şikayetleri
- Vücuttaki ağrı ve sızılar
- Kolesterolün yükselmesi

- Koroner kalp rahatsızlığı

Davranışal Belirtiler

- Hızlı öfke hissi
- İşe nefret etme ve işe gitmek istememe
- İşe ilişkin konulara şüphe ve endişe ile yaklaşma
- İşinde takdir edilmediği hissine kapılma
- İşe geç gitme ve bazen gitmemeler, İş tatminsizliği,
- Başarısızlık hissi
- İşe ilişkin olumlu duyguların kırılması
- Unutkanlık ve dikkati toplama güçlüğü
- Mesleki görevlere ilişkin rol karmaşası
- Zihinsel dünyasında karmaşa
- Kendine güven ve saygı hissini azalması
- İş yerine ilişkin ilginin kaybedilmesi
- Görevlilere fazla güvenmeme veya onlardan kaçınma
- İş yapmaya karşı direnç
- İş arkadaşlarıyla iş konusunda fikir alışverişinden kaçınma, alaycı ve suçlayıcı olma

Psikolojik Belirtileri

- Ailevi sorunlar yaşanması
- Uyku düzeninde bozulmalar
- Depresyon
- Psikolojik hastalıklar (Sabuncuoğlu, 1996'dan aktaran Izgar, 2014).

2.2.4. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik konusu üzerine çalışan bilim insanları tükenmişlik kavramının daha iyi anlaşılması için bazı modeller geliştirmişlerdir. Bunlar; Maslach tükenmişlik modeli (1976), Cherniss tükenmişlik modeli (1980), Pines tükenmişlik modeli (2005), Edelwich ve Brodsky'in tükenmişlik modeli (1980), Suren ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli (1985), Scott Meier tükenmişlik modeli ve Freudenberger tükenmişlik modelidir.

2.2.4.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach'ın ortaya koyduğu tükenmişlik teorisi; üç alt boyuttan oluşur: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel tatmin. Muhtemelen bugün en çok kabul gören

tükenmişlik modeli Maslach'ın tükenmişlik modelidir. Bu modelin herhangi bir teoriye dayanmaması eleştirileri üzerine çekmiştir. Ancak Maslach, edininim ve klinik gözlem yoluyla kavramın anlaşılmasını sağlayarak tükenmişlik terimini geliştirmiştir (Maslach, 1976). Maslach'ın tükenmişlik modelinde tükenmişlik; mesleği gereği başkalarıyla iletişim kurmak zorunda kalan ve duygusal beklentilerle karşı karşıya kalan bireylerde fiziksel, zihinsel ve duygusal belirtilerle kendini gösteren bir sendrom olarak kendini gösterir. Aslında tükenmişlik zihinsel ve duygusal bir sıkıntı olarak da düşünülebilir (Üngören ve diğerleri, 2010). Bu model üç boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, iş ortamında karşılaşılan stresörlere tepki olarak ortaya çıkan duygusal tükenmişliği boyutudur. Bu boyuta göre, savunma mekanizmalarının devreye girmesiyle birlikte kişilerin yaşam ve çalışma ortamlarından uzaklaşmaya başladıkları ve böylece ikinci boyut olan anlamsız evreye geçiş yaptıkları söylenmektedir. Kişiselleştirme boyutunda ise birey kendi beklentileri ve performansı ile kıyasladığında kendini yetersiz ve başarısız olarak görmeye başladığında son boyutun yani kişisel başarının azaldığı, azalmaya doğru kaydığı düşüş ve tükenmişlik gözlemlendiği söylenmektedir (Üngören ve diğerleri, 2010).

Tükenmişlik alt boyutlarının ilk aşaması olan duygusal tükenmişliğinin her bireyin kişisel stresiyle ilişkili olduğu söylenmektedir. Bu, bireyin psikolojik enerjisinin veya kaynaklarının azaldığını ima ettiğinden, çalışanların hizmet ettikleri kişilere karşı samimiyetsiz davranışlar sergilemeye başladıkları öne sürülmüştür. Tükenmişliğin en önemli faktörlerinden biri olarak kabul edilen duygusal tükenmişlik; kişinin duygusal işlerle meşgul olması ve başkalarının duygusal taleplerine cevap verememesi nedeniyle oluşan bir tepki olarak düşünülebilir. Bu süreçte birey duygusal yorgunluk, huzursuzluk, yorgunluk ve enerji eksikliği yaşayabilir. Duygusal tükenmeye bakıldığında, iş stresinin hakim olduğu, kişinin yaşam enerjisinin azaldığı ve psikolojik olarak bitkin hissedildiği görülebilir. Kişi halihazırda yaptığı işte kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirmekte zorlanabilir ve işini mükemmel bir şekilde tamamlasa bile romantik bir mutluluk hissetmeyebilir (İğneler, 2015). Bu aşamada çalışanlar sorunlarla baş etme ve çözüm bulma konusunda kendilerini yetersiz hissedebilirler. Kişi kaçınma davranışını açıklayabilir, bu nedenle duygusal yükü en aza indirmek isteyebilir. Kişiden kişiye ilişkileri ve iletişimi en aza indirmek için bir girişimde bulunulabilir. Çalışan kendini stresli ve sıkışık, yetersiz hissedebilir ve artık işini eskisi gibi yapamayacağını düşünebilir. Çalışanın duygu yükünü hafifletmek için saklanmayı ve çevresine karşı duyarsız olmayı seçebilir. Mesafesini koruyarak başkalarına karşı soğuk ve kayıtsız olabilir. Bu mizaç, tükenmişliğin ikincil boyutu olan kişilik düşüşüne yol açabilir (Güven, 2013).

Duyarsızlaşma; çalışanlar diğerlerinden uzakta çalışmaya evrilip,hizmet edenlere karşı olumsuz ve kayıtsız davranır (Ardıç ve Polatçı, 2009; Üngüren vd., 2010). Duygusal olarak tükenmiş insanlar, hizmet ettikleri insanlara olan ilgilerini kaybedebilir. Duyarsızlaşma, kişiler arası iletişimi ve ilişkileri kötüleştirir ve meslektaşlarına ve hizmet ettikleri insanlara mümkün olduğunca şiddetli, olumsuz ve mesafeli olabilir. Duyarsızlaşmada kişi karşısındakini bir nesne olarak gözlemleyebilir ve iletişim kurduğu kişi hakkında konuşurken kişinin adı yerine nesnenin adını kullanabilir (Polatçı, 2007). Bu süreç, bireylerin iş arkadaşlarına ve iş örgütlerine karşı mesafeli ve kayıtsız bir tutum sergilemelerini sağlar. Başkalarının sorunlarını çözme gücünüzün olmadığını hissedebilirsiniz.Hizmet ettikleri insanları küçük düşürürler, sınıflandırır, başlarına kötü şeyler geleceğinden korkarlar ve belki de inandırıcılıklarını kaybederler.İşgörenler hizmet ettikleri insanlardan uzaklaşabilir ve onların ihtiyaçlarına ve duygularına karşı duyarsız hale gelebilirler. Sonuç olarak, kişi işinden uzaklaşmaya başlayabilir (Demirkaya, 2014).

Kişisel başarılar; çalışanlar işlerine karşı tutum değiştiripbunu fark ettiklerinde, kendilerini yetersiz ve başarısız görmeye başlayabilir. İş yerinde kendini yetersiz görebilir ve iş yerinde geride kaldığını düşünerek suçluluk duyabilir (Dilsiz, 2006). Kendini yetersiz hisseden insanlar harika bir iş çıkarmayabilir. Bireylerin bu süreçte motivasyonları düşük olabilir ve aldıkları iş anlamlı olmayabilir, ayrıca kontrolden yoksun ve yeteneklerine olan güveni eksik olabilir. Tükenmişliğin oluşması için bireylerin kişilik bozukluğu ve duygusal tükenmişlik belirtilerinin yüksek, kişisel başarı belirtilerinin ise düşük olduğu söylenmektedir (Sakal, 2015). Yakar' a (2015) göre bu sürece dahil olan kişiler verimliliklerinin ve iş verimlerinin düştüğünü hissedebilirler. Kişisel başarıda azalma hissi, uygunsuz çalışma ve depresyonla ilişkili olabilir ve bireyler azalan kişisel başarılarından dolayı suçluluk hissedebilirken, bireylerin daha iyiyi yapma çabaları ve yaratıcılıkları azalabilir. Bu alt boyutun tükenmişliğin kişisel gelişimini ve diğer iki alt boyut olan tükenmişlik, duygusal tükenmişliği ve kişiselleştirme sonucunda görülen kişisel tatmindeki düşüşü kapsadığı açıklığa kavuşturulmuştur. Kısacası, duygusal yorgunluk tepkisinden kaynaklanan kişiselleştirme ve organizasyonel zorluklar kişinin başarısını olumsuz etkileyebilir. Yapılan incelemelerde tükenmişliğin alt boyutlarının farklı nedenlerle ortaya çıktığı ve sonuçların farklı olduğu söylenmektedir. Yorgunluk hissi; olumsuz çalışma koşulları, fazla çalışma ve zihinsel ihtiyaçlar gibi nedenlerden kaynaklanabilir (Polatçı, 2007).

2.2.4.2. Cherniss'in Tükenmişlik Modeli

Cherniss'in tükenmişlik modelinin temeli stres ve kaynağıdır. Tükenmişliğin yüksek olmasının temel nedeninin stres olduğunu ve bireylerin beklentileri karşılamama kararlarının stresin sonucu olduğunu belirtmektedir (Yıldırım, 2007). Bu modele göre kişilerin çalışma koşulları, çalışma ortamında meydana gelen olumsuz faktörler, iş yoğunluğu şeklindeki sorunları çözme girişimleri ve aile içi sorunlar ve bunda başarısızlığa bağlı olarak yaşadıkları stres kişilerde tükenmişlik duygusu yaşamasına neden olur (Dalkılıç, 2011). Esasen üç aşamalı temelli modelde, birinci aşama strese maruz kalma, ikinci aşama stres kararı, kaygı ve tükenmişliğin ortaya çıkması ve son aşamada ise kişinin davranışında nedenlere bağlı olarak olumsuz değişimler meydana gelmektedir (Özışık, 2019).

2.2.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines'in tükenmişlik modeli üç boyut içermektedir: fizyolojik, duygusal ve zihinsel tükenme. Tükenmişliği, bireyleri duygusal olarak olumsuz etkileyen, duygusal, zihinsel ve fizyolojik tükenmeye yol açan durumlar olarak tanımlamıştır. İnsanlarda enerji kaybetme kararı, sürekli tükenmişlik duygularını, fizyolojik tükenmeyi, yoğun olumsuz tepkilere tepki olarak ağlamayı, yalnızlık ve umutsuzluk duygularını, duygusal tükenmeyi, işe, arkadaşlara karşı olumsuz tutumları ve kararların değersiz hissetmesini ortaya çıkarır (Kervancı, 2013; Çamlar, 2005).

2.2.4.4. Edelvich ve Brodsky'nin Tükenmişlik Modeli

Bu modelde tükenmişliğin birbirini takip eden farklı dönemlere tepki olarak ortaya çıktığı gösterilmiştir. Durgunluk, felç, idealist coşku ve kısıtlama dönemlerini içerdiğini savunurlar (Sandıkçı, 2010). Edelvich ve Brodsky'ye (1980) göre tükenmişlik, insanların kariyerlerinde ilerlemekte zorlandıklarında yaşadıkları düşük üretkenliktir. Edelvich ve Brodsky'ye göre tükenmişlik, çalışma ortamından dolayı kişinin amaçlarını, ilkelerini ve duygusal gücünü kaybetmesi sürecidir. Bu modele göre kişinin heves ve iş beklentilerini karşılayamamak tükenmişliğe yol açabilmektedir. Edelvich modeli, tükenmişliğin aşamalar halinde gerçekleştiğini savunur (Güven 2013; Özgür 2015; Yakar 2015).

İdealist Coşku: Bu düzeyde, kişi gerçekçi olmayan beklentiler ve yüksek enerji ile yüksek düzeyde motive olabilir. Mesleği onun için vazgeçilmezdir, kişi tüm enerjisini hizmet verdiği kişilere hizmet kalitesini artırmak için kullanabilir ve beklentileri karşılanmadığında ikinci aşamaya geçer (Güven 2013).

Durgunluk: Karşılanmayan kişisel beklentiler ve umutlar nedeniyle mevcut iş gücü düşebilir. İşgören hizmetini ağırlaştırabilir, dikkat düzeyi düşebilir, bunun sonucunda işine ve yaptığı işe karşı duyguları olumsuzlaşabilir. Bireyin kariyerini sorgulaması ve sorgulaması, profesyonel olmayan beklentilere yol açabilmektedir (Özgür 2015).

Hayal kırıklığı aşaması: Servis personeli, başkalarının ve sistemin değiştirilemeyeceğini anladığında, kendilerinden ve mesleklerinden ödün vermeye başlayabilir ve bireyde hayal kırıklığı duyguları ortaya çıkabilir. Bu noktada kişi, uyumsuz savunuculuk yöntemlerini kullanarak Outburst Sendromundan çıkmayı veya uyumsuz savunuculuk yöntemlerini kullanarak Outburst Sendromuna ilerlemeyi seçebilir. Alternatif olarak kişidurumda geri çekilme kaçınma davranışı sergileyebilir (Polatçı 2007; Yakar 2015).

Duyarsızlaşma Düşüşü: Duyarsızlaşma aşaması, bu aşamada, bireysel coşkuyla başlayan ve durgunluktan sonra hayal kırıklığı duygularıyla ortaya çıkabilir. İşe geç gelme gibi semptomların varlığı gözlemlenebilir. İşi bırakmanın tek nedeni gelecek kaygısıdır ve iş hayatı kişiyi tatmin etmeyebilir ve üzebilir. Modeldeki tükenmişlik basamakları bu sıra ile verilmiş olsa da, tükenmişlik hep bu sıra ile olmayabilir. Farklı düzeylerde ve farklı evrelerde tükenmişlik ortaya çıkıp yaşanabilir (Yakar 2015).

2.2.4.5. Suren ve Sheridan'ın Tükenmişlik Modeli

Suren ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli dört basamaktan oluşuyor ve her basamakta tükenmişlikle başa çıkmak için yöntem içeriyor. Model, tükenmişliğin çatışmaları çözememekten kaynaklandığını varsayar.

Aşama 1: Kimlik, Rol Karmaşası: Kişinin aktif olarak mesleki açıklıkla meşgul olduğu dönemlerin lisenin son yılları ve üniversitenin ilk yılları ile başladığı ileri sürülmektedir. Mesleki ve kişisel roller bu dönemde oluşabilmekte ve bireyin ruhsal gelişimi için tehlikeli sonuçlar doğurabilmektedir. Kişisel kimlik ve rol karmaşası arasındaki çatışmada tükenmişliğin ilk adımlarının atıldığı düşünülmektedir (Güven 2013).

Aşama 2: Yeterlilik: Bu hiyerarşiye öğrenme süreci denir. Bireyin çabaladığı kimlik, meslekte yeterlilik duygusuyla sonuçlanabilir. Modele göre birey, mesleğinde yetkin olup olmadığını algılamak için eşit konumdaprofesyonelle kendini karşılaştırır ve karşılaştırma olumsuz isetükenmişlik riskini göze alabilir (Özgür 2015).

Aşama 3: Verimlilik, Durgunluk: Kişi bu aşamada artık çırak değil usta olarak sistemine yerleştirme aşamasına başladığı belirtilir. Mesleki uzmanlık ile kişisel hayatını düzenleyerek ve kişisel etkinliğini artırarak üretken bir yaşam tarzı seçebilir. Bireylerin yeteneklerini ve yaratıcılıklarını uygulayabilecekleri bir ortama ihtiyaç duyduğu ve

bu ortamın sağlanmadığı takdirde kendini geliştirme ve ilerleme açısından başarılı olamayacağı söylenmektedir (Polatçı 2007) .

Aşama 4: Hayal Kırıklığının Yeniden İnşası: Bu devre, bireyin geçmişte yaptığı seçimleri sorguladığı bir hiyerarşi olarak görülür. Bir kişi, araştırmalarındaki uzmanlıktan memnun olmayabilir. Birey işinin ve yaşamının monoton ve yeniliklerden yoksun olduğunu düşünebilir ve bununla birlikte bireyin dünyasında can sıkıntısı, gerilim ve stres devam edebilir. Aynı zamanda kişi ölüm korkusu hissedebilir ve işinde iyi olmadığını düşünebilir. Bu evrede, hayal kırıklığına uğrayarak meslekten ayrılma gibi tükenmişlik belirtileriyle sonlanabilir (Güven 2013).

2.2.4.6. Scott Meier Tükenmişlik Modeli

Bandura (1977) tarafınca geliştirilen “Etkisizlik” teorisinden yola çıkılarak geliştirilen tükenmişlik modeli de benzer biçimde minik bir mükafaat ve büyük bir ceza beklentisinden oluşan bir durum olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında lüzumlu kontrol mekanizmalarının olmaması nedeniyle, bireyler üstündeki negatif etkilerin takdir edilmemesi şeklinde müspet pekiştirici faktörlerin eksikliği söz konusudur (Aksoy, 2007).

Meir, öğrenme teorilerini kullanarak tükenmişliği açıklamaya çalışır. Çevresel ve şahsi özelliklerin tükenmişlik üstünde tesiri olabilir. Modelde tükenmişlik bir döngü olarak ele alınmakta ve iş ömür döngüsünün onun kaynağı olduğu ve tükenmişliğin vakit arasında süreçleri tamamlayarak gerçekleştiği savunulmaktadır. Modelde *Pekiştirme Beklentileri, Sonuç Beklentileri, Yeterli olma Beklentileri ve Bağlamsal Bilgi İşleme / Davranışları Anlamlandırma Süreci olmak üzere* dört faktör bulunmaktadır (Yakar, 2015).

2.2.4.7. Freudenberger Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişlik, fiziksel ve davranışsal ipuçları olarak kendini gösterir. Karın ağrısı, baş ağrısı, yorgunluk ve halsizlik, nefes alma sorunları modele bağlı olarak fiziksel belirtilerdir. Öte yandan, davranışsal işaretler genellikle öfke ve hayal kırıklığı duygularını gösterir. Tükenmişliğin sonraki aşamalarında, itimat sorunları, değişimi kabul edememe ve paranoya gelişir (Perlman ve Hartman, 1982'de açıklandığı gibi).

2.2.5. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik terimi ile alakalı meydana getirilen araştırmalar, tükenmişlik sonuçlarının bireyler üstünde mühim tesirleri olduğu şeklinde, çalışmış oldukları teşkilat içinde de daha büyük sorunlara yol açabilecek olumsuzluklar doğuracağını göstermiştir. Bu nedenle

tükenmişlik teriminin hem örgütsel hem şahsi sonuçlarının olacağı söylenebilmektedir (Çam, 1995). Tükenmişliğin bireyler üstünde geniş çaplı bir tesirinin olduğu söylenebilmektedir. İş yaşamının içinde olan bireylerin iş ortamından kaynaklı tükenmişlik yaşamaları karşısında erken emeklilik, iş yerinden ayrılma şeklinde sonuçlar doğurmaktadır. İş ortamında hem verim hem iş gücü kaybı tükenmişlik cevabında yaşanmaktadır. İş ortamındaki bu yaşananlarında bireylerin toplumsal yaşantısına tesirleri yansımaktadır (Oruç, 2007). Tükenmişlik kararı ortaya çıkan sonuçlar incelendiğinde, bireylerin iş sorumluluklarını yerine getirmeme, emek harcama ortamını terk etme eğilimi, rahatsızlık vb. bahaneler ile iş ortamından uzaklaşma şeklinde olumsuzluklar dikkat çekmektedir (Akten, 2007). Tükenmişlik sonuçlarını bireysel ve örgütsel olarak iki farklı başlıkta incelemek tükenmişlik sonuçlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Tükenmişlikten muzdarip insanlar sağlık sorunları, zihinsel sorunlar, güvensizlikler ve işlerinden artan memnuniyetsizlik ile iç içedir. Tükenmişlik sadece kötü değil, düşük vasıflı kişinin kendini aşan değersiz davranışlarla yüz yüze olmasıdır. Düşük performans ve yüksek maliyetlerle çalışan işletmeler. Sık sık çatışma ve tartışma yaşayan aileler de tükenmişliğin olumsuz etkilerini paylaşırlar (Örmen, 1993).

Tükenmişlik belirtileri olarak tanımlanan çeşitli faktörlerin bazen tükenmişliğin sonuçları olarak tanımlandığı gözlemlenmiştir. Araştırmalar tükenmişliğin birçok olumsuz kararı olduğunu göstermektedir (Sılıg, 2003). Gelişim sonrası tükenmişlik; işten vazgeçme, işi başkalarına devretme, devamsızlığın artması, eş ve arkadaşlardan uzaklaşma, işten memnuniyetsizlik, uzun tatil süreleri vb. gelişmeler olabilir (Girgin, 1995).

2.2.5.1. Bireysel Sonuçlar

Tükenmişlik düzeyi yüksek olan kişilerin pek çok zihinsel, duygusal ve fiziksel sorunları vardır. Fiziksel olarak; en sık görülen semptomlar uyku, yorgunluk, iştahsızlık ve sürekli baş ağrılarıdır. Duygusal olarak, özgüven eksikliği, umutsuzluk, depresyon ve yüksek kaygı gibi duygusal sorunlar en yaygın duygusal sonuçlardır. Zihinsel tükenmişliğin kişilerarası ilişkilerde olumsuz duygulara ve çelişkili davranışlara yol açtığı gözlemlenmiştir (Akyurt, 2017). Bu duruma sahip kişilerin uyku sorunları yaşamaya başladıkları sıklıkla görülmektedir. Kronik yorgunluk ve stres, kişiyi bedensel ve ruhsal hastalıklara, ayrıca depresyon, can sıkıntısı, konsantre olamama, karar vermede güçlük ve unutkanlık gibi tepkilere yatkın hale getirir (Sılıg, 2003).

Tükenmişlik, özellikle olumlu beklentiler, tutku ve insanlara yardım etmeye adanmışlık ile çalışan profesyoneller için çarpıcıdır. Tükenmişlik, agresif bir şekilde

çalışmaya devam eden insanları alaycı ve tarafsız yapar (Maraşlı, 1999). Tükenmişlik düzeyinin artmasının ek olarak zararı olan madde kullanılmasını da arttırdığına dair meydana getirilen incelemelerin neticeleri bulunmaktadır. Bu konuda tükenmişliğin aslına bakarsak ne kadar ciddi sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir. Bireyler tükenmişlik problemleri ile baş edebilme için çoğunlukla sigara, alkol ve uyuşturucu haplar şeklinde zararı olan maddelere yönelebilmekte ve işin içerisinde daha da çıkılmaz problemler ile karşılaşabilmektedirler (Polatçı, 2007).

Çalışan bireylerde ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açabilecek mühim bir etki olan stres bireyle beraber öbek performansını da negatif yönde etkileyebilmektedir (Izgar, 2003). Tükenmişlik yaşayan bireylerde çoğunlukla görülen emareler arasında; fizyolojik olarak bitkinlik, uyku problemleri, devamlı yorgunluk, psikosomatik rahatsızlıklar, yoğun başarısızlık hissi, kişilik saygısında düşüklük, kendi kendini suçlama benzer biçimde ruhsal ve fiziksel hastalıkların ortaya çıkmış olduğu anlatılmaktadır (Akyurt, 2017).

2.2.5.2. Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişliğin ciddi bireysel neticeleri olduğu benzer biçimde örgütsel neticeleri de hem bireysel hem örgütsel sorunlar doğurabilmektedir. Tükenmişlik, bireylerin arkadaşları ile mesafeli olması, örgütsel stres, başarı hissini azaltması benzer biçimde etkileşimler doğurabilmektedir (Leiter ve Maslach, 1998). Çalışanların iş doyumunun azalması, işlerin aksatılması, performanslarında düşüklük, iş ortamında uzaklaşma, örgüte bağlılığının azalması, iş devamsızlık, iş değişikliği yapma eğilimi örgütsel sonuçlar içinde bulunmaktadır. Yapılan emek harcamaları tükenmişlik düzeyi cevabında bireylerin çoğunlukla izne ayrılma ve yoğun olarak işten ayrılma isteği ve işten kaçabilmek amacı ile bahanelere iltica görülmektedir (Sönmezgil, 2018). Tükenmişliğin örgütsel bir ortamda sonuçları şunlardır: düşük performans, çalışanların yararlanıcılara zayıf dikkati, hizmet edenlerle alay edilmesi, suçlamalar ve devamsızlıklar ve iş değiştirme arzusu (Sılıg, 2003).

2.2.6. Tükenmişlik ile Başa Çıkma Stratejileri

Tükenmişliğin yol açmış olduğu bireysel problemler ve zararlar fazlaca mühim boyutlara ulaşabilmektedir. Bu nedenle tükenmişlikle başa çıkma stratejilerinin hem bireysel hem örgütsel yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Tükenmişlik ile başa çıkma stratejileri bu bağlamda ehemmiyet arz etmektedir. Tükenmişlik ile başa çıkma stratejileri çeşitlilik göstermektedir. Bu stratejilerin bir bölümü tükenmişlik oluşumundan sonrasında tedaviyi denemeyi içermekte, bazıları ise tükenmişliğin gerçekleşmesini engellemek üstünde

odaklanmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998). Tükenmişlik ile başa çıkma stratejileri bireysel ve örgütsel yöntemler olmak suretiyle iki gruba ayrılmaktadır. Bireysel başa çıkma stratejilerini gerçekleştirebilmek için yapılması gerekenleri şöyleki sıralamak mümkündür; ilk önce bireylerin kendini tanıması, beklentilerini karşılayabilecek, kendisiyle konferans yapabilme, rahatlama yönelik egzersizleri yapabilme, sıhhatli beslenme alışkanlıkları edinme, uyku düzenini koruma şeklinde sıralanabilir (Maslach, 1976). Jenaro ve Flores ve Arias (2007) yapmış oldukları araştırmada tükenmişlik ile etken baş etme stratejilerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı azalttığını rapor etmişlerdir. Örgüt içindesorumlar ile baş edilebilmesi için en önce problemlerin tespit edilmesi önemlidir. Örgütsel başa çıkma stratejilerinde ise; çalışanların iş tanımlarının aleni bir biçimde yapılması, oryantasyon çalışmalarının yapılması, idareci ve çalışanlar içinde iletişimin sağlanabilmesi, değerlendirme toplantılarının tertipli gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Çolakoğlu, 2014). Tükenmişlik ile örgütsel baş etme stratejilerinde; çalışanların başarılarının takdir edilmesi, çalışan taleplerinin göz önüne alınması, hizmet içi eğitimlerin tertipli bir biçimde gerçekleştirilmesi, stres yönetimi eğitimlerinin gerçekleştirilmesi, müessese içi adaletin sağlanması, ücret ve emek harcama çevresinin iyileştirilmesi benzer biçimde unsurlar ehemmiyet teşkil etmektedir (Maslach ve ark., 2001).

2.2.7. Öğretmenlerde Tükenmişlik

Toplum ve bireylerin öğretmenler üstündeki beklentileri, öğrencileri geleceğe en iyi biçimde hazırlanmasıdır. Gelecek nesillerin en iyi biçimde ulaşması mevzusunda en büyük sorumluluklardan birisi öğretmenler üzerindedir. Öğretmenlik mesleği gereği ancak alan bilgisi değil bununla birlikte sabır, tolerans ve devamlı kendini aktüel tutma ihtiyacı gereksinim duyan meslektir. Öğretmenler ek olarak ancak talebe değil, veliler ile kontakt halinde kalma, okul idaresi ve iş arkadaşları şeklinde birçok müessir ile devamlı etkileşim halindedirler. Gerek veli gerek öğrencilerin baskıları öğretmenler üstünde ciddi bir yük oluşturmaktadır. Böyle ciddi mesuliyet hissi öğretmenler üstünde endişe ve stres deposu oluşturmaktadır (Avcı ve Seferoğlu, 2011).

Öğretmenlerde tükenmişlik, psikolojik sıkıntı oluşturabilecek öğretim şartlarına, öğrencilere, öğretim mesleğine ve idarenin yanında yer almamasına veya yoksunluğuna reaksiyon benzer biçimde geliştirilen negatif bir misal olarak gösterilebilir (Dolunay ve Piyal, 2001). Öğretmenleri tükenmişliğe sürükleyen nedenler mali, toplumsal, davranışsal, ruhsal olabilir. Sınıf mevcudunun yoğun olması, mesai arkadaşları ile problemleri, deneyimsiz yöneticiler, ebeveynler ile yaşanan problemler, esenlik sorunları, iş tatminsizliği, aileyle

ilgili problemler, memleketi yada ailesinden uzakta yaşamak, ücret yetersizliği vb. birçok niçin öğretmen tükenmişliğini tetiklemektedir (Kapar, 2016). Öğretmenlerde tükenmişliğin artması sebebiyle hizmet verdikleri öğrencilere karşı, istemeden ilgisiz, duyarsız ve umursamaz davranışlarda bulunabilmektedirler. Sınıf ortamında bu biçim negatif davranışların sergilenmesi de öğrencilerin o derse, öğretmene ve öğrenmeye olan müspet duygularının törpülenmesine, tahsil ve öğretimin kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır.

Öğretmenlerimiz üstünde bulunan oldukça geniş bir mesuliyet alanı, bunların üstesinden gelinememesi yada gelinememe stresi, tükenmişliğe yol açabilmektedir. Topluma ve bütün sektörlerde çalışan yetiştirmekte olan öğretim alanının en mühim unsurlarından birisi öğretmenlerdir ve bu bağlamda öğretmenlerin tükenmişlik durumları ehemmiyet teşkil etmektedir. Öğretmenlerde tükenmişlik, uzun devre idame eden stresin genel bir kararı toplam tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır. Öğretmenlerin stres kaynakları öteki birçok meslek grubu ile karşılaştırıldığında oldukça fazladır (Çokluk, 1999). Öğretmenlerin yaşadığı bütün negatif durumlar yalnızca öğretmeni değil, öğrenciler, veliler, iş ortamı ve yakın çevresi benzer biçimde birçok grubu etkilemektedir. Bunun neticesi olarak da öğretim kalitesi doğrudan olarak etkilenme riski ile yüz yüze kalmaktadır. Bu denli ciddi sonuçlar doğurabilecek olması sebebi ile öğretmenlerin tükenmişlik ile alakalı bilgilenmesi, tükenmişlik ile başa çıkma stratejileri ile alakalı eğitimler almaları önemlidir (Çelebi, 2013). Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamamaları için ilk önce stres kaynakları tespit edilmeli ve yok edilmesi için lüzumlu adımlar atılmalıdır. Ayrıca öğretmenlerin çalışmalarına yardımcı olabilmek amacı ile lüzumlu kaynakların teminini sağlamak, ders planlanması, müfredat gibimevzularda öğretmenlerin fikrinin alınması, mesleki gelişmeleri için teşvik sağlanması ve öğretmenler arasındaki dayanışmanın artırılması tükenmişliği önlemede öğretmenlere yardımcı sağlayacaktır (Çimen, 2007). Duygusal olarak tükenmiş öğretmenler, işlerine eskisinden daha az odaklandıklarını görüyorlar. Duyarsızlaşmada öğretmenler öğrencilerine karşı olumsuz ve kaygılı bir tutum sergilerler. Kişisel başarısızlığın son aşamasında, kişi başarıda bir düşüş, kişiyi tatmin eden bir başarı düzeyi ve işten aldığı tatminde bir düşüş fark etmeye başlar. Sonuç olarak, öğretmenler yaptıkları işe herhangi bir fayda sağlamadıklarını düşünmektedirler (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1999).

2.3. İş Tatmini Kavramı

Taylor, konuya 1912 gibi erken bir tarihte ilgi duysa da 1930'lardan önce iş tatmini ile ilgili kapsamlı bir çalışmaya rastlanmamıştır (Türk, 2007). İş tatmini kavramı ortaya çıktığı günden itibaren farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. İş doyumunun nasıl ölçüldüğüne

bakılmaksızın, deneyimlerini, duygularını ve iş ile çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi yansıtır. Bir takım faaliyetlerde bulunmuş ve belirli faaliyetlerde bulunmuş ve mesleki yaşamlarının sonuna gelmiş kişiler, yaptıkları işle ilgili duygusal deneyimler ve anlar yaşamıştır. İş doyumunu bu durumun genel kurgusudur (Erdoğan, 1996).

İşyerinde, bir kişi tanımlanmış ihtiyaçlarının bir kısmını karşılamalı ve çalışma ortamının kişilik yapısı ve değerleri ile tutarlı olmalıdır. Kişinin yaptığı iş ile kişilik ve değerleri örtüşürse, iş tatmini oluşur. İş tatmini, bireyin işine karşı tutumudur. İşgören, iş arkadaşları ve yöneticileri ile iletişim kurarak anlaşmaya çalışacaktır. Çalışanlar ayrıca, kuruluşun politikalarına ve kurallarına uyması gereken yöneticilerle ilişkiler kurar. Bireylerin yetenek ve deneyimlerine göre kendilerine verilen görevleri başarıyla tamamlamaları beklenir (Erdoğan, 1996). Diğer bir deyişle, kişinin kişiliği ve yaptığı iş örtüşürse iş doyumunun gerçekleştiğini görürüz. Literatürde iş tatmini ile ilgili çok sayıda çalışma ve dolayısıyla iş tatmininin birçok tanımı bulunmaktadır (Özkan, 2011). İş, örgüt içinde belirli bir süre ve belirli bir maddi bedel karşılığında mal üretme ve hizmet verme faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Cornelissen, 2009). Memnuniyet, arzu edilen bir olay veya duruma ulaşıldığında, zihinsel doygunluğa ulaşıldığında ifade edilir. Bu bağlamda doyum, ihtiyaçların karşılanmasından sonra elde edilen doyum ve haz olarak dile getirilmektedir (Halsey, 1988). İşgörenler, çalışma sürelerince iş arkadaşları, iş ve mesai ortamı hakkında büyük deneyimler kazanırlar. Tüm bu deneyimler sonucunda çalışanlar, yaptıkları işe ve içinde buldukları organizasyona yönelik tutumlar geliştirirler. İş doyumunu geliştirilen tutumların müsbet bir sonucu olarak psikolojik ve fizyolojik olarak iyi bir durum olarak kabul edilmektedir (Akşit, 2010).

İş tatmini, en basit ifadeyle, tüm çalışanların işleriyle ilgili tutum, davranış ve düşüncelerinin toplamı olan bir kavramdır. Diğer bir deyişle, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir ölçüsüdür (Aksu, 2012).

İş tatmini, kişilerin algıları ve duyguları ile ilgili olduğu için iş tatmininin birçok tanımı vardır (Özcan, 2011). Eroğlu (1996), iş doyumunu, çalışanların iş hayatından istekleri ile elde edilenler arasındaki fark olarak değerlendirmektedir.

Locke (1983) ise iş doyumunu "çalışanın işi ve işinden elde ettiği sonuçlar hakkında değerlendirdiği hoş ve olumlu duygular" olarak açıklamaktadır (Özkalp, 2004). Bullock tarafından yapılan ve iş doyumunu ifade eden bir diğer tanım ise, bireyin çalışma hayatı boyunca edindiği tecrübeleri birleştirerek bu tecrübeleri yorumlaması sonucunda ortaya çıkan tutum ve davranışlardır (Demirgil ve Antalya, 2017).

Her çalışanın işi ve işyeri ile ilgili belirli beklentileri vardır. Bu beklentileri karşılayarak çalışanlar, işlerine ve şirkete duygusal olarak yanıt verirler. Çalışanların işlerine yönelik duygusal tepkileri iş doyumunu ile gösterilmektedir (Sönmezer ve Eryaman, 2008). İş tatmini, çalışanların istek ve tatmin edilmesi gereken ihtiyaçlarına yönelik duygusal tepkilerinin toplamıdır (Erdoğan, 1996).

Bingöl (1990), iş tatminini, işgörenlerin görev yaptıkları işe yönelik hissettikleri duygular diye tanımlar ve iş tatmininin, işgörenlerin istekleri karşılandığında gerçekleştiğini belirtir. Eren (2004), iş tatminini, işten kazanılan maddi faydalar, işgörenin birlikte görev yapmaktan keyif duyduğu mesai arkadaşları ve bir iş yaratmanın verdiği haz olarak tanımlamaktadır. Erdoğan (1996), iş doyumunu, kişilerin iş tecrübeleri sonucunda sahip oldukları iş doyumuna gibi olumlu tutumlarını ve çalışanların işe karşı olumsuz tutumlarını iş doyumsuzluğu olarak öne sürmüştür. Bir diğer tanımda ise iş tatmini, insanların çalışma ortamından yani çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden elde etmeye çalıştıkları içsel rahatlık ve neşe duygusu olarak tanımlanmaktadır (Karaduman, 2002). Bu tanımlardan hareketle iş tatmini, çalışanların işlerini veya çalışma hayatlarını değerlendirmeleri sonucunda deneyimledikleri olumlu bir duygu veya hoş bir duygu olarak ifade edilebilir.

Erigüç (2000), iş tatminini, çalışanın işini değerlendirmesinden kaynaklanan tatmin ve tatminsizlik duygusu olarak açıklamaktadır. İnsanların istekleri, ihtiyaçları ve değer yargıları yaptıkları işle uyumlu ise yapılan işten iş doyumuna ortaya çıkacaktır (Özcan, 2011).

Çalışanlar genellikle işyerlerinde günde sekiz saat geçirmekte ve yaklaşık 25-30 yıl bu şekilde devam etmektedir. Bu nedenle bir çalışanın hayatından memnun olabilmesi için işinden memnun olması oldukça önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). İşgörenler kurum dışındaki olay ve yaşanan durumlardan etkilenirken kurum dışında gelişen davranış, tutum ve durumlar da çalışanın kendi iş tatmininden etkilenir (Saari ve Judge, 2004). İşlerinden memnun olan çalışanlar, daha az tıbbi randevu aldıklarını, işe geç kaldıklarını ve daha yüksek moral ve işlerine bağlılık gösterdiklerini göstermiştir. Bu bağlamda, iş tatmini ve bireysel işe hazır bulunuşluk yakından ilişkilidir. İş tatminsizliği yaşayan bir örgüt, düşük verimlilik, yavaş çalışma, devamsızlık, sendika tepkisi ve benzeri örgütsel sorunlar yaşayabilir (Erdoğan, 1996).

Izgar (2000), iş tatminini çalışan mutluluğu ve işini sevmesi olarak tanımlamıştır. Çalışanların işlerinden memnuniyetleri doğrudan verimliliklerine yansıdığı için, iş tatmini kuruluş ve çalışanları için önemlidir (Poyrazoğlu, 1992). Yöneticiler için iş tatmininin önemi, çalışanların örgütün hedeflerini kavraması ve yöneticilerin başarısında etkili olan yüksek performansla çalışmasıdır. Yöneticilerin örgütte çalışma arkadaşlarıyla birlikteyken

çalışanları takdir etmelerinin onların işe olan sevgilerini, çalışma isteklerini ve onlara olan saygılarını artırdığı gösterilmiştir (Delice, 2018).

Akçamete, Kaner , Sucuoğlu (2001), çalışanların çalışma ortamında iş tatminine ve işle ilgili sorunlara ihtiyaç duyduklarını savunmaktadır. Barutçugil (2004) iş tatminini, çalışanın yaptığı iş ile elde ettiği şeyin kişisel ihtiyaçları ile örtüştüğünü ve değerleri değerlendirdiğini veya örtüşmesine izin verdiğini fark ettiğinde yaşadığı duygu olarak açıklamaktadır. TDK (2012) iş tatminini, Latince Batı dillerinde "yeterli" anlamına gelen "satis" kelimesinden gelen kelimelerle ifade edilen "tatmin", sözlüksel anlamda "ulaşılabilir", arzu edilen bir şey, tatmin kazanmak, tatmin etmek" olarak tanımlamaktadır.

Bu tanımlara göre iş tatmini, çalışanların işlerini veya meslek hayatlarını değerlendirdikten sonra hissettikleri müspet hisler olarak değerlendirilmektedir. İş tatmini, insanların talepleri, beklentileri ve değerleri yaptıkları işle uyumlu olduğunda ortaya çıkar. Karmaşık görevler ve bireylerin bireysel istekleri iş doyumunu yansıtır (Özkan, 2011). Çalışanların iş doyumunu yükseltmek, organizasyonun ana hedeflerindedir. Kurumların bir diğer amacı da çalışanların etkin olarak çalışmasını sağlamaktır. Çalışan ve örgütsel ihtiyaçların karşılanması, kişisel tatminin ve örgütsel etkinliğin sağlanması ve hedeflere dengeli bir şekilde ulaşılması garanti edilmektedir (Türk,2007).

2.3.1. İş Tatmininin Önemi

Düşük düzeyde iş tatmini, bir organizasyonda mesai ortamının ve iş barışının bozulmasına meydan verebilir. İş doyumsuzluğu; grev, iş gecikmesi ve disiplin problemleri gibi belirli durumları ortaya çıkarabilmektedir (Çalışkan, 2005).

İş tatmininin organizasyon için önemi, işten ayrılma, iş travması, üretkenlik, yabancılaşma, üretkenlik vb. kavramlarla ilişkisine bağlıdır. Bunun nedeni, organizasyondaki yüksek iş tatmininin bireysel performanstan ziyade genel organizasyon başarısında artışa yol açmasıdır. Yüksek iş tatmini, bazı çalışanları çalışmaya motive edebilir ve daha üretken olmalarını sağlayabilir. Başarılı çalışanlar, onları daha üretken olmaya motive eden bir kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşmıştır (Başaran, 1991). Örgütsel yaşamda iş tatmininin bu kadar önemli olmasının iki nedeni vardır. Birinci neden, iş tatmininin çalışanlar üzerindeki etkisi ile ilgilidir. İşle ilgili duygular, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıkları açısından önem arz eder. Diğer neden ise organizasyon açısından değerlendirilebilir. İş doyumunun örgütsel ürünleri etkilediği tespit edilmiştir (Özkan, 2011).

Devamsızlık ve istifa, iş doyumunun önemini gösteren nedenler arasındadır. Araştırmaya göre çalışanların sık veya uzun süreli devamsızlıklarıyla iş tatminleri

arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Kök, 2006). Başka bir deyişle, çalışanlar iş tatminsizliği yaşadığında hem örgütün performansını hem de çalışanın iş performansını düşürür. Nitekim çalışanların devamsızlıkları ve işi bırakma düşünceleri yükselmektedir. Bir organizasyonun en değerli gücü çalışan insan gücü kaynağıdır. Çalışan memnuniyeti garanti edildiğinde, insan kaynakları en yüksek düzeyde fayda sağlayacaktır.

Sonuç olarak, işgörenlerin yaptıkları işlerine yönelik müspet hisleri iş doyumunu direkt etkileyerek iş doyumunu ve örgütsel performansı artırırken, olumsuz iş performansı duyguları memnuniyetsizliği ortaya koymakta ve çalışanların örgütten ayrılmalarına neden olmaktadır.

2.3.2. İş Tatmini veya İş Tatminsizliğinin Çalışma Yaşamına Etkisi

İş tatmini, çalışanların çalışma hayatlarında mutlu olabilmeleri için esastır. Çalışanların kişisel gelişimi ve zenginleşmesi için iş doyumunu yükseltme hedefi uzun yıllar önemli bir konu olmuştur. Kişinin bilgi, beceri ve iletişim özelliklerini geliştirmesi, iş ve özel hayatında hayatını daha anlamlı kılacak ve daha özgüvenli hareket etmesine yardımcı olacaktır (Telman ve Ünsal, 2004).

İş tatminsizliği, çalışan memnuniyetsizliği, hayal kırıklığı veya iş için motivasyon eksikliğidir. İşten memnuniyetsizlik, çalışanları psikolojik strese maruz bırakır ve olumsuz duygulara neden olur. İş yerindeki memnuniyetsizlik, çalışanlar için sürekli kaygıya neden olur ve ruh sağlıklarını etkiler. Ayrıca işten ayrılma, devamsızlık, can sıkıntısı, verimsizlik, iş arkadaşlarına ve patronlara karşı istenmeyen davranışlar gözlemlenebilir (Aksu, Acuner ve Tabak, 2002). İşten duyulan memnuniyetsizlik, çalışanların sağlığını da etkiler. İş tatmini düşük olan çalışanlarda duygusal ve nörolojik bozuklukların ortaya çıktığı ve iş tatmini ile iş tatmini arasında önemli bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir (Aşık, 2010).

2.3.3. İş Tatmini Kavramını Etkileyen Faktörler

Bir çalışan yeni bir işe başladığında, çalışma koşulları hakkında çeşitli sözlü ve yazılı anlaşmaları kabul eder ve bir iş sözleşmesi imzalar. Sözleşmelere dahil edilmemesine rağmen, çalışanlar için işyeri beklentilerini ve çalışanların işe ilişkin beklentilerini vurgulayan psikolojik sözleşmeler vardır. Bu sözleşmelere göre çalışanlar istek ve ihtiyaçlarının karşılanmadığını hissederlerse işlerine ve işverenlerine karşı olumsuz bir tutum içinde olacaklardır. İş doyumunu her insanda farklı bir özelliktir. Bir kişiye memnuniyet veren bir iş, diğerine memnuniyet getirmez. Başka bir deyişle, işin doğası değişimdir. İnsanlar için yaptıkları işin özellikleri zamanla değişime uğrar ve insanlar zamanla bu özellikleri sevmezler

(Köroğlu, 2011). Örgütte işgörenlerin iş tatminini etkileyen nedenleri belirleyerek zamanınızı, insan kaynağınızı ve paranızı daha verimli kullanabilirsiniz. İşinden memnun olan çalışanlar daha üretkendir. Dolayısıyla bir örgüt, yaptığı işten memnun olan kişilerle çalışırsa, uzun vadede daha iyi sonuçlar elde edecektir (Toplu, 1998). İş tatminini etkileyen faktörler farklı çalışmalarda farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. İş tatminini etkileyen faktörler, kişisel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki gruba ayrılabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, kişilik, hizmet yılı, evlilik geçmişi, eğitim düzeyidir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Ghazzawi (2008), araştırmasında iş doyum düzeyini etkileyen dört ana faktör üzerinde durmaktadır. Bu faktörler; sosyal etki, kişilik, değer yargısı ve profesyonel statüdür. Bu çalışmada, iş tatminini etkileyen faktörler iki ana gruba ayrılmıştır: bireysel faktörler grubu ve örgütsel faktörler grubu.

2.3.3.1. İş Tatminini Etkileyen Kişisel Faktörler

İş tatmini, bireyler iş beklentilerini karşıladığında ortaya çıkan olumlu sonuçlardan doğar. Bu beklentiler bireyin kendi değerleri ve inançları ile şekillenir. İş doyumunu düzeyleri farklı kişilik özelliklerine göre değişmekte ve artmaktadır. İş doyumunun bireylerin önceki işleri ve iş deneyimleri üzerinde etkisi vardır. Yeni işe alınanların beklentileri yüksek olmakta, hızlı terfi ve daha iyi çalışma koşulları bekliyorlar. Bu nedenle, beklentiler karşılanmadığında iş tatminsizliği ortaya çıkabilir. Sosyal yapı, iş tatminini etkileyen diğer faktörlerden biridir. Araştırma sonuçlarında aile yapısı zayıf ve sosyal ağı düşük olanların iş doyumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir (Özkan, 2011).

Çalışanın yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, yeteneği, durumu, kişilik özellikleri ve zeka düzeyi gibi değişkenler iş tatmini üzerinde önemli etkiye sahiptir. Bu kişisel özellikler, örgütün tüm çalışanlarını birbirinden ayırır. Dolayısıyla kişilerin yaşam tarzını etkileyen bireysel değişkenler de çalışan memnuniyetini etkilemektedir (Akıncı, 2002).

İş tatmini, çalışanların işlerinden istediklerini elde ettiklerinde ortaya çıkan olumlu bir durumdur. Çalışanlar yaptıkları işten kişilikleri hakkında beklentiler oluştururlar. İşçinin kişiliği, işle ilgili her şeyin nicelik ve nitelik bakımından sınırdır. İş arayanlar deneyimlerine, eğitimlerine ve yerleşik sosyal ilişkilerine dayalı olarak iş ararlar. Çalışanlar, şirket yaşamında kişiliği bir öncelik olarak gördüğünden, iş tatmininin önceliğinin çalışanın kişiliği olduğu unutulmamalıdır (Erdoğan, 1996).

İş tatmininden kaynaklanan kişisel faktörler: yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, mesleki nitelikler, kişilik, zekâ, kıdem, hizmet yılı sayısıdır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

2.3.3.1.1. Yaş Faktörü

Yaşlı işçiler genç işçilere göre daha yüksek bir iş doyumu düzeyine sahiptir. Genç işçilerin deneyimsizliği ve beklentilerinin yüksek olması onları doyumsuz kılmaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014). Yaşla birlikte memnuniyet artar. Gerçekten de, uyum deneyimle artar. Beş ülkede yapılan araştırma sonuçlarına göre yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre işlerinden daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Bir çalışan işte ne kadar çok deneyim ve beceri kazanırsa, işten alacağı olumlu etki ve memnuniyet o kadar büyük olur. Yaşlandıkça, çalışanlarımızın iş deneyimleri ve buna bağlı olarak iş tatminleri yükselmektedir. Bir kişinin yaşı, kişinin bakış açısını, algılarını ve kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle, çoğu iş tatmini araştırması, yaş ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bu konuda farklı sonuçlar elde etmişlerdir.

İş tatmini ile yaş arasındaki ilişki üzerine yapılan bir çalışmada; yaş ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Bununla birlikte, bazı parametreler test edildiğinde, çok genç yaşta (19 yaşında veya daha küçük) işe başlayan çalışanlar veya emekliliğe yakın olanlar gibi sonuçlar farklılık gösteriyordu. Genç kuşakların daha iyi performans gösterdiği ve iş doyumunun daha yüksek olduğu gözlemlense de emekliliğe yaklaşan çalışanların performanslarının iş doyumları ile birlikte düştüğü tespit edilmiştir. Bireylerin yaşı ile birlikte memnuniyet düzeyinin arttığı söylenmektedir. Genç işçilerin ikramiye, terfi vb. konularda beklentilerinin çok yüksek olması doyumlarının azalmasına neden olmaktadır (Çalışkan, 2005).

2.3.3.1.2. Cinsiyet Faktörü

İş doyumuna etki eden unsurlardan biri de cinsiyettir. Çalışan cinsiyeti, çalışma şartlarını irdelerken farklı durumlara yol açabilir. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, kadın ve erkek koşulları eşit olarak değerlendirildiğinde iş doyumunda bir farklılık olmadığını gözlemlemiştir. Ancak kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı iş tatminini azaltmaktadır. Ayrıca, aile ve aile içi çatışmalar, kadınların iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır (Eğinli, 2009).

Cinsiyet eşitliğine sahip gruplar, cinsiyetin baskın olduğu gruplara göre daha yüksek çalışan memnuniyetine sahiptir (Sevimli ve İşcan, 2005). Kadın erkek birlikte çalışma

ortamına sahip kuruluşların daha başarılı olduğu söylenebilir. Kadınlar ve erkekler arasında iş tatmini açısından bir fark olduğu söylenmektedir. Kadın ve erkeklerin çalışma ortamındaki motivasyonlarını değiştirebilecek faktörleri ortaya çıkarmak için araştırmalar yapılmıştır. Erkekler ve kadınlar, iş dağılımı unsurlarını eşit olarak algırlar, ancak kadınların erkeklerden daha düşük iş beklentileri vardır. Sonuç olarak, kadınlar erkeklere göre daha yüksek iş doyumunu yaşamaktadır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Bir organizasyondaki çalışanların cinsiyeti, işe yönelik fikir ve tutumların oluşumunda ve ayrıca organizasyonel çevrenin değerlendirilmesinde farklılıklara yol açabilir. Toplumsal cinsiyet kavramları ile iş tatmini arasındaki ilişkiye ilişkin bulgulardan hareketle, kötü çalışma koşullarında çalışan kadın ve erkek çalışanların iş tatminlerini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aşık, 2010).

Centers ve Bugental (1966), cinsiyet ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları bir çalışmada, kadınların işle ilgili sosyal faktörlere erkeklerden daha fazla değer verdikleri için daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını belirlemişlerdir (Okpara, 2006).

İş tatmini ve cinsiyet üzerine yapılan araştırmalar genellikle çelişkili sonuçlar vermektedir. Bu nedenle iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalarda aynı örgütte kadın ve erkek işgörenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki farklılığın başka değişkenlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir (İncir, 1990).

2.3.3.1.3. Kişilik Özellikleri

Yüksek iş tatmini yaşayan insanların kişilikleri genellikle daha esnek ve iddialı iken, düşük doyumlu insanların kişilikleri daha katı kişilik özelliklerine sahiptir. Kendinden memnun olan ve benlik saygısı yüksek olan çalışanların işlerinden daha fazla memnun oldukları belirlenmiştir. İyileştirme çalışanlarının başarıya daha fazla odaklandıkları, daha fazla sorumluluk aldıkları, işi daha doğru anladıkları, eleştiriye daha az duyarlı oldukları, daha az övgü ve onay gerektirdiği ve daha az çatışma bildiği bildirilmiştir (Çimen ve Şahin, 2000). Kişilik, bireyleri farklı kılan ayırt edici özellikler bütünüdür. Kişilik, bireyin yaşamı boyunca tekrarladığı ve kişinin kimliği haline geldiği tutum, davranış, beceri, ilgi, tutum ve davranışlar olarak tanımlanır (Budak, 2005). Araştırmalar, çalışanların bireysel kişilik özelliklerinin örgütlerde çalışan tutum ve davranışları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Emre, 2016).

Uyumlu ve tutarlı bir kişilik yapısına sahip çalışanlar, daha çok çalışmayı tercih eden, daha motive olan, sorumluluktan korkmayan, adalet duygusuna sahip, daha az endişeli,

övgüye değer veren ve açık çalışmaya açık kişilerdir. Eleştiri karşısında çok az endişe ve korku var ve çalışmalarını insani olarak görüyor. Bu bağlamda bu kişilerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olacağı açıktır (Başaran, 2008).

İş doyumuna ve iş doyumsuzluğuna neden olan faktörler her kişi için farklıdır. Herkesi etkileyen faktörler farklı olabilir. Örgütte hissedilen memnuniyet ve memnuniyetsizlik farklı bireysel özelliklerden kaynaklanmaktadır. Farklı kişisel özelliklere sahip çalışanlar, farklı iş tatminlerine ve çalışma ortamından aldıkları zevke sahiptir. Çalışanların bireysel kişilik yapıları iş tatminini etkiler (Köroğlu, 2011). İş bilgisi öğretilir. Ancak yeterli duygusal özelliklere sahip olmayan ve gelişmeyen çalışanların, örgüte yararlarından çok zararları olacaktır. Bilişsel ve duyuşsal özelliklere sahip kişiler, amaç ve kararlılıkla yaşadıkları için yüksek iş doyumuna sahiptir.

2.3.3.1.4.Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen bir öteki kişisel unsur da öğrenim düzeyidir. Yüksek eğitim düzeyine sahip işgörenlerin iş tatminlerinin, öğrenim düzeyi düşük çalışanlara bakılırsa daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş tatminsizliği, çalışanların öğrenim ve deneyimlerine bakılırsa doğru pozisyonda olmadıklarında ortaya çıkar. Çalışanın öğrenim seviyesinin üstünde iş özelliği beklenen işlerde, beklenen iş yüksek olunca, çalışan psikolojik baskı ve kaygısının arttığı ve buna karşılık iş doyumunun düştüğü azaldığı gösterilmiştir (Eğinli, 2009).

Çalışan eğitimi, kişinin firma hayatından beklentilerini belirleyen temel faktörlerden biridir. Eğitim düzeyi arttıkça iş beklentileri de artar. Eğitime ayrılan emek ve vakit karşılığında emek verme koşulları ve ücretler üst seviye olmaktadır. Çalışanlar için gaye ancak maddi gelir elde etmek değil, hem de statü artışı yapmak ve toplumsal ilişkileri geliştirmektir. Sonuç olarak, çalışanlar işle alakalı işlerine oldukça daha çok dikkat etmektedirler (Hoş ve Oksay, 2015). Araştırmalara dayalı olarak bireyin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında farklı fikirler ortaya konmuştur. İlk görüş, bireyin eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun da arttığı yönündedir. Öte yandan, işgörenler niteliklerine uygun bir pozisyonda iş ve/veya işlev göremediğinde işlerinden daha az tatmin olmakta ve iş doyumları azalmaktadır (Aşık, 2010).

Birinci görüşü desteklemek üzere, Klein ve Meher (1989) eğitim kazanımı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelediler ve sonuçlarından, niteliklerdeki artışın Çalışan eğitiminin iş tatminini azalttığını belirlediler. Bunun nedeni, çalışanların kendi fırsatlarını işyerinde tavsiye ettikleri fırsatlarla karşılaştırmalarıdır. Örneğin, üniversite diplomasına sahip

çalışanlar, yöneticilerini referans olarak seçerler. Dolayısıyla maaşları ile maaşlarını karşılaştırdıkları için maaş memnuniyet düzeyleri düşmektedir (Kantar, 2010). Kısacası, çalışanlar sıkı çalışmalarının karşılığını almak isterler. Aldıkları eğitimlerle ilgili olarak, çalışanların emeklerinin karşılığını aldıkları motivasyon ve memnuniyet düzeyi yüksektir.

2.3.3.1.5.Hizmet Süresi (Kıdem)

Kıdem, bir çalışanın bir kuruluşta çalıştığı süreyi gösterir. Bir işte uzun süre çalışan bireylerin işe bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olması beklenir (Izgar, 2012). İşgören, çabasını içinde bulunduğu örgüte adar ve gösterdiği çabadan dolayı örgütten kolay kolay ayrılmaz. Çalışanlar örgütteki gelirleri yüksek olursa örgütten ayrılmak istemezler. Çalışanların iş deneyiminin arttırılması, işyerinden beklentilerini daha objektif hale getirir. Bir başka deyişle çalışan, edindiği deneyim sayesinde sahada daha sağlam bir yere sahip olacak, işiyle ilgili çalışma koşullarını kabul edecek ve işverenlere göre daha pragmatik bir yaklaşım sergileyecektir. Bu durumda çalışan iş doyum düzeyine ulaşacaktır (Günay, 2015).

Çalışanların aynı işte kalma süresi (kıdem) iş tatmini ile yakından ilişkilidir. Yaş arttıkça eski pozisyonu korumaya devam eden çalışanların iş doyumunu artacaktır. Öte yandan iş değiştirme isteği iş doyumsuzluğunun önemli bir göstergesidir (Özdemir ve Özaydın, 2014).

Yaptığı işi uzun yıllardır yapan insanlar, yavaş yavaş işlerini hayatlarının önemli ve ayrılmaz bir parçası olarak görmeye başlarlar ve hem çalıştıkları organizasyonun hem de yaptıkları işin bir parçası olurlar. Ayrıca örgütlerde hizmet yıllarının artmasıyla çalışanlarına sundukları fırsatları katlarlar. Böylece işte kalma ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğuna inanılmaktadır (Turmuş, 2005).

Genel olarak, çalışanların çalışma süreleri arttıkça iş tatmininin de yükseldiği gözlemlenmektedir. Bu durum çalışanın iş deneyiminin artması ve işine yönelik beklentilerinin gerçeğe dayalı olması ile açıklanmaktadır. İş deneyimi az olan çalışanlar genellikle gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. Ayrıca üst düzey pozisyonlarda geniş deneyime sahip çalışanların maaşlarının iyi olması ve çalışma koşullarının iyi olması nedeniyle iş doyumları yüksektir (Aydemir, 2013).

2.3.3.1.6.Statü

Statü, bir çalışanın organizasyondaki konumunu ve yaptığı işe verilen prestiji ifade eder. Statü ile iş doyumunu arasında güçlü bir bağ bulunduğunu tespit edilmiştir. Yüksek düzey işgörenlerin iş doyumlarının alt statüdeki çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir

(Özaydın ve Özdemir, 2014). Çalışanlara daha yüksek mevki ve fırsatlar vererek her şey daha kolay hale gelir. Yüksek statü kavramı, işin organizasyona önemi hakkında bir fikir vermektir. Statü, çalışan motivasyonunu artırmaya yardımcı olan önemli kavramlardan biridir. Sonuç olarak, çalışanlar yüksek statü ve iş tatmini elde etmek için örgüte girerler (Toker, 2006).

2.3.3.1.7. Medeni Durum

Medeni durum iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Evli çalışanların işten ayrılması genellikle bekar çalışanlardan daha zordur. Başka bir deyişle, bekar çalışanların iş değiştirdiklerinde karşılaşılabilecekleri olumsuz durumları göze aldıkları söylenebilir. Evli kişilerin aile hayatı ve iş hayatı birbiriyle ilişkili durumdur (Akkuş, 2017). Evli olan işgörenler bekar olan işgörenlere göre daha fazla düzeyde iş doyumuna sahip oldukları kabul edilmektedir. Evli çalışanların işlerinden bu kadar memnun olmalarının nedeni, aile bütünlüğünü korumak için motive olmaları ve bekar çalışanlardan daha yüksek iş beklentilerine sahip olmaları olabilir (Telman ve Ünsal, 2004). Ayrıca, yüksek düzeyde ev yaşam memnuniyeti, iş yaşamı memnuniyetini artırabilir.

2.3.3.2. İş Tatminini Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütlerin özel eğilimi, insan ihtiyaçlarına göre mal ve hizmet üreterek ve böylece varlıklarını sürdürerek fayda sağlamaktır. Kurumların insan kaynaklarına ihtiyacı vardır. Bir organizasyonun amaçlarına hizmet etme ve belirlenen hedeflere ulaşma yeteneği, örgütsel bağlılığı etkiler. Örgütsel bir bağlamda, bireysel ve örgütsel beklentiler uyumlu olmalıdır. Çalışanların örgütün amaç, görev ve değerlerini özümsemesi örgüte katkı sağlamalarını beraberinde getirmektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

Örgütler, ortak bir hedefe ulaşmak için insanlarla birlikte çalışan karmaşık bir yapıdır. Çalışanlar bu ortak amaç için çalıştıklarında, organizasyonun sunduğu birçok fırsattan yararlanırlar. Bir örgütün çalışanlarına sağladığı tüm olanaklar, örgütün unsurlarını oluşturur. İş tatmininde önemli olan unsurları belirlemek için yapılan çalışmalar neticesinde; işin özelliği, idare tarzı, maaş, iç iletişim, yükselme imkanları ve işgörme koşulları gibi unsurların iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Erdil vd., 2004). Organizasyonun çalışanlara sağladığı organizasyonel yetenekler, çalışan beklentilerinin karşılanmasında ve iş tatmininin sağlanmasında belirleyici bir rol olarak kabul edilmektedir. Çalışanın örgütten memnuniyeti, örgütün çalışanlara sunduğu fırsatlara karşı çalışanların tutumları ile gösterilir. Güçlü bir örgüt kültürü, örgütsel performans üzerinde olumlu bir

etkiye sahiptir ve çalışanların iş tatminini artırır (Akıncı, 2002). İşin genel görünümü, çalışanlara sağladığı ekonomik ve sosyal faydalar, örgütsel ortamdaki fırsatlar, çalışanların iş tatmini için önemlidir. Bu unsurlar çalışanların iş doyumunu etkiler ve bu değişkenler idareciler tarafından belirlenir (Erdoğan, 1996).

Örgütteki iş yapmaya ilişkin koşullar ve örgütün fiziksel özellikleri, iş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan bazılarıdır. İş görme şartlarının ayarlanması ve geliştirilmesi, çalışanların duygusal iyi oluşlarını etkileyebileceğinden iş tatminini yükseltecektir (Özaydın ve Özdemir, 2014). Başka bir deyişle, iyi bir çalışma ortamı, çalışanların iş tatminini artırır.

2.3.3.2.1.Çalışma ortamı

Örgüt ortamının mekansal özellikleri, iş doyumunu etkileyen kurumsal unsurlardan biridir. Stresli çalışma, çok sıcak veya çok soğuk çalışma ortamı gibi etkenler iş doyumunu etkiler. Çalışma ortamı, çalışanların işlerini iyi yapabilmeleri için gereklidir. Çalışmalara göre çalışanların huzurlu ve toksik olmayan işleri tercih ettikleri gözlenmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005). Örgüt ortamı, çalışanların üretkenliğini ve verimliliğini de etkiler. Çalışan iş tatmininin şekillenmesinde işgören verimliliği etkili olurken, çalışma ortamının özellikleri örgüt ortamındaki olumsuz fiziksel koşullar çalışan memnuniyetini azaltmaktadır (Aşık, 2010).

Örgütte çalışanların başarısı ve tatmini için kalıcı olması gereken çalışma koşulları şu şekilde sıralanmıştır (Öz, 2006); fiziki koşulların istenilen düzeyde olmaması, çalışanların iş doyum düzeylerini düşürebilmektedir. Yetersiz havalandırma, işyerinin çok sıcak veya soğuk olması, çalışma ortamındaki aşırı gürültü gibi, olumsuz durumlar çalışanların yaşadığı fiziksel stres örnekleri olarak sayılabilir. Bu tür fiziksel baskılar strese neden olabilir ve çalışanların iş tatminini azaltabilir (Cinnioğlu ve Atay, 2018).

Çalışanlar sıcak, havalandırılmış, rahat ve toksik olmayan bir çalışma ortamını tercih ederler. İşyerlerinin evlerine yakın olmasını, çalıştıkları yerlerin temiz ve donanımlı olmasını ister ve bu fırsatlardan memnun olurlar. İşgörenler, yaşadıkları sıkıntıları ve psikolojik sorunlarını çoğunlukla çalışma ortamından şikâyet ettikleri durumlarla ilişkilendirmektedirler. Bu nedenle bu sorunların nedenleri üzerinde durulmalı ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına yönelik çaba gösterilmelidir (Çimen ve Şahin, 2000).

2.3.3.2.2.Ücret

Bir işçinin işe karşı tutumu, aldığı ücretin miktarı, alacağı ücretle olan ilişkisi ve ihtiyaçlarının karşılanma derecesi ile belirlenir. Çalışanlar, çalıştıkları kurumun ücret sisteminin ve yükselme olanaklarının adil olmasını ve beklentilerini karşılamasını ister.

Çalışanın maaşı işe, insanın kabiliyetine ve şirketin ekonomik yapısına uygunsa, çalışan iş yerinde olumlu bir tutum oluşturacaktır. İş tatmini ile ilgili olarak, çalışanın maaşının yüksek olmamasından, diğer çalışanların maaşları ile dengelenmesi daha önemlidir. İş tatmini ile ücretler arasında doğrudan bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Maaş ne kadar yüksek olursa, memnuniyet seviyesi o kadar yüksek olur. Ancak, çalışanların finansal memnuniyetsizliği, düşük iş performansına, işten ayrılmaya neden olmakta ve genel çalışan memnuniyetini artırmaktadır (Sevimli ve İşcan, 2005).

Alınan ücret örgütsel faktörlerden biri olarak, çalışanların işe karşı tutumlarını etkileyebilir. Ücretlerin çalışan iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması, çalışanların istek, ihtiyaç ve beklentilerinin ödülleriyle uyumlu olmasına bağlıdır. Çünkü ücret artışı bazı çalışanlar için önemli bir iş tatmini faktörü iken, bazı çalışanlar için iş tatmini üzerinde hiçbir etkisi yoktur. İnsanlar için maaşın ne kadar anlam ifade ettiğine ve insanların ücretlere ne kadar değer verdiğiyle ilişkili olarak farklı durumlar ortaya çıkar. Yapılan bir çalışmaya göre, yüksek maaşın iş tatmini üzerindeki etkisi ABD ve İngiltere'de gözlenmezken, Rusya ve diğer Batı Avrupa ülkelerinde anlamlı ve yüksektir. Yapılan araştırmalar, bu farklılıkların ortak sebebinin ücretlerin adaletli dağılımı ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır (Öztürk, 2018).

Bir çalışanın maaşı, örgütsel bağlılığını etkiler. Bir çalışanın istifa edip etmeyeceğine karar vermede maaş faktörü çok önemlidir. Çalışan bağlılığı ve ücretler arasında güçlü bir bağlantı vardır. Başkalarının yaşam standartları ve ücretleri, işçiler arasındaki ücret kavramını şekillendirme etkisine sahiptir. Çalışanlar genellikle maaşlarını başkalarının maaşlarıyla karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda gelir dağılımının doğru yapıya yapılmadığını ve makul bir maaş alıp almadıklarını belirlerler (Hoş ve Oksay, 2015). Bu nedenle ücretini zamanında ödeyen örgütlerde çalışanlar işlerinden memnun kalırlar ve örgüte bağlılıkları artar.

2.3.3.2.3. Yükselme Olanakları (Terfi)

Çalışanlar istedikleri seviyeye yükselme imkanına sahip olurlarsa ve terfi sistemi adil olursa işlerinden memnun kalacaklardır. Promosyonun herkes için farklı bir anlamı vardır. Kimileri ekonomik kazanç, kimileri ise toplumsal statü olarak görülüyor. Çalışanların yükselme sistemine ilişkin görüşleri değişik olacağı gibi terfinin çalışanlar arasında yaratacağı memnuniyet veya memnuniyetsizlik de farklılık gösterecektir (Çimen ve Şahin, 2000).

Terfi (terfi fırsatları), iş tatminini etkileyen diğer bir organizasyonel faktördür. Terfi, çalışanlara şirketin hiyerarşik yapısında yükselme fırsatı verilmesi olarak açıklanabilir. Bir çalışanın finansal kapasitesi önemli ölçüde artarsa, daha fazla sorumluluk, daha yüksek statü

ve sosyal saygı için sosyal bir fırsat sağlar. Böylece çalışanların işlerinden daha çok memnun olmaları için koşullar hazırlanmıştır. Ayrıca çalışanların iyi bir yaşam ve sağlıklı bir çalışma ortamı arzusu da çalışan moralini yükseltme niyetini artırmakta ve olumlu etkiler göstererek iş tatminini etkilemektedir (Çınar ve Özyılmaz, 2019).

Terfi açısından dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta ise kıdeme dayalı terfi durumudur. İşgörenin ek çaba göstermesinin bir anlamı olmayacaktır. İşgörenin performansına bakılmaksızın belli bir süre sonra terfi edeceği bellidir. Dolayısıyla terfi iş yapma kapasitesine bağlı ise çalışan memnuniyetinin artacağına inanılmaktadır (Konuk, 2006).

Çalışanlar yaptıkları işte başarılı olmak ve çabaları için terfi almak isterler. Zamanla çalışanlar işlerini iyi öğrenecek, deneyim kazanacak ve organizasyondaki hak ve sorumluluklarının sınırlı olduğunu göreceklidir. Çalışanlar tarafından terfi edilmemek iş tatminini olumsuz etkiler. İş tatminsizliği ve devamsızlık, terfiyi hak ettiklerini düşünen çalışanlar tarafından terfi edilmemenin sonucudur. Terfi aynı zamanda işin maaşını ve sosyal statüsünü de etkileyecektir. Organizasyonda çalışan tüm çalışanlar için terfi fırsatları iş tatminini artıracaktır. Organizasyonda adil bir yükselme sistemi gerçekleştirilirse çalışanlar bundan olumlu etkilenecektir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

2.3.3.2.4.Yönetim Tarzı

Yöneticiler, çalışanların işlerinden memnun olup olmadıklarında belirleyici bir faktördür. Maaşın yeterli olmadığı durumlarda doğru yönetici ve doğru yönetim tarzı, çalışanların iş tatminini sağlayacaktır. Bu da iş tatmini için yönetim tarzının önemli derecede etkili olduğunu kanıtlamaktadır. Olumlu bir idare anlayışı, işgörenleri doğru yola sokar ve gerçekleştirdikleri işten memnun olmalarını sağlar. İdareciler, çalışanların kuruluştaki karar alma süreçlerine katılımını sağlamalı ve çalışanların işyerinde tam potansiyellerini gerçekleştirmelerini sağlamalıdır. Yönetim becerileri zayıf olan yöneticiler, çalışanların sorunlarını çözememekte ve işle ilgili fikirlerine hevesli bakmamakta, bu da çalışan memnuniyetsizliği ile sonuçlanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Araştırmalar, yöneticilerin çalışma tarzı ve iş tatmininin de önemli belirleyiciler olduğunu göstermiştir. Maaş gibi düşük motivasyonlu durumlarda bile çalışan memnuniyetinin yönetici ve yönetim tarzı ile iş tatminini artıracığı söylenmektedir. Dolayısıyla çalışan iş doyumunda idare yönteminin etkili olduğu söylenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Yönetim tarzı, bir şirketin yönetim ilkelerini nasıl uyguladığıdır. Bu da çalışanların iş doyum düzeyine etkisini ortaya koyan faktörlerden biridir. Çalışanların şirket kararlarına katılımı gibi idari ilkelerin çalışanların iş tatmini üzerinde olumlu etkisi vardır. Hak ve sorumlulukların net bir şekilde tanımlanması, yerinden yönetim, birleşik yönetim, katılımcı süreçler gibi yönetim ilkelerini uygulayamayan şirketlerde çalışan iş tatmini hala düşüktür (Rüzgar, 2018).

2.3.3.2.5.Çalışma Süresi

İş yerinde bulunma süresi aynı zamanda organizasyondaki iş deneyiminin bir göstergesidir. Örgütte çok fazla süre çalışmış olan çalışanların iş doyumunu düzeyi yüksektir. Bunun nedeni, çalışanların uzun süre çalışmış olmaları, işyerini ve işi iyi anlamaları, işyeri ile bağlarını ve işte edindikleri tecrübeleri güçlendirmeleridir. Ayrıca yeni işe alınan çalışanların iş doyum düzeyi, uzun süreli çalışanlara göre daha düşüktür. Bunun nedeni yeni çalışanların beklentilerinin çok yüksek olmasıdır (Eğimli, 2009).

2.3.3.2.6.İletişim

İletişim, Latince Communicare fiilinden gelir ve anlamı birliktir.İletişimi açıklamanın, istenen sonuçları elde etmenin ve insanların davranışlarını etkilemenin diğer araçlarıyla dilsel veya sözel olmayan bir bağlantıdır. Kuruluşunuzun hedeflerine yetişmek ve verimliliği yükseltmek için etkin bir iletişim sistemine ihtiyacınız var. Anket sonuçları, yöneticilerin zamanlarının çoğunu iletişim kurmakla geçirdiğini göstermektedir (Yumuşak, 2008). İletişim, duyguların, düşüncelerin ve bilgilerin olası tüm kanallardan başkalarına iletilmesi sürecidir. Bir çalışanın örgütsel uygulamalarına uyum, çalışana bildirilerek ve çalışanla iletişime geçilerek sağlanabilir. Çalışan iş tatmini aynı zamanda çalışan ve yönetici arasındaki iletişim kanalının her zaman açık/yararlı olup olmadığını ve iletişimin taraflarca istenilen düzeyde sağlanıp sağlanmadığını gösterir. Bu nedenle bilgi aktarımı hem çalışanların olumlu tutumu hem de şirket yönetimi için önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Çalışanlar iletişim yoluyla ne beklediklerini, ne yapmaları gerektiğini ve diğer meslektaşlarının ne düşündüğünü öğrenme fırsatına sahip olurlar. İletişim, örgütsel yaşamda sadece bilgi alışverişinde değil, aynı zamanda çalışanların olumlu bir tutum sergilemesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Astlar ve üstler arasındaki açık iletişim ve iyi iletişim, iş memnuniyetini artırır. Bir araştırmaya göre çalışanlar arasında daha fazla iletişim iş tatminini artırmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). İletişim, bir örgütün katılımını etkileyen iç örgütsel faktörlerden biridir. Bir organizasyon içindeki iletişim, yöneticiler ve çalışanlar arasında bilgi

ve fikir alışverişi olarak kabul edilir. Yöneticilerden çalışanlara bilgilerin zamanında ve doğru bir şekilde iletilmesi, organizasyon ortamını geliştirir ve çalışanların elde tutulmasını artırır (Hoş ve Oskay, 2015).

2.3.3.2.7.İş Arkadaşları

Kuruluşunuzdaki meslektaşlarınız, çalışanlarınız için önemli bir destek unsuru ve yardım kaynağıdır.Olumlu bir iş ortamı işinizi ilginç kılar. Çalışanların örgüt içindeki sosyal desteğinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi vardır. İş ortamındaki iyi ya da kötü sosyal ilişkiler iş tatminini etkiler (Hoş ve Oskay, 2015). Her şey birlikte çalışır, iletişim kurar ve iyi bir yaşam yaratmak için başkalarıyla birlikte çalışır.Bu sayede ulaşmak istedikleri hedefe kolaylıkla ulaşabilirler. Doğru insanlarla başarılı bir ekip oluşturmak iş tatmininizi artıracaktır. Çalışanlar, işleri için yalnızca fiziksel ve somut beklentilere sahip olmaktan fazlasını yaparlar. Çalışanlar işlerinin çoğunu uyumlu iş arkadaşlarıyla fikir alışverişinde bulunmak için harcarlar. Örgütsel bir ortamda meslektaşı ile birlikte çalışan, çalışanların iş doyumunu artırır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla iyi geçinebilen ve iletişim kurabilen çalışanlar, şirkete yüksek memnuniyet ve mutluluk getirir.

2.3.3.2.8.Yöneticilerle Çalışanlar Arasındaki İlişkiler

Yöneticiler ve işgörenler arasındaki olumluilişki, iş tatmininin önemli bir unsurudur. İdarecilerin, özellikle toplumsal iletişim becerileri düşük olanlarla, içe dönük kişilerle iletişim kurması çok önemlidir.Yöneticiler çalışanlardan uzaklaştıkça çalışanların hayatlarını anlamaları ve gerektiğinde yöneticilere ulaşmaları zorlaşmaktadır. Yönetici baskın ve uzaktayken çalışan, yönetici ile iletişim kurmaktan uzak durur. Çalışanlar, tutum ve davranışları her gün değişen yöneticilerle iletişim kurmaktan kaçınırlar (Keser, 2009).Bu nedenle yöneticilerin örgütün verimliliğini ve motivasyonunu artırmak için etkili bir iletişim dili aracılığıyla çalışanlara ulaşması gerekmektedir.

2.3.3.2.9.İş Güvencesi

Çalışan güvenliği, işte aldığınız maaş kadar önemlidir. Çalışma ortamındaki işsizlik, yaş, engellilik gibi faktörler iş güvenliği ve iş tatmini için önemlidir. Kavram olarak güven kelimesi, karşılıklı ilişkiden diğer kişinin zarar görmeyeceği beklentisidir.Kuruluşunuzdaki çalışanların işten atılma korkusu olmadan çalışmaya devam edeceklerini bilmek, işleri hakkında olumlu hissetmelerine ve memnuniyetlerini artırmalarına yardımcı olabilir.Örgüt

içinde aynı çalışma ortamında çalışanlar arasında güven, işçilik maliyetlerini azaltır (Özaydın ve Özdemir, 2014).

2.3.4. İş Tatmininin Sonuçları

İşatmini puanları, çalışanın beden ve ruh sağlığı, örgütsel verimlilik, işyeri huzuru, toplumsal barış ve ekonomik kalkınmaya etkisi açısından kritik öneme sahiptir. Modern yönetim yaklaşımlarına göre örgütsel başarı ve performans, ödenen vergiler, pazar payı ve fiziki verilerle değil, bireylerle ölçülmelidir (Akıncı, 2002). İlk yıldan itibaren iş tatmini sonuçları sadece bireyler tarafından değil, organizasyonlar ve toplumlar tarafından da görülebilmektedir. Bu nedenle, iş tatmini bir organizasyonun ulaşmak istediği şeydir, ancak bu kolay değildir. İyi bir çalışma ortamı sağlamak için yöneticiler yüksek iş tatmini isterler (Davas, 1988). Bir şirketin çalışan memnuniyeti garantisi, eğitim kurumları ve çalışanları için birçok fırsat sunmaktadır. İşinden yüksek düzeyde tatmin olan çalışanların özel hayatlarında daha az sorun yaşadıkları ve ait oldukları şirkete daha fazla katkı sağladıkları söylenebilir. İş tatmini sonucunun, çalışanların yaşamlarını ve ait oldukları şirketin faaliyetlerini etkileyen bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. İş tatmininin sonucu, çalışanların beden ve ruh sağlığını, çalışma ortamını ve örgütsel verimliliği, toplumun refahını ve gelişimini ve ekonomiyi etkileyecek kadar önemlidir. Geleneksel yönetim yaklaşımlarının aksine, modern yönetim yaklaşımları, iş başarısını ve performansını yalnızca kar, pazar payı ve vergiler gibi belirli değişkenlerle değil, aynı zamanda ödenen insan sermayesi ile de ölçer (Uludağ, 2017).

Bir şirketin iyi gitmediğinin en iyi kanıtı, zayıf iş tatminidir. İşten memnuniyetsizlik, daha yavaş çalışmaya, işte daha az başarıya, daha düşük performansa, işe daha az katılıma, daha fazla yaralanmaya ve daha fazla memnuniyetsizliğe yol açar (Davis, 1988). İş tatmini ve tatminsizliği, iş ortamındaki çalışan performansı üzerinde önemli bir etkiye sahip oldukları için organizasyon için önemlidir. Bunun nedeni, bir örgüt içinde çalışanların etkin performans ve etkinliğinin yüksek düzeyde iş tatminine bağlı olmasıdır (Aydemir vd., 2013). İş tatmini, çalışan performansını, ciroyu, üretkenliği ve şirket büyümesini etkiler ve bir şirketin başarısında kilit bir faktördür (Örücü ve Esenkal 2005).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına, verilerin toplanma sürecine ve verilerin analizine yönelik süreçler ve çalışmalar ele alınmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Covid-19 salgın sürecini ve bu süreçte eğitimde yaşanan sıkıntılı durumları yaşamış olan öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bu araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2012). Bu araştırma türü neden ile sonuç arasındaki ilişkinin kurulamadığı ve veriler üzerinde çıkarımda bulunulamadığı ya da kısmen yapılabildiği çalışma modelidir (Erkuş, 2009). Cemaloğlu (2020)' na göre ilişkisel araştırmanın “nedensellik” anlamına gelmediği unutulmamalıdır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Antalya ili merkez ilçelerinde (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı ve Muratpaşa) yer alan her kademe türündeki devlet okullarında görev yapan ve covid-19 salgın sürecini yaşamış olan yaklaşık 15 bin öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem belirlenirken seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde, gruba dahil her bir örneklemin araştırma örneklemine eşit derecede ve bağımsız seçilme olasılığı bulunmaktadır (Büyüköztürk vd., 2012). Örneklem gönüllü olarak dahil olan toplam 302 öğretmene veri toplama araçları elektronik ortamda doldurdukları form ile uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine ilişkin frekans dağılım tablolarına aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri

Cinsiyet	f	%
Kadın	181	59,9
Erkek	121	40,1
Toplam	302	100

Tablo 1 incelendiğinde covid-19 salgın sürecini yaşamış araştırmaya katılan öğretmenlerin % 59,9' unun kadın, % 40,1' inin erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumları*

Medeni Durum	f	%
Evli	265	87,7
Bekar	37	12,3
Toplam	302	100

Tablo 2 deki verilere bakıldığında araştırmaya katılan, covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin % 87,7' sinin evli, % 12,3' ünün bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 3.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Eğitim Durumları*

Eğitim Durumu	f	%
Önlisans	4	1,3
Lisans	265	87,7
Lisans Üstü	33	11
Toplam	302	100

Tablo 3 verilerine göre araştırmaya katılan, covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin % 1,3' ünün önlisans, % 87,7' sinin lisans, % 11' inin lisansüstü eğitim mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Çalıştığı Okul Kademeleri*

Okul Kademesi	f	%
Anaokulu-Anasınıfı	10	3,3
İlkokul	103	34,1
Ortaokul	149	49,3
Lise	40	13,2
Toplam	302	100

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan, covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin % 3,3' ünün okul öncesi, % 34,1' inin ilkokul, % 49,3' ünün ortaokul ve % 13,2' sinin lise öğretmeni olduğu görülmektedir.

Tablo 5.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri*

Kıdem	f	%
1-5 Yıl	17	5,6
6-10 Yıl	35	11,6
11-15 Yıl	78	25,8
16+ Yıl	172	57
Toplam	302	100

Tablo 5 verileri yorumlandığında araştırmaya katılan, covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin % 5,6' sının 1-5 yıl, % 11,6' sının 6-10 yıl, % 25,8' inin 11-15 yıl ve % 57' sinin 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler olduğu görülmektedir.

Tablo 6.*Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyleri*

Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi	f	%
Az	10	3,3
Orta	80	26,5
İyi	158	52,3
Çok İyi	54	17,9
Toplam	302	100

Tablo 6 da araştırmaya katılan covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin teknolojik okuryazarlık düzeyleri yine öğretmenlerin bu konudaki kendilerini değerlendirme algılarına göre tespit edilmiş, öğretmenlerin teknolojik okur yazarlık düzeyleri % 3,3' ünün az, % 26,5' inin orta, % 52,3' ünün iyi ve % 17,9' unun çok iyi olarak gördükleri anlaşılmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak, “Kişisel Bilgiler Formu”, “Minnesota İş Tatmin Ölçeği ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu:Bu formda uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyebileceği düşünülebilir, medeni durumu, teknolojik okur-yazarlık düzeyi (bu değişken için herhangi bir ölçek kullanılmamış, tamamen öğretmenlerin kendi algılarına göre tespit edilmiştir), çalışılan okul kademesi, mesleki kıdem ve eğitim durumugibi bilgiler sorgulanmaktadır.

Minnesota İş Tatmin Ölçeği (MITÖ):Araştırmada covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla,1967 yılında Dawis, Weiss, England, Lofquist tarafından ilk kez kullanılan,Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanıp, geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan kısa formMinnesota İş Tatmin Ölçeği

(Minnesota Satisfaction Questionnaire) kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin iş doyumunu boyutlarının alt maddelerine verilen yanıtlarda öğretmenlerin, verilen yargıya ‘5’li katılım derecesi olan Likert ölçeği çerçevesinde ‘Hiç Memnun Değilim (1), Memnun Değilim (2), Kararsızım (3), Memnunum (4), Çok Memnunum (5)’ seçeneklerinden işaretleme yapmaları istenmiştir. Ölçek katılımcının mesleğine dair 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin içsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutu bulunmakta olup, 12 madde ile tespit edilen içsel tatmin başarı, yeteneklerden yararlanma, sorumluluk alma, yaratıcı olma, otorite, sosyal hizmet, güvenlik, ahlaki değerler, toplumsal statü, çeşitlilik, bağımsızlık ve gerçekleştirilen aktiviteler gibi işin kendisine ait özellikleri ölçer. Kalan 8 madde ile ölçülen dışsal tatmin alt boyutu örgütlerdeki yönetim ilişkileri, yönetimin karar süreci, örgüt politikası, ücret, terfi, gelişme, çalışma şartları, iş arkadaşları ile olan ilişki ve takdir edilme gibi iş ortamı ve çevresel koşullara yani dışsal etmenlere ait özellikleri ölçer. Ölçeğinin puanlarının yorumlanmasında (1.00-1.80) çok düşük, (1.81-2.60) düşük, (2.61-3.40) orta, (3.41-4.20) yüksek ve (4.21-5.00) çok yüksek puanlama ölçütü kullanılmaktadır (Çalışkan, 2019)

“Moorman’a (1993) göre Minnesota İş Tatmin Ölçeğinin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83’tür. Türkiye’deki güvenilirlik çalışmalarında güvenilirlik katsayısı olarak Baycan (1985) tarafından (Cronbach Alpha) .77, Yıldırım (1996) tarafından .90 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı olarak bulunmuştur” (Yıldırım, 2007, s. 263).

Araştırma verileri doğrultusunda Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin güvenilirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları Tablo 7’te gösterilmiştir.

Tablo 7. Minnesota İş Tatmini Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha İç tutarlık güvenilirlik katsayısı
İçsel Doyum	12	.89
Dışsal Doyum	8	.84
Genel Doyum	20	.89

Tablo 7’ de araştırmada elde edilen verilere göre Ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .89 olarak bulunmuştur ve güvenilirlik katsayılarının Moorman (1993), Baycan (1985) ve Yıldırım (1996) ile benzer olduğu görülmektedir. Minnesota Doyum Ölçeği Ek3’de sunulmaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ): Araştırmada Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilip, güvenilirlik ve geçerlilik

çalışmaları yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmakta olup, tükenmişliğin üç bileşeni olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarını ölçmek için tasarlanmıştır. İlk alt boyut olan duygusal tükenme boyutu dokuz madden oluşup çalışanın işine karşı duygusal olarak tükenmişliğini, işgörenlerin enerjilerinin düşmesi, yorgunluk, fiziksel halsizlik gibi duygulara sahip olmalarını; ikinci alt boyut olan duyarsızlaşma boyutu ise beş madde olup işgörenin hizmet verdiği bireylere karşı duygusuz ve umarsız davranıp, onları birer obje gibi görmesini ve onlara karşı hissizliğini ve umursamazlığını ölçer. Son alt boyut olan kişisel başarıda azalma hissi sekiz madde olup çalışanın işine karşı yeterlilik ve başarı algısını ölçmektedir. Ölçek uygulandıktan sonra alınan puanlara bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanlarının düşük olması tükenmişliğin varlığını göstermektedir (Ergin, 1992). 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin puanlarının yorumlanmasında (1.00-1.80) çok düşük, (1.81-2.60) düşük, (2.61-3.40) orta, (3.41-4.20) yüksek ve (4.21-5.00) çok yüksek puanlama ölçütü kullanılmaktadır (Çalışkan, 2019)

Tarhan (2016) ölçeğin güvenirlik katsayısını (Cronbach Alpha) .78 olarak, ölçeğin diğer boyutlarının güvenirlik katsayısını; duygusal tükenme .85, duyarsızlaşma .78, ve kişisel başarı .63 olarak bulmuştur. Bir başka çalışmada Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak öğretmenlerden toplanan verilerle güvenirlik çalışmaları yapmış, Cronbach Alfa ile yapılan güvenirlik hesaplaması sonucu duygusal tükenme için .82, duyarsızlaşma için .60, kişisel başarı için ise .73 bulunmuştur.

Araştırma verileri doğrultusunda Maslach Tükenmişlik Ölçeği güvenirlik çalışması tekrar yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 8. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Katsayıları

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha İç tutarlık güvenirlik katsayısı
Duygusal Tükenme	9	.91
Duyarsızlaşma	5	.62
Kişisel Başarı	8	.69
Genel Tükenme	22	.72

Tablo 8' de araştırmadan elde edilen verilere göre yapılan güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .72 olarak bulunmuştur ve güvenirlik katsayıları, diğer çalışma sonuçları olan Sucuoğlu ve Kuloğlu-Aksaz (1996) ve Tarhan (2016) ile benzer olduğu görülmektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Ek2'de sunulmaktadır.

3.4. Veri Toplama

Araştırmada kullanılacak ölçeklerden oluşan online link formu Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün vermiş olduğu izin belgesi doğrultusunda belirlenen okulların eğitim yöneticilerine ulaştırılmış, eğitim yöneticilerince katılımcı adaylara yapılan duyurular neticesinde araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılara iletilen online link formu doldurularak, araştırma verileri elde edilmiştir. Online link formu hazırlanırken bölümler arası geçişlerde formun tamamlanması şartı özelliği eklenerek tüm katılımcılarca formların tamamıyla doldurulması sağlanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için Google form, Microsoft Excel ve SPSS 23.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin ilk olarak normallik testi için çarpıklık basıklık değerlerine ilişkin analiz yapılarak Tablo 9' te çarpıklık ve basıklık değerleri verilmiştir.

Tablo 9. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklere İlişkin Standart Sapma, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçekler	N	Ss	Çarpıklık	Basıklık
MTÖ				
Duygusal Tükenme	302	,672	-,512	,840
Duyarsızlaşma	302	,386	,616	1,475
Kişisel Başarı	302	,859	,254	-,605
Genel Tükenme	302	,575	1,258	1,940
MİTÖ				
İçsel Tatmin	302	,523	-,574	,913
Dışsal Tatmin	302	,696	-,627	,817
Genel Tatmin	302	,744	-,250	,085

Tablo 9' daki veriler dikkate alındığında çarpıklık değerlerinin -,627 ile 1,258 arasında, basıklık değerlerinin ise -,605 ile 1,940 arasında olduğu görülmektedir. Bu durumda dağılımın Hong, Malik ve Lee, (2003) önerdiği -2,+2 çarpıklık ve -2, +7 basıklık dağılım aralığında olduğu venormal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılım tespitinden sonra covid-19 salgın sürecini yaşayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki olası

anlamlılışikiyi tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet ve medeni durumları değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının analiz edilmesi için(iki grup arasındaki karşılaştırma) Bağımsız t testi (Independent Sample t-Test), yine öğretmenlerin mesleki kıdem, gelir düzeyi, eğitim durumu ve teknoloji okuryazarlığı değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının analizi için (ikiden fazla gruplar arasındaki karşılaştırma) Tek yönlü varyans analizi ANOVA (One Way Anova) test analizleri kullanılmıştır.Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi bağımsız iki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin yönü ve kuvvetinin belirlenmesi kullanılan test tekniği, Bağımsız t testi (Independent Sample t-Test) bağımsız iki grubun nicel bir değişken açısından karşılaştırılmasında kullanılan test tekniğidir (Şahin, 2019). ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılır (Büyüköztürk, vd., 2012).

BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde yapılan araştırma sonucunda toplanan verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Covid-19 salgın sürecini yaşayan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin analiz edilmesi için sırasıyla, katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği' ne verdikleri cevap puan ortalamalarından hareketle öncelikle genel ölçekler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizine sonra her iki ölçek alt boyutlarına ilişkin bölümlerin karşılıklı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizine bakılmış, söz konusu verilere ilişkin tablolarda değişkenler arası ilişkinin anlamlılık düzeyleri gösterilmiştir.

Korelasyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişkinin araştırmacılar tarafından herhangi bir şekilde bu değişkenleri değiştirecek veya farklılık oluşturacak etkileme yapılmadan incelenmesidir (Büyüköztürk, vd., 2012) Korelasyon, iki değişkenin birlikte farklılaşma göstermesi anlamına gelmektedir. Korelasyonda hedef bağımsız değişken farklılaşma gösterdiğinde, bağımlı değişkenin hangi doğrultuda farklılaşma gösterdiğini tespit etmektir. Korelasyon katsayısı (r) ile ifade edilmekte olup, -1 ile +1 arasında değer alır ve şöyle yorumlanır (Kalaycı, 2013); 0.00-0.25 aralığında çok zayıf, 0.26-0.49 aralığında zayıf, 0.50-0.69 aralığında orta düzey, 0.70-0.89 aralığında yüksek düzey, 0.90- 1.00 aralığında çok yüksek ilişkiye sahiptir (Gürsoy, 2019).

Tablo 10. Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	\bar{x}	Ss.	1	2
1 Mesleki Tükenmişlik (MTÖ)	63,07	8,49	1	-,408**
2 İş Tatmini (MITÖ)	66,04	13,44	-,408**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 10' da iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Mesleki tükenmişlik değişkeninin iş tatmini ($r = -.408$, $p < .01$) değişkeni ile

negatif yönlü zayıf anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalacak ya da tükenmişlik düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi azalacaktır.

Tablo 11. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Duygusal Tükenme Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 İçsel Tatmin	302	24	7,73	1	-,498**
2 Duygusal Tükenme	302	10,85	2,87	-,498**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından içsel tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu duygusal tükenme arasındaki korelasyon Tablo 11’ de gösterilmiş olup, İçsel Tatmin değişkeninin Duygusal Tükenme ($r = -.498$, $p < .01$) değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Bu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik oranları arttıkça içsel tatmin düzeylerine ilişkin algının azaldığını göstermektedir.

Tablo 12. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Duyarsızlaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 İçsel Tatmin	302	24	7,73	1	-,361**
2 Duyarsızlaşma	302	24,11	7,73	-,361**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından içsel tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu duyarsızlaşma arasındaki korelasyonu gösteren Tablo 12 incelendiğinde, İçsel Tatmin değişkeninin duyarsızlaşma ($r = -.361$, $p < .01$) değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yani öğretmenlerin duyarsızlaşma düzeyi algıları arttıkça içsel tatmin düzeyi algıları düşmektedir.

Tablo 13. Öğretmenlerin İçsel Tatmin ve Kişisel Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 İçsel Tatmin	302	24	7,73	1	,363**
2 Kişisel Başarı	302	28,10	4,18	,363**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından içsel tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu olan kişisel başarı boyutu arasındaki

korelasyonda; İçsel Tatmin değişkeninin kişisel başarı ($r = .363, p < .01$) değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yani içsel tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır denilebilir.

Tablo 14. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Duygusal Tükenme Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 Dışsal Tatmin	302	24,92	5,87	1	-,469**
2 Duygusal Tükenme	302	10,85	2,87	-,469**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 14' de uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu duygusal tükenme arasındaki korelasyon gösterilmiştir. Dışsal Tatmin değişkeninin Duygusal Tükenme ($r = -.469, p < .01$) değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı farklılık ilişkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri azaldıkça duygusal tükenme düzeyleri artmakta veya dışsal tatmin düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeyleri azalmaktadır.

Tablo 15. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Duyarsızlaşma Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 Dışsal Tatmin	302	24,92	5,87	1	-,268**
2 Duyarsızlaşma	302	24,11	7,73	-,268**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Uzaktan eğitime katılan öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu duyarsızlaşma arasındaki korelasyonun gösterildiği Tablo 15 incelendiğinde; Dışsal Tatmin değişkeninin duyarsızlaşma ($r = -.268, p < .01$) değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı fark ilişkisi bulunmuştur. Bu durum covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin dışsal tatmin düzeylerine ilişkin algıları arttıkça duyarsızlaşma alt boyutu düzeyine ilişkin algıları azalmaktadır. Yani dışsal tatmin azaldıkça duyarsızlaşma alt boyutundaki tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.

Tablo 16. Öğretmenlerin Dışsal Tatmin ve Kişisel Başarı Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss.	1	2
1 Dışsal Tatmin	302	24,92	5,87	1	,313**
2 Kişisel Başarı	302	28,10	4,18	,313**	1

* $p < .05$, ** $p < .01$

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin iş tatmini değişkeni alt boyutlarından dışsal tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu olan kişisel başarı boyutu arasındaki korelasyon analizinde; İçsel Tatmin değişkeninin kişisel başarı ($r = .313$, $p < .01$) değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı farklılık ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Dışsal tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmakta ya da kişisel başarı düzeyi arttıkça dışsal tatmin düzeyi de artmaktadır denilebilir.

Covid-19 salgın sürecini yaşayan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutlar arasındaki ilişkinin analiz sonuçlarına baktığımızda tüm karşılaştırmaların pozitif veya negatif yönlü anlamlı farklılık gösterdiğini görmekteyiz.

4.2. Öğretmenlerin İş Tatmini ile İlgili Bulgular

4.2.1. İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlerin Minnesota İş Tatmini Ölçeğine verdikleri cevaplarda iş tatmini ve alt boyutları olan içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri Tablo 17’ de incelenmiştir.

Tablo 17. Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeyleri

Ölçekler	N	\bar{x}	Ss	Min.	Maksimum
Dışsal Tatmin	302	3,04	,744	1	5
İçsel Tatmin	302	3,42	,69	1,08	5
Genel Tatmin	302	3,30	,67	1,20	5

Tablo 17’ deki verilerden hareketle uzaktan eğitim veren öğretmenlerin genel iş tatmini boyutunda, içsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutlarında verdikleri puanların ortalama değerlerine ($\bar{x} = 3,04$ ile $\bar{x} = 3,42$) bakıldığında öğretmenlerin tüm boyutlarda orta düzeyde iş tatmini yaşadıkları görülmektedir.

4.2.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde, covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem ve teknolojik okuryazarlık değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin duruma bakılmıştır.

4.2.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Covid-19 salgını sürecini ve bu süreçte eğitim öğretimde yaşanan aksaklıkları yaşayan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan t testi sonuçları Tablo 18’ de gösterilmiştir.

Tablo 18. İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	sd	p
Dışsal Tatmin	Kadın	181	3,10	,64	1,73	300	,084
	Erkek	121	2,95	,86			
İçsel Tatmin	Kadın	181	3,47	,65	1,44	300	,150
	Erkek	121	3,35	,75			
Genel Tatmin	Kadın	181	3,35	,60	1,68	300	,093
	Erkek	121	3,22	,75			

Tablo 18’ de görüldüğü gibi öğretmenlerin puanlarının iş doyumları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında genel tatmin boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyumları algılarının ($\bar{x}=3,35$), erkek öğretmenlerin iş doyumları algılarının ($\bar{x}=3,22$); dışsal tatmin boyutunda kadın öğretmenlerin dışsal tatmin algılarının ($\bar{x}=3,10$), erkek öğretmenlerin dışsal tatmin algılarının ($\bar{x}=2,95$); içsel tatmin boyutunda kadın öğretmenlerin içsel tatmin algılarının ($\bar{x}=3,47$), hem de içsel ve dışsal alt boyutlarında az da olsa kadın öğretmenlerin ($\bar{x}=3,47$), erkek öğretmenlerin dışsal tatmin algılarının ($\bar{x}=3,35$) olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmen gruplarının puan ortalamalarının tüm boyutlarda birbirine yakın ve orta düzeyde iş tatmini algısı olduğu, ancak kadın öğretmenlerin tüm boyut düzeylerinde erkek öğretmenlere göre iş tatmini algılarının bir miktar daha yüksek olduğu söylenebilir. Yapılan t testi sonuçlarına göre; öğretmenlerin kadın veya erkek değişkenine göre genel iş tatmini boyutu algılarında ($t[300]=1,68$; $p>.05$), cinsiyet değişkenine göre dışsal tatmin alt boyutu algılarında ($t[300]=1,73$; $p>.05$) ve yine cinsiyet değişkenine göre içsel tatmin alt boyutu algılarında ($t[300]=1,44$; $p>.05$) anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tüm boyutlarda cinsiyet değişkenine göre .05 anlamlılık fark değerinden büyük p değeri tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin puanlarının iş doyumları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi istatistiğinden anlamlı fark bulunmamıştır.

4.2.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin medeni durum değişkenine göre yapılan t testi sonuçları Tablo 19’ da gösterilmiştir.

Tablo 19. İş Doyumu Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	sd	p
Dışsal Tatmin	Evli	265	3,04	,74	-,210	300	,834
	Bekar	37	3,07	,75			
İçsel Tatmin	Evli	265	3,42	,69	-,264	300	,792
	Bekar	37	3,45	,71			
Genel Tatmin	Evli	265	3,29	,66	-,303	300	,762
	Bekar	37	3,33	,70			

Tablo 19’ da görüldüğü gibi öğretmenlerin puanlarının iş doyumları düzeylerinin evli veya bekar olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında genel tatmin boyutunda, dışsal tatmin boyutunda ve içsel tatmin boyutunda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında pek bir fark olmadığı ortalama değerlerinin her boyut düzeyinde de hemen hemen benzer olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin evli veya bekar olma değişkenine göre genel iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu ve içsel tatmin alt boyutu algılarında t testi istatistiğinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$, $t = -.303$, $t = -.210$ ve $t = -.264$).

4.2.2.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 20’ de gösterilmiştir.

Tablo 20. İş Doyumunu Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Dışsal Tatmin	Önlisans	4	3,10	1,80	,393	,758
	Lisans	265	3,06	,73		
	Lisansüstü	33	2,91	,74		
	Toplam	302	3,04	,74		
İçsel Tatmin	Önlisans	4	3,39	1,55	,239	,869
	Lisans	265	3,43	,69		
	Lisansüstü	33	3,34	,55		
	Toplam	302	3,42	,69		
Genel Tatmin	Önlisans	4	3,31	1,64	.315	.814
	Lisans	265	3,31	,66		
	Lisansüstü	33	3,20	,56		
	Toplam	302	3,30	,67		

Tablo 20’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademesi değişkeni ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında önlisans, lisans velisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu yalnızca dışsal tatmin alt boyutunda lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin daha az dışsal tatmin algısına sahip oldukları görülmüştür. Anova testi sonucunda genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademeleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.2.2.4. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin çalışılan okul türü değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 20’ de gösterilmiştir.

Tablo 21. İş Doyumu Düzeylerinin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	f	P
Dışsal Tatmin	Anaokulu -Anasınıfı	10	2,85	,758		
	İlkokul	103	3,13	,731		
	Ortaokul	149	3,01	,736	,790	,500
	Lise	40	2,99	,810		
	Toplam	302	3,04	,744		
İçsel Tatmin	Anaokulu -Anasınıfı	10	3,48	,608		
	İlkokul	103	3,48	,732		
	Ortaokul	149	3,40	,662	,645	,587
	Lise	40	3,31	,752		
	Toplam	302	3,42	,696		
Genel Tatmin	Anaokulu -Anasınıfı	10	3,26	,644		
	İlkokul	103	3,37	,699		
	Ortaokul	149	3,27	,643	,712	,545
	Lise	40	3,21	,718		
	Toplam	302	3,30	,672		

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye Tablo 21’ de bakıldığında okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmüştür. Anova testi sonucunda genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.2.2.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 22’ de gösterilmiştir.

Tablo 22. İş Doyumunu Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	f	P
Dışsal Tatmin	1-5 yıl	17	2,96	,776		
	6-10 yıl	35	2,99	,642		
	11-15 yıl	78	3,05	,759	,155	,926
	16 yıl ve üzeri	172	3,06	,759		
	Toplam	302	3,04	,744		
İçsel Tatmin	1-5 yıl	17	3,53	,671		
	6-10 yıl	35	3,42	,714		
	11-15 yıl	78	3,40	,717	,170	,916
	16 yıl ve üzeri	172	3,42	,690		
	Toplam	302	3,42	,696		
Genel Tatmin	1-5 yıl	17	3,35	,678		
	6-10 yıl	35	3,28	,638		
	11-15 yıl	78	3,28	,685	.060	.921
	16 yıl ve üzeri	172	3,30	,677		
	Toplam	302	3,30	,672		

Tablo 22’ de ki veriler değerlendirildiğinde öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Anova testi sonucunda genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdemdeğişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.2.2.5. Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin teknolojik okur yazarlık düzeyi değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 23’ de gösterilmiştir.

Tablo 23. İş Doyumu Düzeylerinin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	Ss	f	P
Dışsal Tatmin	Az	10	3,52	1,01		
	Orta	80	3,06	,715		
	İyi	158	3,04	,670	1,617	,185
	Çok İyi	54	2,96	,911		
	Toplam	302	3,04	,744		
İçsel Tatmin	Az	10	3,71	,953		
	Orta	80	3,47	,608		
	İyi	158	3,40	,656	,861	,462
	Çok İyi	54	3,36	,863		
	Toplam	302	3,42	,696		
Genel Tatmin	Az	10	3,67	,956		
	Orta	80	3,33	,598		
	İyi	158	3,28	,619	1,284	,280
	Çok İyi	54	3,23	,842		
	Toplam	302	3,30	,672		

Tablo 23’ de ki veriler değerlendirildiğinde öğretmenlerin teknolojik okur yazarlık düzeyleri değişkeni ile iş tatminleri arasındaki ilişkiye bakıldığında teknolojik okur yazarlık düzeyini az, orta, iyi veya çok iyi olarak gören öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Ancak teknolojik okur yazarlık düzeyini çok iyi olarak kategorize eden öğretmenlerin dışsal tatmin puanları diğer değişkenlere göre bir miktar düşük çıkmıştır ($\bar{x}=296$). Anova testi sonucunda genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin teknolojik okur yazarlık düzeyleri değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile teknolojik okur yazarlık değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.3. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlgili Bulgular

4.3.1. Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğine verdikleri tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerine ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum puan değerleri Tablo 24' te incelenmiştir.

Tablo 24. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri

Ölçekler	\bar{x}	Ss.	Min.	Maksimum
Duygusal Tükenme	2,67	,85	1	4,78
Duyarsızlaşma	2,17	,57	1	4,60
Kişisel Başarı	3,51	,52	1,75	4,63

Tablo 24' deki verilerden hareketle covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin genel tükenmişlik boyutunda ($\bar{x}=2,86$) bazen yani orta düzeyde tükenmişlik algısına sahip oldukları, yine öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyutunda orta düzeyde ($\bar{x}=2,67$), duyarsızlaşma alt boyutunda ($\bar{x}=2,17$) nadir yani düşük düzeyde, ancak kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda ($\bar{x}=3,51$) çoğu zaman yani yüksek düzeyde tükenmişlik algısına sahip oldukları görülmektedir.

4.3.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Covid-19 salgın sürecini yaşamış olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem ve teknolojik okuryazarlık değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin duruma bu bölümde bakılmıştır.

4.3.2.1 Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Covid-19 salgını sürecini yaşayan öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre yapılan t testi sonuçları Tablo 25' de gösterilmiştir.

Tablo 25. Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	Sd	p
Duygusal Tükenme	Kadın	181	2,72	,84	1,10	300	.867
	Erkek	121	2,61	,87			
Duyarsızlaşma	Kadın	181	2,11	,51	-2,04	214	.019
	Erkek	121	2,25	,65			
Genel Tükenmişlik	Kadın	181	2,89	,36	1,26	300	.324
	Erkek	121	2,83	,41			

Tablo 25 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet özellikleri arasında anlamlı bir fark bulunmazken, duyarsızlaşma alt boyutunda $p < .05$ fark değerinin altında bir değer tespit edilmiştir. Yani duyarsızlaşma alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t[214] = -2.04$; $p < .05$). Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı söylenebilir. Bunun dışında kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik genel boyutuna ve alt boyutlarına ilişkin algıları benzerlik göstermektedir.

4.3.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre yapılan t testi sonuçları Tablo 26’ da gösterilmiştir.

Tablo 26. Tükenmişlik Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	t testi		
					t	sd	p
Duygusal Tükenme	Evli	265	2,66	.85	-.830	300	.407
	Bekar	37	2,78	.92			
Duyarsızlaşma	Evli	265	2,15	.55	-1,237	300	.217
	Bekar	37	2,28	.69			
Kişisel Başarı	Evli	265	3,50	.53	-.552	300	.581
	Bekar	37	3,55	.58			
Genel Tükenmişlik	Evli	265	2,85	,37	-1,450	300	.148
	Bekar	37	2,95	,43			

Tablo 26’ da görüldüğü gibi öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli veya bekar olma değişkenine göre genel tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu algılarında t testi istatistiğinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$). Grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında tükenmişlik boyutu ve diğer alt boyutlarda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ortalama değerleri açısından kayda değer bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.3.2.3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 27’ de gösterilmiştir.

Tablo 27. Tükenmişlik Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	F	p
Duygusal Tükenme	Önlisans	4	2,41	1,17	1.145	,331
	Lisans	265	2,65	,846		
	Lisansüstü	33	2,93	,926		
	Toplam	302	2,67	,859		
Duyarsızlaşma	Önlisans	4	2,25	,900	4,020	,008
	Lisans	265	2,13	,527		
	Lisansüstü	33	2,49	,804		
	Toplam	302	2,17	,575		
Kişisel Başarı	Önlisans	4	3,62	1,266	.515	.672
	Lisans	265	3,51	,507		
	Yüksek Lisans	33	3,45	,544		
	Toplam	302	3,51	,523		
Genel Tükenmişlik	Önlisans	4	2,81	,219	2,151	.094
	Lisans	265	2,85	,363		
	Lisansüstü	32	3,02	,535		
	Toplam	302	2,86	,386		

Tablo 27’ de araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademesi değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında önlisans, lisans ve lisansüstüeğitimi mezunu olan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu, ancak duyarsızlaşma alt boyutunda lisans mezunu öğretmenin daha az duyarsızlaşma algısına sahip olduğu görölmüştür. ANOVA testi sonucunda genel tükenmişlik düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi alt boyutu ile öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademeleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve duyarsızlaşma alt boyutu hariç diğer boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.3.2.4. Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Covid-19 salgın sürecini yaşamış olan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okul türü değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 28’ de gösterilmiştir.

Tablo 28. *Tükenmişlik Düzeylerinin Çalışılan Okul Türü Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları*

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Duygusal Tükenme	Okulöncesi	10	2,60	,787		
	İlkokul	103	2,62	,874		
	Ortaokul	149	2,72	,823	.292	,831
	Lise	40	2,68	,982		
	Toplam	302	2,67	,859		
Duyarsızlaşma	Okulöncesi	10	1,94	,313		
	İlkokul	103	2,14	,532		
	Ortaokul	149	2,20	,610	.755	,520
	Lise	40	2,17	,598		
	Toplam	302	2,17	,575		
Kişisel Başarı	Okulöncesi	10	3,45	,486		
	İlkokul	103	3,65	,558		
	Ortaokul	149	3,43	,474	4,027	,006
	Lise	40	3,45	,553		
	Toplam	302	3,51	,523		

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Genel Tükenmişlik	Okulöncesi	10	2,75	,269		
	İlkokul	103	2,89	,390		
	Ortaokul	149	2,86	,369	,448	,719
	Lise	40	2,84	,461		
	Toplam	10	2,86	,386		

Tablo 28’ de öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutları ile genel tükenmişlik boyutunda birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmüştür. Ancak duyarsızlaşma alt boyutunda anasınıfı öğretmenlerinin tükenmişlik algı puanının diğer kademe öğretmenleri algı puanlarından düşük olduğu görülmektedir. Anova testi sonucunda genel tükenmişlik boyutu ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre tükenmişlik algılarında anlamlı ($p<.05$) fark tespit edilmiştir. Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Elde edilen yeni veriler doğrultusunda ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin $f=.004$ fark değeri ile diğer kademe öğretmenlerine göre kişisel başarı algılarında düşük düzey anlamlı ($p<.05$) fark olduğu söylenebilir.

4.3.2.5. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 29’ de gösterilmiştir.

Tablo 29. Tükenmişlik Düzeylerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	17	2,55	1,06		
	6-10 yıl	35	2,73	,738		
	11-15 yıl	78	2,64	,883		
	16 yıl ve üzeri	172	2,69	,855	,227	,878
	Toplam	302	2,67	,859		

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	17	2,14	,513		
	6-10 yıl	35	2,21	,488	,094	,963
	11-15 yıl	78	2,16	,640		
	16 yıl ve üzeri	172	2,16	,571		
	Toplam	302	2,17	,575		
Kişisel Başarı	1-5 yıl	17	3,47	,732		
	6-10 yıl	35	3,37	,450		
	11-15 yıl	78	3,50	,486	1.204	,308
	16 yıl ve üzeri	172	3,55	,529		
	Toplam	302	3,51	,523		
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	17	2,79	,376		
	6-10 yıl	35	2,84	,288		
	11-15 yıl	78	2,84	,415	,455	,714
	16 yıl ve üzeri	172	2,88	,392		
	Toplam	302	2,86	,39		

Tablo 29’ da yer alan verilere göre öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Anova testi sonucunda genel tükenmişlik boyutu ve diğer alt boyutlar ile öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

4.3.2.5. Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin teknolojik okuryazarlık düzeyi değişkenine göre yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonuçları Tablo 30’ de gösterilmiştir.

Tablo 30. *Tükenmişlik Düzeylerinin Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi Değişkenine Göre Anova Testi Sonuçları*

Değişkenler	Gruplar	N	\bar{x}	ss	f	p
Duygusal	Az	10	2,23	,472		
Tükenme	Orta	80	2,69	,805		
	İyi	158	2,70	,838	.945	,419
	Çok İyi	54	2,67	1,03		
	Toplam	302	2,67	,859		
Duyarsızlaşma	Az	10	1,84	,126		
	Orta	80	2,16	,547		
	İyi	158	2,18	,533	1,194	,312
	Çok İyi	54	2,19	,752		
	Toplam	302	2,17	,575		
Kişisel Başarı	Az	10	3,67	,601		
	Orta	80	3,46	,500		
	İyi	158	3,51	,501	.774	.509
	Çok İyi	54	3,56	,603		
	Toplam	302	3,51	,523		
Genel	Az	10	2,66	,135		
Tükenmişlik	Orta	80	2,85	,329	1.050	.371
	İyi	158	2,87	,372		
	Çok İyi	54	2,89	,511		
	Toplam	302	2,86	,386		

Tablo 30 verileri incelendiğinde öğretmenlerin teknolojik okuryazarlık düzeyleri değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında, teknolojik okuryazarlık düzeyini az, orta, iyi veya çok iyi olarak gören öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Ancak teknolojik okuryazarlık düzeyini az olarak kategorize eden öğretmenlerin duyarsızlaşma puanları diğer değişkenlere göre bir miktar düşük çıkmıştır ($\bar{x}=1.84$). Anova testi sonucunda genel tükenmişlik boyut ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi alt boyutlarında öğretmenlerin teknolojik okur yazarlık düzeyleri değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık

değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile teknolojik okur yazarlık değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine ve birbirlerine olan etki düzeylerine, iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen değişkenlere ait bulgulara değinilerek ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilecektir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre 181' i kadın 121' i erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Kadın öğretmenlerin katılım oranı daha fazladır ve bu durum evrendeki toplam öğretmen sayısı ile orantılıdır diyebiliriz. Katılımcıların 265' i evli iken 37' si bekar öğretmenlerden oluşmakta olup evli öğretmen sayısı birhayli fazladır. Öğretmenlerden 265' i lisans mezunu iken bunu 33 kişiyle lisansüstü eğitim mezunu, 4 kişi ile önlisans mezunları izlemektedir. Örnekleme oluşturan öğretmenlerin 149' u ortaokul kademesinde, 103' ü ilkököl kademesinde, 40' ı lise ve 10' u anaokulu veya anasınıfı yani okul öncesi öğretmenidir. Dolayısıyla katılımcı öğretmenler ağırlıklı oranda ilkököl ve ortaokullarda görev yapmaktadırlar. Katılımcı öğretmenlerin 172' si 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip iken onları, 78 kişi ile 11-15 yıl, 35 kişi ile 6-10 yıl ve son olarak 17 kişiyle 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler grubu izlemektedir. Yani araştırmaya katılan öğretmenlerimizin büyük bir çoğunlu 10 yıldan fazla görev yapmış tecrübeli öğretmenlerdir. Kişisel bilgiler formunda öğretmenlere kendilerini teknolojik okuryazarlık düzeylerine göre kategorize etmeleri istenmiş, öğretmenlerin 158' i iyi düzeyde, 80' i orta düzeyde, 54' ü çok iyi düzeyde ve sadece 10' u az düzeyde teknolojik okuryazarlık becerisine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Dolayısıyla araştırmaya katılan öğretmenlerin sadece % 29,8' i teknolojik okuryazarlık becerilerinin orta ve az düzeyde olduğunu belirtirken % 70,2' si bilişim teknoloji araçlarını kullanarak uzaktan eğitim verebilecek yeterlikte olduklarını belirtmişlerdir.

5.1.1. Tükenmişlik ve İş Doyumunu İlişisine Yönelik Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur. Buna göre covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin iş tatmini düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmakta ve

tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu alanda yapılmış diğer araştırmalar olan Çağlıyan (2007) , İnce (2014), Tarhan (2016) ve Çalışkan (2019) verileri ile benzerlik göstermekte olup araştırma verilerini desteklenmektedir.

Yine yapılan korelasyon analizinde iş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin değişkeninin tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin algıları düştükçe duygusal tükenmişlik alt boyutu algıları yükselmekte, mesleki tükenmişliğin ilk alt boyutu olan duygusal tükenme yaşanmaktadır.

İş tatmini boyutunun alt boyutu içsel tatmin değişkeninin tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin algıları düştükçe duyarsızlaşma düzey algıları artmakta, eğitime öğretme ilişkin kendini çekme ve değer vermeme davranış olasılığı artmaktadır. İçsel tatmin değişkeninin tükenmişlik alt boyutu kişisel başarı değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yani içsel tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır. Araştırmanın bu sonucu alanda yapılmış diğer araştırmalar olan Yurtsever (2015) ve Tarhan (2016) ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcı öğretmenlerin dışsal tatmin değişkeni algılarıyla duygusal tükenme değişkeni algıları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı farklılık ilişkisi bulunmuştur. Yine dışsal tatmin değişkeninin duyarsızlaşma değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin dışsal tatmin algıları düştükçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki tükenmişlik algıları yükselmekte daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar. Dışsal tatmin değişkeninin kişisel başarı değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Dışsal tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır. Ayrıca dışsal tatmin düzeyi azaldıkça duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeyi de artmaktadır. Emniyet mensuplarının tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin ölçülmesi üzerine yapılan bir araştırma olan Polat (2014) te de benzer sonuçlar bulunmuş ve araştırmanın sonuçları desteklenmiştir.

5.1.2. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarına İlişkin Bulgular

Covid-19 salgın sürecinde uzaktan eğitim yapan öğretmenlerin genel iş tatmini puan ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin genel olarak orta düzeyde iş tatmini yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlerinin doyumunu düzeylerinde cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık bulunup bulunmadığının analizi için t testi, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem ve teknolojik okuryazarlık değişkenlerine göre anlamlı farklılık

bulunup bulunmadığının analiz edilmesi için tek yönlü varyans (ANOVA) testi yapılmış, kadın ve erkek öğretmenlerin ölçekteki sorulara verdikleri puanların aritmetik ortalamalarına göre iş tatmini boyutu, içsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutunda kadın öğretmenlerin algı puanları erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Yani kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri erkek öğretmenlere göre görece daha fazladır.

Yine iş tatmini düzeylerinde öğretmenlerin evli veya bekar olmalarına ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kademesi ile iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark bulunmazken, ölçek maddelerine verilen puanların aritmetik ortalamalarına göre dışsal tatmin alt boyutunda Lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha az dışsal tatmin algısına sahip oldukları görülmüştür.

Ankete katılan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile çalışılan okul türü, mesleki kıdem ve teknolojik okuryazarlık değişkenlerine ilişkin ANOVA testi sonuçlarına anlamlı fark bulunamamıştır. Ancak teknolojik okur yazarlık düzeyini çok iyi olarak kategorize eden öğretmenlerin dışsal tatmin puanları diğer değişkenlere göre bir miktar düşük çıkmıştır. Yani teknolojik okuryazarlık becerisi fazla olan öğretmenler daha az dışsal tatmin düzeyi algısına sahiptirler.

5.1.3. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin Tükenmişlik düzeylerine İlişkin Bulgular

Covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin tükenmişlik boyutu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıları orta düzeyde tespit edilmiştir. Yani öğretmenler orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları algısına sahiptirler. Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin tespiti için yapılan başka bir araştırmada Çalışkan (2019) da da benzer sonuçlar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik genel boyutunda, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alanda yapılmış bir başka araştırmada Gül (2019), benzer sonuçlar bulunmuştur. Araştırmada duyarsızlaşma alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla tükenmişlik alt boyutu olan duyarsızlaşma algısına sahiptirler. Izgar (2003) ve Babaoğlu'nun (2006) çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Tükenmişlik düzeyleri ile katılımcıların medeni durum değişkenleri arasında yapılan t testi sonuçlarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benzer araştırma Girgin (1995), Gökkaya (2014) ve İnce (2014) medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Yine Tükenmişlik düzeyleri ile mezun olunan eğitim kademesi

değişkenleri arasında yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ancak genel tükenmişlik düzeyi algısında lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin tükenmişlik algısı diğer öğretmenlere göre biraz fazladır.

Çalışılan eğitim türüne göre anasınıfı öğretmenleri diğer öğretmenlere göre daha az duyarsızlaşma algısına sahiptirler. Bu durum ile okul öncesi eğitimde uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerde kazanım öğretme kaygısının düşük düzeyde olması etkeni arasında bağlantı kurulabilir. Bunun yanı sıra ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin diğer kademe öğretmenlerine göre kişisel başarı düzeyinde anlamlı farklılık bulunmuştur. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla kişisel başarıda düşme hissi yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Teknolojik okuryazarlık düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında ANOVA testi sonuçlarına göre anlamlı fark bulunmazken, teknolojik okuryazarlık düzeyini az düzeyde olarak belirten öğretmenlerin ölçek puan aritmetik ortalamalarına bakıldığında genel tükenmişlik boyutu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma alt boyutlarında daha az puan değerine sahip oldukları ve daha az tükenmişlik algısı hissettikleri görülmektedir.

Sonuç olarak araştırma problemi ve alt problemleri kapsamında; covid-19 salgın sürecini ve bu süreçteki olumsuz durumları yaşamış öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki bulunmuş, kişisel bilgiler formundan elde edilen değişkenler ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arası anlamlı farklar beklenildiği düzeyde çıkmamıştır.

5.2 Öneriler

5.2.1. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Uzaktan eğitim veren öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bulunan anlamlı negatif yönlü ilişkinin nedenlerine ilişkin nitel bir araştırma alana katkı sağlayabilir.
- Covid-19 salgın sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin tespitine yönelik daha geniş kapsamlı ve katılımlı araştırmalar alana katkı sağlayabilir.
- Araştırmada Covid-19 salgın sürecinde yaşanan uzaktan eğitim sürecine ilişkin öğretmenlerin algıları ölçülmüştür. Duruma ilişkin öğrenci algılarının tespit edileceği bnicel ve nitel araştırmalar alana katkı sunabilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algıyı azaltmak, iş tatmini düzeylerine ilişkin algıyı yükseltmek için öğretmenlerin özlük haklarında iyileştirmeler yapılabilir.
- Öğretmenlerin teknolojik okuryazarlık düzeylerinin artırılması için hizmetiçi eğitimler düzenlenerek, öğretmenlerin bu eğitimlere katılımları teşvik edilebilir.
- Tükenmişlik düzeyi algısının yükseldiği durumların eğitim öğretim sürecine ve öğrencilere verebileceği zararı azaltmak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından benzer ölçek formları online platformlardan belli aralıklarla gerçekleştirilebilir. Böylelikle öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tükenmişlik düzeyleri sürekli kontrol altında tutulabilir.
- İş tatmini algı düzeyinin artmasını sağlayacak şekilde öğretmenlerin ödüllendirilmesi süreçleri daha objektif bir yapıya kavuşturulabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner S., Sucuoğlu B.(2001).*Tükenmişlik iş doyumunu ve kişilik*. Ankara:Nobel Yayınları.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beşyıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*
- Akkuş, A. (2017).*Nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki ve Safranbolu konaklama işletmelerinde bir araştırma*.(Yüksek Lisans Tezi).tez.yok.gov.tr. (Tez No. 469350)
- Aksoy, Ş. (2007). *Eskişehir ili özel eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi*.(Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,Eskişehir.
- Aksu, N. (2012). İş Tatmininin Bazı Demografik Değişkenle Açısından İncelenmesi.*Polis Bilimleri Dergisi*,14 (1).
- Aksu, G., Acuner, A.M., Tabak, R.S., (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma: Ankara örneği. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Akyurt, G. (2017). *Hemşirelerde sinizm ve tükenmişliğin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Akyürek, M. İ.(2020). Uzaktan Eğitim: Bir Alanyazın Taraması. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-9.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009).Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü işle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.
- Arucan, D. (2008). *Özel eğitim kurumlarında ve kız meslek liselerinde görev yapan çocuk gelişimi ve eğitimcilerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü,Ankara.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467(6)
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9

- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu işdoyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14),
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce İli Örneği)* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Balcı, B.D. (2021). *Beden eğitimi öğretmenlerinin duygusal zeka ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, G. (2008). *Türkiye’de otomotiv sektörü çalışanlarında iş tatmininin iş stresine etkisi (Yüksek Lisans Tezi)*. tez.yok.gov.tr. (Tez No. 252354).
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bayram, V. (2016). *Eğitim çalışanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgiç, H. G. ve Tüzün, H. (2015). Yükseköğretim kurumları web tabanlı uzaktan eğitim programlarında yaşanan sorunlar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 1(3),
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1)
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü veyarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2),
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2),

- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D.E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2),
- Cinnioğlu, H., ATAY, L. (2018). *Etkileşimci liderlik, dönüşümcü liderlik, hizmetkâr liderlik, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: yiyecek içecek işletmelerinde bir araştırma (Doktora Tezi)*. tez.yok.gov.tr. (Tez No.525143).
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya'da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *DAUM Dergisi*, 3(1).
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Çam, M. O. (1995). *Tükenmişlik*, İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çelebi, E. (2013). *Elazığ ve Malatya il merkezinde bulunan özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve ilgili faktörler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumları (Alanya Devlet Hastanesi hemşireleri örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik ve yeterlik algıları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Çimen M, Şahin İ (2000) Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4).
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitme engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çolakoğlu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, eğitim yönetimi ve denetimi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalkılıç, O. S. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu: tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Delice, S. (2018).*İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul'daki dört ve beş yıldızlı otel çalışanlarına yönelik bir araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirgil, Z. ve Antalyalı, Ö. (2017). Kamu sektöründe süreç odaklı örgütsel değişimin hizmet kalitesi ve iş tatmini üzerindeki etkileri.*Vizyoner Dergisi*, 8(18), 127-140.
- Demirkaya, S. (2014). *Hastane acil servislerinde çalışan sağlık personelinin iş yükü ve tükenmişlik sendromu ilişkisi*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B. (2001). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik.*Kriz Dergisi*, 11 (1).
- Eğimli AT (2009) Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının işdoyumunayönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*,23(3).
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasında ki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1),17-26.
- Eren, E. (2004). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik envanteri'nin uyarlanması.*Ankara Hacettepe Üniversitesi VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*.
- Erigüç G (2000) Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme.*Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*,5(3).
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. İstanbul:SeçkinYayıncılık.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ev kentsel yöre karşılaştırması)*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Gökkaya, E. (2014). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinde iş doyumu ve tükenmişlik*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Gül, V. (2019). *Özel eğitim kurumlarında iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi: Matematik öğretmenleri ile ilgili bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.601408).
- Günay, Z. (2015) *İş tatmini, 360 derece performans değerlendirme ve algılanan performans ilişkisi*: Bir telekomünikasyon şirketi örneği. (Doktora Tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.395908).

- Günay, A. (2016). *Kabin ekiplerinde iş doyumu ve tükenmişlik sendromu*, (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gürsoy, E. (2019). *Yabancı dil olarak türkçe öğretiminde görev alan öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri*. (Yüksek Lisans tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.542414).
- Güven, S. (2013). *Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mizah tarzları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Başkent Üniversitesi. Ankara.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2).
- Hong, S., Malik, M. L. ve Lee, M. K. (2003). Testing configural, metric, scalar, and latent mean invariance across genders in sociotropy and autonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Hoş, C., Oksay, A. (2015) Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(4).
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. 2. Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İğnel, Ö. K. (2015). Müzik öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- İnce, N. B. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli produktivite merkezi yayınları.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kumsaati Yayınları.
- Karaduman, A. (2002). *Ekip çalışmasında, liderin iş tatmini üzerinde etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılmaniyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Niğde Üniversitesi.
- Keser, A. (2009). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.

- Konuk, M. (2006).*İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerinde etkisi: Konya şeker fabrikasında bir uygulama.*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kök SB (2006) İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*,20(1), 291-310.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Leiter, M. P. ve Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Maraşlı, M. (1999).*Lise Öğretmenlerinin Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Tükenmişlik Düzeyleri.*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: new perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7 (1), 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1).
- Oruç S. (2007). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi.*(Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama.*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Örücü, E., ve Esenkal, F. (2005). Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler: Bandırma ve Erdek örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 141-166.
- Öz, M. (2006).*Otel işletmelerinde yöneticilerin iş tatmininin değerlendirilmesi.*(Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi).Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Özaydın MM, Özdemir Ö (2014) Çalışanların bireysel özelliklerinin iş tatmini üzerindeki etkileri: Bir kamu bankası örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6 (1), 251-281.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini.*İstanbul:Beta Yayıncılık.

- Özışık, L. (2019). *Tıp fakültesi son sınıf öğrencilerinde tükenmişlik sendromu ile öğrenme yaklaşımları, eğitim ortamı ve akademik başarı arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel davranış*.Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, E.D. (2011).*Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul: Beta BasımYayım.
- Perlman, B. ve Hartman, E. A. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human relations*, 35(4),
- Polat, A. (2014).*Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iştatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi(Sakarya ili örneği)*. (Yüksek lisans tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.358193).
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*.Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Saari, L. M. ve Judge, T. (2004). Employee attitudes and job satisfaction.*Human ResourceManagement*, 43(4).
- Şahin, D. (2019). *Öğretmenlerin boş zaman aktivitelerine katılımları ileyaşam tatmini ve iş tatmini arasındaki ilişkinin tespitine yönelik bir araştırma: (Ankara –Yenimahalle Örneği)*,(Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sandıkçı, E. (2010). *Stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisi: Diyarbakır'da öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., ve Schuler, R. S. (1986). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10(3), 14-30.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö.F. (2005).Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sılığ, A. (2003). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*.(Yüksek Lisans tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.124676).
- Sönmezgil, C. A. (2018). *Mesleki tükenmişliğin psikopatoloji, inanç ve kontrol odağı yönünden değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi, İstanbul.

- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tarhan, Z. (2016). *Yaşlılarla çalışan sağlık personelinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. 1. Baskı. EpsilonYayıncılık, İstanbul.
- Toker, B. (2006). *Konaklama işletmelerinde işgören motivasyonu ve motivasyonun işdoyumuna etkileri - İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik biruygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Toplu, D. B. (1998). *Kamu kurum arşivlerinde çalışan personelin iş tatmini*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Turmuş, E. K. (2005). *İş tatmini (iş doyumunu) ve savunma sanayi müsteşarlığı'nda bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Türk, S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. İstanbul: Gazi Kitabevi.
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., & Demir, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 4-8.
- WHO, (Mayıs, 2019). Dünya Sağlık Örgütü, Web:
https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/ Erişim: 19.01.2021
- Yakar, S. (2015). *Turizm işletmelerinde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi: Otel işletmelerine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans tezi). tez.yok.gov.tr. (Tez No.410327).
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ve örgütsel adalet. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yumuşak, S. (2008). İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Ü. İİBF Dergisi* 13(3), 241-251.

EKLER

EK-1: KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

Değerli katılımcı bu kişisel bilgiler formu ve uygulanacak anket formlarından elde edilecek veriler sadece Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ferhat AY tarafından yapılacak olan “Covid-19 Salgını Sürecinde Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli araştırmada kullanılacak olup başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Doğru bir değerlendirme için gerekli olan samimi cevaplarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Ferhat AY

Akdeniz Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Medeni Durumunuz

Bekar () Evli ()

3. Eğitim Durumunuz

Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü ()

4. Çalışılan Okul Kademesi

Anaokulu () İlkokul () Ortaokul () Lise ()

5. Mesleki Kıdem

1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16 yıl ve üzeri ()

6. Teknolojik Okur-Yazarlık Düzeyi

İyi () Orta () Düşük ()

EK-2: MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları					

yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

EK-3: MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım; Bu ölçekte yer alan sorular yalnızca, bilimsel bir araştırmaya veri sağlamak amacıyla kullanılacaktır. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Araştırmanın bilimselliği ve geçerliliği açısından, bütün cümleleri okuyarak samimiyetinizle cevaplandırmanız büyük önem taşımaktadır. Katkılarınız için teşekkür ediyorum.

Ferhat AY

Akdeniz Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

	Hiçbir Zaman	Nadiren	Ara Sıra	Sıklıkla	Her Zaman
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. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.					
5. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.					
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 katılaştırdığını düşünüyorum.					
12. Kendimi çok zinde hissediyorum					
13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını 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 birlikte 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-4: ÖLÇEK İZİNLERİ

MİNNESOTA İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ



MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ KULLANIM İZİNİ

İZİN BELGESİ

30.10.2021

Sayın Ferhat Ay
Akdeniz Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Yürüteceğiniz "Covid-19 Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitimde Görev Alan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri" konulu çalışmanızda, Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (MBI) kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof. Dr. Canan Ergin
Özyeğin Üniversitesi
Psikoloji Bölümü

EK-5.ARAŞTIRMA İZİN ONAYI

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.11.2021-216498



T.C
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu
KURUL KARARI



TOPLANTI TARİHİ : 04.11.2021
TOPLANTI SAYISI : 14
KARAR SAYISI : 373

Üniversitemiz Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü **Dr. Öğr. Üyesi Türkan AKSU**'nun danışmanlığını, **Ferhat AY**'ın araştırmacılığını üstlendiği, "*Covid-19 Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitimde Görev Alan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeyleri*" konulu çalışmanın, fikri hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucuya ait olmak üzere, proje süresince uygulanmasının etik olarak **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Hilmi DEMİRKAYA
Kurul Başkanı

Başkan
Prof. Dr.
Hilmi DEMİRKAYA

Başkan Yrd.
Prof. Dr.
Sibel MEHTER AYKIN

Üye
Prof. Dr.
Ebru İÇİGEN

Üye
Prof. Dr.
Nurşen ADAK

Üye
Prof. Dr.
Sibel PAŞAOĞLU YÖNDEM

Üye
Prof. Dr.
Taner KORKUT
(katılmadı)

Üye
Prof. Dr.
Gökhan AKYÜZ

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Ferhat AY (Evli-2 çocuk sahibi)

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilgiler Öğrt. Böl.

Yüksek Lisans Öğrenimi:

- Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Tezli Yüksek Lisans Programı
- Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Tezsiz Yüksek Lisans Programı
- Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Tez Yüksek Lisans Programı (Devam Ediyor)

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce (Orta Düzey)

İş Deneyimi

Öğretmenlik: MEB' de farklı okullarda 5 yıl öğretmenlik

Eğitim Yöneticiliği: MEB' de farklı okul ve kurumlarda 11 yıl okul müdürlüğü

İletişim

e-posta:

28/05/20222

İNTİHAL RAPORU

COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE UZAKTAN EĞİTİMDE GÖREV ALAN ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ

ORJİNALLİK RAPORU

% 18 BENZERLİK ENDEKSİ	% 15 İNTERNET KAYNAKLARI	% 4 YAYINLAR	% 10 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	------------------------------------	------------------------	---------------------------------

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Ondokuz Mayıs Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 4
2	openaccess.maltepe.edu.tr İnternet Kaynağı	% 2
3	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 2
4	dspace.yildiz.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 1
6	Submitted to (school name not available) Öğrenci Ödevi	% 1
7	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<% 1
8	Submitted to Kastamonu University Öğrenci Ödevi	<% 1

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Akdeniz Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin ...yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerdenerişime açılabilir.

14/6/2022

Ferhat AY