



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Yunus YILMAZ

DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Yunus YILMAZ

DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ DOYUM VE MESLEKİ
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Danışman

Doç. Dr. Şeref GÖKÜŞ

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2023

Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Yunus YILMAZ'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Prof. Dr. Saadettin ÖZDEMİR (İmza)

Üye (Danışmanı) : Doç. Dr. Şeref GÖKÜŞ (İmza)

Üye : Doç. Dr. Alper SİNAN (İmza)

Tez Başlığı: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İş doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 30/01/2023

Mezuniyet Tarihi : 30/03/2023

(İmza)
Prof. Dr. Engin KARADAĞ
Müdür

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İş doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

İmza

Yunus YILMAZ



T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



23 / 03 / 2023

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Yunus YILMAZ
Öğrenci Numarası	202052063025
Anabilim Dalı	Felsefe ve Din Bilimleri
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Doç. Dr. Şeref GÖKÜŞ
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İş doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2044415369
Rapor Tarihi	23.03.2023
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 14 Alıntılar dahil: %27
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE, Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 94 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelik sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Unvanı, Adı-Soyadı Doç. Dr. Şeref GÖKÜŞ İmza	

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL LİSTESİ	iv
TABLolar LİSTESİ	v
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
TEŞEKKÜR.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu	3
1.1.1. İş Doyumu ve İş Doyumunun Önemi.....	3
1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	5
1.1.2.1. Bireysel Faktörler	5
1.1.2.1.1. Cinsiyet.....	6
1.1.2.1.2. Deneyim ve Yaş	6
1.1.2.1.3. Medeni Durum	7
1.1.2.1.4. Şahsiyet Özellikleri	8
1.1.2.1.5. Eğitim Seviyesi ve Meslek.....	8
1.1.2.2. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler	9
1.1.2.2.1. Ücret	9
1.1.2.2.2. Terfi (İşte Yükselme)	9
1.1.2.2.3. Çalışma Ortamı	10
1.1.2.2.4. Yöneticiler	10
1.1.2.2.5. İş Arkadaşlarıyla Uyum	11
1.1.2.2.6. İşin Niteliği ve Zorluğu	11
1.1.3. İş Doyumunu Açıklayan Kuramlar.....	12
1.1.3.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı-Abraham H.Maslow	12
1.1.3.2. Çift Faktör Kuramı-Frederick Herzberg	14
1.1.3.3. ERG Kuramı-Clayton Alderfer	14
1.1.3.4. Başarı Güdüsü Kuramı-David McClelland	15
1.1.3.5. Beklenti Kuramı-Victor Vroom	16
1.1.3.6. Amaç Kuramı-Edwin A.Locke	17
1.1.3.7. Eşitlik Kuramı-J. Stacy Adams	18

1.1.4. Tükenmişlik.....	18
1.1.4.1. Tükenmişlik Nedir?	18
1.1.4.2. Tükenmişlik Boyutları.....	19
1.1.4.2.1. Duygusal Tükenmişlik	20
1.1.4.2.2. Duyarsızlaşma	20
1.1.4.2.3. Kişisel Başarıda Düşme	21
1.1.4.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	21
1.1.4.3.1. Kişisel Faktörler	21
1.1.4.3.2. Çevresel Faktörler	23
1.1.4.4. Tükenmişliğin Belirtileri	25
1.1.4.4.1. Fiziksel Belirtiler.....	25
1.1.4.4.2. Davranışsal Belirtiler.....	26
1.1.4.4.3. Ruhsal/Psikolojik Belirtiler.....	27
1.1.4.5. Tükenmişlik Modelleri.....	27
1.1.4.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	27
1.1.4.5.2. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	28
1.1.4.5.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli	28
1.1.4.5.4. Pines Tükenmişlik Modeli	29
1.1.4.5.5. Meier Tükenmişlik Modeli.....	29
1.1.4.6. Tükenmişlikle Baş Edebilme Yolları	30
1.1.4.7. Öğretmenlik ve Mesleki Tükenmişlik.....	31

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri	33
2.2. Araştırmanın Önemi.....	33
2.3. Araştırmanın Modeli	35
2.4. Çalışma Grubu.....	35
2.5. Veri Toplama Araçları.....	35
2.6. Veri Toplama Süreci	37
2.7. Verilerin Analizi.....	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Betimsel Değerler	40
3.2. Ölçek Alt Faktörlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi.....	40
3.3. Ölçek Alt Faktörlerinin Kurum Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi	41
3.4. Ölçek Alt Faktörlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi.....	43
3.5. Ölçek Alt Faktörlerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi	45
3.6. Ölçek Alt Faktörlerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İncelenmesi	46
3.7. Ölçek Alt Faktörlerinin Çalışma Yılı Değişkenine İncelenmesi.....	48
3.8. Ölçek Alt Faktörlerinin Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre İncelenmesi.....	51
3.9. Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek İlişkilerine Ait Korelasyonlar.....	53
SONUÇ	55
KAYNAKÇA.....	65
EK 1- İŞ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	76
ÖZGEÇMİŞ	79

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	12
--	----



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1 Çalışma Grubunun Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	34
Tablo 2.2 Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Güvenirlik Değerleri	36
Tablo 3.1 Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Betimsel Değerler	39
Tablo 3.2 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları	40
Tablo 3.3 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre U-Testi Sonuçları	42
Tablo 3.4 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışılan Kurum Düzeyine Göre t Testi Sonuçları	42
Tablo 3.5 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışılan Kurum Düzeyine Göre U-Testi Sonuçları	42
Tablo 3.6 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları	43
Tablo 3.7 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre U-Testi Sonuçları	45
Tablo 3.8 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Yerine Göre t Testi Sonuçları	46
Tablo 3.9 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Yerine Göre U-Testi Sonuçları	47
Tablo 3.10 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Mezun Olunan Bölüme Göre t Testi Sonuçları	47
Tablo 3.11 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Mezun Olunan Bölüme Göre U-Testi Sonuçları	47
Tablo 3.12 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	48
Tablo 3.13 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Sonuçları	50

Tablo 3.14 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Saat Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	51
Tablo 3.15 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Saat Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Sonuçları	52
Tablo 3.16 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçekleri Arasındaki İlişki Katsayıları.....	53



ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okullarda görev yapan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik durumlarının ne düzeyde olduğunu, söz konusu durumların çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ve birbirlerini etkileyip etkilemediklerini araştırmaktır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı ve Antalya Milli Eğitim Müdürlüğü'nden resmi araştırma izin belgesi alınmıştır. Araştırmanın amacı bağlamında, Antalya il sınırları içerisindeki okullarda görev yapan 287 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenine, çevrimiçi ve yüz yüze olacak şekilde iki farklı ortamda, “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” soru formları uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, Kolmogorov-Smirnov/ShapiroWilks, basıklık ve çarpıklık katsayıları ve basıklık-çarpıklık Z değerleri, t testi, varyans analizi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin, iç doyumunun, dış doyumunun ve kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının orta düzeyde olduğu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek ortalamaları ile Maslach tükenmişlik ölçek genel ortalamasının orta düzeyin altında olduğu bulgulanmıştır. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin, dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının cinsiyet, medeni durum ve haftalık çalışma süresine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin çalışılan kurum düzeyine göre mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalama puanlarının, yerleşim yerine göre dış doyum alt ölçek puanlarının; mezun olunan bölüme göre kişisel başarıda düşme alt ölçek puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin, çalışma yılına göre dış doyum alt ölçek puanlarının, iş doyum genel ölçek puanlarının, duygusal tükenme ölçek puanlarının, mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının ve iç doyum alt ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. İş doyumunu ile mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekleri arasında oldukça anlamlı, yüksek ve doğru yönlü ilişkiler belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri, Duyarsızlaşma.

SUMMARY

EXAMINATION OF RELIGIOUS CULTURE AND ETHICS TEACHERS' JOB SATISFACTION AND PROFESSIONAL BURNOUT LEVELS

The aim of this study is to investigate the level of job satisfaction and professional burnout of Religious Culture and Moral Knowledge teachers working in schools, whether these situations differ in terms of various variables and whether they affect each other. Relational survey model, which is one of the quantitative research methods, was used in the research. Ethics committee approval and official research permission document were obtained from Antalya Directorate of National Education in order to carry out the research. In the context of the purpose of the research, “Minnesota Job Satisfaction Scale” and “Maslach Burnout Scale” questionnaires were applied to 287 Religious Culture and Ethics teachers working in schools in Antalya province, in two different environments, online and face-to-face. In the evaluation of the data, Kolmogorov-Smirnov/ShapiroWilks, kurtosis and skewness coefficients and kurtosis-skewness Z values, t test, analysis of variance, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis H test were used. According to the research findings, it was found that the Religious Culture and Moral Knowledge teachers' inner satisfaction, external satisfaction and decrease in personal achievement sub-scale averages were at a moderate level; emotional exhaustion and depersonalization sub-scale averages and Maslach burnout general average were found to be below the medium level. It was observed that Religious Culture and Moral Knowledge teachers' general scale scores of external satisfaction, job satisfaction, emotional exhaustion, decreased personal achievement, depersonalization and professional burnout did not differ significantly according to gender, marital status and weekly working time. On the other hand, the professional burnout general scale average scores of the Religious Culture and Moral Knowledge teachers according to the level of the institution they work in, and the external satisfaction subscale scores according to the place of residence; It was determined that the subscale scores of falling in personal achievement differed significantly according to the department graduated from. In addition, it was determined that the Religious Culture and Moral Knowledge teachers' external satisfaction subscale scores, job satisfaction general scale scores, emotional exhaustion scale scores, professional burnout general scale scores and internal satisfaction subscale scores differed significantly according to the working year. A highly significant, high and correct relationship was determined between job satisfaction and occupational burnout general and subscales.

Keywords: Religious Education, Job Satisfaction, Professional Burnout, Religious Culture and Moral Knowledge Teachers, Depersonalization.



TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca hiçbir zaman desteğini esirgemeyen, yoğun çalışma temposuna rağmen her zaman yol gösterip yönlendiren, mütevazı kişiliğiyle bizlere örnek olan çok değerli hocam Doç. Dr. Şeref GÖKÜŞ'e, süreç içerisindeki desteklerinden dolayı Prof. Dr. Saadettin ÖZDEMİR ve Doç. Dr. Alper SİNAN hocalarıma teşekkür ederim.

Yunus YILMAZ

Antalya, 2023



GİRİŞ

Eğitim ve öğretimin en önemli unsurlarından birisi öğretmenlerdir. Öğretmenin performansı eğitimi doğrudan etkilemektedir.¹ Öğretmenin en önemli görev ve sorumluluğu bir ülkenin ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirmektir. Öğretmen, eğitimin her kademesinde yetişmekte olan nesillere, fen ve sosyal alanlarında ulaşılan bilgileri en güzel şekilde kazandırmanın yanında manevi ve vicdani açıdan gelişimlerini sağlayacak, ruhsal olarak güçlü ve tutarlı bir kişilik kazanmalarına katkıda bulunacak bilgi ve davranışların verilmesine yardımcı olur. Bu görev öncelikle Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerini ilgilendiren bir durumdur.²

Öğretmenlik, toplum tarafından saygı duyulan bir meslek olsa da, mesleğin statüsünün düşük olması, yeterli düzeyde toplumsal ve ekonomik koşulların sağlanamayışı, çalışma koşullarının kötü olması gibi bir çok neden, öğretmenlik mesleğini icra edenlerin, motivasyon ve iş doyumunu oldukça düşürmektedir.³ Öğretmenlerin mesleklerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmeleri için, yeteneklerinin farkında olabilmeleri ve özgüvenlerinin yüksek tutulması önemlidir. Ancak öğretmenlerin sosyal hayatta ve okulda maruz kaldığı sorunlar, yaptığı işten doyum almamalarına ve mesleğin stresinden kaynaklı tükenmişlik duygusuna kapılmalarına sebep olmaktadır.⁴

Araştırmanın konusu; Antalya ili sınırları içerisinde görev yapan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerini tespit etmek, öğretmenlerdeki iş doyum ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Araştırma, 2021-2022 eğitim öğretim yılında Antalya ili sınırları içerisindeki resmi okullar ile özel okullarda kadrolu, sözleşmeli, ücretli olarak çalışan tüm Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerini içine almaktadır.

Bu araştırmada; Antalya ilinde çalışan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerini; “cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, çalıştığı yer, öğrenim durumu ve medeni durum” demografik değişkenlerine göre tespit edip iş doyum ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre belirlenmesi, birbirlerine olan etkisinin tespit edilmesi; eğitim-öğretimin daha verimli

¹ Güneş, 2020: 15.

² Ayhan, 2014: 19-20.

³ Güneş, 2020: 38-39.

⁴ Karahan ve Balat, 2011: 1-4.

gerçekleşmesine katkı sağlayabilir, yapılan hizmetin kalitesini artırabilir, öğretmenin ve okulun verimini yükseltebilir ve ulaşmak istenen hedeflerin gerçekleşmesine yardımcı olabilir. Bu çalışmada, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin ortaya çıkarılmasıyla, öğretmenlerde farkındalık oluşturularak iş doyumlarının yükseltilmesi ve mesleki tükenmişliklerinin azaltılması için tedbirler alınması amaçlanmaktadır.

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerini, diğer branşlardan farklı kılan, öğretmenlik mesleğinin getirdiği zorlukların yanında, toplumun beklentilerine de cevap vermek durumunda kalmalarıdır. Bunun yanında öğrencilerin ve velilerin yer ve zamana göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersinden ve öğretmeninden beklentileri farklılaşabilmektedir. Güncel bir çalışma olması yönüyle bu araştırmanın sonuçlarının; DKAB öğretmen adaylarının, DKAB öğretmeni yetiştiren kurumların ve halen görevde bulunan DKAB öğretmenlerinin karşılaşılabilecekleri sorunlar karşısında daha bilinçli olmalarına yardımcı olması umulmaktadır. Bu çalışma benzer çalışmalara örnek teşkil edecek, öğretmenlere farklı bakış açıları sunacak, din eğitiminin daha verimli bir sürece girmesine yardım edecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu

1.1.1. İş Doyumu ve İş Doyumunun Önemi

Doyum ve iş doyumu sözcükleri Türk Dil Kurumu sözlüğünde şu şekilde geçer: “Doyum; eldekenden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat.” İş doyumu ise; “iş görenin birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla uyum içinde olması, yaptığı işten hoşnutluk ve doyum sağlama derecesidir.”⁵ Doyum, aynı zamanda kişinin yaşamın farklı alanlarından hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk duyma durumudur. Kişi ulaştığı imkanlar ölçüsünde doyum sağlayacak ve kendini psikolojik olarak rahat hissedecektir. Kişinin bulunduğu ortamda bulunan olumsuz bir durum, onu doyumsuzluğa sevk edecek ve psikolojik olarak bireyi istenmeyen yönde etkileyecektir.⁶ İş doyumu, kişinin işine karşı gösterdiği pozitif ruh halidir ya da iş hayatının kişi üzerinde oluşturduğu olumlu etkidir. Bunun tam tersi ise iş doyumsuzluğudur. Bireyin bulunduğu ortam ve yaptığı iş, “kişinin duygu ve değer yargılarını” pozitif yönde etkiliyorsa bu durum iş doyumunun yüksek olduğunun göstergesidir.⁷

Bazı çalışmalarda iş doyumu; iş tatmini olarak yer almıştır. İş doyumu ya da iş tatminiyle ilgili yapılan çalışmalara baktığımız zaman, birçok farklı tanımlamaların yapıldığı görülmektedir.⁸ İş doyumunun öznel bir durum olması ve bu durumu etkileyen birçok iç ve dış faktörün mevcudiyeti aynı zamanda kişilerin değer yargılarında farklılıkların bulunması, iş doyumu ile ilgili birçok tanımlı ortaya çıkarmaktadır.

Vroom (1964) iş doyumunu, “kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur.” şeklinde tanımlarken; Hackman ve Oldham (1975), “çalışanların işinden duyduğu mutluluk” ; Locke (1976), “bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisler”; Davis (1982) “kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk”; Shamir ve Salomon, “kişinin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesi, işinin ne derece doyurucu ve anlamlı olması durumu”; Lawler “kişinin iş yaşamından duyduğu mutluluk, olumlu duygusal durum” olarak

⁵<https://www.tdk.gov.tr/sözlük/> (erişim tarihi: 01.10.2021).

⁶ Karaduman, 2002: 70.

⁷ Erdoğan, 1991: 376.

⁸ Başaran, 2004: 381; Yelboğa, 2008: 127; Pelit ve Öztürk, 2010: 43-45; Kayıklık, 2008: 34-46; Çınar, 2015: 235-282.

tanımlamışlardır.⁹ İş doyumu için yapılan tanımlara baktığımız zaman; kişinin işine karşı gösterdiği tutum, işinden hoşlanıp hoşlanmama durumu, işten beklentileri ile karşılaşılan sonuç arasında yapılan değerlendirme neticesinde ortaya çıkan tepki yönelimi olarak özetleyebiliriz.¹⁰

İş doyumu dinamik bir durumdur. Şu anda iş doyumunun sağlanmış olması, bu durumun sürekli bu şekilde devam edeceği anlamını taşımaz. Bir örgütteki şartların kötülüğü beraberinde iş doyumunun düşük olmasını getirir. İş doyumu bir iş yerinde şartların iyileştirilmesi neticesinde çabuk kazanılabildiği gibi, hızlı bir şekilde de doyumsuzluğa dönüşebilir.¹¹ Çalışanın işini ve iş yerini ilgilendiren, işine karşı gösterdiği tutumları içine alan iş doyumu, bu yönüyle önemli bir kavramdır.¹² Çalışan, gününün önemli bir kısmını iş ortamında geçirmektedir. Kişi, ömrünün en verimli dönemini ve yaşamının büyük bir kısmını mesleğini icra etmeye ayırmaktadır. Bunun için bireyin işini sevmesi, işinde mutlu olması ve işine isteyerek gitmesi hem sağlığı hem de verimliliği açısından önemlidir. İş görenin vazifesinde bilgi, beceri ve yetenek olarak gelişmesi, işinden kazandığı maddi gelirinin ihtiyaçlarına yetmesi, hem sosyal, hem psikolojik hem de ekonomik açıdan bireye değerli olduğunu hissettirebilir.

İnsanın yaptığı işten doyum alamaması, işine karşı olumsuz duygular göstermesine neden olabilir ve bu olumsuz duygular neticesinde bireyde; işten uzaklaşma, iş veriminde azalma, psikolojik ve sosyal bozukluklar meydana gelebilir. Eğer kişi çalıştığı işi severek yapıyorsa ya da yaptığı iş kendi ihtiyaçlarını gidermeye yardımcı oluyorsa, birey kendini mutlu hissedebilir ve mesleki performansı yükselebilir. Aynı zamanda iş doyumunun yüksek olması, kişinin sosyal hayatına yansıyabilir ve hem kendisinin hem de çevresinin mutlu olmasına da etki edebilir.¹³

Öğretmenlik açısından iş doyumu; öğretmenin okuluna ve öğrencilerine karşı tutumudur. İş doyumu, okulun ve öğretmenin amaçlarının birbiriyle örtüşmesiyle, onun çalıştığı okul ortamını ve öğrencilerini sevmesiyle gerçekleşir. Öğretmende iş doyumsuzluğu, öğretmenin psikolojik yönden çökmesine sebep olurken, kendisini stresli bir iş yaşamının içinde bulmasına da yol açmaktadır. Öğretmenin ruh sağlığının bozulması kendine zarar verdiği gibi öğrencilerini de negatif yönde etkilemektedir. Zira öğrencinin performansının yüksek olması, öğretmenin iş doyumuna bağlıdır.¹⁴

⁹ Kılıç, 2008: 2-3; benzer tanımlar için bkz: Yelboğa, 2008: 125; Barutçugil, 2004: 389; Eren, 2007: 642.

¹⁰ Başaran, 2004: 381; Yelboğa, 2008: 125.

¹¹ Akıncı, 2002: 1-25.

¹² Hoş ve Oksay, 2015: 9.

¹³ Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 1-18; Keser, 2006: 100 -119.

¹⁴ Buluç ve Demir, 2015: 294.

Öğretmen, kişide istendik davranış değişikliği meydana gelmesini sağlamak amacıyla onu yönlendiren ve kılavuzlayan kimsedir. Günümüzde öğretmenlik, tek taraflı bir aktarımdan ziyade interaktif ve çok yönlü etkileşime dayalı bir şekilde yapılmaktadır. Öğretmen, öğrencileriyle devamlı etkileşimde bulunan, onlara yol gösteren, öğrencilerinin hedeflenen amaçlara ulaşması için eğitim-öğretim programlarını uygulayan, kalıcı öğrenmeleri sağlamak maksadıyla birçok yöntem ve teknik kullanan, öğrencilerinin öğrenme sürecine aktif katılmaları için araç ve gereçler hazırlayan, uyguladığı eğitim faaliyetlerinin sonuçlarını takip eden ve değerlendiren kimsedir.¹⁵ Bunun için öğretmen, kendisini her zaman yenilemeli, okul içinde ve dışında birçok paydaşla (okul idaresi, öğrenci, veli, üniversite vb.) iletişim içerisinde bulunmalıdır. Öğretmenler için iş doyumu, iletişim içinde olması gereken paydaşlarına karşı olumlu tutum ve davranışları ifade ederken, bunun tersi ise iş doyumsuzluğunu meydana getirmektedir. Öğretmen, farklı duygular taşıyan ve davranışlar sergileyen çocuklarla karşılaşmakta ve bunların yetişmesinde büyük bir sorumluluğun altına girmektedir. Bu ise öğretmenlik mesleğinin stres düzeyini artırmaktadır. Öğretmenler, öğrencilerin yanında okul ortamı, veliler, disiplin sorunları, toplumun mesleğe bakışı vb. gibi birçok durumla karşı karşıya kalmakta, stres seviyesi yüksek bir çalışma ortamıyla mücadele etmek zorunda bırakılmaktadırlar. Bu durum ise öğretmenlerde kaygı ve endişenin artmasına, iş doyumunun azalmasına sebebiyet vermekte, verimliliğin düşmesine, iş görenin sessizliğine ve duyarsızlaşma gibi sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir. Mesleki memnuniyetsizlik öğretmeni, duygusal olarak olumsuz etkilemekte hatta bu ruh hali eve ve sosyal yaşama da taşınarak iş dışında da kendisini hissettirebilmektedir.¹⁶

1.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu; değişme, gelişme, ilerleme göstermeyen bir durum değildir, tam aksine dinamik bir olgudur. Dolayısıyla iş doyumu veya doyumsuzluğu, bireysel sebeplerden veya başka faktörlerden kaynaklanabilir. Bu bağlamda iş doyumunu etkileyen faktörleri, bireysel faktörler ve iş veya iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflandırılabilir.¹⁷

1.1.2.1. Bireysel Faktörler

İş doyumunun gerçekleşmesinde, bireyin doğumundan itibaren getirdiği farklı özellikleriyle beraber, hayatı boyunca kazandığı deneyimlerinin çok büyük etkisi bulunmaktadır. Bireysel özellikler, kişiden kişiye farklılık gösteren, insanın kendi

¹⁵ Güneş, 2020: 16-17.

¹⁶ Erkmen, 2022: 7-8.

¹⁷ Sevimli ve İşcan, 2005: 55-64.

karakteristik niteliklerinden kaynaklanan veya bulunduğu ortamın demografik yapısından etkilenen özelliklerdir. Bireyin çalıştığı örgütten beklentileri, bahsi geçen bireysel faktörler çerçevesinde şekillenmektedir. Bundan dolayı, kişinin cinsiyeti, yaşı, deneyimleri, eğitim seviyesi, kişilik özellikleri vb. değişkenler iş doyumunu doğrudan etkilemektedir.¹⁸

1.1.2.1.1. Cinsiyet

İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlar ortaya konulmuştur. Çalışmaların bazısında, çalışanın kadın ya da erkek olmasının iş doyumunu için önemli bir faktör olduğu açıklanırken, çalışmaların bir kısmında da cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir ilişkinin olmadığı neticesine ulaşılmıştır. Kimi çalışmalarda kadınların erkeklere göre iş doyumları yüksek bulunurken, kimilerinde erkeklerin iş doyumları kadınlara göre daha yüksek tespit edilmiş, bazılarında ise cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığı saptanmıştır.¹⁹

Erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha fazla olduğunu ortaya koyan araştırmalarda, bunun nedenleri; erkeklerin iş yaşamında kadınlardan fazla olmaları ve işe ait hedeflerinin ve arzularının daha güçlü olması olarak belirtilmiştir.²⁰ Yine erkeklerin kadınlara göre iş hayatında daha çok fırsat yakaladıkları, kadınların ise iş yaşamında birçok engellemelerle karşı karşıya kaldıklarına değinilmiştir. Kadınların ev ve aile ile ilgili sorumluluklarının erkeklerden fazla olması, bu görevleri yetiştirme çabasına bağlı yorgunluk, yetersizlik, ağır yük taşıdıklarını hissetme gibi faktörler kadınların iş doyumunun erkeklerden daha düşük olma nedenleri arasında sayılmıştır.²¹

Kadınlarda iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu ortaya koyan çalışmalarda ise bunun nedeni olarak; kadınların ailenin ekonomik olarak yükünü erkeklere oranla daha az yüklenmeleri olarak gösterilmiştir. Ayrıca kadınların iş yaşamından beklentilerinin az olması, kadınlarda iş doyumunu artıran başka bir etken olarak belirtilmiştir.²²

1.1.2.1.2. Deneyim ve Yaş

Araştırmalarda iş doyumunu ile iş deneyimi arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu gözlenmiş, iş deneyimi arttıkça iş doyumunun da yükseldiği görülmüştür. Bu minvalde uzun süre aynı işe devam eden kişilerin meseleye daha gerçekçi baktıklarının, iş yaşamının

¹⁸Telman ve Ünsal, 2004: 27-28; Eğinli, 2009: 37-38.

¹⁹Bilge vd., 2007: 32-41 ; Yılmaz ve Dönmez, 2013: 92.

²⁰Yılmaz vd., 2010: 49-80.

²¹ Aşık, 2010: 31-51.

²² Özaydın ve Özdemir, 2014: 251-281.

gerçeklerini daha iyi idrak edebildiklerinin, yaşın ilerlemesiyle beraber hedeflerinin ve işe yönelik beklentilerinin giderek azaldığının altı çizilmiş, bu durumların ise deneyimli çalışanların iş doyumunun yüksek çıkmasında etken rol oynadığına değinilmiştir.²³

İş doyumunu ile kişinin yaşı arasındaki ilişki üç farklı görüş altında toplanmaktadır. Bunlardan ilki, iş doyum ile yaş arasında, yaşa göre “U” harfindeki eğriliğe benzer bir özellik göstermesidir ki, bu sembolle anlatılmak istenen, genç yaşlarda “yüksek”, orta yaşlarda “düşük” ve ileriki yaşlarda ise “yüksek” bir iş doyumunun ortaya çıkmasıdır. Diğer bir görüşe göre, iş doyumunun yaşın ilerlemesiyle birlikte artmasıdır. Son görüşte ise, iş doyumunu ile yaş belirli bir yaşa kadar doğrusal olarak artmakta ve daha sonra ise düşüşe geçmektedir.²⁴

Öğretmelerle ilgili yapılan çalışmaların çoğunluğunda, kıdemli öğretmenlerin genç öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Genç öğretmenler mesleğin gerçeklerinden uzak oldukları için işlerine yönelik kafalarında hayal ettiklerine ulaşmada daha huzursuz, daha gergin ve daha acelecidirler. Çünkü öğretmenlik mesleği zamanla öğrenilen, öğrenildikçe tecrübe edinilen bir meslektir. Deneyimli eğitimcilerin, genç meslektaşlarına göre daha saygın ve daha başarılı oldukları söylenebilir. Kıdemli öğretmenlerin yaşın ilerlemesiyle beraber maddi ihtiyaçlarının, genç eğitimcilere göre daha az olması, yaşı ilerlemiş eğitimcilerin başarıyı yakalamada doyuma ulaşmaları ve meslekte geçirilen uzun yıllar deneyimli eğitimcinin iş doyumunu artırmıştır.²⁵

1.1.2.1.3. Medeni Durum

Kişinin bekar ya da evli olma durumu, iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Zira iş doyumunu ile kişinin medeni durumu arasında anlamlı ve yüksek seviyede bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda evli olanların, bekarlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.²⁶ Bunun nedeni; evli kişilerin düzenli bir hayat yaşamalarının yanında, evinin geçimini sağlamak için maddi anlamda ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirebilmek için istikrarlı bir iş yaşamına daha çok ihtiyaç duymaları olarak gösterilmiştir. Zira ilgili durum, evli çalışanın mesleğini sahiplenip, işinde devamlı olmasını sağlamıştır.²⁷ Bir başka deyişle yükümlülüklerini yerine getirmede risklerden uzak durmayı tercih eden evli bireyin, farklı deneyim ve maceralarla arasına mesafe koyduğu söylenebilir.

²³ Sevimli ve İşcan, 2005: 55-64.

²⁴ Sığı ve Basım, 2006: 134.

²⁵ Gergin, 2006: 43-44.

²⁶ Sevimli ve İşcan, 2005: 61.

²⁷ Keser, 2006: 113.

Evli çalışanların iş doyumunun yüksek çıktığını ortaya koyan araştırmaların yanında, bekar iş görenlerin, evlilere göre iş doyumlarının yüksek olduğunu belirleyen araştırmalar da bulunmaktadır. Bunun sebebi mesleğin zorluklarının yanında, evliliğin getirmiş olduğu sorumlulukların ağırlığının bireyde meydana getirdiği ruhsal gerginlikler olabilir.²⁸ Ayrıca ekonomik gelirinin ev giderlerini karşılamaya yetmediği ailelerde iş doyumunun düşmesi beklendik bir durumdur.

1.1.2.1.4. Şahsiyet Özellikleri

Kişi işinde zamanla uzmanlaşır, nitelik ve aidiyet kazanır. Ancak kişi yaptığı işte, duygusal olarak yeterli olgunluğa sahip değilse, dengeli bir şahsiyet sergileyemiyorsa, işine faydadan çok zarar getirir. Olgun şahsiyete sahip bir birey işinde istikrarlı ve daha gayretli olduğu için iş doyumunu da yüksektir.²⁹ İş doyumunu etkileyen önemli bir faktör de çalışanın şahsiyet özellikleridir. Şahsiyet, bir kimsenin yaşam biçimidir. Toplum arasında huy, yaratılış mizaç, ruh gibi anlamlarda kullanılan şahsiyet, bireye özgü özellikleri ifade eder. Bir kimsenin etrafını, çalıştığı ortamı tanıyıp değerlendirmesinde kişinin sahip olduğu kişilik önemlidir. Bireyin çalıştığı ortamda gösterdiği tavır ve davranışları, iş yerinde mesai arkadaşlarını etkileyebildiği gibi, kendisi de ekibin hal ve tavırlarından da etkilenebilmektedir. Alan araştırmalarında bireyin kişilik özellikleri olumlu ise iş doyum düzeyinin artacağı, eğer kişilik özellikleri olumsuz ise iş doyum düzeyinin azalacağı yönünde hakim bir görüş vardır.³⁰ Şahsiyet ile iş doyum ilişkisini belirlemeye çalışan araştırmalarda, kendini beğenen, kontrol odağı dışarıda olan ve yarışmacı bir kişilik ortaya koyan bireylerin; aceleci, sosyal ilişkileri zayıf, sinirli bireylere nazaran iş doyumlarının yüksek olduğu belirlenmiştir.³¹ Özgüveni yüksek kişilerin; çevresiyle uyumsuz, kabiliyetleri yetersiz, özgüveni zayıf bireylere göre iş doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiştir.³²

1.1.2.1.5. Eğitim Seviyesi ve Meslek

Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin olumlu ya da olumsuz olarak ortaya çıkabileceği yapılan çalışmalarda belirtilmiştir. Ancak genel eğilim, eğitim seviyesinin artmasıyla iş doyumunun yükselmesi yönündedir. Bireyin eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte bilgi, beceri, kültür seviyeleri de yükselmekte ve yaptığı işten beklentileri çoğalmaktadır. Kişinin beklentilerinin karşılanabiliyor olması iş doyumunu artırmakta,

²⁸ Erbil ve Bostan, 2004: 63.

²⁹ Aşık, 2010: 31-51; Baltaş, 2000: 146.

³⁰ Sudak ve Zehir, 2013: 142.

³¹ Yılmaz vd., 2010: 49-80.

³² Samadov, 2006: 21-23.

beklentilerin karşılanmaması ise iş doyumunu azaltmaktadır.³³ Bunun yanında eğitim seviyesi düşük olanların iş doyumunun yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalarda bulunmaktadır.³⁴

Bireyin eğitim aldığı alan ile ilgili bir işi yapıyor olması iş doyumunun artmasına etki eden önemli bir faktördür. Çünkü kişi, kendi alanıyla ilgili yeterli bilgi ve donanımına sahip olarak yetişmiş ve psikolojik açıdan da bu işe kendini hazırlamıştır. Ancak içinde bulunduğu hayat şartları nedeniyle kişinin yetiştirildiği saha dışında bir başka mesleği icra etmek zorunda kalması çalışanda iş doyumunu düşürmektedir.³⁵

1.1.2.2. İş ve İş Ortamına Bağlı Faktörler

İş doyumunu etkileyen iş ve iş ortamına bağlı faktörlerin, bireysel faktörlere göre etki gücü daha fazladır. İş ve iş ortamına bağlı faktörler; kişinin aldığı ücret, terfi olanağı, çalışma ortamı, yöneticiler, iş arkadaşlarıyla uyum, işin niteliği ve zorluğu olarak sayılabilir.

1.1.2.2.1. Ücret

Alan araştırmalarında iş doyumunu en çok etkileyen faktörlerden birisinin çalışanın aldığı ücretin beklentilerini karşılayıp karşılamaması olduğu görülmektedir. Ücretin, ihtiyaçları gidermedeki yeterlik düzeyi bireyin işine gösterdiği tutumu doğrudan etkilemektedir. Bunun yanı sıra aynı işi yapan personele farklı maaşların verilmesi, düşük ücret alan çalışanlarda iş doyumsuzluğuna sebep olurken, görevi esnasında ve görevine karşı olumsuz tutumlar sergilemesine de yol açabilir.³⁶

Bireyin çalışmasının bedeli olarak aldığı maaş belli bir emeğin karşılığıdır. Eğer kişi, ödenen ücretin sarf ettiği emeğin karşılığını bulmadığı algısına sahipse, bu durum mutsuz olmasına neden olabilir ve işinde verimini azaltabilir. Zira olumsuz duyguları kişinin işinde sergileyeceği tutum ve davranışlara yansıyabilir, başka iş arayışına girmesine sebep olabilir ya da işinin yanında ek iş yapmaya yöneltebilir, bahsi geçen seçeneklere yönelmesi de işinde yeterli performansı gösterememesine neden olabilir.³⁷

1.1.2.2.2. Terfi (İşte Yükselme)

Kişinin, işindeki başarı ve gayretinden dolayı daha yüksek mevkie geçiş yapma hakkının olması motivasyonunu yükseltebilir ve mesleğinde daha sorumlu davranmasını sağlayabilir. Eğer bireyin tüm çabasına rağmen işindeki konumu aynı kalacaksa ve buna bağlı

³³Keser vd.,2010: 87-107; Yılmaz vd., 2010: 49-80.

³⁴Şahin vd., 2012: 332-353.

³⁵Arasan, 2010:38.

³⁶Erdoğan, 1996:240.

³⁷Temel, 2009: 35-52.

olarak ücretinde bir artış olmayacaksa, kişide şikayet ve doyumsuzluk görülmeye başlayabilir. Ayrıca işinde başarılı olan bireyin, işinde başarısız olan bir ekip arkadaşıyla aynı konumda değerlendirilmesi, başarılı çalışanı olumsuz yönde etkileyebilir.³⁸

Bir iş yerinde ilerleme olanaklarının adaletli bir şekilde işlemesi personelin iş doyumunu artırmaktadır. Terfi her çalışanda farklı anlamlar taşımaktadır. Bazıları işte yükselmeyi ekonomik olarak yükselmek olarak görür iken, kimisi de onurlanma, kazanma, ödül alma, makam-mevki sahibi olma biçiminde algılamaktadır. Terfi etmenin bireylerin kişilik özelliklerine göre farklı anlamlar kazanması nedeniyle, doyum ve doyumsuzluk derecesi de kişiden kişiye göre farklılaşmaktadır.³⁹

1.1.2.2.3. Çalışma Ortamı

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ortamın personele uygun hale getirilmesi iş doyumunu yükseltmektedir.⁴⁰ Aksine çalışanın psikolojik ve fizyolojik açıdan kötü çalışma koşullarına maruz kalması iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Bu bağlamda çok sesli bir ortamda çalışmak, iş yerinin normalden sıcak ya da soğuk olması, iş ortamında kişiyi endişeye sürükleyen tehlikeli bir durumun varlığı gibi etkenler personeli psikolojik olarak etkilemekte, çalışanın gerilmesine neden olmakta ve beraberinde bireyde iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır.⁴¹ Konuyu öğretmenler bazında ele aldığımızda; alınan ücretin yetersizliği, görev yapılan okulun eski, dersliklerin dar, sınıf mevcutlarının ise çok fazla olması, duvarların sesi geçirmesi, okulda yeterli araç ve gerecin bulunmaması gibi faktörler öğretmenin performansını tam olarak sergilemesini engellemekte, öğretmende isteksizlik ve doyumsuzluğa sebep olmaktadır.⁴²

1.1.2.2.4. Yöneticiler

Okul kültürü ve ikliminin oluşmasında, okul yöneticilerinin büyük bir etkisi bulunmaktadır. Okulda çalışanların birbirlerine güven duyması, öğretmenlerin işbirlikli olarak çalışmaları ve kendilerini işlerine adanmaları, öğretmenlerin birbirlerine saygı göstermeleri ve yardımda bulunmaları, öğretmenler ile yöneticilerin birbirlerine destek olmaları ancak okulda sağlıklı ve olumlu bir iklimin oluşmasıyla mümkündür. Eğer öğretmenlerle ilgili alınan tüm kararlarda kendileri de söz hakkına sahip olursa ayrıca okul idaresi tüm öğretmenlere adil ve eşit bir şekilde yaklaşırsa, eğitimcilere üstleri tarafından mobbing ya da psikolojik şiddet

³⁸ Aşan ve Erenler, 2008: 203-216; Erdoğan, 1996: 240.

³⁹ Baştemur, 2006: 27.

⁴⁰ Sarpkaya, 2000: 117.

⁴¹ Telman ve Ünsal, 2004: 40.

⁴² Başaran, 1982: 198.

uygulanmazsa başarılı bir çalışma ortamı sağlanabilir. Bir başka deyişle; öğretmenin okulunda güvende olduğunu hissetmesinde okul idaresinin önemli bir payı vardır. Kendisini okuluna ait gören ve orada güvende olduğunu hisseden bir öğretmen, çalışma ortamına sürekli dahil olabilir, beceri ve yeteneklerini bu ortamda kullanabilir, başarıyı yakalamak için meslektaşlarıyla uyum içinde çalışabilir, bu durum ise öğretmende iş doyumunu artırabilir.⁴³ Neticede; eğitimci ile idare arasındaki ilişki iş doyumunu etkilemektedir. Yöneticilerin personelin istek ve görüşlerini dikkate alması, onlara değerli oldukları hissini vermekte, böylece iş doyumunu oranını artırmaktadır. İş yerinde kendisini değerli hisseden birey, yöneticilerine karşı olumlu tavır ve davranışlar sergilemekte, çalışma performansını daha da çoğaltmaktadır.⁴⁴

1.1.2.2.5. İş Arkadaşlarıyla Uyum

Kişinin beraber çalıştığı meslektaşlarının davranışları ve onlarla olan ilişkileri iş doyumuna etki etmektedir. İnsan, zamanının önemli bir bölümünü işinde geçirmekte ve ekip arkadaşlarıyla sosyalleşmektedir. Uyumlu ve başarılı bir personel ilişkisi doyumunu artırırken, grup çalışmasının sağlanamadığı bir ortam ise iş doyumunu düşürmektedir. Kendisini iş arkadaşları arasında güvende hissetmeyen, iş arkadaşlarıyla farklı dünya görüşlerine sahip olmaları nedeniyle çatışma yaşayan, yardıma ihtiyaç duyduğu anda yalnız kalacağını hisseden bir çalışanın iş doyumunu düşük olabilmektedir.⁴⁵

Aynı iş yerinde çalışanların birbirlerine karşı tutum ve davranışları, hoşgörü ve samimiyetleri, birbirlerine uyum göstermeleri, dostane ilişkileri, birbirini koruyup gözetmeleri iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir. Alan araştırmalarında çalışanın yönlendirilmesinde rahatlık, yardım, destek alma gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Grupla yapılması gereken işlerde, personelin aynı baskılara maruz kalma, birbirlerine bağımlı olma ve başka gruplardan ayrılma gibi deneyimleri ortak olmaktadır. Bütün bu nedenlerden dolayı her yönden uyumlu grup iş arkadaşlarının hem başarıyı getirdiği hem de iş doyumunu yükselttiği söylenebilir.⁴⁶

1.1.2.2.6. İşin Niteliği ve Zorluğu

İş doyumunda, yapılan işin niteliği önemli bir faktördür. Çalışanın yaptığı işi algılayış biçimi önemlidir. Kişi, yaptığı işi benimsemişse, hissederek yapıyorsa ve kabullenmişse iş doyumunu yüksek olmaktadır. Yapılan iş, bireyin ilgi ve kabiliyetine uygunsa, tek düzelikten

⁴³ Alıç, 1996: 173-182.

⁴⁴ Aşan ve Erenler, 2008: 203-216.

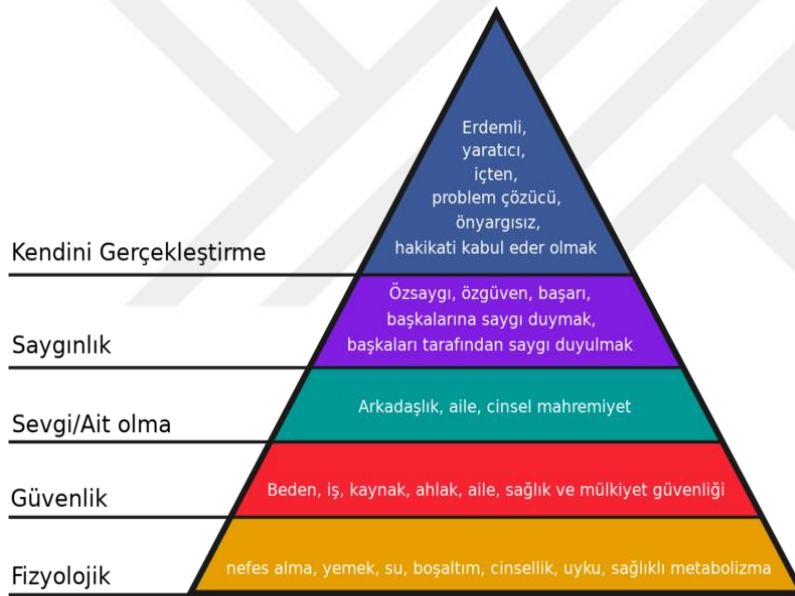
⁴⁵ Erdoğan, 1996: 242.

⁴⁶ Erdil vd., 2011: 17-26.

uzaksa ve çeşitlilik arz ediyorsa, çalışanın özel bilgi ve yeteneklerini kullanmasına imkan tanıyorsa, yaratıcılık gerektiren bir işse kişide iş doyumunu yine yüksek çıkmaktadır.⁴⁷ İş doyumunu pozitif yönde etkileyen başka bir unsur da işin zorluk derecesidir. Kişi, zihinsel olarak başarması güç olan bir işi başarmak ve takdir edilmek ister. Eğer çalışan, başarısından dolayı çevresi tarafından fark edilip, takdir görüyorsa, bu durum çalışanın iş doyumunu artırmaktadır. Bedensel çaba gerektiren, yıpratıcı, zor ve yorucu işlerin başarılmasının toplumun takdirini kazanmada etkili olduğu söylenemez. Kişi, kapasitesini aşan bir işi başarmak zorunda bırakılıyorsa, bu durum çalışanda psikolojik ve fizyolojik problemleri doğurabilir, dolayısıyla iş doyumsuzluğuna neden olabilir.⁴⁸

1.1.3. İş Doyumunu Açıklayan Kuramlar

1.1.3.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı-Abraham H. Maslow



Şekil 1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: http://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi

Maslow, işyerinde yüksek derecede verim elde etmenin yolunun çalışanların motivasyonlarının yüksek tutulması olduğunu belirtmiş ve bunu da çalışanların ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlamıştır. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre işverenin öncelikli görevi, çalışanlarının gereksinimlerini belirleyerek karşılamaya gayret göstermek ve motivasyonlarını yüksek tutmaktır. Eğer işveren, personelinin ihtiyaçlarını göz ardı eder ya da yerine getirmede

⁴⁷İşcan ve Timuroğlu, 2019: 119-135.

⁴⁸Sevimli ve İşcan, 2005: 55-64.

yetersiz kalırsa, bu durum çalışanlarda motivasyon düşüklüğü, verimsizlik, moralsizlik, iş doyumsuzluğu gibi sonuçlar doğurabilir.⁴⁹

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş guruba ayrılmıştır ve ilk basamakta fizyolojik gereksinimler yer alırken, en üst basamakta ise kendini gerçekleştirme bulunmaktadır. En alt basamaktaki gereksinim giderilmeden, bir sonraki basamağı doyurmaya çalışmak motivasyonun sağlanması açısından bir öneme sahip değildir. Yani kişinin açlık, susuzluk gibi fizyolojik bir ihtiyacı karşılanırsa daha sonraki basamak olan güvenlik ihtiyacı motivasyon kaynağı olarak görülebilir.⁵⁰

1.Fizyolojik İhtiyaçlar: Canlıların yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan, evrensel özelliğe sahip ve doğuştan gelen; yeme, içme, barınma, gibi gereksinimlerdir. Bu faktörler Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk basamağında yer alıp, güdülenmenin de başlangıcını oluşturur.

2.Güvenlik İhtiyacı: Bireyin fizyolojik gereksinimlerinin giderilmesi sonrasında kişide meydana gelebilecek güvenlik, sağlık gibi problemlerin çözümüne yönelik yasa ve kanun ihtiyaçlarıdır. Sağlık sorunu olmayan, gelecek kaygısı bulunmayan; aksine yaşlılık, hastalık, can ve iş güvenliği, emeklilik, sigorta gibi konularda problem yaşamayan ayrıca psikolojik ve sosyolojik anlamda kendilerini iyi hisseden bireylerin güvenlik ihtiyacının giderildiği söylenebilir.

3.Sosyal İhtiyaçlar (Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları): Bu basamak; fizyolojik ve güvenlik ihtiyacından sonra bireyin çevresinde bulunan eş, dost, arkadaş, akraba, meslektaş gibi kişiler tarafından kabullenilme, onaylanma, sevmeye-sevilme, önemsenme gibi gereksinimlerinin ortaya çıkmasını sembolize eder. Bu duygular karşılanmadığı müddetçe kişide huzursuzluk, mutsuzluk hissi oluşabilir ve bu durum da bireyin motivasyonuna etki edebilir.

4.Saygı-Değer İhtiyacı: Dördüncü basamak bireyin çevresi tarafından saygın kabul edilme, güvenilir ve beğenilme, takdirle karşılanma gereksinimi duymasını ifade eden basamaktır. Bu gereksinimlerin doyurulmaması durumunda başarısızlık, güven azalması, çaresizlik, cesaretsizlik gibi duygular yaşanabilir.

5.Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: En üst basamak olan kendini gerçekleştirme hali, kişinin şahsi beceri ve kabiliyetlerinin farkına vararak bu potansiyeli daha da üst seviyelere çıkarıp geliştirme ihtiyacıdır.

⁴⁹ Ağırbaş vd., 2005: 326-350.

⁵⁰ Örcü vd., 2006: 39-51; Yılmaz vd., 2010: 49-80.

1.1.3.2. Çift Faktör Kuramı-Frederick Herzberg

Herzberg, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını geliştirerek, doyum ve doyumsuzluğa neden olan etmenleri belirlemiştir. Bunların ilki bireyi iş yerine bağlayan motive edici içsel etmenler, diğeri ise hijyen etmenleri denilen dışsal etmenlerdir.⁵¹

Herzberg, bireyin güdülenme düzeyinin belirlenmesinde, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini temel almakla beraber, çalışanların kişisel farklılıklarından dolayı, iş doyumunu güdülenme-hijyen kuramıyla açıklamaya çalışmıştır. Herzberg ve arkadaşlarının cevabını aradıkları soru, birtakım etkenlerin iş doyumunu veya doyumsuzluğunu ne şekilde etkilediğidir. Herzberg, iş ile ilgili olanları, “doyum sağlayıcılar” veya “güdüleyiciler”; işin yapılması esnasında gerçekleşen durumları ise “doyumsuzluk yaratan” veya “koruyucu faktörler” olarak belirlemiştir. Burada iş doyumunu sağlayıcılar yani işin yapılması ile ilgili olanlar; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Bunlar kişinin işine yönelik olumlu tutum geliştirmesini sağlayan ve kişinin iş doyumunu düzeyini artıran etmenlerdir. Bu beş faktör “başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme” olumlu durumların oluşmasında etkili olan, insanı motive eden ve doyum sağlayan faktörlerdir. “Şirket politikaları, yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları” ise kişinin işine yönelik olumsuz tutum takınmasına neden olan etmenler olup, bireyin motivasyonunu düşürmektedir.⁵²

1.1.3.3. ERG Kuramı-Clayton Alderfer

Clayton Alderfer tarafından ortaya konan ERG kuramı, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin yeniden yorumlanmış şeklidir. Clayton Alderfer, kişinin gereksinimlerini üç temel başlık altında ele almıştır. Bu temel gereksinimler ise “Existence (Varoluş)”, “Relatedness (İlişki kurma)” ve “Growth (Gelişme)” olup, ilk harflerinin birleşmesiyle meydana gelen ERG bu kuramın ismini oluşturmuştur.⁵³

ERG kuramındaki varoluş (existence) gereksinimi, bireyin yaşaması ve varlığını devam ettirebilmesi için en temelde yer alan yeme içme gibi fizyolojik ihtiyaçlar ile güvenlik ve korunma ihtiyaçlarını içine almaktadır. Bu ihtiyaçlar, Maslow'un teorisinde bulunan fizyolojik ve güvenlik basamaklarına karşılık gelmekte olup, kişi ilgili gereksinimlerini; çalışmasının karşılığında aldığı ücret, iş yerinin sağladığı imkanlar, iş sağlığı ve güvenliği, özgür çalışma ortamı gibi faktörlerle giderebilir. ERG teorisinde söz edilen diğer bir gereksinim ise ilişkisel ihtiyaçlardır. Bireyin sosyal yaşamında ve çalıştığı kurumda, diğer insanlarla istedik bağlar kurmasını ve bunu sürdürmesini ifade eden Alderfer'in ilişkisel

⁵¹Karaman ve Altunoğlu, 2007: 109-120.

⁵²Yayla, 2008: 125-142.

⁵³Tekin ve Görgülü, 2018: 1559-1566.

gereksinimi, Maslow'un sevgi ve ait olma basamağına karşılık gelmektedir. ERG teorisinde üçüncü gereksinim olan gelişme veya büyüme (growth) ihtiyacı, bireyin kendi gelişimine yönelik tasavvurlarını desteklemek ve beşeri potansiyelini geliştirmektir. Bu gereksinim Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme basamağını karşılamaktadır.⁵⁴

1.1.3.4. Başarı Güdüsü Kuramı-David McClelland

Başarma ihtiyacı teorisi David McClelland tarafından ortaya konulan, kişide başarma arzusunun ön plana çıkarıldığı bir teoridir. Bu kurama göre, bireyin gereksinimleri doğuştan olmayıp, öğrenme sonucu sonradan ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen öğrenmelerden biri olan başarma duygusu her insanda farklı oranlarda bulunmaktadır. Başarılı olma güdüsü, kişinin işinin en iyisi olmak isteğini mümkün kılmada önemli bir etmendir. Birey işinde başarılı olmayı istediği gibi başarısız olmaktan da korkabilir. Bu duyguların aşırı düzeyde hissedilmesi ise kişinin başarılı olmasına engel teşkil edebilir. Kısaca değinilen başarma ihtiyacı teorisinde McClelland, iş hayatında önemli olan üç temel güdüden bahsetmektedir. Bunlar; başarılı olma ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı, ilişki(bağlanma) kurma ihtiyacıdır.⁵⁵

1. *Başarılı Olma İhtiyacı:* Başarma arzusu yüksek olan birey, işinde en iyiye yakalama çabasıdadır. İşinde en iyi olma çabasında olan kişi, daha çok çalışır, zor ve riskli işlerin altına girer. Yüksek seviyede başarılı olma ihtiyacı duyan insanlar, amaçlarına ulaşabilmek için daha çok bilgi ve yeteneğe sahip olmaya gayret ederler, zor ve riskli işlerin altına girerler, yeni ve yaratıcı çözümler geliştirerek sorumluluk almaktan çekinmezler. Bu şekilde davranışlar sergileyen kimseler, işlerinde yüksek doyum elde ederler. Başarı dürtüsü yüksek olan kişiler, yanlarına iş arkadaşı seçerken liyakatı ön planda tutarlar, başarılı olmak için verilecek ödüle de ihtiyaç duymazlar.

2. *Güç Kazanma İhtiyacı:* Güç kazanma ihtiyacı, bireyin bulunduğu ortamda otorite olabilme isteğinin bir neticesi olarak, etrafındaki kişilerle veya gruplarla etkileşime girmesi ve sesini duyurabilmek için her türlü yönteme başvurmaktan geri durmamasıdır. Buradaki eylem faktörü, çevresindeki insanları kontrol altında tutma, onları etkileme dürtüsünden doğan güçlü olma duygusudur. Güçlü olma arzusu yüksek olan kişiler, çevrelerindeki insanları etkileri altına alarak, otoritelerini korumaya yönelik davranışlar sergilemeye çaba sarf ederler. Bu kimseler işlerinde yönetici olabilmek için, etraflarındaki insanlar üzerinde güç gösterisi yapmaya meyillidirler. Gücü elde etme dürtüsüyle hareket edenler, arzularına ulaşabilmek için daha çok risk alırlar ve tehlikeye atılmaktan çekinmezler. Onlar, kendi kararlarının ön plana çıkmasını önemserlerken diğerlerini de kontrol altında

⁵⁴Küçüközkan, 2015: 86-115.

⁵⁵Örücü vd., 2006: 39-51; Çetinkanat, 2002: 186-193; Erdoğan, 1996: 242.

tutabilmek için bütün araç ve yöntemleri ellerinde bulundururlar ve ayrıca yükselmenin kestirme yollarını ararlar.

3. *İlişki (Bağlanma) Kurma İhtiyacı*: İlişki kurma ihtiyacı duyan kişiler, diğer insanlarla yoğun biçimde ilişki kurarlar, zira sosyal ilişkilere önem verirler. Bu kimseler, başkalarıyla çalışmayı severler ve tek başlarına olmaktan ziyade bir grup içinde bulunmayı tercih ederler.

1.1.3.5. Beklenti Kuramı-Victor Vroom

Bu teori, çalışanı motive eden, harekete geçiren “bireysel ihtiyaç ve özelliklerin ne olduğu” sorusu üzerinde durmaktadır. Vroom, kişilerin kendileri için faydalı bir gayeye ulaşmak maksadıyla bilinçli bir davranış gösterdiklerini, ödüllendirilen davranışları da tekrarladıklarını söylemektedir. Bununla beraber Vroom, bireylerin davranışlarını, kişisel gereksinimlerinin, değerlerin ve yaşamında tecrübe ettiği mutluluk ve üzüntülerinin etkilediğini de belirtmektedir.⁵⁶

Vroom, kişinin bir işi başarmak için gayret sarf etmesini iki nedene bağlamaktadır. Bunlardan ilki “Valans” (kişinin ödülü arzulama derecesi, çekicilik), diğeri ise beklentidir. Bu ise; $\text{davranış} = \text{değer} \times \text{beklenti}$ olarak formüle edilir. Yani kişinin bir davranışı ortaya koyma isteğinin seviyesi, davranış sonunda amacın gerçekleşip gerçekleşmeyeceği yönündeki inanç ve beklenti derecesi ile elde edilmek istenen sonucun kişi için değeri, çekiciliği ve önemi arasındaki etkileşimi sonucu artmakta ya da azalmaktadır.⁵⁷

Bu kuramda üç kavramdan bahsedilir. Bunlardan ilki, performans, diğerleri ise bekleyiş ve araçsallıktır. Performansa; verimlilik, iş başarımı, üretkenlik ve devamlılık örnek verilebilir. Kişinin performansına bağlı olarak ortaya çıkan bir ya da birden fazla sonuç ise ikinci çıktılardır. Bunlara; maaş, ikramiye, pirim, takdir, içsel ve dışsal ödüller örnek olarak verilebilir. Kişinin ödülü arzulama derecesi aynı zamanda onun doyum derecesini de belirlemektedir. İkinci kavram olan bekleyiş, çalışanın harcadığı performans karşılığında belli bir ödül alacağına inanmasıdır. Çalışan bu duruma inandığı ölçüde gayret sarf edecek, inanmazsa gayret göstermeyecektir. Üçüncü temel kavram ise araçsallıktır. Birincil düzey çıktı ile ikincil düzey çıktı arasındaki ilişki “araçsallık”tır. Araçsallık, kişinin görevlerinin tanımlanıp, çalışmasının karşılığında vaat edilmiş olan ödüllere ulaşacağı inancının ifadesidir. Araçsallıkta kişi belli bir gayret ile belli bir seviyede performans gösterir ve bunun neticesi olarak belli bir şekilde ödüllendirilir. Burada ödüllendirme birinci aşamada elde edilen bir sonuç olmaktadır. Örneğin maaş artırılması, terfi ettirme gibi birinci aşamada elde edilen

⁵⁶ Tağ ve Çetinkaya, 2019: 858-888.

⁵⁷ Anık, 2007: 133-168.

ödülleri, ikinci aşamada sonuç olarak gösterilebilecek amaçları gerçekleştirmek için, bir araç konumunu almaktadır. Kişi hem birinci hem ikinci aşamadaki ödülleri arzu ediyorsa, bu kişi motive olmaktadır.⁵⁸

1.1.3.6. Amaç Kuramı-Edwin A. Locke

Bu kuramın temel düşüncesi, kişilerin “kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir.” Çalışanın kendisi için belirlediği amaçlar, aynı zamanda onun motivasyon düzeyini de doğrudan etkilemektedir. Ulaşılması zor amaçlar belirleyen birey, kolay amaç belirleyen kişiye göre daha çok performans harcayacak ancak daha az motive olacaktır.⁵⁹

Amaç, kişinin ya da çalıştığı kurumun talep ettiği bir durumdur. Amanın gerçekleştirilmesi için bireyin ya da kurumun gayret göstermesi gerekmektedir. Kişiler arzu ve isteklerini karşılamak maksadıyla belirledikleri amaçlara ulaşabilmek için gayret gösterirler. Kurumlarda ise amaç, örgütün ileride arzu ettiği konuma ulaşabilmesi ve bu durumun şiddetle arzulanmasıdır. Kurumlarda amaca ulaşabilmek için şu üç durumun olması gerekmektedir. Bunlardan birincisi, amaçların açık, belirgin ve kolay ölçülüp, gözlenebiliyor olması, ikincisi amacın zorluk derecesidir. Amaç ne kadar zor olursa, bireyin amaca ulaştıktan sonra elde ettiği doyum da o kadar yüksek olur. Üçüncüsü ise kişinin ulaşmak istediği amacı benimseyip kabullenebilmesi durumudur, yani amaçlara bağlılığı ve önemseme derecesidir.

Amaçların iş doyumunu artırabilmesi için bir takım özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bunlar ise;

- Ulaşılabilir, gerçekçi, anlaşılır özellikte olmasıdır. Kişi anlamadığı bir amaç için çok fazla gayret göstermez.
- Kurumda çalışan kişilerin ortak kararıyla alınmalıdır. Birçok kişinin katkısıyla ortaya çıkan amaçlar daha zengin fikir yapısına sahiptir. Kişi böyle bir amaca katkı sağladığı için daha çok çaba sarf edebilir.
- Yönetici ve çalışanlar tarafından benimsenmiş olması, o amacın başarıya ulaşmasına katkı sağlar.
- Son olarak; amaçların sonuçları ve getirileri değerlendirilerek, analizi yapılmalıdır.⁶⁰

⁵⁸Çetinkaya, 2017: 17; Kale, 2007: 8.

⁵⁹Kanbur, 2020: 19; Yürür, 2008: 295-312.

⁶⁰Dervişoğlu, 2017: 72.

1.1.3.7. Eşitlik Kuramı-J. Stacy Adams

Adams'ın eşitlik kuramında çalışan kişi, işinde gösterdiği emek ve çaba ile kazandıklarını karşılaştırır. Bireyin işi için yaptıkları (girdi) ile sonucunda kazandıkları (çıktı) arasındaki denge önemlidir. Personelin girdileri; eğitimi, beceri ve yeteneği, emeği, tecrübesi vb.dir. Çıktıları ise; çalışanın aldığı ücret, takdir edilmesi, işinde yükselme, saygı görme gibi faktörlerdir. Eğer çalışan, yaptığı işin karşılığını bulduğuna inanıyorsa, o işten doyum sağlamaktadır. Ancak emeğinin karşılığını alamadığını düşünüyorsa dengesiz bir durum ortaya çıkar ki, bu hakkını alamamak algısı çalışana mutsuzluğa sürükler. Kişi bu dengesizliği, daha iyi ücret ve sosyal imkanlar sunan bir işe geçerek giderebilir ya da bulunduğu işte daha özensiz davranabilir veya performansı düşebilir. Örneğin üniversitede akademisyen olabilmek için zorlu bir süreci başarıyla geçirmek gerekmektedir. Üniversitede görev yapan bir akademisyen, lisans eğitiminden sonra yüksek lisans ve doktora araştırmaları döneminde kendisini oldukça yoğun bir çalışma temposunun içerisinde bulur. Fakat bu emeğin karşılığını ekonomik, değer, statü, mobbinge uğramama gibi yönlerden görebildiği müddetçe, yaptığı işten doyum sağlayabilir, aksi takdirde mesleki tükenmişliğe doğru yol alabilir. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için de aynı durum söz konusudur. Aynı işi yapan ücretli, sözleşmeli, kadrolu, uzman ve başöğretmenler arasında ücret farkının olması, öğretmenlerin iş tatminini etkileyebilir. Yine yüksek lisans ya da doktora yapan bir öğretmenin, bunları yapmayan bir öğretmen ile aynı statüde değerlendirilmesi doyumsuzluğa neden olabilir.

Eşitlik kuramı teorisinde çalışan kişi, kurumundaki diğer iş arkadaşlarının ne kadar ücret aldığını da önemser. Eğer kişi, kendisiyle aynı statüde bulunan ve aynı ücreti alan iş arkadaşının kendisinden daha az performans ortaya koyduğunu görürse, bu durum performansını düşürebilir ya da iş arkadaşıyla daha çok çalışması noktasında çatışma yaşayabilir.⁶¹

1.1.4. Tükenmişlik

1.1.4.1. Tükenmişlik Nedir?

Tükenmişlik kavramı sözlükte; “gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu” olarak geçer.⁶² Tükenmişlik kavramının ilk tanımı Freudenberger tarafından 1974 yılında yapılmıştır. Freudenberger tükenmişliği; “yıpranma, başarısızlık, güç ve enerji kaybı ya da kişinin karşılanmayan istek ve arzuları neticesinde, iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak ifade etmiştir. Burada tükenmişliğin duygusal boyutu söz konusu edilmiş, yani kişinin iş

⁶¹Kılınç, 2016: 193-198.

⁶² <https://www.tdk.gov.tr/sözlük/> (erişim tarihi: 09.11.2021).

yoğunluğu neticesinde duygusal olarak işinden soğuması, yapılması gereken işleri ileriki bir zamana ertelemesi ya da yapamaması olarak ortaya konulmuştur.⁶³

Maslach ve Jackson ise tükenmişliği, tükenmişlik kavramının üç boyutu olan “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme” ile ifade etmişlerdir. Maslach’a göre tükenmişlik; işinden dolayı insanlarla daha çok muhatap olan ve insanlar tarafından aşırı duygusal isteğe maruz kalan kişilerde görülen yorgunluk, çaresizlik, umutsuzluk gibi duyguların mesleğe ve diğer insanlara yansımalarıyla ortaya çıkan bir sendromdur. Mesleki tükenmişlikte ilk olarak aşırı görev yüklemenin çalışanda duygusal tükenmişliğe sebep olması ve bunun neticesinde bireyin kendisini yorgun ve bitkin hissetmesi, işine odaklanamaması ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanması durumları görülmektedir. Devamında birey insanlardan uzaklaşmakta, etrafına duyarsız kalmakta, hayatının başkaları tarafından ele geçirildiğine inanmaya başlamaktadır. Son olarak ise çalışan, mesleki tükenmişlik öncesi ve sonrası performansını karşılaştırmakta ve kendini yetersiz görmektedir. Başarı duygusunu kaybetmek, işlerinin üstesinden gelememek, stresi tolere edememek ve hayata karşı yoğun ümitsizlik duygularının eşlik ettiği bireyde, bu durum tükenmişlik sendromu olarak adlandırılır.⁶⁴

Tükenmişlik kavramı ilk zamanlarda stres kavramı ile eş anlamlı olarak görülmüş, tükenmişliğin stresten kaynaklanan bir durum olduğu belirtilmiştir. Halbuki tükenme olayı; bireyin, bir çok stresli durumla karşılaşması, bunlarla baş edememesi ve stresle baş edebilme mekanizmalarının ortaya konulmamasının bir neticesidir. Stres ise kişinin etrafındakilerin kendisinden taleplerde bulunması ve onun bu talepleri yerine getirip getiremeyeceği duygusu içinde ortaya çıkan dengesizlik durumudur.⁶⁵ Stres, kısa veya uzun zaman diliminde gerçekleşen, olumlu ya da olumsuz sonuçları olabilen bir gerilimken, tükenmişlik ise, uzun süren, psikolojik ve fizyolojik pek çok olumsuz etkileri olan, birey için hayatın akışını engelleyen bir sendromdur.⁶⁶

1.1.4.2. Tükenmişlik Boyutları

Tükenmişlik ile ilgili yapılan tanımlara baktığımız zaman, günümüzde en çok öne çıkan tanım, Maslach ve Jackson’un yaptığı tanımdır. Bu tanımda tükenmişlik; “duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme” olarak açıklanmıştır.⁶⁷

⁶³Okat ve Koçak, 2009: 278-303.

⁶⁴Ardıç ve Polatçı, 2009: 21-46.

⁶⁵Maraşlı, 2005: 27-33.

⁶⁶Dağlı ve Gündüz, 2008: 12-35.

⁶⁷Akçamete vd., 2001: 90.

1.1.4.2.1. Duygusal Tükenmişlik

Mesleki tükenmişliğin ilk ve en önemli boyutu duygusal tükenmişliktir. Uzun süreli işlerde çalışanların duygusal tükenmişliği, rutin işlerde çalışanların duygusal tükenmişliğinden fazladır. Duygusal tükenme, kişinin hayata karşı azmini ve inancını yitirmesi, içsel kaynaklarının tükenmesi, enerjisinin azalması, kendini işine verememesidir.⁶⁸ Duygusal tükenme, bireyin yaptığı meslek sebebiyle gücünün üstünde yük yüklendiğini düşünme, ruhsal ve zihinsel anlamda güçsüzleşme, sorumluluklarının altında kalma, kendisinden talep edilenler nedeniyle boğulma duyguları olarak da tanımlanır.⁶⁹

Duygusal olarak tükenen bireyler, talep edilen şeylerin bünyesine ağır gelmesi ile duygusal ve psikolojik isteklerin çokluğu yüzünden enerji kaybı yaşarlar ve çökme hissine kapılırlar. Bu durumdaki çalışanlar hizmet sundukları kişilere eskisi kadar verimli olamadıklarını, sorumlu davranmadıklarını ve yetersiz kaldıklarını düşünürler. Duygusal tükenme sonucu çalışanda; mutsuzluk, yıpranma, yorgunluk ve isteksizlik gözlemlenir. Yine duygusal tükenme yaşayan kişilerde; ani öfke patlaması, devamlı kızgın olma hali, yalnızlık, çaresizlik, engellenmişlik ve hayata umutsuz bakma duyguları ortaya çıkar.⁷⁰ Ya da bu bireyler dış dünyayla iletişime kendilerini büsbütün kapatabilirler.

1.1.4.2.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, çalışanın muhatabını bir varlık olarak görmemesi, karşısındaki kişilere duygudan yoksun olarak davranmasıdır. Bir başka deyişle bireyin, hizmet verdiği kimselere, sanki onlar bir nesneymiş ya da bir robotmuş algısıyla yaklaşmasıdır.⁷¹ Duyarsızlaşma, kişinin çalıştığı arkadaşlarına karşı olumsuz, alaycı tutum ve duygular beslemesidir.⁷² Bu durum duygusal tükenmişliğin yoğun olduğu ortamlarda ortaya çıkabilir ve çalışanın işiyle ilgili ideallerinin yok olmasıyla devam edebilir.

Çalışan, yüklendiği ağırlığı azaltmak için devamlı kaçış yolunu tercih eder, insanlarla ilişkisini, işi dolayısıyla en düşük seviyede tutar, karşılaştığı insanlara ilgisiz, katı, soğuk davranışlar sergiler. Bu durum duygusal kaynakların tükenmesine bağlı olarak sürekli artarak devam eder ve sonucunda karşı tarafı insan değil de, bir nesne gibi görme, dilek ve istekleri göz ardı etme, insanları sınıflandırma, kişiye alaycı ve mesafeli tavır sergileme, katı kurallarla iş yapma şeklinde kendini gösterir. Bireyin, diğer insanlarla iletişime geçememesi, etrafındaki

⁶⁸Tuğrul ve Çelik, 2002: 1-11.

⁶⁹Dolunay ve Piyal, 2003: 35-48.

⁷⁰Gündüz, 2005: 152-166.

⁷¹Ertürk ve Keçecioglu, 2012: 39-52.

⁷²Budak ve Sürgevil, 2005: 95-108.

kişilerin taleplerine duyarsız kalması, kişinin ailesiyle ve iş arkadaşlarıyla önemli sorunlara sebep olabilir.⁷³

Öğretmenlik mesleğinde duyarsızlaşma ise; öğretmenin beraber çalıştığı öğretmen arkadaşlarına, okul idaresine, okulun diğer çalışanlarına, öğrencilere ve öğrenci velilerine karşı ilgisinin azalması, güvensiz ve negatif davranışlar sergilemesidir.

1.1.4.2.3. Kişisel Başarıda Düşme

Kişisel başarıda düşme, bireyin işinden ötürü karşılaştığı kimselerle iletişiminin zayıflaması, buna bağlı olarak başarı ve yeterlilik duygularında azalmanın görülmesidir. Kendisini başarısız olarak gören çalışan, üstesinden gelebileceği işleri yapamamaya ve kendini bir kenara çekerek, sorumluluklarını yerine getirmemeye başlar. Kişisel başarısızlık hissine kapılan bireyde; “depresyon, yetersizlik, düşük moral, düşük üretkenlik, diğer bireylerden kaçınma, sorunlarla başa çıkmada yetersiz kalma, suçluluk, sevilme hissi ve başarısızlık” duyguları görülebilir. Bu durum çalışanın kendine olan saygısını azaltır ve depresyona sürüklenmesine neden olabilir.⁷⁴

Kişisel başarının düştüğünü hisseden birey, durumun farkındadır ancak bunu dile getirmekte zorlanabilir. Bu durum zamanla daha kötü bir hal alabilir, yaptığı işe tahammül edemez duruma gelebilir, işinden soğuyabilir ve kendinden şüphelenmeye başlayabilir. Böylelikle hem psikolojik hem de fiziksel olarak kendini güçsüz hisseder ve enerjisinin tükendiğini belli eden davranışlar sergiler.⁷⁵

1.1.4.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Mesleki tükenmişliğe etki eden faktörlere bakıldığında birçok etken görülmektedir. Bunlardan bazıları kişinin kendisinden kaynaklanabildiği gibi bazıları da çevre şartlarından kaynaklanmaktadır.⁷⁶

1.1.4.3.1. Kişisel Faktörler

Kişinin mesleki tükenmişliği beklentileriyle ilgilidir. Eğer kişi beklentilerine ulaşamamışsa kendisini hayal kırıklığı ve bitkinlik içerisinde hisseder. Bireyin beklentileri, ulaşılması zor olan yüksek beklentilerse ve bu beklentilerini yakalayabilmek için ısrarcı davranıyorsa, her daim huzursuzluk ve sıkıntı ile karşı karşıyadır. İçinde devamlı bir çatışma

⁷³Izgar, 2001: 3.

⁷⁴Ertürk ve Keçecioğlu, 2012: 39-52.

⁷⁵Peker, 2002: 305-318.

⁷⁶Izgar, 2001: 11.

durumu vardır. Bu durum çalışanın yaşam enerjisini ve işlev görme yeteneğini tüketir.⁷⁷ Yapılan çalışmalara bakıldığında meslekte yeni olan tecrübesiz çalışanların, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre mesleki tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni beklenti düzeylerinin farklılığından kaynaklanıyor olabilir. Zira genç ve tecrübesiz çalışanların beklentileri, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara göre daha fazladır.⁷⁸ Deneyimli çalışanlar, genç çalışanlara göre daha dengeli ve daha olgun olup, mesleki tükenmişliğe karşı daha dirençlidirler.⁷⁹ Evlilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri bekarlara göre daha azdır. Çünkü bekar çalışanlar genel olarak yolun başında, daha genç, hevesli, meslekte yeni ve tecrübesizdirler. Cinsiyet açısından mesleki tükenmişlik düzeyine baktığımızda, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre mesleki tükenmişlik seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri olarak kadınların erkeklere göre daha mükemmeliyetçi olmaları, işlerini ve karşısındakileri daha çok önemsemeleri ve erkeklere göre duygusal bir yapıya sahip olmaları şeklinde vurgulanmaktadır.⁸⁰ Personelin işinde gerçekleştirmek istedikleri, eğitim düzeyleriyle yakından ilişkilidir. Zira kişinin aldığı eğitim ile beklentileri arasında doğru yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yani kişinin eğitim düzeyi arttıkça mesleğe ilişkin beklenti düzeyi de artmaktadır. Kişinin eğitim seviyesine uygun meslekte çalışmaması ya da eğitimine uygun bir pozisyonda iş görmüyor olması mesleki tükenmişlik düzeyini artırabilmektedir.⁸¹

Mesleki tükenmişliği etkileyen başka bir faktörde çalışanın kişilik yapısıdır. Farklı kişiliğe sahip çalışanlar, olaylara farklı yaklaşmaktadırlar. Bazı kimseler stresli işlere yönelirken, bazı kimseler ise işinin az stres taşımasını ya da hiç stresli olmamasını tercih etmektedir. Bu durum A tipi ve B tipi kişilik şeklinde sınıflandırılmaktadır. Ancak bunun genel bir sınıflandırma olduğunun ve insan karakterlerinin çok çeşitlilik arz ettiğinin altını da çizmek gerekmektedir. A tipi kişiliğe sahip bireyler; işini çok fazla ciddiye alan, başarılı olabilmek için çok fazla gayret gösteren, rekabetçi, yavaşlığı sevmeyip devamlı hızlı hareket eden, işinde aceleci davranan, karşısındakilere saldırganlık ve düşmanlık gösteren, kurallara aşırı bağlı olan, aynı anda birden fazla işi yapmaktan hoşlanan kişilerdir.⁸² Bunun tam tersi kişilikler ise B tipi kişiliklerdir. A tipi kişiliğe sahip kimselerin sosyal etkileşimleri az ve sosyal destek bulma düzeyleri düşüktür. İlgili durum ise iş stresini ve stres ile başa çıkma

⁷⁷Tümkaya, 1999: 26-36.

⁷⁸Izgar, 2001: 13.

⁷⁹Sürgevil, 2006: 56.

⁸⁰Murat, 2003: 25-34.

⁸¹Çokluk, 1999: 17.

⁸²Akçamete vd., 2001: 14.

konusunda başarısızlığı artırmakta ve beraberinde mesleki tükenmişliği getirmektedir.⁸³ Yaşamının merkezine mesleğini koyan bireyler; eş, dost ve yakınlarını çoğu zaman ihmal etmekte, kendilerini tamamen işine vermektedirler. Böyle bir kişiliğe sahip kimseler, gününün tamamına yakını işiyle ilgilenmekle geçirmektedirler. Kendini bu duruma mecbur hisseden kişiler, işiyle ilgili endişelerini hiçbir zaman yenememekte yaptığı işten de yeterince haz alamamaktadırlar. Bu tip kişiliğe sahip bireylerin stresleri fazla, aileleri ve sosyal çevreleriyle ilişkileri zayıf, sağlıkları bozuk, mesleki tükenmişlik düzeyleri daha yüksektir. Kişi, hayatında gerçekleşen bu sıkıntıların farkına vardıkça, işine ve mesleğine karşı olumsuz tutumlar sergilemeye başlayabilir. Bu tutumlar nedeniyle birey, amaç ve hedeflerinden uzaklaşabilir, engellenmişlik ve çaresizlik duygularına kapılabilir, fiziksel ve psikolojik olarak kendini yorgun hissedebilir.⁸⁴

Çalışan bireyde öz-yeterlilik inancının zayıf ya da yetersiz olması mesleki tükenmişliği etkileyen başka bir unsurdur. Öz-yeterlilik inancı kişilerin duygu, düşünce ve davranışlarına önemli ölçüde etki etmektedir. Bireyin işinde karşılaştığı güçlükleri ne kadar kabul edebileceği, zorluklar karşısında ne derece direnç gösterebileceği, problemlerin üstesinden gelebilmek için ne ölçüde gayret sarf edebileceği öz-yeterlilik inancına bağlıdır.

Öğretmenlerin, özellikle yavaş öğrenen ya da öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerine karşı olumlu tutum içinde olması, öğrencileri karşısında kendini yeterli hissetmesi, öz-yeterlilik algılarıyla ilgilidir. Öz-yeterliliği yüksek olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ile baş edebilmeleri de kolaylaşmaktadır.⁸⁵

1.1.4.3.2. Çevresel Faktörler

Mesleki tükenmişliğe etki eden çevresel (örgütsel) faktörlere baktığımız zaman; çalışma yerindeki olumsuz fiziki şartlar, iş güvenliğinin bulunmaması, çalışma saatlerinin uzunluğu, sosyal desteğin olmaması, örgütsel iletişimsizlik, ilerleme fırsatlarının bulunmaması, iş standardizasyonunun düzenlenmemesi, örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tipleri, örgüt kültüründeki sıkıntılar, işyerinde duygusal ve cinsel tacize maruz kalma, rol belirsizliği ve rol çatışması, kararlara katılamama, yeniden yapılanma ve küçülme olarak sayılabilir. Maslach ve Leiter mesleki tükenmişliğe etki eden bireysel ve örgütsel faktörleri bir arada incelemişler, bunları çalışma hayatının alanları olarak görmüşler ve ödülleri, aidiyet, iş

⁸³Sılığ, 2003: 24.

⁸⁴Naktiyok ve Karabey, 2005: 195-196; Akın ve Oğuz, 2010: 322; Temel, 2006: 108.

⁸⁵Karahanve Balat, 2011: 2.

yükü, kontrol, adalet ve değerler gibi şartlarda değişikliklere gidildiği takdirde mesleki tükenmişliğin önlenebileceğini belirtmişlerdir.⁸⁶

Çalışma şartları öğretmenlerde mesleki tükenmişliğe etki eden en önemli unsurlardan biri olup, yapılan araştırmalarda; okulların fiziki şartlarının uygun olmaması, yöneticilerin öğretmenlerle uyum içinde bulunmaması, sınıfların fiziki olarak küçük ama sınıf mevcutlarının fazla olması, öğretmen üzerindeki veli baskısı, öğretmenlerin okul dışında birçok ödev ve sorumluluklarının bulunması, çok fazla ölçme, gönülsüz tayinler, öğretmenlerin kamuoyu tarafından eleştirilmeleri gibi etmenler mesleki tükenmişliğe etki eden unsurlar olarak sayılmıştır.⁸⁷

Her mesleğin kendine göre zorlukları vardır. Bazı meslekler, birçok insanla yakından ilgilenmeyi gerektirdiği için yapılacak en ufak bir yanlışın telafisi ya çok zor olmaktadır ya da mümkün olmamaktadır. Bazısı ise yapısı gereği strese daha açıktır. Öğretmenlik de diğer mesleklere göre yorucu, yıpratıcı, strese maruz bırakan, aynı zamanda mesleki tükenmişliğin en çok yaşanabileceği riskli meslek guruplarındandır.⁸⁸

Bireyin iş ortamındaki yöneticisi ve iş arkadaşlarıyla yaşadığı olumsuz bir durum, işine karşı göstereceği enerji, aidiyet ve yeterlilik duygusunu azaltmakta ve sonucunda mesleki tükenmişliğe sebep olmaktadır. Uyumlu bir çalışma ortamı ise kişinin işine bağlılığını artırmaktadır. Bu durum insanın inandığı değerler bakımından çalıştığı iş ortamı ile uyum içinde olmasıyla da ilgilidir.⁸⁹ Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin bağlı oldukları değerlerin, çalıştıkları kurumun değerleri ile çatışması, DKAB öğretmenin mesleğine ve işine karşı bağlılığını azaltabilmekte, önemsizlik algısıyla görevinin hakkını verme arzusuna zarar verebilmektedir.

Öğretmenler ile okul idaresi arasında kurulan sağlıklı bir ilişki, eğitim ve öğretimin başarısını büyük ölçüde etkilemektedir. Bir kurumda okul idaresi tarafından öğretmenlerine değer veriliyorsa, ihtiyaç ve beklentileri karşılanıyorsa bu durum öğretmenlerin sağlıklı olmasını sağlar. “Öğretmenlerin sağlıklı olması eğitim sisteminin ve toplumun sağlıklı olması demektir”.⁹⁰ Öğretmen, okul idaresinin görev dağılımında hakkaniyete uygun davranmadığını, ödül ve ceza konusunda kendisine haksızlık yapıldığını, bazı meslektaşlarının kayrıldığını, çalışmalarının karşılıksız kaldığını düşünüyorsa, okuluna ve mesleğine yönelik olumsuz tutumlar içine girebilir.⁹¹

⁸⁶ Ardıç ve Polatçı, 2008: 69-96.

⁸⁷ Dolunay ve Piyal, 2003: 36.

⁸⁸ Peker, 2002: 32.

⁸⁹ Budak ve Sürgevil, 2005: 104.

⁹⁰ Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 465-484.

⁹¹ Şeşen, 2010: 71.

Eğitim ve öğretimin niteliğinin artırılabilmesi için olumsuz okul ve sınıf ortamlarının düzeltilmesi gerekmektedir. Araç-gereç yetersizliği, temizlik, ısınma, aydınlatma, gürültü vb. konularda yaşanan sıkıntılar öğretmenlerin mesleki tükenmişliğine etki etmekte, verimini düşürmekte, fiziksel ve psikolojik yönden olumsuz etkilemektedir. Okulun ve sınıfların fiziki şartlarının iyileştirilmesinin, öğretmenlerin okullarına ve mesleklerine yönelik tutumlarına da olumlu yönde tesir etmesi beklenir.⁹²

1.1.4.4. Tükenmişliğin Belirtileri

Tükenmişlik, bir anda oluşan bir olgu değildir. Tükenmişlik bir süreç içerisinde devamlı ilerleyen, sebepleri önceden tahmin edilemeyen, sinsi gelişen, kronik bir olgudur. Tükenmişliğin görünür hale gelmesine, çalışanın gün içerisinde yaşadığı ani bir olay sebep olabilir. Ancak bunun temelinde, tükenmişlik durumundan evvel bireyin hayatında yaşanan olumsuz durumlar, yoğun kaygı ve stresle dolu zamanlar, kendine vakit ayırmama ve yaşamın farklı alanlarından soyutlanma gibi etmenler vardır. Bunun yanında tükenmişlik öncesinde sıkıntılı bir durum olmaksızın aniden de çıkabilir. Tükenmişliğe maruz kalan kişiler, yaşadıkları olumsuzlukları sakladıkları için, içlerinde gelişen durumun çoğu zaman farkında olmazlar.⁹³

Tükenmişlik belirtisi, yüksek başarı elde etmek için, kapasitesinin üzerinde çalışan, kendinden beklenenden daha fazlasını yapan, yoğun iş temposuna maruz kalan kişilerde görülür. Tükenmişlik ilk başlarda küçük uyarılarla başlar. Bunlar ise; “uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk, olumsuz benlik, işe yaramama, sinirlilik, rahat olmama, ilaç ve alkol kullanımının artması, iş performansında azalma, uykusuzluk vb.” durumlardır.⁹⁴

Tükenmişliğin belirtileri; fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak üç grupta incelenmektedir.⁹⁵

1.1.4.4.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik yaşayan birey birçok sağlık problemiyle karşı karşıya kalır. Yaşanılan sağlık sorunları nedeniyle kişinin motivasyonu düşer. Çalışan, işinden istediği verimi alamaz.

- Enerji kaybı, kendini sürekli yorgun, bitkin, güçsüz hissetme,
- Vücudun sürekli hastalanması, vücut direncinin düşmesi, sık sık grip olma,
- Kilo alma ya da kilo kaybı,
- Solunum güçlüğü çekme,

⁹²Bayrakdar, 2014; 71.

⁹³Sürgevil, 2006: 17-18.

⁹⁴Ersoy ve Utku, 2005: 43-50; Tümkaya, 1999: 26-36.

⁹⁵Abanoz, 2019; 42.

- Kendini uyuşuk ve üşengeç hissetme,
- Uyku düzeninde bozukluk,
- Genel ağrı ve sızılar, devamlı baş ağrısının olması, kas kramplarının yaşanması,
- Yüksek kolesterol, mide ve bağırsak rahatsızlıklarının yaşanması,
- Kalp rahatsızlığının artması,
- Alerji, ciltte kızarıklıkların oluşması.

1.1.4.4.2. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler, insanlar tarafından fark edilip izlenebilen, fiziksel ve ruhsal belirtilere göre daha belirgin olarak ortaya çıkan, tükenmişliğin kişide ciddi boyutlara vardığını gösteren işaretlerdir.

- Kendini başarısız hissetme,
- İşini sevmeme, işine gitmek istememe, her şeyden şüphelenme ve endişe duyma,
- Sürekli işine geç kalma, İş doyumsuzluğu yaşama,
- Çaresizlik içinde olma, işine odaklanamama, duygu patlaması yaşama,
- Her şeye alınganlık gösterme, takdirle karşılanmadığını düşünme,
- Bazı işleri devamlı erteleme,
- İş yerinde arkadaşlarına karşı suçlayıcı ve alaycı bir tavır takınma,
- Hareketlerinde yavaşlama, sürekli unutkanlık yaşama,
- Alkol, sigara, ilaç kullanmaya başlama ya da bunların kullanımında artış görülmesi,
- Suçluluk duygusu, her olaya içerleme, teslimiyet,
- Yansıtma,
- Her zaman zihnini meşgul edecek bir çaba içinde bulunması,
- Organize olmada yetersiz kalma,
- Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık,
- Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçınma,
- Çalıştığı kuruma karşı ilginin azalması ya da yok olması,
- Aileden ve arkadaş ortamından uzaklaşma, ailede huzursuzluk yaşanması,
- Ani sinirlilik nöbetlerine tutulma,
- Çalışmaya yönelmede direniş,
- Kendini her şeyden izole etme, içine kapanma, sıkıntı.
- Kendine saygı ve güvenini yitirme

1.1.4.4.3. Ruhsal/Psikolojik Belirtiler

Kişilerin yaşadığı bazı ruhsal/psikolojik belirtiler de onların mesleki yaşamlarını olumsuz bir şekilde etkileyip mesleki tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olabilir.

- Ailevi problemler,
- Uyku düzeninde bozukluk,
- Depresyon, stres,
- Ruhsal rahatsızlıklar,
- Endişe, umutsuzluk, ilgisizlik,
- Sabırsızlık, sinirlilik, huzursuzluk.

1.1.4.5. Tükenmişlik Modelleri

1.1.4.5.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Maslach tükenmişlik modeli, Maslach ve arkadaşları tarafından 1981 yılında ortaya konulan üç boyutlu bir kavramdır. Tükenmişliğin ilk boyutu olan duygusal tükenme; stres kavramıyla yakından ilgilidir. Bu boyuttaki bir birey, psikolojik yönden yorgun ve bitkin olduğunu, kendini işine veremediğini, içsel kaynaklarının tükendiğini söyler. Duygusal tükenmişlik yaşayan çalışanda gerginlik, engellenme, depresyon, işe gitmeme vb. semptomlar görülebilir.

Maslach, tükenmişliğin ikinci boyutunu duyarsızlaşma olarak isimlendirmiştir. Duygusal olarak tükenen bir birey, başkalarının problemlerini çözmede kendini yetersiz ve güçsüz olarak algılar, işini ve çevresini kontrol edemediğini düşünür. Olumsuz bir durumla karşılaştığında ise kendini çaresiz hisseder ve problemlerle mücadele etmek için bir makine gibi davranmaya başlar. İlgili bireyler bir bakıma devamlı kaçış halindedir. İnsanlarla ilişkilerini en düşük seviyede tutarlar, başkalarıyla anlamlı ilişkiler kuramazlar.⁹⁶

Maslach'a göre tükenmişliğin üçüncü boyutunda başarı noksanlığı vardır. Kişide başarı noksanlığı duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile beraber ortaya çıkan bir durumdur ve çalışanın takdir edilmemesi durumunda kendini gösterir. İhtiyaç duyduğu onaylanmayı temin edemeyen birey, kendini sorgulamaya başlar ve bu durum kişisel başarı noksanlığına sebep olur. Örneğin bir öğretmen, okul idaresiyle yaşadığı problemler nedeniyle duygusal tükenme durumuna girebilir. İçinde bulunduğu hal, diğer öğretmen arkadaşları tarafından görmezden gelindiği takdirde ise kişide muhatabına karşı bir duyarsızlaşma meydana gelebilir ve yetersizlik ve başarısızlık duygusu baş gösterebilir.⁹⁷

⁹⁶Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 123-155; Tuğrul ve Çelik, 2002: 1-11.

⁹⁷Gündüz, 2005: 152-166.

1.1.4.5.2. Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Pearlman ve Hartman tükenmişliği “kronik duygusal strese” cevap bulabilmek için üç aşamada incelemişlerdir. Bu modele göre tükenmişliğin üç boyutu, strese karşı bir reaksiyon neticesinde gelişmekte, stresin belirtilerini yansıtmaktadır. Bu üç boyut ise şunlardır:⁹⁸

1. *Fiziksel Tükenme*: Yorgunluk gibi fiziksel belirtiler üzerinde yoğunlaşan boyuttur.
2. *Duygusal Tükenme*: Tutum ve duygular üzerinde yoğunlaşan duygusal-bilişsel boyuttur.
3. *Duyarsızlaşma ve Düşük İş Verimi*: Davranışlar üzerinde yoğunlaşan boyuttur.

Pearlman ve Hartman tükenmişlik modelini; “durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve bu tepkinin sonucu” olmak üzere dört aşamada inceler.⁹⁹

1.Durumun Strese Götürme Derecesi: Kişide strese neyin sebep olduğunu ortaya çıkaran aşamadır. Bireyde stresin oluşmasına neden olan unsurlardan ilki; kişinin kabiliyet ve becerilerinin, örgütsel talepleri karşılamada yetersiz kalmasıdır. Kişide strese sebep olan diğer bir unsur ise; işinin, kendi değerleri, ihtiyaç ve talepleriyle örtüşmemesidir.

2.Algılama Stres Düzeyi: Kişinin hissettiği stres düzeyini kapsamaktadır. Strese neden olan birçok olay, bireyin kendini stres altında algılamasının ya da krizi yönetememesinin neticesidir.

3.Strese Verilen Tepki: Kişi stres karşısında farklı tepkiler geliştirir. Bunların başını fiziksel ve duygusal tepkiler çekmektedir. Örneğin kişi çalışma ortamında arkadaşlarına karşı duygusal olarak duyarsızlaşmaya başlar, ilişkilerini sınırlandırır, işine eskisi kadar odaklanamaz ve mutlu değildir.

4.Strese Verilen Tepkinin Sonucu: Kişi yaşadığı stres neticesinde iş verimliliğinde düşme yaşayacak, fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkilenecek, işi bırakma durumuna gelecektir. Birey, kronik duygusal strese maruz kalması neticesinde tükenmişlik yaşayacaktır.

1.1.4.5.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cary Cherniss,1980 yılında tükenmişlik ile ilgili ortaya koyduğu bu modelde, tükenmişliği “işle ilgili stres kaynaklarına bir tepki” olarak açıklamıştır. İşte yaşanan stres durumunun üstesinden gelinememesi halinde, kişinin stresle başa çıkma tekniklerine yöneldiği, bundan da sonuç alamadığı takdirde duygusal olarak işten uzaklaşma durumunun gerçekleştiği belirtilmiştir. Stresle karşı karşıya kalan kişi, bu durumdan kurtulabilmek için ilk önce problemin kaynağını yok etmeyi hedefler. Egzersiz, meditasyon gibi bir takım

⁹⁸Erkul, 2014: 7.

⁹⁹Gündoğdu, 2013: 56; Ertürk, 2012: 32-33.

tekniklerle de stresten kurtulmayı amaçlayan birey, başarısız olması durumunda işi ile olan psikolojik bağı keser.¹⁰⁰

Cherniss tükenmişlik modelinde örgütsel değişkenlerle (örgüt içi çatışma, olumsuz iş koşulları, danışman eksikliği, iş yükü, belirlenmemiş amaçlar, müşteri ile yüz yüze ilişki), kişilikle ilgili değişkenler (evlilikten aldığı doyum, kariyer planları, çalışanın kişiliği) karırlıklı etkileşim içindedir. Bütün bu kaynakların, olumsuz şartlar meydana getirerek birbiriyle etkileşime geçmesi halinde tükenmişlik ortaya çıkmaktadır.¹⁰¹

Bu modelde, tükenmişliğe sebep olan şey, çalışanın talep ve beklentilerinin iş hayatının gerçekleriyle uyuşmaması, ikisi arasında büyük bir uçurumun olmasıdır. Tükenmişliğe neden olan stresin oluşması zamana yayılmış uzun bir süreci içine almaktadır.

1.1.4.5.4. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines, tükenmişliği “bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların kişiler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak açıklar. Pines, tükenmişlik modelinde, tükenmişliğin üç boyutundan bahseder. Bunlar; “fiziksel bitkinlik, duygusal bitkinlik ve zihinsel bitkinliktir.” Fiziksel bitkinlik, kişide kronik yorgunluğun oluşması, enerji azalması ve güçsüzlük olarak ifade edilir. Duygusal bitkinlik; umutsuzluk, hayal kırıklığı, çaresizlik, aldanmışlık ve kapana sıkışma duygularını içine alır. Üçüncü boyutta ise zihinsel bitkinlik vardır ki bu da; kişinin kendisine, çalıştığı işe, hayata ve çevresindeki insanlara karşı olumsuz tutumlar göstermesidir.¹⁰²

Bu modelde birey kendini devamlı duygusal baskı altında hisseder ve bu durum kişinin işini bırakmasına kadar giden bir süreci içine alır.¹⁰³

1.1.4.5.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier’in tükenmişlik modelinin temelinde, Bandura’nın özyeterlilik modeli bulunmaktadır. Meier’in tükenmişlik modeli dört basamaktan oluşmaktadır. Bu basamaklar ise;

1. *Pekiştirme Beklentileri*: Meier (1983)’e göre; çalışan bireyin, açık veya gizli amaçlarını yerine getirip getiremeyeceği ile ilgili pekiştirme beklentileri, kişinin amaçlarını yerine getiremediği zaman yaptığı işten hoşnut olmamasına sebep olmakta ve bu durum ise bireyde tükenmişliğe sebep olmaktadır.

¹⁰⁰ Murat, 2003: 25-34.

¹⁰¹ Sılığ, 2003: 12.

¹⁰² Yıldız, 2012: 33-37.

¹⁰³ Üler ve Erdoğan, 2021: 39.

2. *Sonuç Beklentileri*: Meier (1983)'e göre; arzu edilen neticeye varabilmek için sergilenmesi gereken davranışlarla ilgili betimleme işidir. Başka bir ifade ile belirli neticelere sebep olan davranışlarla ilgili betimlemelerdir.
3. *Yeterli Olma Beklentileri*: Bireyin arzuladığı neticeye ulaşabilmesi için davranışlarındaki kişisel yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Bundura (1997)'e göre; “yeterli olma ve sonuç arasındaki fark, yapmak ve bilmek arasındaki farktır. Bunun için yeterli olma beklentileri ve sonuç arasındaki farkın altını çizmek gerekmektedir. İstenilen işi gerçekleştirecek kişisel yeterliliğin kendilerinde olmadığını düşünen bireyler tükenmişlik yaşamaktadırlar”.
4. *Bağlamsal İşleme Süreci*: Bu kavram, insanın örgütsel yapıları, sosyal guruplar, kişisel inançlar ve öğrenme stilleri gibi bağlamlardaki bilgi işleme, bir başka ifadeyle davranışları anlamlandırma sürecine vurgu yapmaktadır.¹⁰⁴

Bu modelde Meier, tükenmişliğin bilişsel ve davranışsal yönleri üzerinde durur. Meier, tükenmişliğin zamanla ortaya çıktığını, bir stres süreci olduğunu, devam eden birçok psikolojik yönünün bulunduğunu belirtir.¹⁰⁵

1.1.4.6. Tükenmişlikle Baş Edebilme Yolları

Tükenmişlik, birçok faktörün sebep olduğu sistem kaynaklı bir sendromdur. Bunlar ise bireysel, kurumsal ve sistemsel faktörlerden kaynaklanmaktadır. İlk başta yapılması gerekli olan şey, tükenmişliğe neden olan etkenlerin tespit edilip, hızlı bir şekilde duruma müdahale edilmesidir. Bunun yapılabilmesi için tükenmişlikle bireysel ve örgütsel mücadele tekniklerinin bilinmesi gerekmektedir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Tükenmişlik ile bireysel anlamda mücadele edebilmek için kişinin düşünce sisteminin ve değerler sıralamasının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Her şeyin kendi kontrolünde olması için kimseyi kırmayan, herkesi memnun etmek için çabalayan bir birey, öncelikle bu düşünce ve inancının farkına varmalı, ardından algı biçimini yeniden yapılandırmalıdır.
- Kişi, çalışmaya başlamadan önce işi ile ilgili avantajlı ve dezavantajlı durumların farkında olmalıdır.
- Birey, tükenme ve belirtileri hakkında bilgi sahibi olmalı ve çözüm yollarını araştırmalıdır.

¹⁰⁴ Baysal, 1995: 26 Akt. Sürvegil, 2006: 33-34 ve Sılığ, 2003: 18.

¹⁰⁵ Demir, 2010: 185-198.

- Çalışan, yapamayacağı bir iş yükünün altına girmemeli, sorumluluklarını iyi bilmeli, sistemden ya da çalıştığı kurumdaki kaynaklı sorunları üzerine almamalı, bu sorunlarla kendisinin yalnız baş edemeyeceğini bilmelidir.
- Birey, iş hayatı dışında farklı uğraşlar bulmalı, kendine farklı hobiler edinmeli, sosyal hayatını değişik etkinliklerle renklendirmelidir.
- Çalışan kimse, kendisine tanınan dinlenme molalarını ya da hafta sonu tatillerini çalışarak geçirmemeli, tatillerden faydalanmalıdır.
- Kişi, farklı kişilerle zaman geçirmeli, değişik aktivitelerde bulunmalıdır.
- İş gören, çalışma alanında, meslektaşlarıyla, adil bir görev paylaşımı yapmalı, uyum içinde olmalıdır.
- İş yerinde çıkan sorunlar büyümeden çözüme kavuşturulmalıdır.
- Tecrübeli çalışanlar işe yeni başlayanlara rol model olmalıdır.
- Birey, aile fertleri tarafından desteklenmeli, takdir edilmelidir.
- Devlet yönetimi tarafından düzenlenmesi gereken faktörlerde vardır. Bunlar; düşük ücret sorununun giderilmesi, sosyal aktivite ve tatillerin artırılması, fiziki çalışma ortamlarının iyileştirilerek, personel sayısının çoğaltılması, uzun çalışma saatlerinin düşürülmesi, ödüllerin artırılması gibi maddelerdir.¹⁰⁶

1.1.4.7. Öğretmenlik ve Mesleki Tükenmişlik

Öğretmenlik, farklı insan tipleri ile etkili iletişim gerektiren, çeşitli fedakarlıklar içeren, bununla birlikte kişiyi duygusal yönden tüketen bir iş koludur. Bu yüzden öğretmenlik, pek çok mesleğe göre tükenmişliğin görülme olasılığının fazla olduğu alanlardan biridir. Öğretmenlerin maruz kaldığı stres ve tükenmişlik seviyesi; öğrencileri, idarecileri, velileri etkilemekte, doğrudan veya dolaylı olarak tüm topluma yansımaktadır. Mesleki tükenmişlik, uzun süreli stresten kaynaklanan, fiziksel, duygusal ve davranışsal yorgunlukla son bulan bir sendromdur. Mesleki tükenmişlik yaşayan bir öğretmen, işine daha az zaman ayırır, görevlerini yapmakta isteksiz davranır ve öğrencilerinin çalışmalarına ilgisiz kalır. Kısacası duygusal olarak işine karşı negatif duygular içerisindedir. Mesleki tükenmişlik içerisinde olan bir öğretmen, okulda kendini hep yorgun hisseder ve ağır bir vazgeçme duygusuyla baş etmeye çalışır. Tüm bu yaşananlar öğretmenin depresyon içerisinde olduğunun bir göstergesidir. İçinde bulunduğu halin en son noktasında öğretmen, mesleki tükenmişliğin üçüncü boyutu olan başarıda düşme duygusunu yaşar, görevlerinin ağırlığı

¹⁰⁶Kaçmaz, 2009: 29-32.

altında ezilir, kendini öğrencilerine karşı yetersiz görür ve okulun diğer yükümlülüklerini yerine getirmede isteksiz davranmaya başlar.¹⁰⁷



¹⁰⁷ Coşkun, 2012: 64-77.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı ve alt problemleri, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemleri

Bu çalışmada okullarda görev yapan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerini, söz konusu durumların çeşitli değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ve birbirlerini etkileyip etkilemediklerini araştırmak amaçlanmıştır. Bu hedef doğrultusunda şu alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek durumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmakta mıdır?
9. Öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek arasındaki ilişki ne düzeydedir?

2.2. Araştırmanın Önemi

Din, kültür ve ahlak eğitimi bir toplumun en ideal yapıya ulaşmasında en önemli vasıtalarından biridir. Toplumun kültür ve ahlak anlayışının gelişmesinde, din eğitiminin büyük

katkısı bulunmaktadır. Okullarda verilen nitelikli bir din, kültür ve ahlak eğitimi, toplumda sevgi ve kardeşlik duygularının oluşmasına, huzurlu bir toplumun meydana gelmesine önemli katkı sağlar.

Öğrencilerin dini ve ahlaki gelişimleri için gayret gösteren Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin yüksek motivasyon sahibi olmaları ya da meslek hayatlarında karşılaşacakları zorluklarla mücadele yöntemlerini bilmeleri, din eğitiminden alınacak verimin artması açısından önemlidir.

Güncel bir çalışma olması yönüyle bu araştırmanın sonuçları; DKAB öğretmen adaylarının, DKAB öğretmeni yetiştiren kurumların ve halen görevde bulunan DKAB öğretmenlerinin karşılaşabilecekleri sorunlar karşısında daha bilinçli olmalarına yardımcı olacak, benzer çalışmalara örnek teşkil edecek, öğretmenlere farklı bakış açıları sunacak, din eğitiminin daha verimli bir sürece girmesine yardım edecektir.

2.3. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemlerinden olan ilişkisel tarama yöntemiyle yürütülmüştür. Belirli davranışların çeşitli değişkenlere bağlı olarak gösterdiği ilişkiler, nicel araştırma yöntemleri kapsamında olduğundan dolayı, bu yöntem tercih edilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinin içerisindeki genel tarama modellerinin altında yer alan ilişkisel tarama modeli birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi ve değişimi miktar ve yön açısından inceleyen araştırma yöntemidir. (Fraenkel ve Wallen, 2009) Ayrıca ilgili yöntemle bir durum ve olay, orijinal haliyle betimlenmekte, değişkenler arasındaki doğal ilişkiler belirlenmeye çalışılmaktadır (Karasar, 2007). Bu çalışmada iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişken alt gruplarının karşılaştırılması ve sonrasında birbiri üzerine varabilecek etkilerin tartışılması amaçlandığından ilişkisel tarama yöntemi prosedürleri kullanılmıştır.

2.4. Çalışma Grubu

Çalışma grubunun özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1 Çalışma Grubunun Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Demografik Özellik	Alt Grup	N	%
Cinsiyet	Kadın	151	54,3
	Erkek	127	45,7
Çalışılan Kurum Düzeyi	İlkokul-ortaokul	193	69,4
	Lise	85	30,6
Çalışma Yılı	1-5 yıl	49	17,6

	6-10 yıl	99	35,6
	11-15 yıl	39	14,0
	16-20 yıl	49	17,6
	21 ve üzeri yıl	42	15,1
Haftalık Ders Sayısı	20 saat ve altı	49	17,6
	21-30 saat	160	57,6
	31 saat ve üzeri	69	24,8
Medeni Durum	Evli	221	79,5
	Bekar	57	20,5
Yerleşim Yeri	Merkez	144	51,8
	Kırsal	134	48,2
Mezun Olunan Bölümüm	İlahiyat Fakültesi	199	73,7
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	71	26,3

Çalışma grubunun demografik özellikleri incelendiğinde grubun %54,3'ünün kadın (n=151), %45,7'sinin erkek (n=127) olmak üzere toplam 278 öğretmenden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların çalışılan kurum düzeyine ilişkin dağılımları incelendiğinde %69,4'ünün ilkokul-ortaokul (n=193), %30,6'sının lise (n=85) kademesinde çalıştığı belirlenmiştir. Katılımcıların çalışma yılları incelendiğinde %35,6'sının 6-10 yıl (n=99), %17,6'sının 16-20 yıl ve 1-5 yıl (n=49), %15,1'inin 21 ve üzeri yıl (n=42) ve %14,0'ünün 11-15 yıl (n=39) kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların haftalık girdikleri ders sayıları incelendiğinde %57,6'sının 21-30 saat (n=160), %24,8'inin 31 saat ve üzeri (n=69) ve %17,6'sının 20 saat ve altı (n=49) derse girdiği, grubun %79,5'inin evli (n=221), %20,5'inin bekar (n=57) olduğu belirlenmiştir. Çalışma grubunun çalıştıkları yerleşim yerleri incelendiğinde %51,8'inin merkez (n=144), %48,2'inin kırsal (n=134) yerlerde çalıştığı, mezun oldukları bölümlerin dağılımları incelendiğinde ise, %73,7'sinin İlahiyat fakültesi (n=199), %26,3'ünün DKAB öğretmenliği mezunu olduğu tespit edilmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın sorularına cevap vermek adına iki farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki bireylerin iş doyumlarına yönelik durumları belirlemeye çalışılan "Minnesota İş Doyumu" ölçeğidir. Ölçeğin daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışması yurt dışında yapılmış olup ülkemizde de uyarlaması Akkabaş (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde orijinaline uygun iki alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunlar iç ve dış doyumdur. İç doyum alt ölçeği maddeleri 12 maddeden oluşmakta ve 12-60 arasında puan alınabilmektedir. Dış doyum alt ölçeği maddeleri ise 8 maddeden oluşmakta ve 8-40 arasında puan alınabilmektedir. Ölçeğin likert derecelendirme yapısında olduğu görülmektedir. Ölçekten alınan puanların artması ilgili alt boyut açısından doyumun arttığını göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek olan “Maslach Tükenmişlik” ölçeğinin daha önce geçerlik ve güvenirlik çalışması yurt dışında yapılmış olup ülkemizde de uyarlaması Duygun (2001) tarafından gerçekleştirilmiş Ölçeğin faktör yapısı incelendiğinde orijinaline uygun üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunlar; “duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma” alt boyutlarıdır. Duygusal tükenme maddeleri 9 maddeden oluşmakta ve 9-45 arasında puan alınabilmektedir. Duyarsızlaşma alt ölçeği maddeleri ise 5 maddeden oluşmakta ve 5-25 arasında puan alınabilmektedir. Kişisel başarı alt ölçeği ise 8 maddeden oluşmakta ve 8-40 arasında puan alınabilmektedir. Kişisel başarı alt ölçeği ters kodlu maddelerden oluşması ve ölçekten toplam puan almada sorun yaşanmaması adına maddeler ters çevrilmiş olup ölçek ismi kişisel başarıda düşme olarak adlandırılmıştır. Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmiş alt ölçeklerine ait güvenirlik değerleri olan alfa ve bileşik güvenirlik değerleri Tablo 2.2’de verilmiştir.

Tablo 2.2 Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Güvenirlik Değerleri

Ölçek	Alt Ölçek	Alfa Katsayısı	Bileşik Güvenirlik İndeksi
Minnesota İş Doyum	İç Doyum	0,89	0,78
	Dış Doyum	0,84	0,71
	Ölçek Genel	0,92	0,89
Maslach Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	0,91	0,73
	Kişisel Başarıda Düşme	0,80	0,69
	Duyarsızlaşma	0,70	0,67
	Ölçek Genel	0,76	0,68

Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına ait güvenirlik değerleri incelendiğinde alfa katsayılarının iç doyum için 0,89, dış doyum için 0,84, Minnesota iş doyum genel ölçeği için 0,92; duygusal tükenme için 0,91, kişisel başarıda düşme için 0,80, duyarsızlaşma için 0,70 ve Maslach tükenmişlik ölçek geneli için 0,76 olarak hesaplanmıştır. Bileşik güvenirlik katsayıları incelendiğinde ise iç doyum için 0,78, dış doyum için 0,71, Minnesota iş doyum genel ölçeği için 0,89; duygusal tükenme için 0,73, kişisel başarıda düşme için 0,69, duyarsızlaşma için 0,67 ve Maslach tükenmişlik ölçek geneli için 0,68 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler incelendiğinde alfa katsayılarının hepsinin 0,70 üzerinde olduğu görülmektedir. Buna göre ilgili alt ölçeklerden elde edilen puanların iç tutarlığının yüksek olduğu söylenebilir. Ölçeklerin bileşik güvenirlik katsayılarının 0,70 düzeyine yakın veya

üzerinde değerler aldığı görülmektedir. Buna göre ilgili alt ölçeklerden elde edilen puanların güvenilir olduğu söylenebilir.

2.6. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri çevrimiçi ve yüz yüze olacak şekilde iki farklı ortamda toplanmıştır. Verilerin toplanması aşamasında katılımcı bilgi formu verilerek araştırmanın amaçları ve neden veri toplandığı, araştırmada katılımcı gizliliği konularında bilgiler verilmiştir. Veri toplama süreci içerisinde bazı istatistiksel yöntemler aracılığıyla, isteksiz ve gönülsüz ya da kendi durumunu doğru yansıtmadığı düşünülen katılımcılar çalışma dışında bırakılmıştır.

2.7. Verilerin Analizi

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik durumlarının, bu durumları etkileyen değişkenlerin neler olduğunun ve iş doyumuyla mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışıldığı bu çalışmanın ilk aşamasında veri toplama araçlarından elde edilen betimsel değerler incelenmiştir. Betimsel değerler ölçekten alınabilecek en küçük ve en yüksek puanlar dikkate alınarak ortalama değerler ve standart sapması açısından incelenmiştir. Araştırmanın ikinci kısmında iş doyumu ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek puanları çeşitli değişkenlerin alt grupları açısından incelenmiştir. Araştırmada cinsiyet, çalışılan kurumun düzeyi, çalışma yılı, haftalık ders sayısı, medeni durum, yerleşim yeri ve mezun olunan bölüm değişkenleri kullanılmıştır. İlgili değişkenlerin alt grupları karşılaştırılmadan önce puanların dağılım yapısı incelenmiştir. Bir puan dağılımının yapısına karar vermede birçok yöntem bulunmaktadır. Bu araştırmada Kolmogorov-Smirnov/ShapiroWilks, basıklık ve çarpıklık katsayıları ve basıklık-çarpıklık Z değerleri kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov/ShapiroWilks testinin anlamlı olmaması (Bryman ve Cramer, 2001), basıklık çarpıklık katsayılarının -2 ve 2 aralığında olması (Hair, Black, Babin, Anderson ve Tatham, 2013) ve basıklık ve çarpıklık Z değerlerinin -1.96 ve 1.96 aralığında olması durumlarında (Howitt ve Cramer, 1997) puan dağılımı normal kabul edilmiştir. Dağılım yapısına karar verilen değişkenlerden tüm alt grupları normal ve grup sayısı iki olması durumunda bağımsız gruplar t testi, grup sayısı ikiden fazla olması durumunda varyans analizi kullanılmıştır. Alt gruplarından en az bir tanesi normal dağılım özelliği göstermeyen ve grup sayısı iki olması durumunda Mann Whitney U testi, grup sayısı ikiden fazla olması durumunda Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Araştırmanın bir sonraki aşamasında iş doyumu ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekler arasında korelasyon katsayıları incelenmiştir. İlişki katsayılarının incelenmesi esnasında Pearson momentler

arpımı kullanılırken elde edilen değerler anlamlılık, miktar ve yn açısından incelenmiştir. Son olarak araştırmada, iř doyumunu genel puanların bağımlı tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma alt boyutlarının bağımsız; mesleki tükenmişlik genel puanlarının bağımlı, iř doyumunu alt ölçekleri olan i doyum ve dış doyum alt puanlarının bağımsız olduğu çoklu regresyon modelleri kurulmuştur.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Betimsel Değerler

Öğretmenlerin Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik genel ve alt ölçeklerinden aldıkları puanlara ait betimsel değerler Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1 Minnesota İş Doyum ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçeklerine Ait Betimsel Değerler

	Alt Ölçek	N	Min	Max	$\bar{X} \pm S.S$
Minnesota İş Doyum	İç Doyum	278	20,00	60,00	47,33 $\pm$ 7,05
	Dış Doyum	278	8,00	40,00	27,49 $\pm$ 5,73
	Ölçek Genel	278	31,00	100,00	74,82 $\pm$ 12,03
Maslach Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	278	9,00	43,00	20,11 $\pm$ 6,74
	Kişisel Başarıda Düşme	278	8,00	28,00	17,34 $\pm$ 3,74
	Duyarsızlaşma	278	5,00	20,00	8,67 $\pm$ 3,12
	Ölçek Genel	278	22,00	82,00	46,13 $\pm$ 11,39

Öğretmenlerin Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmiş alt ölçeklerinden aldıkları puanlara ait betimsel değerler incelendiğinde, iç doyum alt ölçek puanlarının 20,00-60,00 arasında, ortalamasının 47,33 $\pm$ 7,05 olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (20-60), grubun iç doyum alt ölçek ortalamasının orta düzey olduğu söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan dış doyum alt ölçek puanlarının 8,00-40,00 arasında, ortalamasının 27,49 $\pm$ 5,73 olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (8-40), grubun dış doyum alt ölçek ortalamasının orta düzey olduğu söylenebilir. Minnesota iş doyum ölçek genel puanlarının ise 31,00-100,00 arasında, ortalamasının 74,82 $\pm$ 12,03 olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (31-100), grubun genel ölçek ortalamasının orta düzey olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puanlarının 9,00-43,00 arasında, ortalamasının 20,11 $\pm$ 6,74 olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (9-43), grubun duygusal tükenme alt ölçek ortalamasının orta düzeyin altında olduğu söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan kişisel başarıda düşme alt ölçek puanlarının 8,00-28,00 arasında ortalamasının 17,34 $\pm$ 3,74 olduğu görülmektedir. Ölçekten

alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (8-28), grubun kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamasının orta düzey olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek puanlarının 5,00-20,00 arasında ortalamasının $8,67 \pm 3,12$ olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (5-20), grubun duyarsızlaşma alt ölçek ortalamasının orta düzeyin altında olduğu söylenebilir. Son olarak Maslach tükenmişlik ölçek genel puanlarının ise 22,00-82,00 arasında ortalamasının $46,13 \pm 11,39$ olduğu görülmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puan çerçevesince düşünüldüğünde (22-82), grubun genel ölçek ortalamasının orta düzey olduğu söylenebilir.

3.2. Ölçek Alt Faktörlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının cinsiyete göre t testi sonuçları Tablo 3.2’de gösterilmiştir.

Tablo 3.2 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	t	p
Dış Doyum	Kadın	151	$27,16 \pm 6,04$	276	1,06	0,290
	Erkek	127	$27,89 \pm 5,32$			
İş Doyum Genel	Kadın	151	$74,47 \pm 12,61$	276	0,53	0,594
	Erkek	127	$75,24 \pm 11,33$			
Duygusal Tükenme	Kadın	151	$20,24 \pm 6,78$	276	0,32	0,747
	Erkek	127	$19,98 \pm 6,70$			
Kişisel Başarıda Düşme	Kadın	151	$17,41 \pm 3,63$	276	0,32	0,751
	Erkek	127	$17,27 \pm 3,84$			
Duyarsızlaşma	Kadın	151	$8,46 \pm 3,13$	276	1,24	0,217
	Erkek	127	$8,92 \pm 3,09$			
Tükenmişlik Genel	Kadın	151	$46,11 \pm 11,32$	276	0,04	0,966
	Erkek	127	$46,17 \pm 11,50$			

Tablo 3.2 incelendiğinde öğretmenlerin dış doyum alt ölçek ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,06$, $p=0,290$. Buna göre kadın ($27,16 \pm 6,04$) ve erkek ($27,89 \pm 5,32$) öğretmenlerin dış doyum alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek ortalamalarının cinsiyete göre

anlamli olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=0,53$, $p=0,594$. Buna göre kadın ($74,47\pm12,61$) ve erkek ($75,24\pm11,33$) öğretmenlerin iş doyum genel ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan duygusal tükenme alt ölçek puanları incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=0,32$, $p=0,747$. Buna göre kadın ($20,24\pm6,78$) ve erkek ($19,98\pm6,70$) öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=0,32$, $p=0,751$. Buna göre kadın ($17,41\pm3,63$) ve erkek ($17,27\pm3,84$) öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan duyarsızlaşma alt ölçek puanları incelendiğinde öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,24$, $p=0,217$. Buna göre kadın ($8,46\pm3,13$) ve erkek ($8,92\pm3,09$) öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=0,04$, $p=0,966$. Buna göre kadın ($46,11\pm11,32$) ve erkek ($46,17\pm11,50$) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının cinsiyete göre Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.3’de gösterilmiştir.

Tablo 3.3 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyete Göre U-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X}\pm S.S$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İç Doyum	Kadın	151	$47,31\pm7,30$	141,32	21340,0	9313,0	0,679
	Erkek	127	$47,35\pm6,77$	137,33	17441,0		

Tablo 3.3 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=9313,0$, $p=0,679$. Buna göre kadın (141,32) ve erkek (137,33) öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

3.3. Ölçek Alt Faktörlerinin Kurum Düzeyi Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme ve mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının çalışılan kuruma göre t testi sonuçları Tablo 3.4’de gösterilmiştir.

Tablo 3.4 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışılan Kurum Düzeyine Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	t	p	n ²
Duygusal Tükenme	İlkokul ve ortaokul	193	20,61±6,50	276	1,83	0,069	-
	Lise	85	19,01±7,15				
Kişisel Başarıda Düşme	İlkokul ve ortaokul	193	17,58±3,61	276	1,59	0,114	-
	Lise	85	16,82±3,96				
Tükenmişlik Genel	İlkokul ve ortaokul	193	47,16±11,20	276	2,29	0,023	0,02
	Lise	85	43,80±11,51				

Tablo 3.4 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,83$, $p=0,069$. Buna göre ilkokul-ortaokul ($20,61 \pm 6,50$) ve lise ($19,01 \pm 7,15$) kademesinde çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,59$, $p=0,114$. Buna göre ilkokul-ortaokul ($17,58 \pm 3,61$) ve lise ($16,82 \pm 3,96$) kademesinde çalışan öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan mesleki tükenmişlik genel ölçek puanları incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir, $t(276)=2,29$, $p=0,023$. Buna göre ilkokul-ortaokul ($47,16 \pm 11,20$) kademesinde çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının, lise ($43,80 \pm 11,51$) kademesinde çalışan öğretmenlerden fazla olduğu söylenebilir. İlgili farka ilişkin hesaplanana etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,02$) orta etkinin altında olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iç doyum, dış doyum, iş doyum genel ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.5’de gösterilmiştir.

Tablo 3.5 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışılan Kurum Düzeyine Göre U-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İç Doyum	İlkokul ve ortaokul	193	47,08±7,00	135,53	26158,0	7437,0	0,214
	Lise	85	47,91±7,16	148,51	12623,0		
Dış Doyum	İlkokul ve ortaokul	193	27,34±5,71	136,15	26277,0	7556,0	0,294
	Lise	85	27,85±5,79	147,11	12504,0		
İş Doyum	İlkokul ve ortaokul	193	74,41±11,93	135,57	26165,5	7444,5	0,219

Genel	Lise	85	75,75±12,28	148,42	12615,5		
Duyarsızlaşma	İlkokul ve ortaokul	193	8,97±3,26	146,72	28316,0	6810,0	0,023
	Lise	85	7,98±2,67	123,12	10465,0		

Tablo 3.5 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=7437,0$, $p=0,214$. Buna göre ilkokul-ortaokul (135,53) ve lise (148,51) kademesinde çalışan öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan dış doyuma ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=7556,0$, $p=0,294$. Buna göre ilkokul-ortaokul (136,15) ve lise (147,11) kademesinde çalışan öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=7444,5$, $p=0,219$. Buna göre ilkokul-ortaokul (135,57) ve lise (148,42) kademesinde çalışan öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının çalışılan kurum düzeyine göre anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir, $U=6810,0$, $p=0,023$. Buna göre ilkokul-ortaokul (146,72) kademesinde çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının lise (123,12) kademesinde çalışan öğretmenlerin ölçek sıra ortalamalarının fazla olduğu söylenebilir.

3.4. Ölçek Alt Faktörlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek puanlarının medeni duruma göre t testi sonuçları Tablo 3.6'da gösterilmiştir.

Tablo 3.6 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	t	p
Kişisel Başarıda Düşme	Evli	221	17,18±3,53	276	1,53	0,127
	Bekar	57	18,02±4,39			

Tablo 3.6 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,53$, $p=0,127$. Buna göre evli (17,18±3,53) ve bekar (18,02±4,39) öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iç doyum, dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.7’de gösterilmiştir.

Tablo 3.7 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Medeni Duruma Göre U-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İç Doyum	Evli	221	47,44±6,93	141,08	31178,5	5949,5	0,731
	Bekar	57	46,89±7,52	133,38	7602,5		
Dış Doyum	Evli	221	27,61±5,80	141,64	31302,0	5826,0	0,370
	Bekar	57	27,05±5,47	131,21	7479,0		
İş Doyum Genel	Evli	221	75,05±12,04	142,13	31410,5	5717,5	0,497
	Bekar	57	73,95±12,04	129,31	7370,5		
Duygusal Tükenme	Evli	221	19,96±6,62	137,84	30462,0	5931,0	0,283
	Bekar	57	20,72±7,18	145,95	8319,0		
Duyarsızlaşma	Evli	221	8,52±2,93	137,32	30347,5	5816,5	0,382
	Bekar	57	9,23±3,73	147,96	8433,5		
Tükenmişlik Genel	Evli	221	45,66±10,89	136,60	30188,0	5657,0	0,236
	Bekar	57	47,97±13,05	150,75	8593,0		

Tablo 3.7 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5949,5$, $p=0,731$. Buna göre evli (141,08) ve bekar (133,38) öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan dış doyuma ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5826,0$, $p=0,370$. Buna göre evli (141,64) ve bekar (131,21) öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5717,5$, $p=0,497$. Buna göre evli (142,13) ve bekar (129,31) öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan duygusal tükenme alt ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5931,0$, $p=0,283$. Buna göre evli (137,84) ve bekar (145,95) öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5816,5$, $p=0,382$ Buna göre evli (137,32) ve bekar (147,96) öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı belirlenmiştir, $U=5657,0$, $p=0,236$. Buna göre evli (136,60) ve bekar (150,75) öğretmenlerin duyarsızlaşma genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

3.5. Ölçek Alt Faktörlerinin Yerleşim Yeri Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme ve mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının yerleşim yerine göre t testi sonuçları Tablo 3.8’de gösterilmiştir.

Tablo 3.8 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Yerine Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	t	p
Duygusal Tükenme	Merkez	144	20,79 $\pm$ 7,07	276	1,73	0,084
	Kırsal	134	19,40 $\pm$ 6,30			
Kişisel Başarıda Düşme	Merkez	144	17,02 $\pm$ 3,95	276	1,51	0,133
	Kırsal	134	17,69 $\pm$ 3,45			
Tükenmişlik Genel	Merkez	144	46,51 $\pm$ 12,11	276	0,57	0,571
	Kırsal	134	45,73 $\pm$ 10,59			

Tablo 3.8 incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının medeni duruma göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,73$, $p=0,084$. Buna göre merkezde (20,79 $\pm$ 7,07) ve kırsalda (19,40 $\pm$ 6,30) görev yapan öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer alt ölçek olan kişisel başarıda düşme alt ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=1,51$, $p=0,133$. Buna göre merkezde (17,02 $\pm$ 3,95) ve kırsalda (17,69 $\pm$ 3,45) görev yapan öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $t(276)=0,57$, $p=0,571$. Buna göre merkezde (46,51 $\pm$ 12,11) ve kırsalda (45,73 $\pm$ 10,59) görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iç doyum, dış doyum, iş doyum genel ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.9'da gösterilmiştir.

Tablo 3.9 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Yerleşim Yerine Göre U-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İç Doyum	Merkez	144	46,82±7,33	133,96	19290,0	8850,0	0,233
	Kırsal	134	47,88±6,72	145,46	19491,0		
Dış Doyum	Merkez	144	26,78±5,97	129,20	18605,0	8165,0	0,027
	Kırsal	134	28,25±5,37	150,57	20176,0		
İş Doyum Genel	Merkez	144	73,6±12,42	130,86	18843,5	8403,5	0,063
	Kırsal	134	76,13±11,49	148,79	19937,5		
Duyarsızlaşma	Merkez	144	8,69±3,22	138,96	20010,5	9570,5	0,907
	Kırsal	134	8,64±3,02	140,08	18770,5		

Tablo 3.9 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, U=8850,0, p=0,233. Buna göre merkezde (133,96) ve kırsalda (145,46) çalışan öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan dış doyuma ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir, U=8165,0, p=0,027. Buna göre kırsalda (150,57) çalışan öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının merkezde (129,20) çalışanlardan daha fazla olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, U=8403,5 p=0,063. Buna göre merkezde (130,86) ve kırsalda (148,79) çalışan öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, U=9570,5 p=0,907. Buna göre merkezde (138,96) ve kırsalda (140,08) çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

3.6. Ölçek Alt Faktörlerinin Mezun Olunan Bölüm Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek puanlarının mezun olunan bölüme göre t testi sonuçları Tablo 3.10'da gösterilmiştir.

Tablo 3.10 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Mezun Olunan Bölüme Göre t Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzey	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	t	p	n^2
Kişisel Başarıda	İlahiyat	199	17,01±3,83	268	2,44	0,016	0,03
Düşme	D.K.A.B Öğretmenliği	71	18,27±3,44				

Tablo 3.10 incelendiğinde öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir, $t(268)=2,44$, $p=0,016$. Buna göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenliği mezunu (18,27±3,44) öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının, ilahiyat mezunu (17,01±3,83) öğretmenlerden fazla olduğu söylenebilir. İlgili farka ilişkin hesaplanana etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,03$) orta etkinin altında olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iç doyum, dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik genel alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre Mann Whitney U test sonuçları Tablo 3.11’de gösterilmiştir.

Tablo 3.11 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Mezun Olunan Bölüme Göre U-Testi Sonuçları

Alt Ölçek	Düzey	N	$\bar{X} \pm S.S$	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	p
İç Doyum	İlahiyat	199	47,23±7,17	134,92	26849,0	6949,0	0,838
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	47,82±6,60	137,13	9736,0		
Dış Doyum	İlahiyat	199	27,34±5,82	133,56	26578,5	6678,0	0,494
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	28,06±5,62	140,94	10006,5		
İş Doyum Genel	İlahiyat	199	74,57±12,24	134,34	26733,0	6833,0	0,682
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	75,87±11,44	138,76	9852,0		
Duygusal Tükenme	İlahiyat	199	19,74±6,96	130,63	25995,5	6095,5	0,086
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	20,94±6,04	149,15	10589,5		
Duyarsızlaşma	İlahiyat	199	8,70±3,22	135,19	26903,5	7003,5	0,913
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	8,61±2,87	136,36	9681,5		
Tükenmişlik Genel	İlahiyat	199	45,45±11,92	130,09	25887,0	5987,0	0,056
	D.K.A.B Öğretmenliği	71	47,82±9,78	150,68	10698,0		

Tablo 3.11 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=6949,0$, $p=0,838$. Buna göre ilahiyat (134,92) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (137,13) bölümlerinden mezun

öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan dış doyuma ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=6678,0$, $p=0,494$. Buna göre ilahiyat (133,56) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (140,94) bölümlerinden mezun öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=6833,0$ $p=0,682$. Buna göre ilahiyat (134,34) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (138,76) bölümlerinden mezun öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Bir diğer ölçek olan duygusal tükenme alt ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=6095,5$ $p=0,086$. Buna göre ilahiyat (130,63) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (149,15) bölümlerinden mezun öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=7003,5$ $p=0,913$. Buna göre ilahiyat (135,19) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (136,36) bölümlerinden mezun öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $U=5987,0$ $p=0,056$. Buna göre ilahiyat (130,09) ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (150,68) öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu söylenebilir.

3.7. Ölçek Alt Faktörlerinin Çalışma Yılı Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme ve tükenmişlik genel alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.12’de gösterilmiştir.

Tablo 3.12 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Ölçek	Düzye	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	F	p	Fark	n^2
Dış Doyum	1-5 yıl ⁽¹⁾	49	28,82 $\pm$ 5,05	4,273	2,90	0,022	1-4	0,04
	6-10 yıl ⁽²⁾	99	27,86 $\pm$ 5,92					
	11-15 yıl ⁽³⁾	39	25,97 $\pm$ 5,39					
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	49	25,80 $\pm$ 6,12					
	21 ve üzeri yıl ⁽⁵⁾	42	28,48 $\pm$ 5,32					

	Toplam	278	27,49±5,73					
	1-5 yıl ⁽¹⁾	49	78,02±10,02					
	6-10 yıl ⁽²⁾	99	75,18±12,09					
İş Doyum Genel	11-15 yıl ⁽³⁾	39	71,72±12,52	4,273	3,30	0,011	1-4	0,05
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	49	71,10±13,39					
	21 ve üzeri yıl ⁽⁵⁾	42	77,48±10,49					
	Toplam	278	74,82±12,03					
	1-5 yıl ⁽¹⁾	49	18,35±5,82					
	6-10 yıl ⁽²⁾	99	19,56±6,25					
Duygusal Tükenme	11-15 yıl ⁽³⁾	39	21,41±7,36	4,273	4,53	0,001	4-1 4-2	0,06
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	49	23,16±6,73					
	21 ve üzeri yıl ⁽⁵⁾	42	18,76±7,16					
	Toplam	278	20,12±6,74					
	1-5 yıl ⁽¹⁾	49	45,02±11,73					
	6-10 yıl ⁽²⁾	99	45,30±10,77					
Tükenmişlik Genel	11-15 yıl ⁽³⁾	39	48,03±11,93	4,273	2,54	0,040	4-1	0,05
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	49	49,86±10,21					
	21 ve üzeri yıl ⁽⁵⁾	42	46,29±12,32					
	Toplam	278	46,13±11,39					

Tablo 3.12 incelendiğinde öğretmenlerin dış doyum alt ölçek puanlarının çalışma yılı alt gruplarında anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir, $F(4,273)=2,90$, $p<0,022$. Alt gruplar arasında yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin dış doyum alt ölçek puan ortalamalarının ($28,82\pm5,05$), 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden ($25,80\pm6,12$) daha fazla olduğu belirlenmiştir. İlgili farka ilişkin hesaplanan etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,04$) orta etkinin altında olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyum genel ölçek puanlarının çalışma yılı alt gruplarında anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir, $F(4,273)=3,30$, $p<0,011$. Alt gruplar arasında yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin iş doyum genel ölçek puan ortalamalarının ($78,02\pm10,02$), 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden ($71,10\pm13,39$) daha fazla olduğu belirlenmiştir. İlgili farka ilişkin hesaplanana etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,05$) orta etkiye çok yakın olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ölçek olan duygusal tükenme alt ölçeğine ilişkin sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puanlarının çalışma yılı alt gruplarında anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir, $F(4,273)=4,53$, $p<0,001$. Alt gruplar arasında yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puan ortalamalarının ($23,16\pm6,73$), 1-5 yıl ($18,35\pm5,82$) ve 6-10

yıl ($19,56 \pm 6,25$) çalışma yılına sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. İlgili farka ilişkin hesaplanan etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,06$) orta etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek puanlarının çalışma yılı alt gruplarında anlamlı olarak farklılaştığı belirlenmiştir, $F(4,273)=2,54$, $p<0,040$. Alt gruplar arasında yapılan çoklu karşılaştırma test sonuçları incelendiğinde 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek puan ortalamalarının ($49,86 \pm 10,21$), 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden ($45,02 \pm 11,73$) daha fazla olduğu belirlenmiştir. İlgili farka ilişkin hesaplanana etki büyüklüğü değerinin ($n^2=0,05$) orta etkiye çok yakın olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iç doyum, kişisel başarıda düşme ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 3.13’de gösterilmiştir.

Tablo 3.13 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Çalışma Yılı Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X} \pm S.S$	Sıra Ort.	SD	χ^2	p	Fark
İç Doyum	1-5 yıl ⁽¹⁾	49	49,20 $\pm$ 6,08	160,50	4	9,76	0,045	1-3 1-4 4-5
	6-10 yıl ⁽²⁾	99	47,32 $\pm$ 6,91	137,31				
	11-15 yıl ⁽³⁾	39	45,74 $\pm$ 7,89	124,21				
	16-20 yıl ⁽⁴⁾	49	45,31 $\pm$ 7,82	120,00				
	21 ve üzeri yıl ⁽⁵⁾	42	49,00 $\pm$ 5,89	157,12				
Kişisel Başarıda Düşme	1-5 yıl	49	17,87 $\pm$ 4,13	148,57	4	6,04	0,196	-
	6-10 yıl	99	17,20 $\pm$ 3,86	137,33				
	11-15 yıl	39	17,69 $\pm$ 3,70	144,06				
	16-20 yıl	49	17,65 $\pm$ 2,52	152,24				
	21 ve üzeri yıl	42	16,37 $\pm$ 4,00	114,92				
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	49	8,80 $\pm$ 3,60	137,43	4	3,20	0,525	-
	6-10 yıl	99	8,54 $\pm$ 3,08	136,78				
	11-15 yıl	39	8,92 $\pm$ 2,97	148,78				
	16-20 yıl	49	9,04 $\pm$ 2,96	151,91				
	21 ve üzeri yıl	42	8,14 $\pm$ 2,98	125,23				

Tablo 3.13 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2=9,76$ $p=0,045$. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucu incelendiğinde, 1-5 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının (160,50), 11-15 yıl (124,21) ve 16-20 yıl (120,00) çalışma süresine sahip

öğretmenlerden, ayrıca 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarının (120,00), 21 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarından (157,12) daha fazla olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ölçek olan kişisel başarıda düşme alt ölçeğine ait sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=6,04$ $p=0,196$. Buna göre 1-5 yıl (148,57), 6-10 yıl (137,33), 11-15 yıl (144,06), 16-20 yıl (152,24) ve 21 ve üzeri yıl (114,92) çalışma yılına sahip öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Son olarak öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=3,20$, $p=0,525$. Buna göre 1-5 yıl (137,43), 6-10 yıl (136,78), 11-15 yıl (148,78), 16-20 yıl (151,91) ve 21 ve üzeri yıl (125,23) çalışma yılına sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir.

3.8. Ölçek Alt Faktörlerinin Haftalık Çalışma Saati Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme ve mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre varyans analizi sonuçları Tablo 3.14’de gösterilmiştir.

Tablo 3.14 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Saat Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Alt Ölçek	Düzey	N	$\bar{X} \pm S.S$	SD	F	p	Fark
Dış Doyum	16-20 saat	49	27,59 $\pm$ 5,91				
	21-30 saat	160	27,35 $\pm$ 5,88	2,275	0,12	0,880	-
	31 saat ve üzeri	69	27,75 $\pm$ 5,28				
	Toplam	278	27,49 $\pm$ 5,73				
İş Doyum Genel	16-20 saat	49	75,51 $\pm$ 11,72				
	21-30 saat	160	74,35 $\pm$ 12,23	2,275	0,29	0,747	-
	31 saat ve üzeri	69	75,43 $\pm$ 11,88				
	Toplam	278	74,82 $\pm$ 12,03				
Duygusal Tükenme	16-20 saat	49	18,14 $\pm$ 5,96				
	21-30 saat	160	20,58 $\pm$ 6,84	2,275	2,60	0,076	-
	31 saat ve üzeri	69	20,45 $\pm$ 6,86				
	Toplam	278	20,12 $\pm$ 6,74				
Kişisel Başarıda Düşme	16-20 saat	49	17,80 $\pm$ 3,66				
	21-30 saat	160	17,37 $\pm$ 3,62	2,275	0,73	0,480	-
	31 saat ve üzeri	69	16,95 $\pm$ 4,03				
	Toplam	278	17,34 $\pm$ 3,73				

	16-20 saat ⁽¹⁾	49	44,02±10,71				
Tükenmişlik	21-30 saat ⁽²⁾	160	46,76±11,41	2,275	1,09	0,339	-
Genel	31 saat ve üzeri ⁽³⁾	69	46,18±11,76				
	Toplam	278	46,13±11,38				

Tablo 3.14 incelendiğinde öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $F(2,275)=0,12$, $p=0,880$. Buna göre haftalık 16-20 saat ($27,59\pm5,91$), 21-30 saat ($27,35\pm5,88$) ve 31 saat ve üzeri ($27,75\pm5,28$) çalışan öğretmenlerin dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Bir diğer ölçek olan iş doyum genel ölçek sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $F(2,275)=0,29$, $p=0,747$. Buna göre haftalık 16-20 saat ($75,51\pm11,72$), 21-30 saat ($74,35\pm12,23$) ve 31 saat ve üzeri ($75,43\pm11,88$) çalışan öğretmenlerin iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $F(2,275)=2,60$, $p=0,076$. Buna göre haftalık 16-20 saat ($18,14\pm5,96$), 21-30 saat ($20,58\pm6,84$) ve 31 saat ve üzeri ($20,45\pm6,86$) çalışan öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $F(2,275)=0,73$, $p=0,480$. Buna göre haftalık 16-20 saat ($17,80\pm3,66$), 21-30 saat ($17,37\pm3,62$) ve 31 saat ve üzeri ($16,95\pm4,03$) çalışan öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Son olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $F(2,275)=1,09$, $p=0,339$. Buna göre haftalık 16-20 saat ($44,02\pm10,71$), 21-30 saat ($46,76\pm11,41$) ve 31 saat ve üzeri ($46,18\pm11,76$) çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin iç doyum ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının çalışma yılına göre Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 3.15’de gösterilmiştir.

Tablo 3.15 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Haftalık Çalışma Saat Değişkenine Göre Kruskal Wallis H Test Sonuçları

Alt Ölçek	Düzy	N	$\bar{X}\pm S.S$	Sıra Ort.	SD	χ^2	p	Fark
İç Doyum	16-20 saat	49	47,92±6,3	143,97	2	0,70	0,706	-

	21-30 saat	160	47±7,08	136,05				
	31 saat ve üzeri	69	47,68±7,52	144,33				
	16-20 saat	49	47,33±7,05	122,39				
Duyarsızlaşma	21-30 saat	160	8,08±3,05	142,88	2	2,74	0,254	-
	31 saat ve üzeri	69	8,8±3,16	143,83				

Tablo 3.15 incelendiğinde öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=0,70$, $p=0,706$. Buna göre 16-20 saat (143,97), 21-30 saat (136,05) ve 31 saat ve üzeri (144,33) haftalık çalışma süresine sahip öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Bir diğer alt ölçek olan duyarsızlaşma alt ölçek sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=2,74$, $p=0,254$. Buna göre 16-20 saat (122,39), 21-30 saat (142,88) ve 31 saat ve üzeri (143,83) haftalık çalışma süresine sahip öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir.

3.9. Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçek İlişkilerine Ait Korelasyonlar

Minnesota iş doyum ve Maslach tükenmişlik genel ve alt ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 3.16’da verilmiştir.

Tablo 3.16 Katılımcıların Minnesota İş Doyumu ve Maslach Tükenmişlik Alt Ölçekleri Arasındaki İlişki Katsayıları

Alt Ölçek	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)**
(1) İç Doyum	0,77*	0,95*	-0,68*	-0,44*	-0,45*	-0,67*
(2) Dış Doyum		0,93*	-0,65*	-0,32*	-0,40*	-0,60*
(3) İş Doyum Genel			-0,71*	-0,41*	-0,45*	-0,68*
(4) Duygusal Tükenme				0,48*	0,63*	0,92*
(5) Kişisel Başarıda Düşme					0,44*	0,73*
(6) Duyarsızlaşma						0,79*

*0,01 düzeyinde anlamlı değer, **Tükenmişlik genel.

Tablo 3.16 incelendiğinde iş doyumunu genel ve alt ölçekleri arasında oldukça anlamlı, yüksek ve doğru yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek arasındaki ilişkiler incelendiğinde anlamlı ve doğru yönlü ilişkiler olduğu görülmektedir. Genel ve alt ölçek arasındaki ilişkilerin oldukça yüksek ancak kişisel başarıda düşme alt ölçeğinin diğer alt ölçeklerle orta düzeyin altında ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt ölçekleri arasında ise orta düzey ilişki olduğu görülmektedir. İş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise orta düzeyin altında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler belirlenmiştir.



SONUÇ

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından belirlenmesi, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla, 278 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenine ulaşılmıştır. Araştırma uygulama izni kapsamında Antalya ili sınırlarında bulunan ilkokul, ortaokul ve lise kurumlarında çalışan tüm Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak “Minneseto İş Doyum” ölçeği ve “Maslach Tükenmişlik” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde; “cinsiyet, çalışılan kurum, toplam çalışma yılı, haftalık çalışma saati, medeni durum, çalıştığı ilçe ve öğrenim durumunu” içine alan demografik bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde bireylerin iş doyumlarını ölçmeye yönelik “Minneseto İş Doyum” ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin faktör yapısı iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar iç ve dış doyumdur. İç doyum alt ölçeği 12 maddeden, dış doyum alt ölçeği ise 8 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde “Maslach Tükenmişlik” ölçeği bulunmaktadır. Ölçeğin faktör yapısı üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, 9 maddeden oluşan duygusal tükenme, 5 maddeden oluşan duyarsızlaşma ve 8 maddeden oluşan kişisel başarı alt ölçekleridir.

Antalya ilinde çalışan 278 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmeninden elde edilen bulgulara dayanarak, öncelikle DKAB öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek durumlarının ne düzeyde olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra farklı değişkenlere göre DKAB öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığı belirlenmiştir. Son olarak ise DKAB öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmiş genel ve alt ölçek durumları ne düzeydedir?

Bu çalışmada, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin, iç doyum, dış doyum, ve kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının orta düzeyde olduğu; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçek ortalamaları ile Maslach tükenmişlik ölçek genel ortalamasının ise orta düzeyin altında olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle Antalya ilinde görev yapan DKAB öğretmenlerinin iş doyumları orta seviyelerde iken, mesleki tükenmişliklerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlgili alan öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek düzeyde çıkmamasında; ülke genelinde din eğitimi tartışmalarının ve bunun neticesinde bazı kesimlerce din derslerinin önemsenmemesinin etkili olduğu düşünülebilir. Zira din eğitimi

Cumhuriyet dönemi boyunca inişler çıkışlar yaşamış, eğitim politikalarının değişmesinden payını en fazla alan saha olmuştur. Bu nedenle görev yapan DKAB öğretmenlerinin eğitim verdiği öğrenci grubunun din eğitimi algısı çeşitlilik arz etmektedir. Ders esnasında alan öğretmenleri kendilerini müfredat konuları dışında din eğitiminin meşruiyeti, gerekliliği gibi konuları aydınlatmaya çalışırken bulabilirler. Bu durumun Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumu oranını düşürdüğü söylenebilir. DKAB öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ise düşük çıkmıştır. Bu sonucun elde edilmesinde öğretmenlerin, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersini sadece bir mesleki görev olarak görmemelerinin, aynı zamanda Allah'a hizmet edebilmenin memnuniyeti, sevap kazanma ve ahirete yönelik bir hayat yaşama algısı taşımalarının etkili olduğu düşünülebilir. Bunun dışında DKAB konularının üniversiteye giriş sınavlarında yer almaması, velilerin ve öğrencilerin bu dersten akademik yöndeki beklentilerini düşürebilmekte, ilgili husus da öğretmenler üzerinde oluşan başarı baskısını azaltmaktadır denebilir. Muhatap kitlenin din eğitiminden beklentisi genelde din hakkında bilgi sahibi olma ve ahlaki erdemlerin güçlendirilmesi biçimindedir. Dolayısıyla din eğitimi veren kimseler Allah'a hizmet etmenin yanı sıra toplumsal yapıyı güçlendirme ve kültürel aktarımı sağlama algısına sahiptir denebilir. Ayrıca bu dersin duyuşsal yönünün güçlü olması da mesleki tükenmişliğin düşmesinde etkili olabilir.

Coşkun (2012)¹⁰⁸, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmasında, düşük düzeyde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıklarını, yüksek düzeyde kişisel başarıya sahip olduklarını tespit etmiştir. Coşkun'un çalışmasında, DKAB öğretmenlerinin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutunda düşük sonuçlar çıkması, bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Çınar (2015)¹⁰⁹, DKAB öğretmenleri ile İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum düzeyini yüksek, mesleki tükenmişliklerinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda düşük, kişisel başarı boyutunda ise yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yeğin (2014)¹¹⁰, DKAB öğretmenlerinin duygusal boyuttaki mesleki tükenmişliklerini orta düzey, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarındaki mesleki tükenmişliklerini ise düşük düzey olarak belirlemiştir. Ayrıca Yeğin, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin toplamının yine düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

¹⁰⁸ Coşkun, 2012: 71.

¹⁰⁹ Çınar, 2015: 252.

¹¹⁰ Yeğin, 2014: 322.

Gök (2009)¹¹¹, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması” adlı çalışmada, bu öğretmenlerin iş doyum oranının yüksek düzeyde olduğunu; tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ortalamalarının düşük düzeyde olduğunu tespit etmiş, kişisel başarı alt boyutu ortalamasının ise yüksek düzeyde olduğu sonucunu elde etmiştir. Bu çalışmadaki tükenmişlik alt boyutlarından olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının bizim çalışmamızdaki sonuçlarla aynı paralellikte olduğu görülmektedir.

Tetik (2009)¹¹², okul öncesi öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin büyük çoğunluğunun yüksek olduğunu belirtmiş, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının orta düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise büyük çoğunluğunun yüksek kişisel başarı düzeyinde olduğunu tespit etmiştir.

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerine yönelik yapılan iş doyum ve mesleki tükenmişlik ile ilgili çalışmalara bakıldığında, bu araştırmada ulaşılan verilere benzer sonuçların çıktığı, özellikle duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alanlarında yakın sonuçlara varıldığı tespit edilmiştir. DKAB öğretmenlerinin alanlarında daha verimli ve etkili olabilmeleri için duyarsızlaşmaya ve duygusal tükenmeye neden olan etmenler tespit edilerek iş doyumlarını artırmanın yolları aranmalıdır. DKAB öğretmenlerinden öğrencilerin ve öğrenci velilerinin beklentilerinin çok fazla olması ancak ders saatinin bu beklentiye karşılayacak düzeyde olmaması duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir. Öğrencileri etkileyen, dış ortamdan kaynaklanan birçok uyarıcının, onlarda DKAB dersine karşı ilgisizliğe sebebiyet vermesi, öğretmende duyarsızlığa ve duygusal tükenmişliğe neden olabilmektedir. Öğrencinin ilgisini çeken dışsal faktörlerin derse uyarlanarak, öğrencinin derse yönelik tutum ve davranışları daha olumlu hale getirilebilir.

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinde; cinsiyet, çalışılan kurum (ortaokul ve lise), medeni durum, yerleşim yeri, mezun olunan bölüm, çalışma yılı ve haftalık çalışma saatine göre anlamlı bir fark oluşmakta mıdır?

Yapılan araştırmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma ve mesleki tükenmişlik genel ortalamalarının *cinsiyete göre* anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. Bir başka deyişle DKAB öğretmenlerinin, iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri üzerinde cinsiyetlerinin etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Genel anlamda kadınların, tükenmişliğe

¹¹¹ Gök, 2019: 102.

¹¹² Tetik, 2009: 130.

erkeklerden daha yatkın olmaları nedeniyle mesleki tükenmişlik düzeylerinde de farklılaşma beklenmektedir. Sonucun beklenenden farklı çıkmasında; öğretmenlik mesleğinin gerek çalışma saatlerinin uygunluğu, gerekse hafta sonu ve yaz tatilleri nedeniyle çalışan kadınlar için ideal bir meslek olmasının etkili olduğu düşünülebilir. Türkiye’de çalışan kadınlar, istihdam edilen erkeklerin yarısından daha az bir orana sahiptir.¹¹³ Dolayısıyla aile bütçesine katkıda bulunan hanımların sayısı nüfusa göre düşüktür. Kadınların çoğunluğunun çalışmadığı bu ülkede, haftada 6 gün ve günde 12 saat çalışanlara oranla, öğretmen olan kadınların, itibarı yüksek ve çalışma zamanları ev işlerine, kendilerine ve aile fertlerine zaman ayırmaya elverişli bir meslekte görev yapmaları onların mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük çıkmasında etkili olabilir.

Literatüre bakıldığında benzer sonuçlara ulaşan çalışmalar görülmektedir. Arasan (2010)¹¹⁴, kadın akademisyenler ile erkek akademisyenlerin yaşam doyumu, tükenmişlik ve tükenmişlik alt faktörleri arasında anlamlı bir fark bulunamadığını söylemiştir. Gündoğdu (2013)¹¹⁵, “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: (Mersin İli Örneği)” adlı çalışmada iş doyumu ve mesleki tükenmişliğin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını saptamıştır. Çoban (2020)¹¹⁶, çalışmada, bizim araştırmamıza benzer bir sonuç bularak, cinsiyetin iş doyum ve tükenmişlik üzerinde bir etkisinin olmadığını belirlemiştir. Yurduseven (2020)¹¹⁷, Özgül ve Atan (2016)¹¹⁸, Oktay (2019)¹¹⁹ da cinsiyet faktörünün iş doyumu ve tükenmişlik düzeyini etkilemediğini tespit etmişlerdir. Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında erkek ve kadın öğretmenlerin mesleki rollerinin cinsiyete göre değişmemesi, aynı şartlarda görev yapmaları ve iş yüklerinin aynı olması gösterilebilir. Farklı çalışmalarda erkek öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin daha fazla, kadın öğretmenlerin ise mesleki doyumlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.¹²⁰ Çalışmaların kiminde erkeklerin iş doyum ve tükenmişliklerinin yüksek olduğu, kiminde ise kadınların erkeklere göre iş doyum ve tükenmişliklerinin daha fazla olduğu belirtilmiştir.¹²¹

Öğretmenlerin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme ölçek puanlarının *çalışılan kuruma göre* anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak öğretmenlerin tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının *çalışılan kurum düzeyine göre* anlamlı

113

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%59%2C8%20oldu.> (erişim tarihi: 17.11.2022).

114 Arasan, 2010.

115 Gündoğdu, 2013.

116 Çoban, 2020.

117 Yurduseven, 2020: 62.

118 Özgül ve Atan, 2016: 1002-1016.

119 Oktay, 2019.

120 Çınar, 2015: 235-282.

121 Şahin, 2013: 142-167; Coşkun, 2012: 101-113; Yeğin, 2014: 315-332.

olarak farklılaştığı görülmektedir. Buna göre; ilkokul-ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik genel ölçek ortalamalarının, lise kademelerinde çalışan öğretmenlerden fazla olduğu söylenebilir. Yine ilkokul-ortaokul kademesinde çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının, lise kademesinde çalışan öğretmenlerin ölçek sıra ortalamalarından fazla olduğu söylenebilir. Buna göre ilkokul-ortaokul kademesinde çalışan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin lise kademesinde çalışan DKAB öğretmenlerine göre tükenmişlik düzeyleri ve duyarsızlaşma düzeyleri daha fazladır. Bunun nedenleri arasında lise seviyesindeki öğrencilerin eğitimde geçirdikleri zamanın daha fazla olması doğrultusunda, genel disipline uyum düzeylerinin yüksekliği, bu oranın ise alt sınıflara inildikçe düşmesi etkili olabilir. Zira öğretmenler daha küçük kademelerdeki sınıflarda sessizliği, öğrencinin yerine oturmasını ve genel disiplini sağlayabilmek için daha fazla efor sarf etmektedir. Aksine liselerde öğrencilerin yaşları çocukluktan çıktığı ve yetişkinliğe yaklaştığı için iletişim sağlamak daha da kolaylaşmaktadır. İlkokul-ortaokul kademesinde görev yapan öğretmenlerin, genel tükenmişlik ve duyarsızlaşma oranlarının daha yüksek çıkmasının, liseye oranla bu kademelerde veli müdahalesinin görece yoğun olmasından kaynaklı yaşandığı da düşünülebilir. Zira öğrenci velileri küçük yaşlardaki çocukların okul hayatının oldukça içindedir, koruma içgüdüğü ve mükemmel yetiştirme arzusu gibi dürtüler sayesinde duyarlılıkları fazladır. Buna bağlı olarak; çocukların yaşadığı gündelik olaylar abartılabilmekte, veli iletişim gruplarında ilgili hususlar ayyuka çıkabilmektedir ve öğretmen her an kendisini hesapta olmayan bir problemin içinde bulabilir. Ancak lise seviyesine kadar anne ve babalar ebeveynlik tecrübesi kazanmış, daha evvel sorun olarak algıladıkları pek çok olay zihinlerinde basitleşmiş ve ergenlik problemleri gündemlerine oturmuş durumdadır.

Bu hususta alan yazında yapılan çalışmalara bakıldığında birbirinden farklı sonuçlar olduğu görülmektedir. Coşkun (2012)¹²², “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi” isimli çalışmasında Fen Liselerinde çalışan DKAB öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyinin yüksek, Meslek Liselerinde çalışanların orta, Anadolu Liselerinde çalışanların ise düşük olduğunu belirlemiştir. Yine liselerde çalışan DKAB öğretmenlerinin duygusal tükenme puan ortalamalarının ilköğretim okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bu çalışma ile bizim çalışmamızın sonucunun farklı çıktığı görülmektedir. Okulun bulunduğu mahalle, öğrencilerin düzeyleri, ders yükü, sağlık sorunları, idari görev ve sorumlulukların

¹²² Coşkun, 2012: 101-113.

yoğunluğu gibi kurumları etkileyen birçok bağımsız değişken sonucun farklı çıkmasında etkili olabilmektedir.

Çınar (2015)¹²³, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri üzerinde yaptığı bir çalışmada, öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyut düzeylerinin okul türüne göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını belirtmiş, ortaöğretim kurumlarında çalışan DKAB öğretmenlerinin daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığını söylemiştir. Bu durumun nedeni olarak, DKAB öğretmenlerinin, mezun olduğu lisans programının ders müfredatının, çalıştıkları kurumun niteliğine uygun olup olmadığı gösterilebilir. Bunun için Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mezun olduğu lisans programlarının çalışılacak kurumlara göre ayrı ayrı dizayn edilmesi, mezun olan öğrencilerin mezun olduğu program doğrultusunda farklı kurumlara yönlendirilmesi gerekmektedir.

Yapılan araştırmada, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin dış doyum, iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik genel ortalamalarının *medeni duruma göre* anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür. DKAB öğretmenlerinin evli ya da bekar olma durumları iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilememektedir. Öğretmenlik mesleğinde medeni durumun iş doyum ve mesleki tükenmişliği etkilememesinin sebebi olarak, evli ve bekâr öğretmenlerin birbirine yakın ve düzenli gelir sahibi olmaları, riski az olan bir işte çalışılmaları söylenebilir. Literatüre baktığımız zaman, bu çalışma sonuçları ile benzeşen ve farklılık gösteren araştırmalar olduğu görülmektedir.¹²⁴ Çalışmaların bazısında, medeni durum ile kişisel başarı arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu görülmektedir. Evli olanların kişisel başarı ortalamaları, bekarlara göre daha yüksek bulunmuş, evlilik hayatının kişisel başarıya yol açtığı ortaya konulmuştur. Bunun nedeni olarak, düzenli bir hayatın başarıyı yükselttiği, evlilik hayatının işle ilgili düşünceleri daha olumlu etkilediği söylenebilir.¹²⁵ Bazı araştırmalarda ise, bekar çalışanların iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin evli çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmış, bunun sebebi olarak da iş yaşamının zorlukları yanında iş yaşamı dışında evli çalışanların sorumluluklarının bekar çalışanlara göre daha fazla olması gösterilmiştir. Bu durumun iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyini evli çalışanlarda düşürebileceği söylenmiştir.¹²⁶

Öğretmenlerin iş doyum genel, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik genel ölçek puanlarının *yerleşim yerine göre* anlamlı olarak

¹²³ Çınar, 2015: 274.

¹²⁴ Gögercin, 2017: 60; Erdem ve Demirel, 2009; Arasan, 2010.

¹²⁵ Gündoğdu, 2013: 91; Fidan, 2014: 129; Mistan, 2017: 106.

¹²⁶ Güner, 2007; Erbil ve Bostan, 2004.

farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının yerleşim yerine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, kırsalda çalışan öğretmenlerin, dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının merkezde çalışanlardan daha fazla olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında kırsal kesimlerin kendine has özelliklerinin etkili olduğu düşünülebilir. Mesela kırsal kesimlerde şehirlere oranla insan ilişkileri daha sıcaktır ve kişisel bağlar daha kuvvetlidir. Bu durum çalışma ortamındaki örgütsel güven duygusunun tatminine yol açabileceği için kırsalda çalışmanın dış doyuma etkisini besleyebilir. Ayrıca kırsalda çalışan öğretmenlerin işe gitmek için yolda geçirdikleri zamanın daha az ve ekonomik anlamda giderlerinin şehre oranla daha düşük olması, bu kimselere mesleklerini daha iyi yapabilmek için çeşitli materyaller ve etkinlikler üretme fırsatı sunabilir.

Öğretmenlerin iş doyum genel, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve tükenmişlik genel ölçek puanlarının *mezun olunan bölüme göre* anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Ancak kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının mezun olunan bölüme göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenliği bölümü mezunu öğretmenlerin kişisel başarıda düşme alt ölçek ortalamalarının İlahiyat fakültesi mezunu öğretmenlerinden fazla olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında alan eğitiminin İlahiyat fakültelerinde daha detaylı ve yoğun olarak verilmesinin etkili olduğu söylenebilir. Bu nedenle DKAB mezunu olanlar, öğrencilerden gelen yüksek bilgi isteyen sorular karşısında bocalayabilirler ve kendilerini yetersiz hissedebilirler. Bu araştırmanın aksine; Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerine yönelik yapılan diğer çalışmalara bakıldığında, ilgili öğretmenlerin lisans mezuniyet durumlarına göre iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin tüm alt boyutlarında bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.¹²⁷

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin *çalışma yılına göre* dış doyum alt ölçek puanlarının, iş doyum genel ölçek puanlarının, duygusal tükenme ölçek puanlarının, tükenmişlik genel ölçek puanlarının ve iç doyum alt ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Buna göre, 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin dış doyum alt ölçek puan ortalamalarının, 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden fazla olduğu belirlenmiştir. Yine 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin iş doyum genel ölçek puan ortalamalarının, 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden fazla olduğu tespit edilmiştir. 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin duygusal tükenme alt ölçek puan ortalamalarının, 1-5 ve 6-10 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. 16-20 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerin tükenmişlik genel ölçek puan ortalamalarının 1-5 yıl çalışma yılına sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu bulgulanmıştır. 1-5 yıl çalışma

¹²⁷ Coşkun, 2012: 101-113; Çınar, 2015: 275-276; Yeğin, 2014: 315-332.

süresine sahip öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının 11-15 yıl ve 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerden, ayrıca 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin sıra ortalamalarını 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Buna göre, göreve yeni başlayan ya da görev süresi düşük olan DKAB öğretmenlerinin, çalışma yılı fazla olan öğretmenlere göre iş doyumları daha yüksek, tükenmişlik düzeyleri daha azdır. Genç DKAB öğretmenlerinin yaş itibarıyla dinamik ve enerjik olmaları, mesleğin heyecanını üzerlerinde taşımaları, ilerleyen teknolojinin bilgi ve donanımına sahip bulunmaları ve bunu işlerinde kolaylıkla kullanabilmeleri, kuşak farkının daha az olmasından dolayı öğrencilerin dilinden konuşabilme ve onlarla iletişime geçebilme konusunda görece etkili olabilmeleri böyle bir sonucu doğurmuş olabilir. Görevinde uzun yıllar geçirmiş öğretmenlerin ise mesleki deformasyonlarının daha yüksek olması kaçınılmazdır. Yaşla beraber ortaya çıkan sese karşı duyarlılaşma, ciddiyetsizliğe tahammülsüzlük, bedensel yorgunluklar ve daha sık görülen sağlık problemleri gibi etkenler, mesleki tükenmişliği artırarak, iş doyum düzeyini düşürebilir.

Literatürü incelediğimiz zaman, konuyla ilgili Oktay (2019)¹²⁸, toplam çalışılan yılın müzik öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını ortaya koymuştur. İş doyumunu ile çalışma yılı arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirleyen başka çalışmalar da vardır.¹²⁹ Çalışma yılı farklı olan öğretmenlerin aynı ücreti almaları, aynı sosyal haklardan faydalanmaları, aynı ortamda eşit şartlarda görev yapıyor olmaları böyle bir sonucu çıkarmış olabilir. DKAB öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmada da meslekte beş yıl ve altında çalışma yılı olan DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.¹³⁰ Din görevlilerine yönelik yapılan bir çalışmada, 1-5 yıllık kıdeme sahip olan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 26 ve üstü yıllık kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir.¹³¹ Mesleki aidiyet duygusunun zaman geçtikçe azalmasının birçok nedeni olabilir. Bu durum için özlük haklarının iyileştirilmemesi, sosyal ya da ekonomik nedenlerin kötü olması, atama, tayin, terfi işlerindeki zorluklar gibi bir çok neden sayılabilir.

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının, iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının, duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının, kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının, tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının

¹²⁸ Oktay, 2019: 80.

¹²⁹ Gençay, 2007; Avşaroğlu vd., 2005.

¹³⁰ Çınar, 2015: 274; Coşkun, 2012: 101-113.

¹³¹ Göküş, 2019: 305.

haftalık çalışma süresine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre haftalık 16-20 saat, 21-30 saat ve 31 saat ve üzeri çalışan öğretmenlerin iç doyum alt ölçek sıra ortalamalarının, dış doyum alt ölçek sıra ortalamalarının, iş doyum genel ölçek sıra ortalamalarının, duygusal tükenme alt ölçek sıra ortalamalarının, kişisel başarıda düşme alt ölçek sıra ortalamalarının, tükenmişlik genel ölçek sıra ortalamalarının ve duyarsızlaşma alt ölçek sıra ortalamalarının benzer olduğu belirlenmiştir. Sonucun bu şekilde ortaya çıkmasından anlaşılmaktadır ki, öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin çalışma saatleriyle bir bağlantısı bulunmamaktadır. Yani esasında öğretmenleri yoranın ne kadar yoğun çalıştıkları değil, çalışırken karşılaştıkları farklı problemler olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında, öğretmenlerin daha verimli hizmet verebilmesi için, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiği ve mesleki tükenmişliğe neden olan faktörlerin bertaraf edilmesinin icap ettiği sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçek arasındaki ilişki ne düzeydedir?

Yapılan çalışmada, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekleri arasında ilişki araştırılmış, bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. İş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekleri (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık) arasında oldukça anlamlı, yüksek ve doğru yönlü ilişkiler belirlenmiştir. Genel ve alt ölçek arasındaki ilişkilerin oldukça yüksek ancak kişisel başarıda düşme alt ölçeğinin diğer alt ölçeklerle orta düzeyin altında ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma ve duygusal tükenme alt ölçekleri arasında ise orta düzey ilişki olduğu anlaşılmaktadır. İş doyum ve mesleki tükenmişlik genel ve alt ölçekleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise orta düzeyin altında anlamlı ve ters yönlü ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Buradan anlaşılmaktadır ki; bireyin kişisel başarı algısının zayıflaması, zaman içinde öğretmenlikle ilgili bazı meselelere karşı duyarlılığının azalması ve duygusal anlamda tükenme yaşaması iş doyumunu düşürmekte ve mesleki tükenmişlik seviyesini artırmaktadır. Nihayetinde mesleki tükenmişlik yaşamının temelinde kişinin üzerindeki sorumluluğun fazlalığının, kendine ayırdığı zamanın yetersizliğinin, kendisini, ortamını ve hayatı algılayış biçiminin büyük payı vardır. Ayrıca bu araştırma; öğretmenlerin iş doyumu arttıkça mesleki tükenmişliklerinin azaldığını göstermektedir. Bu bağlamda bir öğretmenin yaptığı işten zevk alması, iş esnasındaki yeterlilik düzeyinden tatmin olması, içinde bulunduğu şartların beklentilerini karşılaması gibi

iş doyum yaşamasına neden olan faktörler aynı zamanda mesleki tükenmişliği de azaltmaktadır, denebilir.

Öneriler

1.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ile ilgili çalışmalar geliştirilerek artırılmalıdır. Araştırmalarda örneklemin genişletilerek, nitel ve nicel olmak üzere çok yönlü incelenmesi, öğrencilerin de araştırmaya dahil edilmesi, derinlemesine sonuçların bulunmasına katkı sağlayacaktır.

2.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mezun olduğu lisans programları yeniden düzenlenmeli, müfredatları güncellenmeli, hizmet verilecek okul çeşitliliğine göre farklı programlara ayrılmalıdır.

3.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini arttırmaya, tükenmişlik düzeylerini azaltmaya yönelik hizmet içi eğitimler planlanmalı, bulundukları bölgedeki İlahiyat fakülteleri ile iletişim halinde olmaları sağlanmalıdır.

4.Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumunu artırmak ve mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltmak için okul idaresinin DKAB öğretmenlerine gereken desteği göstermesi, özellikle seçmeli derslerin seçilmesinde, gerekli kolaylıkların sağlanması gerekmektedir.

5.Çalışmamızın sonucunda ortaya çıkan, mesleğinin ilk yıllarında Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin iş doyumlarının yüksek, tükenmişlik düzeylerinin az olduğu, bu durumun zamanla azalışa geçtiği varsayımından hareketle; bunu engelleyebilmek ve öğretmenlerdeki heyecanın kaybolmasını önlemek için çeşitli etkinlikler düzenlenebilir, adaletli ve eşit ödül sistemleri uygulanabilir.

6.Çalışmamızın sonucunda ortaya çıkan, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme nedenleri daha kapsamlı olarak, farklı değişkenlerle yeniden araştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Abanoz, S. (2019). *Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutumları İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ağırbaş, İ. ve Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). “Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(3): 326-350.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Akın, U. ve Oğuz, E. (2010). “Öğretmenlerin İşkoliklik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 16(3): 322.
- Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2002(4): 1-25.
- Alıç, M. (1996). “İnsan İlişkileri Yaklaşımının Eğitime Etkileri”. *Eğitim Yönetimi*, 2(2): 173-182.
- Anık, C. (2007). “Eğitimcinin Performansını Niteleyen Faktörler”. *Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Bilig Dergisi*, (43): 133-168.
- Arasan, B.(2010). *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,10(2): 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(39):21-46.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). “İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 203-216.
- Aşık, N. A. (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”. *Balıkesir Üniversitesi Türk İdare Dergisi*, (467): 31-51.

- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E. ve Kahraman, A. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14).
- Ayhan, H. (2014). *Türkiye’de Din Eğitimi*. Dem Yayınları, İstanbul.
- Babaoğlu, M. (2003). “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19): 25-34.
- Baltaş, A. (2000). *Değişimin İçinden Geleceğe Doğru Ekip Oluşturma ve Liderlik*. Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık. İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış*. Nobel Yay. Dağıtım, Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü’nde Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Kayseri.
- Bayrakdar, N. (2014). *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bilge, F. ve Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). “Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi”. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (32): 32-41.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1-18.
- Bryman, A., & Cramer, D. (2001). *Quantitative Data Analysis: A Guide for Social Scientists*. New York: Routledge.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2): 95-108.

- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Bir Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2): 104.
- Buluç, B. ve Demir, S. (2015). “İlk ve Ortaokul Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16(1): 289-308.
- Cemaloğlu, N. ve Şahin, D. E. (2007). “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 465-484.
- Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi İle Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2): 123-155.
- Coşkun, M. K. (2012). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1): 101-113.
- Çetinkaya, B. (2017). *Çalışanların Pozitif Duygularının, Başkalarına Duyduğu Güven ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İş Motivasyonuna Etkileri: Beklenti Kuramı Yaklaşımı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çetinkanat, A. C. (2002). “İş Doyumu ve Tükenmişlik”. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, (9): 186-193.
- Çınar, F. (2015). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(22): 235-282.
- Çoban, M. F. (2020). *İmam Hatip Liseleri Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe Atanmışlık ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Balıkesir Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel Ve İşitme Engelliler Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerde Tükenmişliğin Kestirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dağlı, A. ve Gündüz, H. (2008). “Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği)”. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (10): 12-35.

- Demir, N. (2010) “Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi”. *Öneri Dergisi*, 9(33): 185-198.
- Dervişoğlu, C. (2017). *Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stratejilerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlinde ki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B.(2003).“Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik”. *Ankara Üniversitesi Kriz Dergisi*, 11(1): 35-48.
- Dolunay, A. B. ve Piyal, B.(2003). “Öğretmenlerde Bazı Mesleki Özellikler ve Tükenmişlik”. *Ankara Üniversitesi Kriz Dergisi*, 11(1): 36.
- Eğinli, A. T. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 33-48.
- Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). “Ebe ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı Ve Etkileyen Faktörler”. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). “Sınıf Öğretmenlerinin “Denetim” Boyutuna İlişkin İş Doyum Düzeyi.” *E-Journal of New World Sciences Academy* (4)1.
- Erdil, O. ve Keskin, H. ve İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2011). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1): 17-26.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- Erdoğan, İ.(1996). “İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış”. Beta Yayınları, İstanbul
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Erkmen, S. (2022). *İş Doyumu ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kırklareli.

- Erkul, A. (2014). *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ersoy, A. ve Utku, B. D. (2005). “Konaklama Muhasebe Müdürlerinde Tükenmişlik Sendromu”. *Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Bilim ve Araştırma Derneği(MUFAD) Muhasebe ve Finansman Dergisi*: 43-50.
- Ertürk, E. ve Keçecioğlu, T. (2012). “Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”. *Ege Akademik Bakış*,12(1): 39-52.
- Ertürk, M. (2012). *Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Okul Öncesi Öğretmenlerin Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Klinik Psikoloji Programı, İstanbul.
- Fidan, H. (2014). *Ankara İlinde Çalışan Nakış Öğretmenlerinin Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü El Sanatları Anabilim Dalı, Ankara.
- Gençay, Ö. A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2): 765-780.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Görcin, T. (2017). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul Başakşehir İlçesi Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Antrenörlük Eğitim Ana Bilim Dalı İstanbul.
- Gök, A. (2019). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Neden ve Çözüm Önerilerinin Belirlenerek Farklı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı Beden Eğitimi ve Spor Öğretimi, Burdur.

- Göküş, Ş. (2019). “Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Mediterranean Journal of Humanities*, 9(2), 285-309.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Özen Yayıncılık, Ankara.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Bir Çalışma: Mersin İli Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Gündüz, B. (2005). “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1): 152-166.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinin Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güneş, A. (ed.). (2020). *Geçmişten Geleceğe Öğretmen ve Öğretmenlik*. Otto Yayınları, Ankara.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2013). *Multivariate Data Analysis*. Essex, England.
- Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4): 9.
- Howitt, D., & Cramer, D. (1997). *A Guide to Computin Statistic Swith SPSS for Windows*. Prentice Hall.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1): 119-135.
- Kaçmaz, N. (2009). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1): 29-32.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Niğde.
- Kanbur, O. (2020). *Fizik Öğretmenlerini İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Karaduman, A. (2002). *Ekip Çalışmasında, Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Karahan, Ş. ve Balat, G. U. (2011). “Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1): 1-4.
- Karaman, F. ve Altunoğlu, A. E. (2007). “Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İş Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(1): 109-120.
- Kayıklık, H. (3-4 Kasım 2007). “Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum –Adana Örneği”. *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*. Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: 34-46.
- Keser, A. ve Yılmaz, G. ve Yorgun, S. (2010). “Konaklama İşletmelerinde Çalışan Sendika Üyelerinin İş ve Yaşam Doyumunu Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması.”. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1): 87-107.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Keser, A. (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11): 100 -119.
- Kılıç, E. (2008). *İş Tatmini ve İş Rotasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine İlişkin Otomotiv Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Kılınç, D. B. Ç. (2016). “Adams’ın Eşitlik Teorisi Bağlamında Müzik Öğretmenlerinin İş Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(36): 193-198.
- Küçüközkan, Y. (2015). “Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kurumsal Bir Çerçeve”. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2): 86-115.
- Maraşlı, M. (2005). “Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”. *TTB. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (23):27-33.
- Mistan, B. (2017). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Özel Eğitim Anabilim Dalı, Konya.

- Murat, M. (2003). “Üniversite Öğretim Elemanlarında Tükenmişlik”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19): 25-34.
- Naktiyok, A. ve Karabey, C. N. (2005). “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 19(2): 195-196.
- Okat, Ç. ve Koçak, N. (2009). “Yiyecek İçecek Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Gastroia: Journal Of Gastronomy And Travel Research*, 3(2): 278-303.
- Oktay, Ç. (2019). *Müzik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Ömer Halis Demir Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Örücü, E. ve Yumuşak, S. ve Bozkır, Y. (2006). “Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1): 39-51.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1): 251-281.
- Özgül, F. ve Atan, T. (2016). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi (Ordu İli Örneği)”. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(2):1002-1016.
- Peker, M. R. (2002). “Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 321
- Peker, M. R. (2002). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerine Etki Eden Bazı Faktörler”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1): 305-318.
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). “Otel İşletmeleri İş Görenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş Görenleri Üzerinde Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 45 (1): 43-72.
- Samadov, S. (2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sarpkaya, R. (2000). “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: Manisa İli Örneği”. *Amme İdare Dergisi*, 33(3): 117.

- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Akademik Bakış*, 5(1): 55-64.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). “İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6 (12): 131-154.
- Sılığ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). “Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22): 142.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şahin, İ. (2013). “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1):142-167.
- Şahin, S. ve Aydoğdu, B. ve Yoldaş, C. (2012). “Eğitim Denetmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1): 332-353.
- Şeşen, H. (2010). “Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Testi”. *Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2):71.
- Tağ, M. N. ve Çetinkaya, B. (2019). “Öznel İyi Oluş Hali, Başkasına Güven ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki: Beklenti Teorisi Çerçevesinde Çok Düzeyli Analiz”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(3): 858-888.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). “Clayton Alderfer'in Erg Teorisi ve Çalışanların İş Tatmini”. *Social Sciences Studies Journal*, 4(17): 1559-1566.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. Epsilon Yayınevi, İstanbul.
- Temel, A. (2006). “Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2): 108.
- Temel, A. E. (2009). “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3): 35-52.
- Tetik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Tuğrul, B ve Çelik, E. (2002). “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (12): 1-11.
- Tümkiye, S. (1999). “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Başa Çıkma Davranışları”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11):26-36.
- Üler, E. ve Erdoğan, B. (2021). *Sağlık Kurumlarında Olumsuz Örgütsel Davranış Boyutları*. İksad Yayınevi, Ankara.
- Yayla, A. (2008). “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkları İncelenmesi”. *Yönetim Dergisi*, 19(61): 125-142.
- Yeğin, H. İ. (2014). “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”. *Ekev Akademi Dergisi*, 18(58): 315-332.
- Yelboğa, A. (2008). “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”. *İÜ İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 19(61): 127.
- Yıldız, E. (2012). “Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Dergisi*, (1): 33-37.
- Yılmaz, B. ve Korkut, Ş. ve Köse, E. (2010). “Ankara’daki Üniversite ve Halk Kütüphanelerinde Çalışan Kütüphanecilerin İş Doyumları Üzerine Bir Araştırma”. *Bilgi Dünyası Dergisi*, 11(1): 49-80.
- Yılmaz, H. A. ve Dönmez, A. (2013). “İş Doyumunu Tayin Eden Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31): 91-97.
- Yurduseven, K. (2020). *Fen Bilimleri Öğretmenlerinin İş Doyumları, Tükenmişlik Düzeyleri, Günlük Ritim Tercihleri ve Uyku Değişkenleri Arasında İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yürür, S. (2008). “Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 295-312.

İnternet Kaynakları

www.tdk.gov.tr,01.10.2021

www.tdk.gov.tr,09.11.2021

https://tr.wikipedia.org/wiki/Maslow_teorisi

[https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCC%C3%BC%20ara%C5)

[45635#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCC%C3%BC%20ara%C5](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCC%C3%BC%20ara%C5)

%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise
%20%59%2C8%20oldu. (erişim tarihi: 17.11.2022)



EK 1- İŞ DOYUM VE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım,

“Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (Antalya İli Örneği)” konulu tez çalışması için görüşlerinize ihtiyacım vardır. Tez çalışmamızdan doğru, tutarlı ve gerçek sonuçların elde edilebilmesi için Antalya ilinde görev yapan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin ölçeklerimizi cevaplaması büyük önem arz etmektedir.

Ölçeklerimizde, kişisel bilgilerinizi ortaya çıkaracak hiçbir soru bulunmamaktadır. Elde edilecek veriler yalnızca bu çalışma için kullanılacak, herhangi bir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Ölçeğimize **içtenlikle ve kendi düşüncenizi en iyi yansıtacak şekilde** vereceğiniz cevaplar, eğitimcilere kaynaklık etmesi bakımından önemlidir.

Zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Yunus YILMAZ

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

A- DEMOGRAFİK BİLGİLER

1-Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek

2-Çalışılan Kurum: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise

3-Toplam Çalışma Yılı: ☐ 1-5 Yıl ☐ 6-10 Yıl ☐ 11-15 Yıl ☐ 16-20 Yıl ☐ 21+

4-Haftalık Çalışma Saati: ☐ 1-15 Saat ☐ 15-20 Saat ☐ 21-30 Saat ☐ 30+ Saat

5-Medeni Durum: ☐ Evli ☐ Bekar

6-Çalıştığı İlçe: ☐ Akseki ☐ Aksu ☐ Alanya ☐ Demre ☐ Döşemealtı ☐ Elmalı ☐ Finike ☐ Gazipaşa ☐ Gündoğmuş ☐ İbradı ☐ Kaş ☐ Kemer ☐ Kepez ☐ Konyaaltı ☐ Korkuteli ☐ Kumluca ☐ Manavgat ☐ Muratpaşa ☐ Serik

7-Öğrenim Durumu: ☐ İlahiyat Fakültesi ☐ Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği ☐ İslami İlimler Fakültesi : ☐ Diğer

B-MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Şimdiki İşimden,	1-Hiç memnun değilim.	2-Memnun değilim	3-Kararsızım	4-Memnunum	5-Çok memnunum
1-İşimin beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağım olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşları birbiriyle anlaşmaları açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdireilmem açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi bakımından					

C- MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

	4-Her zaman	3-Çoğu zaman	2-Bazen	1-Çok nadir	0-Hiçbir zaman
1.İşimdensoğuduğumu hissediyorum.					
2.İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımıhissediyorum.					
3.Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum.					
4 İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğinihemen anlarım.					
5. İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibidavrandığımı fark ediyorum.					
6.Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum.					
7. İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözümüolarımı bulurum.					
8.Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
9.Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıdabulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşısertleştiğimi hissediyorum.					
11. Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.					
13. İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunumursamıyorum.					
16.Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum.					
17.İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak birhava oluştururum.					
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra canlandığımıhissederim.					
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerisanki benden kaynaklıymış gibi davrandıklarınıhissediyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Yunus YILMAZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Sandıklı İmam Hatip Lisesi
Lisans Diploması	Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi 1995-2000 Anadolu Üniversitesi Sosyoloji 2013-2017
Yabancı Dil	İngilizce, Arapça
İŞDENEYİMİ	
Çalıştığı Kurumlar	2003-2010 Diyanet İşleri Başkanlığı 2010-2022 MEB.(DKAB.Öğretmeni)