



**T.C.**

**HİTİT ÜNİVERSİTESİ**

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI**

**PANDEMİ SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN KOVİD KAYGISI, İŞ  
TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİNİN  
İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans**

**Şengül ÖZDEMİR UYSAL**

**Çorum 2022**



**PANDEMİ SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN KOVİD KAYGISI , İŞ  
TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİNİN  
İNCELENMESİ**

**Şengül ÖZDEMİR UYSAL**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans**

**TEZ DANIŞMANI**

**Prof. Dr. Hakan GÜNGÜNEŞ**

**Çorum 2022**

Şengül ÖZDEMİR UYSAL tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Pandemi Sürecinde Covid - 19 Kaygıları Tükenmişlikleri ve İş Tatmini Arsındaki İlişki” adlı tez çalışması 13/06/2022 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kutalmış GÜVEN

.....

Prof. Dr. Hakan GÜNGÜNEŞ

.....

Pro. Dr. Dursun Ali KÖSE

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve ..... sayılı kararı ile .....’ın ..... Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

Unvanı Adı SOYADI

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını beyan ederim.

Şengül ÖZDEMİR UYSAL

# PANDEMİ SÜRECİNDE ÖĞRETMENLERİN KOVİD KAYGISI, İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

Şengül ÖZDEMİR UYSAL

ORCID: 0000-0002-2908-4346

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2022

## ÖZET

Covid-19 virüsünün yarattığı pandemi sürecinin tüm sektörlerde çalışan bireyleri etkilediği gibi eğitim sektöründe görev yapan öğretmenleri de etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı; öğretmenlerin Covid-19 kaygısı, tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinin arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın evrenini MEB’de çalışan öğretmenler, araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 1341 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada nicel yöntem kullanılmıştır. Öğretmenlerin, Covid-19 kaygılarını belirleyebilmek için “Coronavirus Anksiyete Ölçeği”, tükenmişlik düzeylerini belirlemek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, iş doyumunu düzeylerini belirlemek için “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve demografik bilgiler için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Öğretmenlere “Google Forms” aracılığı ile online ulaşılmıştır. Araştırma için gönderilemn anketlerden 1341 tanesine cevap gelmiş ve tüm örneklem araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde “SPSS 22” programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin demografik ve mesleğe yönelik özellikleri ile ilgili dağılımlarının gösteriminde yüzdelik değerlendirme ve frekans değerlendirmesi kullanılmıştır. Öğretmenlerin alt boyutlardan aldıkları puanların demografik ve meslekleri ile ilgili özelliklerine göre farklılaşma durumlarının araştırılmasında bağımsız örneklemeler için “t” testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Saha araştırması sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesinde %95 güven düzeyi ve 0.5 anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır. Tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi tespit etmek için “Pearson Korelasyon Analizi” testi yapılmıştır. Tüm testlerin güvenilirliğini ölçmek için “Cronbach’s Alpha” güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretmenlerin; pandemi sürecinde iş yüklerinin arttığı, sosyal ilişkilerinde azalma olduğu, sağlıklarının kötüye gittiği ve ayrıca

maddi kayıplar yaşadıkları tespit edilmiştir. Covid-19 kaygısı, iş tatmini ve tükenmişlik puan ortalamaları ilişkisel olarak incelendiğinde, kaygı ve tükenmişliğin pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu görülmektedir. Covid-19 kaygısı ile iş tatmini arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Öğretmen, Covid-19 Kaygısı, Tükenmişlik, İş Tatmini

**Bilim Kodu:** 113512

# EXAMINATION OF THE RELATION OF TEACHER'S COVID ANXIETY, JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS IN PANDEMIC PROCESS

Şengül ÖZDEMİR UYSAL

ORCID: 0000-0002-2908-4346

HİTİT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science Thesis

June 2022

## ABSTRACT

As the pandemic process created by the Covid-19 virus affects individuals working in all sectors, it is thought that it also affects teachers working in the education sector. The aim of this study is to examine the relationship between teachers' Covid-19 anxiety, burnout and job satisfaction levels. The universe of the research consisted of teachers working in the Ministry of National Education, and the sample of the study consisted of 1341 teachers who voluntarily accepted to participate in the research. Quantitative method was used in the research. The "Coronavirus Anxiety Scale" was used to determine the Covid-19 concerns of the teachers, the "Maslach Burnout Scale" to determine the burnout levels, the "Minnesota Job Satisfaction Scale" to determine the job satisfaction levels and a personal information form for demographic information. Teachers were reached online via Google Forms. 1341 of the questionnaires sent for the research were answered and the whole sample was included in the study. "SPSS 22" program was used in the analysis of the research data. Percentage evaluation and frequency evaluation were used to show the distribution of teachers' demographic and occupational characteristics. In the investigation of the differentiation status of the scores of the teachers from the sub-dimensions according to their demographic and occupational characteristics, the "t" test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used for independent samples. 95% confidence level in the evaluation of the data obtained as a result of the field research and 0.5 significance level was taken as a criterion. "Pearson Correlation Analysis" test was used to determine the relationship between burnout and job satisfaction. "Cronbach's Alpha" reliability coefficient was calculated to measure the reliability of all tests. As a result of the analyzes made, teachers; During the pandemic process, it was determined

that their workload increased, their social relations decreased, their health deteriorated and they also experienced financial losses. When the mean scores of Covid-19 anxiety, job satisfaction and burnout are analyzed relationally, it is seen that there is a positive relationship between anxiety and burnout. It has been determined that there is a negative relationship between Covid-19 anxiety and job satisfaction.

**Key Words:** Teacher, Covid Anxiety, Exhaustion, Job Satisfaction

**Science Code:** 113512

## TEŞEKKÜR

Çalışmalarımın gerçekleşmesi için bana olanak sağlayan, yol gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Hakan Güngüneş'e, hiçbir emeğini esirgemeyen Prof. Dr. Dursun Ali KÖSE'ye teşekkür ederim. Tez çalışmamda yardımları için Öğr. Gör. Tuğrul YILDIRIM'a teşekkür ederim. İstatistik verilerimin değerlendirilmesinde yanımda olan ve yardımını esirgemeyen Dr. Ertan GÖRGÜ'ye teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans öğrenimim boyunca bana destek olan ve yardımını esirgemeyen tüm Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına teşekkür ederim.

Tez sürecimde her zaman destek olup, beni yalnız bırakmayan ve yardımını esirgemeyen eşim Alper Uysal'a teşekkür ederim. Yüksek lisans öğrenimim boyunca beni anlayışla karşılayan kızım Begüm UYSAL'a ve oğlum Alp Bora UYSAL'a teşekkür ederim.

Şengül ÖZDEMİR UYSAL

## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iiv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	iix
TABLolar DİZİNİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

### 1.BÖLÜM

#### KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

1.1. Çalışma Yaşamıyla İlgili Psikososyal Risk Etmenleri .....	3
1.1.1. İş kaynaklı psikososyal risk etmenleri .....	3
1.1.2. İşle ilgili stres.....	6
1.1.3. İş stresinin nedenleri.....	6
1.1.4. İş stresinin etkileri.....	6
1.1.5. İş stresinin önlenmesi.....	6
1.1.6. İş yaşamında psikolojik taciz (mobing) .....	6
1.2. Kaygı Kavramı .....	7
1.2.1. Kaygı çeşitleri .....	7
1.3. Tükenmişlik Kavramı .....	9
1.3.1.Tükenmişliği boyutları.....	10
1.3.2.Tükenmişlik belirtileri .....	12
1.3.3. Tükenmişliği etkileyen faktörler .....	13
1.3.4. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri .....	16
1.4. İş Tatmini Kavramı .....	17
1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler .....	18

1.5. Covid-19 Pandemisi .....	21
-------------------------------	----

## 2.BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Araçları .....	24
2.2. Kişisel Bilgi Formu .....	24
2.3. Ölçekler .....	24
2.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....	24
2.3.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği .....	27
2.3.3. Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Kısa Formu.....	28
2.4. Verilerin Analizi.....	28

## BÖLÜM 3

### ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE TARTIŞMA

3.1. Bulgular .....	30
3.1.1. Katılımcıların Genel Yapısına İlişkin Frekans Dağılımı .....	30
3.1.2. Araştırma Ölçeklerinin Betimleyici İstatistikleri.....	32
3.1.3. Araştırma ölçekleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular... 32	
3.1.4. Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	36
3.2. Tartışma .....	38
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>52</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>57</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>73</b>
<b>EK-1: Demografik Veri .....</b>	<b>73</b>
<b>EK-2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu .....</b>	<b>74</b>
<b>EK-3: Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Faktör Analizi Soruları.....</b>	<b>78</b>
<b>EK-4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği .....</b>	<b>79</b>
<b>EK-5: Minnesota İş Tatmin Ölçeği.....</b>	<b>85</b>

<b>EK-6: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri Pasta Dilim Grafik.....</b>	<b>89</b>
<b>EK-7: Covid-19 Pandemi Dönemi Özellikleri Pasta Dilim Grafik.....</b>	<b>91</b>
<b>EK-8: Koronavirüs Kaygı Düzeyi, İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pasta Dilim Grafik.....</b>	<b>94</b>

## TABLULAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
<b>Tablo 2.1.</b> Maslach Tükenmişlik Ölçeği.....	26
<b>Tablo 3.1.</b> Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri .....	30
<b>Tablo 3.2.</b> Covid 19 Pandemisi Dönemi Özellikleri .....	31
<b>Tablo 3.3.</b> Ölçeklerin Betimleyici İstatistikleri.....	32
<b>Tablo 3.4.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları.....	32
<b>Tablo 3.5.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Yaş Değişkeni için ANOVA Sonuçları.....	32
<b>Tablo 3.6.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Medeni Durum Değişkeni için Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	33
<b>Tablo 3.7.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Covid 19 Nedeniyle Yakını Kaybetme Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları.....	33
<b>Tablo 3.8.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Hanede Yaşayan Kişi Değişkeni için ANOVA Sonuçları.....	33
<b>Tablo 3.9.</b> Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları .....	34
<b>Tablo 3.10.</b> Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları.....	34
<b>Tablo 3.11.</b> Tükenmişlik Puanlarının Yaş Değişkeni için ANOVA Sonuçları.....	34
<b>Tablo 3.12.</b> Tükenmişlik Puanlarının Medeni Durum Değişkeni için Kruskal Wallis Testi Sonuçları.....	35
<b>Tablo 3.13.</b> Tükenmişlik Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları .....	35
<b>Tablo 3.14.</b> İş Tatmini Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları.....	36
<b>Tablo 3.15.</b> İş Tatmini Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları.....	36
<b>Tablo 3.16.</b> Covid Dönemindeki İş Yüğü ile Cinsiyet Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Ki-Kare Testi Analiz Sonuçları.....	36

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
<b>Tablo 3.17.</b> Tükenmişlik Puanlarının Covid Dönemi İş Yükü Değişkeni İçin Bağımsız T Testi Sonuçları.....	37
<b>Tablo 3.18.</b> İş Doyumu Puanlarının Covid Dönemi İş Yükü Değişkeni İçin Bağımsız t Testi Sonuçları.....	37
<b>Tablo 3.19.</b> Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları .....	37

## SİMGELER VE KISALTMALAR

### Simgeler

p	Anlamlılık Değeri
SS	Standart Sapma
N	Toplam Örneklem
sd	Serbestlik Derecesi
$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama

### Kısaltmalar

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
ÇSGB	Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Sağlık Bakanlığı
İİS	İşle İlişkili Stres
MTE	Maslach Tükenmişlik Envanteri

## GİRİŞ

Covid-19 hastalığı (coronavirüs disease) 2019 yılının aralık ayında Çin'in Vuhan kentinde ortaya çıkmış, enfekte bireyler ateş, öksürük ve halsizlik gibi solunum yolu belirtileri göstermiştir. Bu hastalık bağışıklık sistemi zayıf olan kişilerde, yaşlılarda ve eş hastalığı olanlarda ölümcül sonuçlara yol açmıştır (Li ve ark., 2020). Enfekte bireylerin solunum yollarıyla saçılan damlacıkların diğer bireylerce solunması ile yayılan COVID-19, üç ay gibi kısa bir süre içinde neredeyse tüm dünyaya yayılmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından 13 Mart 2020 tarihinde küresel pandemi ilan edilmiştir. Gelişen bu küresel pandemi toplum sağlığını, toplumsal hayatı, çalışma hayatını, küresel ve yerel ekonomiler ile eğitim düzeni gibi hayatın birçok alanını etkilemiştir (Yücesan ve Özkan, 2020).

Pandeminin toplum üzerindeki etkilerini ve virüsün insanlara yayılımını yavaşlatmak amacıyla ülke yönetimleri ve toplum sağlığı bilimcileri tarafından çeşitli önlemler alınmış ve kısıtlamalar getirilmiştir. Bu kısıtlamalar kapsamında dünyada çeşitli ülkelerin sınırlarının kapatılması, kısmi veya tam zamanlı kapanma, esnek çalışma-home ofis gibi iş hayatına ilişkin yeni düzenlemeler, sosyal izolasyon kuralları, maske kullanım zorunluluğu gibi düzenlemelerle katı kişisel hijyen kuralları, seyahat kısıtlaması, karantina ve izolasyon kuralları hayata geçirilmiştir (Üstün ve Özçiftçi, 2020). Bu düzenlemelerden birisi de okulların yüz yüze eğitimden çevrim içi eğitime geçişi olmuştur. Ülkemizde 23 Mart 2020'de görülen ilk vaka ile birlikte, eğitim yaşamına uzaktan eğitim şeklinde devam etmek üzere yüz yüze eğitime ara verilerek Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden devam edilmesine Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından karar verilmiştir (MEB, 2020). Türkiye'de okulların geçici olarak kapanması kararı alınması ile MEB etkili bir uzaktan eğitim sistemi kurulması için dijital ortamda, internet ağı ile eğitim platformu biçiminde hizmet sunan Eğitim Bilişim Ağı'nın alt yapısını güçlendirerek ve Türkiye Radyo Televizyon kurumu (TRT) aracılığı ile iş birliği içinde bilgi aktarımı sağlayarak öğrencileri akademik ve sosyal açıdan destekleyen bir uzaktan eğitim sistemi kurmuştur (Özer, 2020).

Bu süreçte eğitimdeki bu düzenlemelerle beraber dünyadaki 1,6 milyar öğrencinin ve 100 Milyon öğretmenin yaklaşık yüzde 90'nın eğitim hayatı ve alışkanlıkları değişmiştir (UNESCO, 2020). DSÖ (2020), sosyal mesafe tedbirlerine uyulmaması ve koruyucu ekipmanının etkin kullanılmaması gibi durumlarda COVID-19 virüsünün kolaylıkla bulaşabildiğini belirtmiştir. Bu nedenle yeni Covid-19 salgını gerek öğrenciler üzerinde gerekse eğitimin diğer unsurları olan öğretmenler ve eğitim personeli üzerinde de bir sorun haline gelmiştir.

Öğretmenler bu süreçten çalışma hayatlarının değişmesinden dolayı ekonomik sosyal ve psikolojik olarak etkilenmişlerdir. Öğretmenlerin çevrim içi ders yapmaya hazırlıklı olmamaları, bir kısım eğitimcinin altyapı yetersizliğinin olması (bilgisayar, ev interneti ve

bilgisayar kullanma eğitimi vs.) ile yaşam alanlarının göz ardı edilmesi de süreci olumsuz etkileyen faktörlerin bir bölümüdür (Özer, 2020).

Öğretmenlerin pozitif duyguları ile artan iş tatmininin mesleki performanslarını olumlu olarak etkilediği bir gerçektir. Öğretmen tükenmişliği, sıkıntılı eğitim koşullarına, öğrencilere, öğretme mesleğine ve yönetim desteğinin eksikliğine karşı gösterilen genel olumsuz bir tepki olarak gösterilebilir (Tümekaya, 1996). Öğretmenlerin büyük bir kısmı eğitimlik işini stresli bir iş olarak tanımlarlar (Griffith ve ark., 1999). Öğrenci disiplin problemleri, öğrenci duyarsızlığı, kalabalık sınıflar ve diğer görevlilerin kullanılabilir desteklerinin eksikliği, çok fazla ödev kâğıdı, çok fazla ölçme-değerlendirme, gönülsüz tayinler, rol çatışması ve rol karmaşası, öğretmenlerin kamuoyu tarafından eleştirilmesi ve velilerin duyarsızlığı veya aşırı duyarlı tepkileri ve beklentileri gibi olumsuz etkiler öğretmenlerde tükenmişliğe yol açmaktadır (Forber, 1984). Pandemi sürecinde bu etkin faktörlerin yanına bir de Covid-19 kaygısı eklenmiştir. Bu bağlamda çeşitli eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin Covid -19 kaygısına, tükenmişliğine ve iş tatminine etki eden faktörler ile bu faktörlerin birbiri ile bağlantılarını araştırmak gerekmektedir.

## 1.BÖLÜM

### KURAMSAL TEMELLER VE KAYNAK ARAŞTIRMASI

#### 1.1. Çalışma Yaşamıyla İlgili Psikososyal Risk Etmenleri

Psikososyal riskler çalışma yaşamındaki düzenlemelerle yönetim uygulamalarının meydana getirdiği sosyal olumsuzlukların ortaya çıkardığı fiziksel ve psikolojik etkiler şeklinde tanımlanmıştır (World Health Organization. 2008).

##### 1.1.1. İş kaynaklı psikososyal risk etmenleri

Psikososyal tehlikelerle karşı karşıya kalmak bireylerin sağlığını fiziksel ve psikolojik olarak stres aracılığıyla olumsuz yönde etkiler. Çalışma yaşamıyla ilgili psikososyal risklerin çalışanın ve kurumların üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Leka ve Jain,2010).

Kandemir (2017)'e göre bireyin psikolojisi ile çalıştığı ortamda yüz yüze etkileşimi sonucu meydana gelen ve bireyin ruh sağlığını olumsuz etkileyen etmenlerdir psikososyal riskler. Bu riskler stres, kaygı, endişe ve tükenmişlik bu bağlamda iş doyumunu azalması gibi içsel faktörlere neden olurken bedensel olarak da adale ağrısı, baş ağrısı, uykusuzluk problemi, iş ortamında yaşayacağı iletişimsizlik ve huzursuzluk hali gibi olumsuz etkilere neden olacaktır. Bu sebeple yapılan iş de verim ve kalite düşecek çalışan iş ortamında mutsuz olacaktır (Kaya, 2021). Bu bağlamda, çalışanların psikolojik durumuna aynı zamanda bedensel bütünlüğünü olumsuz etkileme ihtimali olan mesleki kökenli psikolojik riskler mesleki riskler, olarak değerlendirilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) de psikososyal riskleri tanımlarken; "İş doyumunu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim içerisinde görülme ihtimali olan olumsuz durumlar" ifadesini kullanmıştır (ILO, 2018).

##### 1.1.1.1. İş Yükü ve İş Temposu

Çalışanların sahip oldukları iş yükü ile boyutu mesleğine ve çalışma yerine göre farklılaşmaktadır. Çalışma alanlarındaki işin önemi belli bir zaman diliminde elde edilmesi gereken ürün miktarı, iş yükünün niteliğini ve niceliğini oluşturmaktadır. Ayrıca elde edilen ürünün uygun şekilde üretildiğine bakmak ve bu süreç çalışma alanlarına göre değişmektedir. Bu durum bazı çalışma alanlarında daha disiplinli gerçekleşirken bazı çalışma alanlarında daha serbest olabilir. Belirli dönemlerde takip uygulamaları değişiklik gösterebilir. Bu bağlamda karar verme yetisi ile kontrol otoritesi arasında pozitif olmayan bir ilişki söz konusudur. Yani çalışma alanında takip sıklığı artarsa çalışanların bağımsız karar verip uygulama düzeylerinde azalma olduğu, takip uygulamalarındaki azalmada ise bireylerin kişisel risk alma olasılığı yükseldiği gözlenmektedir. İş gücündeki verim ve iş gücü sürekliliğinin sağlanması ve artması çalışanlara sosyal destek sağlanarak gerçekleşmektedir (Söyler,2019). Günümüz şartları gereği çalışma alanı ve meslek çeşitliliği pek çok neden den dolayı artmaktadır. Bu durum beraberinde çalışan bireylerin iş yükünü ve iş temposunu artırmasına sebep olmaktadır.

Çalışan bireylerin sağlığı artan iş yükü ve iş temposu nedeniyle hem fiziksel hem de ruhsal olarak olumsuz etkilenmektedir. Dolayısı ile çalışan bireylerin iş stresleri artmakta ve beraberinde de işe olan bağlılıkları azalırken iş verimleri de düşmektedir (Vatansever, 2014). Çalışan kesimin stresli olması, düşük performanslı çalışması ve işten ayrılmak istemesinin nedenleri artan iş yükü olarak ifade edilebilir (Çelik ve Çıra, 2013).

#### 1.1.1.2. Çevre ve Ekipman

Bireyin çalıştığı ortamının fiziksel olarak iyi olmaması da stres kaynağı olarak belirtilebilir. Kurumlarda kurumsal strese; gürültü, titreşim, sıcaklık, temiz olmayan hava, yeterince aydınlatılmamış ortam ve ergonomik olmayan materyaller olumsuz fiziksel çevre koşullarını oluşturmaktadır. Çalışanın sağlığının korunması iş veriminin ve doyumunun yüksek olması açısından bu faktörlerin tespiti çalışan üzerindeki etkileri ve bunların düzeltilme yoluna gidilmesi çalışma ortamının iyileştirmesini sağlayacaktır (Soysal, 2009).

#### 1.1.1.3. Kurum Kültürü

Yapılan çalışmalarda iş birliği sağlamak, olumsuzlukları gidermek karşılıklı paylaşım içinde olmak kişiler arası çatışmalara engel olmak kurumsal iletişiminin en temel amaçları arasında yer almaktadır (Genç, 2005). Kurum kültürünün oluşmasına yardımcı olan en önemli faktör eğitim diyebiliriz. Eğitim, İnsan davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile bilinçli olarak istenilen değişim ve bireye yaşamlarında gerekli olan bilgi ve yeteneklerin sistematik bir şekilde verilme süreci olarak tanımlanabilir (Yumuşak,2008). Eğitim kurumlarında okuyan öğrenciler, veliler çalışan öğretmenler idareciler, hizmetliler, kantin çalışanları arasında birbirini destekleyen ve örtüşen normlar vardır. Bu bağlamda okulun kurum karakteri güçlü ise diğer eğitim kurumlarından farklı bir kültür oluşturmuş olur. Okullarımız toplum kültürünü nesilden nesile aktarırken aynı zamanda yeni kültür oluşturup kültür taşıyıcılığı yapan kurumlarımızdır (İtl, 2007). Kurumları diğer kurumlardan ayıran bireylerde olduğu gibi kendine özgü karakteristik yapısıdır. Kurum kültürü de kurumları diğerlerinden ayıran bu etkin kültürdür. Bu kültür, kurumda çalışanların motivasyonunu ve iş verimini etkiler. Kurum kültürü kurumun tüm çalışanlarını içeren inanç davranış ve alışkanlıklar bütünüdür (Özkalp, 1999). Diğer kurumlara göre özümsemiş kültüre sahip kurumlar bir adım öndedir. Kurum içinde çalışanların alınan kararları, uygulanan etkinlikleri kabul etme ve onaylama süreçleri kurum kültürü tarafından benimsetildiği için rekabet ortamında bulunan kurumlara göre daha az sancılı olur (Mutlu, 2008). Kurumlarda çalışan bireylerin bulunduğu kurumlarda kalmaya devam etmesinin en önemli nedenlerinden biride bireysel amaçlarına ulaşabilecek olmasıdır. Çalışanların hepsinin yaptığı işten veya bulunduğu kurumdan memnun ve huzurlu olduğu söylenemez. Şartlar ne olursa olsun insanlar istemeseler de farklı sebeplerden dolayı çalışmak zorunda olabilirler. Akabinde doyumsuzluk tükenmişlik ve kaygı gibi ruh sağlığının bozulması söz konusu olabilir. Bu bağlamda ruh sağlığının bozulmasını önleyecek ya da giderilmesini sağlayacak en etkili faktör kurum kültürüdür.

#### 1.1.1.4. Kişiler Arası İlişkiler

İş yerinde kişinin çevresini oluşturan pek çok çalışan bulunmaktadır. Bu çalışanlar farklı mevkilerdedir; Üst mevkide olan, alt mevkide olan ve aynı mevkide bulunan diğer çalışanlardır. Mesai arkadaşları arasında olan ilişkiler mevcut olan bir gerginlik kaynağıdır. İş yerindeki ilişkileri iyi dengeleyemeyen çalışanlar çoğu kez baskı altında kalmaktadırlar (Coşgun, 2006). Bir iş yerinde çalışanlar arasında iletişim sorunları varsa insanların her türlü hareketi ve konuşmaları yanlış anlaşılabilir ve bunun sonucunda olumsuzluklar yaşanabilir. İş ortamlarında iletişim yetersiz olduğu durumlarda çalışan bireyde güvensizlik oluşur ve problemlerin çözümlerinde aksamalar, iş memnuniyetsizliği gibi olumsuzluklar meydana çıkarak insanlarda stres oluşabilir. Mobbing çalışan insanları iş yerinde negatif etkileyen bir diğer faktördür buna psikolojik taciz de denilebilir. İnsan sağlığına psikolojik olarak birinci dereceden zararı olan mobbing, iş yerinde çalışanların üst statüdeki ya da kendi statüsündeki iş arkadaşları tarafından psikolojik açıdan sürekli olarak yıpratılmasıdır (Tarhan, 2015). Çalışma ortamlarında son derece rahatsız edici ve çoğu kez görmezden gelinen mobbing, büyük bir stres kaynağı olabilir. Kişilerin üstleri, astları ve mevki daşları arasındaki ilişkiler iş yerindeki temel ilişkileri oluşturur. Çalışan bireyler arasında kurulan olumlu ilişkiler hem kişisel hem de kurumsal sağlık için gereklidir. Çalışma Bakanlığı'nın Japonya'da (1987) yaptığı bir araştırmada, ankete katılan bayanların %52'sinin kaygı ve gerginlik sorunu yaşadığı zuhur etmiştir, asıl sebebin kişiler arası kurulan ilişkilerin tatmin etmediği (%61) kanaatine varılmıştır. Kişilerarası ilişkilerin düşük düzeyde oluşu sonucu çalışma ortamında bulunan bireylerde kaygı yüksekliği, duygusal tükenme, stres, iş tatminsizliği ve yüksek kalp damar hastalık riskleri gözlemlenmiştir (Leka ve Jain 2010).

#### 1.1.1.5. İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi

İş ve İş Dışı Yaşam Etkileşimi: Çalışan bireylerin çalışma hayatı yanında özel hayatları da vardır. Bireyler bu yaşam alanlarını birlikte devam ettirmek durumundadırlar. Çalışan bireylerin yaşadığı stresin nedeni çalışma ortamının yanında kendi özel yaşantısı da olabilir. Kimi zaman kişinin iş hayatında yaşadığı olumsuzluklar özel yaşamını etkilerken kimi zaman da iş dışı yaşantılar çalışma hayatını olumsuz etkileyebilir (Güçlü, 2001). Bireyin çalışma yaşamı ile sosyal yaşamındaki sorumluluklar ya da sorunlar kişi üzerinde strese neden olabilmektedir. Ekonomik sorunlar, aile bireyleri arasındaki çatışmalar, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısının artması, yaşanan sağlık sorunları çalışma yaşamı dışında strese sebep olan faktörler arasında sayılabilir. Çalışan birey çalışma ortamında yaşadığı sorunları aile hayatına taşıırken, sosyal hayatındaki sorunları da çalışma hayatına taşıyabilmektedir. Bu durum bireyin stres düzeyinin artmasına neden olmaktadır (ÇSGB, 2016).

### **1.1.2. İşle ilgili stres**

İşle ilişkili Stres (İİS), ya işin kendisinden kaynaklanır ya da mevcut olan stresi artırır. Bazı bireyler çalışma ortamını baş edemeyeceği kadar stres barındıran ortamlar olarak algılamaktadırlar. Prosedürler, kaygılar, iş yetiştirme çabası, ast- üst ilişkileri gibi faktörler çalışma ortamında baskının oluşmasına ya da kişilerin kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır (Health and Safety Authority, 2011). Avrupa Birliği genelinde çalışanların büyük bir kısmının (Avrupa Vakfı, 2007). İş stresine bağlı rahatsızlıklar yaşadığı tespit edilmiştir (WHO, 2008).

### **1.1.3. İş stresinin nedenleri**

İş yerinde yaşanan stresin nedenleri olarak; iş yerinde sahip olunan rolün sınırlarının belirlenmemiş olması, çalışanların çalışma ortamındaki olumsuz ilişkileri, yönetimin adaletsiz uygulamaları, denetlemenin çalışanlar üzerinde baskı unsuru olarak kullanılması, yapılan işe uygun donanımına sahip olunmaması, çalışan üzerinde gerekenden fazla beklentiler sayılabilir.

İş ile ilgili yaşanan stres nedenleri bireysel farklılıklar gösterdiği gibi bazı iş yerlerindeki çalışma şartları da stresin daha yüksek oranda yaşanmasını tetiklemektedir. Sağlıksız koşullar, uzun çalışma süreleri, çalışanlar arasındaki iletişim sorunları, işveren ya da yönetici baskısı, sözlü ya da fiziksel şiddet iş ile ilgili stres nedenlerine örnek verilebilir (Health and Safety Authority, 2011).

### **1.1.4. İş stresinin etkileri**

Bireysel farklılıklar iş yeri stresinin kişiler üzerindeki etkilerinin de farklılık göstermesine neden olmaktadır.

### **1.1.5. İş stresinin önlenmesi**

İş yeri stersini önlemek ya da azaltmak için; çalışanlara profesyonel destek verecek etkinlikler düzenlenmesi, stresle baş edebilme ve stres yönetimi eğitimi, stres kaynaklı sağlık problemlerinin çözümünde çalışana destek olunması, psikolojik danışmanlık hizmetleri verilmesi gibi tedbirler alınabilir (Univeristy of Massachusetts Lowell, 2018).

### **1.1.6. İş yaşamında psikolojik taciz (mobing)**

Alman çalışma Psikoloğu Dr. Heinz Leymann mobbing kavramını tanımlayan bilim insanıdır. Leymann' a göre mobbing; bir ya da birden fazla bireyin bir kişi üzerinde uyguladıkları zorbalık ve etik olmayan tutumlardır. Birey mobbing sonucunda pasifize edilerek mücadele etmesi engellenir. Mobbing süreğen bir tutumdur (Laleoğlu ve Özmete, 2013). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da mobingi kişileri belirli bir sistem dahilinde bıktırma, çaresiz bırakma, işinden etmeyi hedefleyerek, çalışanın kişiliğine ve ilişkilerine zarar veren, art niyetle bilinçli olarak yapılan davranış olarak tanımlamıştır (ÇSGB, 2014).

Mobbing, çalışma ortamında meslektaşları ve yöneticileri tarafından süreğe gelen olumsuz tavırlar psikolojik terör olarak da adlandırılabilir. Mobbing, çalışanlara periyodik uygulanan olumsuz tavırlar, ezme aşağılama tehdit, sözlü şiddet, taciz, rahatsız etme veya rahatsızlık verme gibi davranışları içermektedir. Mobbing gören bireyler, depresyon, uyku düzeninde bozukluk, kaygılı olma hali, bipolar bozukluk yaşamdan zevk alamama gibi tutumlar sergilerler (Tınaz, 2006).

## **1.2. Kaygı Kavramı**

Kaygı doğuştan gelen bir hissiyattır. Bazen kaygı kızgınlık, üzüntü, tasa gibi problemlerle karıştırılabilir. Bu yüzden kaygının teşhisi ve tespiti oldukça zordur. Sebebi belli olmayan veya tatmin edilmeyen duygulardan ötürü endişe ve stresli olma durumu kaygı olarak tanımlanabilir. Sebebi belirsiz fakat ileriye dönük bir duyumsamadır (Başaran, 2005). Kaygı, akıl yürütme ve soyut düşünme yönündeki zihinsel yetiyi bozarak başarısızlığa neden olabilmektedir. Kaygı, konsantrasyon gücünü azaltır ve buna bağlı olarak öğrenmeyi olumsuz yönde etkiler, hafızayı ve hatırlamayı zayıflatır, olaylar arasındaki bağlantıyı bulmakta zorluk oluşturur. Kaygının, bilişsel süreçleri olumsuz etkilemesiyle kişinin üretken ve yaratıcı olmasını engelleyip kendini gerçekleştirilmesine, öğrenme sürecine ve okul performansına ket vurur (Çağan, 2014).

Spielberger anlık ve süreğen durumlar olarak kaygıyı ifade eder. Duygu yoğunlaşması olarak ortaya konulan kaygı, reaksiyon hali anlık endişenin tespiti kaygının var oluşunun ortaya konması için ön şarttır. Spielberger anlık ve süreğen kaygının birbirileri ile sürekli ve karşılıklı ilişki içerisinde olduklarını ifade eder. Devamlılık gösteren endişe seviyesi anlık endişe seviyesini de artırır. Anlık endişe seviyesinin artması ve uzun zaman devam etmesi süreğen endişe seviyesini de artırmaktadır (Köknel, 1989).

### **1.2.1. Kaygı çeşitleri**

Spielger'e göre kaygı, durumluk kaygı ve sürekli kaygı adları altında iki kategoride ele alınmıştır.

#### **1.2.1.1 Durumluk Kaygı**

Kişinin kendisinin ve kazançlarının zarar göreceğini hissettiği anlarda kaygı ortaya çıkar. Tehlike olgusunun kaybolduğunu düşündüğü zamanlarda ise bireyin endişe, ümitsizlik gibi olumsuz hisleri yok olur. Bu bağlamda anlık kaygı korku kavramı ile karıştırılabilir (Öner, 1972).

Bireyin sıkıntılı yaşam ortamları nedeniyle duyumsadığı öznel korku durumluk kaygı olarak da tanımlanabilir. Bu durum bireyde bunalma, renk değişimi, titreme gibi görünür fiziksel değişimlere neden olduğu gibi aynı zamanda bireyin gergin ve mutsuz olduğunun bir göstergesidir (Öner ve Lecompte, 1983).

### 1.2.1.2. Sürekli Kaygı

Sürekli kaygı bireyin karşılaştığı her türlü eylem ve koşullarda kaygı duymaya yatkın olması durumudur. Sürekli kaygı kişiyi devamlı bir şekilde memnuniyetsiz ve bedbaht eder. Sürekli kaygı sahibi kişiler kırılığandır ve sık sık umutsuzluğa kapılırlar (Öner ve Lecompte, 1983).

Sürekli kaygı yaşayan insanlarda durumluk kaygının da etkisinin fazla olması ve yaşanma sıklığının artması beklenir. Bu durum da kişinin hayat kalitesi düşer. Çoğu zaman sürekli kaygı durumu kişinin kendinden kaynaklanmaktadır. Birey kendisinin tehlikede olduğunu düşünür veya yaşananları olumsuz algılar (Işık, 2006).

Sürekli kaygının devamlılığı ya da etkisi kişinin doğası ile ya da bireysel farklılıklarla değişebilir. Sürekli kaygı kişinin karakteristik yapısıdır (Köknel, 1982).

Sürekli kaygı düzeyleri ve bu durumun kişilere etkileri bireyler arası farklılıklar göstermektedir. Sürekli kaygı düzeyleri bireysel farklılık gösterdiği için durumluk kaygı düzeyleri de bireylere göre değişir. Bireylerin kaygı problemlerini çözüme yetersiz kaldıkları için profesyonel destek de aldıkları tespit edilmiştir (Öner ve Lecompte, 1983).

Bireyler yaygın kaygı yaşıyorlar ise; sürekli olarak, muhtemel durumlarına ana odaklanmayıp, geleceklerine yönelik maddi durumlarına, yakınlarının başına gelebileceğini düşündükleri olumsuz durumlara ve yaşamlarının birçok yönlerine yönelik sürekli kaygılar yaşarlar. Sürekli kaygı bazen birden yoğunlaşan kaygı hisleriyle belirlenen belirli bir tehlike kaynağına bağlı olmadığından bağlantısız kaygı olarak da tanımlanır. Bağlantısız kaygıya genellikle eşlik eden belirtiler ise dikkati toplayamama, karar verememe, aşırı duyarlılık, karamsarlık, uyku bozuklukları ve sürekli kas gerginliği sayılabilir (Geçtan, 2003). Bu durumda yaygın biçimde hissedilen kaygı, iş yaşamındaki verimi etkileyerek kişilerin önemli ölçüde iş yapabilme gücünü azaltan bir etkidir. Ayrıca sürekli kaygılı kişiler endişeleri ile de baş edememektedir. Bu durumda hem iş yaşantısını hem de sosyal hayatlarını olumsuz etkilemektedir. İş yerinde yaşanan iş tatminsizliği iş yerini ya da iş ortamını değiştirmesine neden olmaktadır (Canbaz ve ark., 2005).

### 1.2.1.3. Sosyal Kaygı

DSM-V'ye göre sosyal kaygı bireyin daha önce iletişim içinde bulunmadığı insanlarla sosyal ortamda bulunmak ya da bu ortamda eylemde bulunmak zorunda kaldığı durumda endişelenme hali olarak tanımlanmaktadır. Tedirgin olunan ya da endişelenen durumlar genellikle sosyal kaygıya neden olur. Kişi bu yaşanan korkunun yani kaygının yersiz olduğunu bilir ama yine de bu hissiyatla karşı karşıya gelir. Yaşanılan kaygı sonrası yine aynı sosyal eylemlerden kaçır ve korkar. Sosyal kaygı hisseden kişilerde, kalp atışında hızlanma terleme ses titremesi yüz kızarması gibi görülebilir fiziksel değişimlerin yanı sıra zihninin boş olduğunu düşünmek göz teması ve iletişim kurmaktan kaçınmak gibi davranışlarda sergiler (Zörer, 2015).

Sosyal kaygı bireyin kendi öz değerlendirmesi sonucu olan ya da olacak olandan kaynaklanan sosyal ortamda bulunma olasılığı ile ilgili kaygı olarak tanımlanır. Kaygı bireyin olacaklarla ilgili olumsuz düşünceleri olacağı engelleyememe hissi sübjektif sıkıntı duyguları olarak tanımlanabilir. Kaygılanan durum gerçekleşmiş veya gerçekleşmemiş de olabilir bu durum kişi tarafından bilinçli ya da bilinçsiz olarak ortaya çıkabilir (Lesse, 1970).

Bireyin daha önce tanışmadığı insanlarla bir arada olması ayrıca bu insanlarla yüz yüze olabileceği sosyal etkinliklerden çekinmesi, istemediği duruma düşeceğini düşünmesi ve psikolojik olarak rahat edemeyeceğini bilmesi gibi düşünceler sosyal kaygı bozukluğu olarak yorumlanmaktadır (Işık ve Taner, 2006).

### **1.3. Tükenmişlik Kavramı**

Tükenmişlik İlk olarak 1970'lerde çalışanların yaşadığı meslek streslerini anlatmak amacıyla kullanılmıştır. Freudenberger'e (1974) göre tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin içsel yapısında tükenme durumu" şeklinde ifade edilmektedir. Maslach ve Jackson (1981)'e göre de tükenmişlik kronik fiziksel yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, mesleğe, genel olarak yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlar ile belirginleşen fiziksel, emosyonel ve zihinsel bir tükenme sendromu olarak tanımlamıştır (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik, motivasyonu yüksek ve kendini işine adanmış kişilerin, iş ile ilgili heveslerini kaybetmeleriyle başlayan sürecin bir sonucudur (Freudenberger ve Richelson, 1981). Tükenmişlik, genellikle gerçek dışı beklentilerin çok olduğu durumlarda ve gerçek ile beklentiler arasındaki uyumsuzluğun fazla olduğu durumlarda ortaya çıkıp gelişen bir sendrom olarak nitelendirilmiştir (Tümkiye, 1996). Tükenmişlik aynı zamanda, varsayılandan daha karmaşık bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Friesen ve Sarros, 1989). Cardinell (1981). Tükenmişliği orta yaş krizi, bireylerin yaşamlarında karşılaştıkları ciddi bir rahatsızlık belirtisi; olarak tanımlamıştır. Tükenmişlik, uzun süreli, yoğun insan ilişkileri içinde bulunmanın sonucu olarak daim ve yinelenen ruhsal baskıdan kaynaklı bir yorgunluk tepkisi olarak da tanımlanmıştır (Pines ve ark., 1981). Tükenmişlik, aşırı strese bağlı olarak ya da doyumsuzluk karşısındaki tepki olarak işten çekilme durumudur (Cherniss, 1980). Tükenmişlik, insan ilişkilerinin yoğun olduğu mesleklerdeki hizmet veren insanları olumsuz etkileyen bir davranış sendromudur (Savicki ve Cooley, 1985). Pines ve Aronson (1988)'a göre tükenmişlik, bireyde istek, güç, ölü ve amaç kaybı olarak nitelendirilmektedir. Onlara göre tükenmişlik, strese, çaresizliğe ve umut kaybı duygularına neden olan fiziksel, ruhsal ve zihinsel bir tükenmişlik durumudur. Tükenmişlik yoğun çalışma durumunun getirdiği ruhsal yorgunluk ve akabinde de iş sorumluluklarını aksatma yerine getiremem durumu olarak da belirtilmektedir (Dünya Sağlık Raporu 1998). Tükenmişlik, çalışanların davranışlarına olumsuz olarak yansıyan bir sendromdur (Işıkhani, 2016). Günümüzde en kabul gören tanımı, konuyla ilgili çalışmalara imza atan ve adıyla anılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini geliştiren Christina Maslach yapmıştır. Maslach'a göre tükenmişlik yoğun duygusal istekler gerektiren

çalışma ortamında diğer çalışanlarla iş yapmak zorunda kalan bireylerde çalışma süresince yorgunluk, fiziksel bitkinlik, ümitsiz kalma ve çaresizlik duygularının çalışanın hayatının her anına etki etmesiyle oluşan bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982; Maslach ve ark., 2001). Maslach tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin duyguları sınıflandıran üç ayrı boyutta ele almaktadır (Ergin, 1992). Yapılan birçok araştırma bir kesim insanın kendilerini yaptıkları işleriyle bütünleştirdiğini, kendilerini yaptıkları işleriyle ispatladıklarını ortaya koymaktadır. Kendilerini işleriyle var eden insanların işleriyle yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu bir yola koyma mücadelesinde olduğu görülmektedir. Bu mücadele de bireylerin işlerine yüksek umutlar ve idealler yükleyerek, hevesle sarıldıklarının nedenlerini göstermektedir. Bu durum sonucunda, bireylerin iş yaşamında başarısız olduklarını ve de kendilerinin işe yaramadıklarını düşündüklerinde umutsuz, çaresiz ve tükenmiş hissettikleri görülmektedir (Pines ve Aronson, 1988).

Tükenmişlik, en genel tanımıyla duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve de bireysel başarının eksikliğine dair duyguları kapsayan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Duygusal tükenme ise, tükenmişliğin, bireysel stres yanıtlarını kapsamaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişlik kavramına dair, en kabul gören tanım Christina Maslach aittir. Maslach tükenmişliği “iş hayatı dolayısıyla yoğun olarak duygusal isteklerle karşı karşıya kalmış olan ve her zaman diğerleriyle aynı ortamda olan bireylerde görülen fiziksel olarak bitkin olma hali, yorgun, ümitsiz ve çaresizlik hallerinin, yaşama, yapılan işe ve diğer insanlara olumsuz olarak yansımalarıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). En yalın haliyle ise “iş koşullarından kaynaklı olarak başkalarıyla yoğun ilişkide olan kişilerde ortaya çıkan duygusal olarak tükenme, duyarsızlaşma ve düşük başarı hissetme halidir.” (Maslach ve Zimbardo, 1982; Maslach ve ark., 2001).

### **1.3.1. Tükenmişliğin boyutları**

Bireylerin başarı ya da uyum sağlama süreçleri olarak tanımlanan psikolojik dayanıklılık kavramı, stresin olumsuzluklarını azaltan aynı zamanda da uyumluluğu destekleyen bir etkidir. Aynı zamanda bireyin duygusal, bilişsel ve fizyolojik olarak yorgun olma hallerini belirten tükenmişlik hali, çalışan kişide performans düşüklüğü ve işten ayrılma, kurumlarda olması istenmeyen olumsuz durumlara neden olup, kişinin çalışma yaşamındaki etkin olma halinin ve verimliliğinin engelidir (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve ark., 2001; Meydan ve ark., 2011). Pines ve Aronson (1988)’a göre eğitim bilimcilerin birçoğu tarafından kabul gören “öğretmen öğretemediği için öğrenci öğrenemez” tükenmişlik varsayımı yer almaktadır. Bu durumda öğretmenler için bir baskı unsuru olmakta, aynı zamanda da hayal kırıklığı, başarısızlık hatta suçluluk gibi olumsuz duyguların alt yapısını oluşturmaktadır (Çokluk, 2001).

### 1.3.1.1.Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme; tükenmişliğin birey üzerinde yarattığı stres etkilerini göstermekle birlikte, kişinin ruhsal ve bedensel aktivitelerindeki düşüşü göstermektedir. Araştırmacılarının bazılarına göre duygusal tükenme, tükenmişliğe ait ilk bulgu, kimi araştırmacılara göre de en önemli bulgu olarak ifade edilmektedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996). Bunun yanı sıra, başkalarıyla ilişki içinde çalışan bireylerin hissettiği duygusal yönden tükenme ve zorlanma durumudur (Eren ve ark 2006). Bireylerin toplumsal işlevsellikte eksilmeler görülür ve de sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanırlar, stres de yüksektir (Lingard, 2003).

Duygusal tükenmişlik durumu, özellikle insanlarla sık etkileşimin olduğu ve emek yoğun olan alanlarda daha sık gözlenmektedir (Kaya ve ark., 2017). Tükenmişlik sendromu insan ilişkilerinin daha yoğun olduğu mesleklerde çalışanların yaptıkları işleri gereği iletişim içinde buldukları bireylere karşı duyarsızlaşmaları, kişisel başarı ve yeterlilik duygularının azalması, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri biçiminde ortaya çıkan bir durumdur (Ergin, 1992).

Diri ve Kırıl (2016) ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik durumları etkisi incelemiştir. Araştırmadan elde edilen analiz sonuçlarında öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutu tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumu ile duygusal tükenme alt boyutu arasında anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir.

### 1.3.1.2.Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişilerarası ilişkiler boyutunda yer almakta olup hizmet verilen bireylerin aslında birer nesne olarak algılanması ve de kişiler arası ilişkilerde duygusal küntlük, umursamazlık hali olarak ele alınmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutunda olan çalışan, diğer bireylerin problemlerine karşı umursamaz ve ilgisiz davranış sergiler. Bu tutum sonucunda kişiler ile ilişkisini en asgari düzeyde tutmasına sebep olurken beraberinde kurumuna, mesai arkadaşlarına veya hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz davranışlar sergilerler.

Sancar ve arkadaşları (2021) yaptıkları çalışmalarında; öğretmenlerin mesleklerine karşı duyarsızlaşması mesleklerinde kendilerini, yetersiz ve başarısız hissetmelerine sebep olacağını söylemişlerdir. Beraberinde mesleklerine karşı duyarsızlaşan öğretmenlerin tatminsizlik yaşadıkları ve davranışlarında çelişkili hareketler sergiledikleri belirtilmiştir.

Şanlı ve Tan (2017) tarafından yapılan çalışmada çeşitli değişkenler açısından öğretmenlerin tükenmişlik durumları incelenmiştir. Çalışma sonucunda; öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutu puanları ile cinsiyet, medeni hal ve mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bununla birlikte öğretmenlerin tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları arasında ile okul türü, okulda çalışma süresi anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

### 1.3.1.3.Düşük Başarı Hissi

Kişisel başarı hissi azalması durumu da en genel haliyle bireylerin kendilerini olumsuz olarak değerlendirmesidir. Bu durumda birey kendini yetersiz ve de başarısız olarak nitelendirir (Kurçer, 2005). Bu durum kişinin benlik saygısında azalmanın iz düşümü olarak da ele alınmaktadır (Seta ve ark., 2000). Bireyin kişisel başarı hissinde azalma ve de kendilerini olumsuz olarak değerlendirmesidir. Dolayısıyla bu durum bireyin benlik saygısında düşme olarak anlamlandırılabilir Beraberinde bireyde kendini geliştirememeye ve gerileme hissiyatı oluşur. Bireyin kendisi ile ilgili hissettiği bu olumsuz düşünceler özgüven ve öz beceri eksikliğini tetikler. Beraberinde kişinin kendine olan saygısı azalır ve kendinin yetersiz olduğunu düşünerek kişisel başarısızlığı tetikleyerek tükenme boyutunu yaşar. (Seta ve ark., 2000).

### 1.3.2.Tükenmişlik belirtileri

Tükenmişlik zaman içerisinde bir birikim sonucu oluşan ve gelişen bir kronikleşmiş olgudur. Bu olgu bireyin zaman diliminde yaşadığı bir olay karşısında ani olarak ortaya çıkabilir. Tükenmişlik belirtileri arasında fiziksel, zihinsel, duygusal ve davranışsal belirtiler yer almaktadır (Çağan,2014).

#### 1.3.2.1. Fiziksel Belirtiler

Fiziksel belirtiler arasında genel olarak, bıkkınlık hissi, süregelen yorgunluk, uykusuzluk veya çok uyku hali, enerj azalması, yeme düzeninde bozukluk fiziksel formda belirgin değişiklik (kilo alma ya da verme) yaşama karşı isteksizlik ve bunların sonucu olarak mide rahatsızlıkları, kalp damar rahatsızlıkları fibromiyaloji gibi görülen sağlık problemleri gösterilebilir (Çağan, 2014).

Öğretmenler yaptıkları iş gereği sürekli stres altındadırlar. Öğretim oldukça stresli bir iştir. Tükenmişlik de stresle ilgili bir sendrom olup stres sonucu oluşmaktadır. Özellikle öğrencilerin yanı sıra beraber çalışılan kişilerle gün içindeki etkileşimler, öğretimin gereklilikleri stres kaynağıdır. İş stresiyle çalışanların yıpranmışlığının ilişkisinin incelendiği çalışmalar, iş stresi stresli bir uğraştır. Öğrencilerle ve birlikte çalışılan kişilerle günlük etkileşimler, ardi arkası kesilmeyen öğretim gerekleri baskılara ve strese yol açmaktadır. İş stresi ve çalışanların yıpranmışlık ilişkisinin incelendiği çalışmalarda iş stresiyle yıpranmışlığın, sosyal hizmet ve yardım mesleklerinin önemli bir konusu olduğu sonuçlarına varılmıştır. Bununla birlikte, iş stresi ve yıpranmışlık, tüm öğretmenlerin sorunu olarak da kabul edilmiş ve iş stresi, öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken karşılarına çıkan görev istemlerinin etkisi olarak görülmektedir. Yoğunlukla, yoğun stres dönemlerinin ardından niteliksel, davranışsal, fiziksel ve psikolojik tepkiler ortaya çıkmaktadır ve bu durumun getirisi olarak da öğretmenin sınıfta ve öğretim mesleğini devam ettirme veya ettirmeme kararını etkilemektedir. Sonuç olarak

bireyin uzun süreli olarak yaşadığı iş stresi ve de bu stresle baş etme sürecindeki başarısızlığını fark etmesi tükenmeyi ortaya çıkartmaktadır (Akçamete ve ark., 2001).

#### 1.3.2.2. Duygusal Belirtiler

Duygusal belirtiler bireylerde tükenme, endişe, gerginlik, uyku bozukluğu yaşamdan zevk almama, ilgisizlik, bireysel başarısızlıkları ve hataları büyütme, kararsızlık yaşamak, suçluluk değersizlik, yetersizlik hisleri, sabırsızlık ve umutsuzluk hali gibi etkilerdir.

Özben ve Argun (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik seviyeleri farklı değişkenlere göre incelenmiştir. Öğretmenlerin tükenmiş düzeyleri ile iş doyumları arasında cinsiyet ve yaşa bağlı olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 33-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin bu yaş grubunun altında ve üstünde olan öğretmenlere göre duygusal tükenmişliklerinin yüksek olduğu saptanmıştır.

#### 1.3.2.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler ise diğer belirtilere oranla daha gözle görünürdür. Görünür olması da tükenmişliğin yüksek olduğunun belirtisidir. Birey bu durumda işleri zamanında yapamama umutsuzluğa kapılma, duygularını kontrol edememe, mesai saatlerine uymama, işe gitme isteğinde azalma, konsantrasyon bozukluğu yaşama, kurum kültürüne uyum sağlamama gibi davranışlardır (Yılmaz 2021).

Öğretmenler işleri gereği yaşadıkları tükenmişlik düzeyleri arttıkça çalıştıkları kurumlarda mesai arkadaşlarına, öğrencilerine ve velilerine karşı mesafeli, ilgisiz, sınıf içi sorunlara karşı duyarsız olur. Örüntülü olan tükenmişlik beraberinde huzursuz ve kalitesiz bir eğitim – öğretim ortamına neden olur.

Seferoğlu ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik durumları farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerinin düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

### 1.3.3. Tükenmişliği etkileyen faktörler

Tükenmişliğin nedenleri, kişisel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki başlıkta toplanmaktadır. Tükenmişliği etkileyen faktörlerle ilgili yapılan çalışmalar; Maslach (2003) tükenmişliğin aslında stres oluşturan etkenlere karşı gelişmiş psikolojik bir savunma olduğunu öne sürülmüştür. Bunun yanı sıra, strese maruz kalan bireylerde tükenmişlik ve tükenmişlik belirtileri farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılık ise bireylerin kişisel stresi göz ardı etme kapasitelerinden kaynaklı olup bireylerin strese karşı tepkilerini ve başa çıkma becerilerini göstermektedir.

### 1.3.3.1. Bireysel Faktörler

Kişisel nedenler arasında, bireylerin deneyimleri, kişilikleri, bireysel yaşamlarındaki stres faktörleri, sergiledikleri performansları, yaş, medeni hal, çocuk sayıları, bireysel motivasyonları, işlerine aşırı bağlı olma halleri ve de iş doyumu, formal olmayan ilişkiler içerisinde olduğu kişiler ve de çalışma yaşamında üstlerinden alabildiği destek yer almaktadır (Akbolat ve Işık, 2009). Ayrıca kişinin yaşamış oldukları ve yaşadıklarından elde edilen deneyimleri ve çıkarımları ile de yakından ilişkilidir. Kişinin yaşadığı sosyal ilişkilerindeki etkileşim ve denge durumu da tükenmişlik sebebi olabilmektedir. Yaşanılan ilişkilerde ki olumsuz tutumlar, bireyin psikolojik yapısı problemlerle başa çıkabilme yetisi hayata bakış açısı duygusal denge yani ani iniş çıkışları olma durumu, öfke kontrolü, duygularını gösterebilme ve ifade edebilme durumu da tükenmişlik sebepleri arasında yer alır. Zayıf karakterli, pasif, kaygılı ilişkilerinde çok verici olup beklentileri yüksek olan kişilerde duygusal yüklenme ve duygusal tükenmişlik eğilimi oldukça fazladır (Çağlıyan, 2007).

Pines (2002) "Öğretmen Tükenmişliği: Psikodinamik Varoluşsal Bir Perspektif" adlı bir çalışma yapmış ve bu çalışmada öğretmenlik mesleğinde ulaşılan anlam ile tükenmişlik arasında ters yönlü bir bağlantı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin hedeflerinin öğrencilerin kişilik ve akademik düzeylerini geliştirmek ve öğretim süreçlerinde heyecan duymalarını, bu heyecanın süregelen olmasını sağlamak olarak belirtmiştir. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşama sebeplerini sıralarken ilk başta öğrencilerin disiplinsiz olmaları, idari yönetim ve çalışmalarının sıradanlaştırılması olarak ele almıştır. Öğretmenlerin bu mesleği seçimlerinde örnek alınan öğretmenler, çocukluk döneminde bu mesleğe yönelik oyunlar ve insanlara yardımcı olma, yol gösterme tutumlarının etkili olduğunu söylemiş ve öğretmenlerin çocukluk döneminde yaşadıkları örselenme etkisinin çalışmaları sürecinde yaşadıkları deneyimler sonucunda tekrar ortaya çıkabileceğini belirtirken; kişisel özelliklerin önemi üzerinde durmuştur.

Öğretmenlerin bireysel karakterleri, sınıf içi otoritesini öğrencileri ile kurulan sınırlı kontrollü ilişkileri, bildiğini aktarabilme durumu kendine olan güven durumu sınıfta olası problemlere yol açarken tükenmişlik düzeyinin artmasına da neden olabilmektedir. Durak ve Seferoğlu (2017), tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerde farklı değişkenlere göre tükenmişlik duygusu çalışılmıştır. Araştırma elde edilen analiz sonuçlarında öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşamlarının en mühim gerekçesinin, disiplin sorunları ve sınıf yönetimiyle ilgili sorunlar yaşanması ile bilişim teknolojileri kullanım yeterlikleri olduğunu saptanmıştır.

### 1.3.3.2. Demografik Faktörler

Tükenmişlik; bireyin yaptığı işe, o iş deki hizmet yılına, gelir düzeyine, yaşına cinsiyetine, medeni haline göre ve aile hayatına bağlı olarak değişkenlik gösteren demografik verilere göre de farklılaşmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar incelendiğinde; çalışanın demografik

verileri yani yaşı, cinsiyeti, medeni hali, çocuk sahibi olup olmama durumu, kıdem yılı eğitim düzeyi gibi birçok faktöretkili olabilmektedir.

Çapri ve Gökçakan (2013) tarafından yapılan araştırmada mesleki tükenmişlik, evlilik uyumu ve eş tükenmişliğinin aralarındaki ilişki durumu incelenmiştir. Analiz sonuçlarında, mesleki tükenmişliğin evli bireylerin eş tükenmişliği üzerinde anlamlı bir ilişkisi saptanmıştır.

Dolunay (2002) yaptığı çalışmada mesleki ve genel liseler kapsamında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırma grubunda duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yaş arttıkça azaldığı buna karşın kişisel başarısızlık düzeyinin arttığı; kişisel başarısızlığın toplam hizmet süresi arttıkça arttığı bulgularına varılmıştır.

Peker (2002), tarafından yapılan araştırmada anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişlikleri farklı değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgularda, lise kademesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin anaokulu ve ilköğretimde çalışan öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde tükenmişlik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Yılmaz ve diğerleri (2014) tarafından yapılan araştırmada, ilköğretimde görev yapan yönetici öğretmenlerin ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarında, öğretmenlerin yaş, cinsiyet, çocuk durumu, branşı, görev ve eğitim durumuna göre de anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin duyarsızlaşma ve de düşük kişisel başarı boyutlarında orta seviyede; duygusal tükenme boyutunda yüksek seviyede tükenmişlik sürecinde oldukları bulunmuştur.

Polat, Tetik ve Ercengiz (2012) yaptıkları araştırmada ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik durumlarının farklı değişkenler açısından ilişkisini incelemiştir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin; mesleki tükenmişliklerinin okulda görev yapan öğretmen sayısı değişkeni ile anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem değişkenleriyle arasında anlamlı bir farka rastlanmadığı bulgulanmıştır.

#### 1.3.3.3. Örgütsel Faktörler

Örgütsel nedenler, bireyin işinin niteliği, çalışılan örgütün tipi, bireyin haftalık çalışma süresi, iş yükü ve gerilimi, rollerin belirsizliği, örgüt özellikleri, adalet, ödül, bireyin eğitim durumu, karara katılamama, aidiyet, örgüt içi ilişkiler, örgütün iklimi, ekonomik ve toplumsal nedenler olarak belirlenebilir (Izgar, 2001). Tükenmişlik sendromuna sebep olan örgütsel faktörler çalışma ortamından ve yapılan işten kaynaklanan sebeplerdir. Bireyin yaptığı işin niteliği iş yükü miktarı ve bireyden görev alanı dışında fazla beklentide olma durumları olarak da belirtilir. Çalışma arkadaşları ile ilgili yaşanan çatışma ya da verilen destek de örgütsel faktörler arasında yer alır. İşe yeni başlayan idealist bir öğretmenin geliştirilmiş eğitim

tekniklerini kullanması gençlerle daha rahat ilişki kurabiliyor olması ve daha enerjik olması durumunda meslektaşlarından destek ve takdir alırsa verimi artar ancak meslektaşları tarafından desteklenmeyip hedef haline gelirse de tükenmişlik yaşar.

Ekici (2017) çalışmasında okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik durumlarını incelemiştir. Çalışma sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin üstlerinden takdir görme, mezun olunan bölüm, mezun olunan bölüm, gelir düzeyi ve algılanan stres düzeyi değişkenleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte okul öncesi öğretmenlerinin sahip olunan medeni durum, çocuk sayısı, çalışılan kurum türü, iş arkadaşlarından destek görme durumu değişkenleri ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Dincerol (2013) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik sendromunun iş tükenmişlik ve mesleki tükenmişliği yönünden incelenmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin işteki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir farklılaşma gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılaşmanın da öğretmenin çalıştığı okul değişkeni yönünden yüksek olduğu saptanmıştır. Özellikle öğretmenlerin görev yaptıkları okul değişkeni açısından bu farklılaşmanın yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kıdem değişkeninin de tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olduğu 11-15 yıl arasında kıdemli öğretmenlerde daha fazla görüldüğünü bulgulamıştır. Kıdem yılının azaldıkça farkın da azaldığını belirtmiştir

Yıldırım ve Bayraktar (2021) Öğretmenlerde Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Duygusuna Etkisini incelemiş Sonuç olarak Tükenmişliğin ve Tükenmişliğin alt boyutları olan; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Düşük Başarı Hissi ile Meslektaş İlişki düzeyleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Meslektaş İlişki Düzeyleri ve Tükenmişlik Düzeyinin Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem, eğitim gibi demografik verilerle tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını söylemiştir.

#### **1.3.4. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri**

Tükenmişlik sendromu kavramının üstesinden gelebilmek için önce problemin tanısı konmalı ve problem önemsenmelidir (Yılmaz, 2015). Bu sendromun, bireysel ve örgütsel yöntemlerle üstesinden gelinebilir (Saçlı,2011).

Bireysel yöntemlerde, bireyin bu sendromu biliyor olması ve tespitinin yapılmış olması oldukça önemlidir. Bireyler bir işe başlamadan önce yapacakları iş ile ilgili geniş çaplı bir araştırma yaparlarsa beklentilerine cevap alıp alamayacaklarını bilirler. İşe başladıktan sonra hayal kırıklığı yaşamayarak performanslarını artırarak iş hayatlarına devam ederler. Ayrıca bireyin ne istediğini biliyor olması pozitif düşünceye sahip olması problem odaklı değil çözüm odaklı olması insanlarla doğru ilişkiler kurabilmesi gerektiğinde hayır diyebilmesi boş zamanlarını verimli değerlendirmesi, yaşam konforunu yüksek tutması ve stres kontrolünü sağlaması ve gerekirse profesyonel destek alması bireysel yöntemler arasındadır (Koyuncu,

2015). Ayrıca birey iş yaşamı ile ev yaşamını birbirine taşımamalı, işi ile ilgili mümkün olmayan beklentiler içine girmemeli, işi yetiştirmek adına dinlenme zamanlarını es geçmemeli iş yerinde düzeyli ilişkiler kurmalı mükemmeliyetçi olmaya çalışmamalıdır (Aslan, 2010).

Örgütsel yöntemler kişisel yöntemlere göre daha karmaşık olmasına karşın tükenmişlik ile uğraşta daha etkin rol oynar (Aksu, 2010). Mücadele yöntemleri; yapılacak işe uygun çalışan almak, kurum kültürü oluşturmak, iş ortamını fiziksel olarak iyileştirmek çalışanların sosyal yaşamını iyileştirmek ve iş hayatlarında amaçlarını saptamasına yardımcı olmak olarak belirtilebilir (Kır, 2018). Çalışanların ücret kaygıları giderilmeli, kurum; çalışanları sosyal açıdan desteklemeli, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine yönelik kararlar almalı ve motivasyonlarını artırıcı etkinliklerde bulunmalı, çalışma ortamını da en verimli şekilde organize etmeli (Akbulut, 2010).

İlmin ve fennin gelişmiş olduğu zamanlarda insanların her yönden isteklerini karşılayacak ve onların birbirleriyle etkileşimini artıracak birtakım örgütler kurulmuştur. Bu örgütlerin en önemlilerinden biri de eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumları bireylerin hem toplumsallaşmasını hem de meslek kazanmasını sağlar. Bu bakımdan önemlidir. Eğitim kurumlarının işlevini yerine getirmede en önemli unsur öğretmenlerdir. Öğretmenler, eğitim kurumlarının düzenli bir şekilde çalışmasının sağlanmasında aktif bir görev yapar. Ancak görevlerinin icra edilmesinde çeşitli sorunlar yaşadıkları görülür. Bu sorunların başında da tükenmişlik gelmektedir. Eğitim öğretim faaliyetlerinde önemli bir yere sahip olan öğretmenlerin yaşadığı bu problem hem kendilerini hem de çevrelerini olumsuz etkileyip eğitim ve öğretimin verimli şekilde devam etmesine engel oluşturur. Öğretmenlerdeki tükenmişlik durumunun ortaya çıkmasında etkili olan nedenlerin başında toplumsal çevrenin öğretmenden gerek görev ve sorumluluklarında bilinçli gerekse bilgi ve birikimlerinin üst düzeyde olması yönlerinden bir beklenti içinde bulunmalarıdır. Bunların yanında öğretmenlerin çalışma ortamlarının elverişsizliği: sınıfların aşırı kalabalık olması, kaynak yetersizliği; öğretmenliğin fedakârlık gerektiren, insanlarla çok sık iletişime geçilen ve duygusal yönden aşırı yıpratıcı ve çalışma saatlerinin yoğun olması, yönetimle yaşanan sıkıntılar ve birtakım sağlık sorunlarının yaşanması öğretmenleri tükenmişliğe iten sebepler olarak tespit edilebilir. Eğitim öğretimin verimli şekilde devam ettirilebilmesi için bu sorunların ortadan kaldırılması ve öğretmenlerde görülen tükenmişliğin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekir. Böylece eğitimin temel aktörleri olan öğretmenler mesleklerine karşı pozitif düşüncede hareket ederek düzeyli öğrenciler yetiştirecektir. Bu durum da devletlerin gelişmişlik seviyesini olumlu etkileyecektir.

#### **1.4. İş Tatmini Kavramı**

İlk olarak, tatmininin üzerinde durulacak olan “iş” in tanımını yapacak olursak; iş, bir sonuç elde etmek adına bir güç tüketerek, nesnelere biçim ve nitelik kazandırma etkinliğidir. İş bir ya da birden çok çalışanın yapması için biçimsel olarak sınıflandırılmış etkinlikleri içerir (Basaran,2000). İş tatmini kişinin isinin tamamına ya da bir bölümüne verdiği etkili bir

cevabıdır. İş tatmini en genel ifade ile kişinin işine ilişkin oluşturduğu yanıt veya gösterdiği tepki olarak ifade edilebilir (Yeşil ve Dereli, 2012). Bu kavram çağdaş yönetim anlayışının da önemli bir faktörü olarak ele alınmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışan kişilerin, işlerine yönelik tutumları olumlu ise bazı yönetsel ve davranışsal olan sonuçlar söz konusudur (Sevimli ve İşcan, 2005). İş tatminini kavramı aynı zamanda, iş doyumunu olarak da ifade edilmektedir. İş doyumunu, kişinin çalıştığı işine, çalışma ortamına, çalışma arkadaşlarına ve de iş kazanımlarına dair duygu ve düşüncelerinin bir bütünü olarak ifade edilebilir. İş doyumuna dair genel bir yargı söz konusudur ve bu yargı aslında kişinin kendi değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır (Solmuş, 2004). İş tatmini, kişinin işinde ne düzeyde mutlu olduğunu göstermektedir. Birey sorumluluklarını yerine getirdikten sonra fayda elde ediyor ve de duygusal olarak haz yaşıyorsa iş tatmininin olduğundan bahsedilebilir. Bunun yanı sıra iş tatmini kişinin işine dair tutumunu belirlemektedir (Erdoğan, 1999). Örgütsel davranış bağlamında ele alındığında da iş tatmini çalışanların en önemli tutumlarından olup, kişinin işine dair geliştirmiş olduğu tutumdur. Eğer çalışan kişinin işine dair tutumu olumluysa, iş tatmini yüksek olarak, olumsuz bir tutum söz konusuysa da kişinin iş tatmin düzeyi düşük olarak ifade edilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2016). İş tatmini, çalışan kişilerin işlerine dair tutumlarının olumlu olmasını aynı zamanda da memnuniyetlerini göstermektedir. Çalışanlar işleri hakkında, farklı yönlerde doğru, farklı tutumlar sergileyebilmektedir. Örneğin; aldığı ücretten memnun olan çalışan, işinde yükselme imkânları noktasında sorunlarla karşılaşabilmektedir. İş tatmini çalışanların işlerine dair tüm yönleri bir bütün olarak ele aldıktan sonra ortaya çıkan tutumdur (Can ve ark., 2015). İş tatmini kavramının bir başka tanımına göre de çalışanın işine dair algısı olumlu ve haz verici, duygusal ve düşünsel durumu ifade etmektedir. İş tatmini, çalışan bireyin, işi ile arasında istenilen uyumun oluşmasındaki uygunluk düzeyini gösterir.

#### **1.4.1. İş Tatminini Etkileyen Faktörler**

İş tatminini etkileyen faktörler arasında öncelikle yapılan işin niteliği, çalışanın bireysel özelliği ve ortam yer alır. İş tatmini çalışanın kabiliyeti ve iş ortamındaki uyumuna bağlıdır. Yapılan araştırmalar sonucunda çalışanın karakteri, işin yapılabirliğinin derecesi, mesai saatleri, ücret, kariyer imkânları ortamın fiziksel koşulları teftiş durumu gibi etkenler iş tatminini önemseyen olgulardır (Timiroğlu,2005).

Öğretmenin çalışma yaşamındaki doyumsuzluğu; iş yükünün artmış olması mesleki yeterliliklerine dair düşünceleri, sınıflarındaki öğrenci sayısının fazla olması ve de öğrencilerinin ihtiyaçlarının karşılanması gibi stres kaynakları da tükenmişlikle birlikte artış göstermiştir. Bununla birlikte, özellikle duyarsızlaşma boyutunda, toplumun ve de velilerinin eleştirel bakış açıları ve öğretmenin performansının takdir edilmemesinin de iş doyumsuzluğuna etkisinin önemli olduğu görülmektedir (Akçamete ve ark., 2001).

Öğretmenlerin bir kısmının toplumdan gördükleri saygıdan mutlu oldukları belirtilmiştir. Öğrencileriyle tesirli bir iletişime geçildiğinde ise bunun iş tatminlerine daha olumlu bir katkı sağlandığı görülmüştür. İbrahim Keskin 2008 yılında, "İlköğretim okullarında çalışan

öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini araştırmış; araştırma sonucunda iş tatminin en düşük olduğu birinci etkeni “ücret” olarak belirlemiş “çalışma koşulları” ve “yöneticilerin davranışlarını” ise ikinci etken olarak belirtmiştir. Ayrıca “mesleğin saygınlığı” da iş tatminin düşük olduğu etkenler arasına alınmıştır. İş tatminin yüksek olduğu etkenler de iş güvencesi, işin kendisi, çalışma saatleri ve de ulaşım olarak belirtilmiştir.

#### 1.4.1.1. Kişisel Faktörler

Bireyin iş tatmin düzeyi, işine yönelik beklenti ve isteklerinin karşılanma durumuna göre düşük veya yüksek olmasının yanı sıra, zamanla farklılaşabilmektedir (Sezgin ve Yıldızhan, 2013). İş tatmini; çalışan bireylerin tecrübe ve hissiyatlarıyla, iş yaşamında kendi işi ve çalışma ortamı arasındaki bağıntılarını da ortaya koymaktadır (Kök, 2006). Sonuç olarak, iş tatmini çalışanların işlerine dair yaptıkları bir değerlendirmedir ve bu değerlendirmeye paralel olarak da bireylerin farklı düzeylerde oluşabilecek iş tatmini olabilir. Bireylerin bu tutumları da işleriyle alakalı tüm öğelerine dair tepkiyi kapsamaktadır (Çalışkan, 2005).

Çalışanların cinsiyet farklılığı çalışanın önem verdiği konularda beklenti içerisine girmesine sebep olur. Mesela kadın çalışanlar iş yerindeki sosyal ilişkileri önemserken, erkek çalışanlar sosyal ilişkileri arka plana bırakıp, işinde yükselme tatmin edici ücret kariyer gibi daha farklı beklentiler içerisinde olabilir. Bu bağlamda cinsiyet farkı da iş doyumunu etkiler. Hayran ve Aksayan (1991) de yapmış olduğu çalışmada erkek çalışanların iş doyumunu kadın çalışanlardan anlamlı bir şekilde yüksek bulmuştur.

İş doyumunu etkileyen binlerce faktör bulunmaktadır. Bu etkenler kişinin demografik verileri de olabilir. Örneğin evli ve bekâr olma durumu da iş doyumunu etkiler. Sezgin ve Yıldız 2013 yılında evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlerden içsel ve dışsal tatmin düzeylerinin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş doyumunu etkileyen demografik etkenlerin yanı sıra kişinin karakteristik özelliği iş doyumunu ile yakından ilişkilidir. Çalışanların kurumundan beklentilerini ve çalışma ortamında olaylar karşısında verdikleri tepkilerin sebepleri arasında sayılabilir. Aşık 2010 da yaptığı çalışmasında tutarlı ve olgun bir karaktere sahip olan çalışanların iş doyumlarının, kendisini ve duygularını anlama, yönetme kabiliyeti bulunmayan kişilere göre daha yüksek olduğunu vurgulamıştır.

Sarı (2004) okul müdürleri ve öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişliklerine etki eden faktörler üzerine bir çalışma yapmış bu çalışma sonucunda; erkek çalışanların kadın çalışanlara göre duygusal tükenme boyutu anlamlı şekilde daha düşük, duyarsızlaşma boyutunda ise erkek çalışanların daha yüksek olduğunu tespit etmiş. Deneyimi olan öğretmen ve müdürlerin kişisel başarı hisleri ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşma düzeyleri anlamlı bir şekilde yüksek iken iş doyumları düşük düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kadın çalışanların iş doyum düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olarak bulunan diğer bir bulgudur.

#### 1.4.1.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların maddi ve manevi olarak işlerinden memnun olmaları, örgütsel amaçların belirlenmesinden, insan kaynaklarının yönetim organizasyonun başarısına kadar belirleyici olan etkin bir faktördür. Çalışanlarla, yaptıkları iş arasındaki uyumun bir belirleyicisi olarak iş tatmini uzun vade de örgütsel çıktının kapsamını göstermektedir (Özaydın ve Özdemir, 2014).

İş tatminin bireylerin iş yerleri açısından da için önemlidir. Yöneticiler, bireylerin iş tatminlerini; işinde mutsuz olan kişilerin, teşkilatın da verimliliğini olumsuz olarak etkilemesinin yanı sıra zarar vermesi; iş tatmini olumlu kişilerin, bu durumlarının iş yaşamlarının da dışına taşımaları ve de tatminkâr olan bireylerin olumlu davranışları ile toplumsal yaşamlarını daha rahat sürdürebileceği gibi sebeplerden dolayı önemsemelidir (Özkalp ve ark., 2013). Yapılan çalışmalarda elde edilen bilgilere göre, daha çok teşkilat olarak kişinin üyesi olduğu kuruluşun başarısı, kazancı ve verimliliği bakımından ele alınmaktadır. Bireylerin yaptıkları işten memnun olması ve beklentileri ile kazançları arasındaki uyum kuruluşun hedefidir. İş tatmin düzeyi yüksek olan bireylerle çalışan kuruluşlar randıman artışıyla birlikte sundukları hizmet daha kaliteli olmakta ve de bu durum rekabet gücünü artırabilmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004).

Öğretmenlik mesleği açısından bakıldığında da çalışanların mali kazanımları ana amaçları değildir. İş tatmini, kişiye odaklı ve hissiyatı yüksek olan öğretmenlikte eğitim sisteminin hedeflerini gerçekleştirmesinde önem arz etmektedir. Öğretmenlerin uğraştıkları işten doyumuna ulaşabilmesi, öğretmenler açısından oldukça önemlidir (Çelik ve Yılmaz, 2015).

İş tatmini ya da çalışılan işin kişinin beklenti ve isteklerini karşılayabilmesi, çalışma ortamındaki bireyin varlığını, kalıcılığını doğrudan etkileyen bir olgudur. Bir kişinin çalıştığı iş, onun beklentilerine cevap veriyorsa çalışan, çalışma ortamında aktif ve üretken iken beklentilerini karşılamıyor, onu tatmin etmiyorsa işinde silik ve verimsiz olur. Yani çalışanın iş tatmini onun görev ve sorumluluklarını en güzel şekilde yerine getirmesine vesile olur. Bu doğrultuda çalışma ortamını ve işini seven bir öğretmen de daha verimli çalışabilecek ve kaliteli bir öğretim yapabilecektir. Bu durum da gösteriyor ki; öğretmenlerin kendilerinden beklenen görev ve sorumlulukları karşılayabilmeleri için, beklentilerinin karşılanması önemlidir. Bu şartlarda öğretmenlerin olandan fazla mücadele etmesi göstermesi ve başarıma isteklerinin daha da yükseldiği gözlenebilir. Başarılı bir eğitim sisteminin gerçekleşebilmesi tabii ki sadece öğretmenin göstermiş olduğu başarısıyla ifade edilemez; fakat çalışanın göz önüne alındığı ve bireye önem verdiğini gösteren yönetim yaklaşımı bağlamında, iş tatminin ortaya çıkması için uygun zeminin hazırlanması, sorumluluktan ziyade bir zorunluluk şeklinde biçimlendirilmektedir (Kumaş ve Deniz, 2010).

Ali Ulvi Atasoy 2019 yılında, "Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik" çalışma yapmış ve sonucunda; öğretmenlerin dışsal tatminlerini etkileyen etmenlerden en önemlisi adalet algısı olarak belirtilmiş ve akabinde ise bürokratik adalet algısı

olarak açıklanmıştır. Elde edilen ücret ve terfi gibi kazanç dağılımı (Dağıtımsal Adalet) öğretmenlerin dışsal tatminlerini etkilemediği belirtilmiştir. Buradan hareketle öğretmenlerin yaptıkları işten tatmin olmaları bürokratik süreci ve çalışma ortamındaki sosyal ilişkilerini önemsediği anlaşılmıştır. Dağıtımsal adalet öğretmenlerin içsel tatminlerini düşük düzeyde etkileyen ilk faktör diğer faktör ise etkileşimsel adalet algısı olarak belirtmiştir. Yine yapılan çalışmada öğretmenlerin kıdem yılı ile birlikte içsel tatminin ve dışsal tatminin yüksek olduğu da belirtilmiştir.

### **1.5. Covid-19 Pandemisi**

Covid-19 pandemi sürecinde virüs hakkındaki bilinmezlikler, kişilerin şahıslarının ve yakınlarının adına sağlığıyla ilgili kaygıları ve alınan tecrit önlemleri sosyal yardımı azaltmakta ve beraberinde bireylerin ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir. Covid-19'un salgını sürecinde kişilerin ruhsal bozukluklarında artışa sebep olduğu belirtilmekte ve beraberinde toplumun ruh sağlığına yönelik müdahalelere gereksinim duyulduğu belirtilmektedir. Bu hizmetlere duyulan ihtiyacın artacağı, pandeminin neden olduğu psikososyal sorunların salgın sürecinin farklı zamanlarda ve farklı toplumlar üzerindeki etkisine yönelik sistematik bilgilerin önemi ve gerekliliği çok sayıda çalışmada vurgulanmış (Beldağ, 2021).

Pandeminin başlangıç dönemlerinde Çinli sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmada travmatik stresin yaygınlık oranı %73,4, depresyon %50,7, genel anksiyete %44,7, uykusuzluk %36,1 olarak tespit edilmiştir (Süntar, 2021). Mart 2020'nin sonlarında yapılan bir anket, kadınların %53'ünün ve erkeklerin %37'sinin koronavirüse bağlı stresin ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur (Süntar, 2021).

19. yüzyılda ilk olarak Soren Kierkegaard kaygı kelimesini kullanmış, kaygı ve korkuyu farklı anlamlar olarak açıklayarak, kaygıyı olumlu bir şekilde çözülebileceğini belirtmiştir. Freud 20.yüzyılda Psikoloji alanında kaygı kelimesini ilk kullanarak, kaygıyı tanımlayıp nedenlerini araştırmıştır. (Nozoğlu, 2020). Literatür incelendiğinde kaygı kelimesinin birçok tanımı yapılmaktadır. Çağdaş, 2004 yılında kaygıyı kötü bir şey olacağına dair duyulan endişe ve elemi içeren hisler olarak tanımlamıştır. Kaygı bir obje yokluğundan veya bir olumsuz olaya karşı oluşan sebebi belirli olmayan endişeli durum olup içsel bir tepki olarak da tanımlanmış (Barlas, 2021). Kaygıyı içsel, bilişsel ve fizyolojik bireyin uyarıcıya karşı verilen tepki olarak belirlerken korkuyu ise korku kaynağının farkında olunması kısa süreli ve daha kuvvetli hissedilmesinden dolayı farklılık gösterir olarak belirtmiştir (Yeniyol, 2018). Yine Kaygının belirli bir kaynağı olmadığından içsel kaynaklı olmasından sebeple bireyin kendisini nasıl koruması gerektiğinin bilinmediği durum olarak tanımlarken korkunun kaynağının dışsal olup bireyin kendisini bu tehlikeden nasıl koruması gerektiğini bildiği bir durum olarak tanımlayıp korku ve kaygı arasındaki farkı açıklamaya çalışmıştır. Kaygı bozukluğunu ise 2005 yılında Wilmsurst, bulunduğu zaman ya da gelecek zamandaki davranışsal, bilişsel ve fizyolojik olarak belirtilen olumsuz tepki örüntüsü olarak sınıflandırmıştır. Sürmeli (1997) yılında anksiyete bozukluğunu her bireyde farklı bulgularla ortaya çıkabilmektedir olarak belirtmiştir. Anlamsız

korkular, rahatsız edici saplantılı düşünceler veya zorlanma hissi, ölüm korkusu, aşırı sıkıntı, bedenini yabancı bir cisim olarak algılama ve de bedensel işlevlerin yanlış yorumlanması gibi semptomların yanı sıra tansiyon değişiklikleri, hava açlığı, nefes almada zorluk, çarpıntı, hiperventilasyon, yutma güçlüğü, soluk renk veya yüzde kızarma, ishal, bulantı, kusma, karın ağrısı, poliüri, ereksiyon ve de boşalma ile ilgili bozukluklar, kızarma, terleme, soğukluk, tremor, parestezi, anestezi, baş dönmesi, bayılma hissi veya bayılmalar, kas gerginliği, motor huzursuzluk, uykusuzluk, boğazında düğümlenme, ağrılar, uykuya dalmada zorlanma, yorgunluk, boğuluyor gibi olma, ellerde aşırı titreme gibi fiziksel semptomlar ile de ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. Kayıklık ve Yapıcı (2005), kaygıya sebep olan etkenleri belirtirken üç madde kullanmaktadır. İlk olarak, bireylerin ölümlü olmasını, bu kişiye kıymet veren bireylerin ölüm oranını dâhil etmiş, diğerinde ise karar verme bilinciyle ilgili olduğunu belirterek bu kararların kişinin hayatını etkileyerek ve kaçınılmazlığını beraberinde de kararların sonuçlarını taşıyacaklarını belirtmiştir. Tüm bunların yanı sıra; bu bireyin her şeyin bir anda değersizleşeceğine dair tehditler içinde olduğunu göstermektedir (Kayıklık, 2011). Aynı zamanda bireyde kaygının gelişmesi, fizyolojik ve genetik faktörler, çevresel koşulların öğrenilmesi ve uyarılmasından da etkilenir (Cloninger ve ark, 1988).

COVID-19'un hayatımıza girmesiyle büyük çaplı değişimler yaşadığımız, her gün medya ve çevremizdeki insanlar aracılığıyla yeni bilgi ve verilere maruz kaldığımız su götürmez bir gerçektir. Bu nedenle bu dönemde kitlelerin pek çok farklı etmeden dolayı stres yaşamaları beklenen bir sonuçtur. Aslında bireyin öz kaynaklarını aşan her faktör bir stres kaynağı olabilir (Lazarus ve Folkman 1984). Öğretmenlerin yaşadıkları stres ise sadece kendilerini değil, öğretme sürecini, kişisel hayatlarını ve hatta öğrencilerini etkileyebilecek düzeyde olabilmektedir (Adams, 1999)

Kızılok (2021) yaptığı araştırmada öğretmenlerin COVID-19 sürecindeki en büyük iki stres faktörünün sosyal hayatlarının kısıtlanması ve hastalığa yakalanma korkusu olduğu; iş ve aileyle ilgili faktörlerin daha geri planda kaldığını belirtmiştir. Kızılok araştırma sonucunda öğretmenlerin bir stresle baş etmek için telefona, kitaba, dizi ve filmlere yöneldiğini belirtmiştir.

Daniel (2020), Covid-19 pandemisinde ve de sonrasında, eğitim sürecinin doğru yönetilmesi adına, birbirlerinden seviye olarak farklı olan öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik düzenleme, uzaktan eğitime dair gelişmeler, müfredatın hazırlanması ve de düzenli olarak değerlendirilmesi, Covid-19 sonrasında hazırlık çalışmalarının yürütülmesi ve de faydalı çalışma kaynaklarının oluşturulmasıyla ilgili çalışmaların gerekliliğini vurgulamaktadır. Türkiye'de Covid-19 pandemisinde bireylerin psikolojik sağlığını güçlendirmeye dair çalışmaların (Tanhan ve ark, 2020) ve de bireylere ruh sağlığı desteği sağlama amacıyla çalışmalar yapılmıştır (Tanhan, 2020). Bunun yanı sıra, eğitim sistemine dair geliştirici çalışmaların ve yeni pratiklerin oluşturulması için yapılmış çalışmalara rastlanmamaktadır. Pandemi sürecine, eğitim bağlamında bakıldığında, Covid-19 pandemisinden öğrencilerin

etkilenme durumu, yeni eğitim yöntemlerine dair bakış açıları, pandemi sürecini nasıl gördükleri, öğretmenlerin salgından etkilenme düzeyleri ve yeni normale bakış açıları gibi konularda da sınırlı çalışmalar (Tanhan, 2020) bulunmakta olup bu konu, hala önemli bir problem alanıdır. Çiçek ve arkadaşları (2020) tarafından öğretmenlerin Covid-19 salgınında psikolojik esneksizlik, depresyon ve kaygı düzeylerini inceleme amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda; psikolojik esneksizlik, anksiyete ve depresyon arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu, psikolojik esneksizliğin depresyon ve anksiyetiyi yordadığı sonucuna varılmıştır. Psikolojik esneksizlikle birlikte, yaş, cinsiyet, medeni durum, pandemide sosyal medyayı fazla kullanmayla, TV programlarında uzmanları izleme değişkenleri eklendiğinde, depresyon ve anksiyetenin daha güçlü bir şekilde yordandığı görülmüştür. Tüm bunların yanı sıra, çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin depresyon ve anksiyete düzeylerinin erkek öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu, genç ve bekâr öğretmenlerin de depresyon ve kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğu cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenleri, psikolojik esneksizliği anlamlı bir şekilde yordadığı, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla daha çok psikolojik esneksizlik yaşadıkları, evli ve yaşlı olan öğretmenlerin psikolojik esneksizlik düzeyleri daha düşük saptanmıştır.

Covid-19 pandemisinin, öğretmenlerin depresyon ve kaygı düzeylerini arttırdığı, sosyal medyada geçirdikleri vaktin arttığı, televizyon programlarında pandemiyle ilgili uzman görüşlerini takip etmeleri üzerinde etkili olduğuna varılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerden genç ve bekâr olanlarla, kadın olanların psikolojik esneksizlik, depresyon ve kaygı düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır (Çiçek ve ark., 2020). Bunların yanı sıra, öğretmenler, uzaktan eğitimin, kendi gelişimleri açısından fırsatlar oluşturduğunu ve sistemi kullanma noktasında sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir. Üniversitelerinse, uzaktan eğitim konusunda alt yapıları yeterlidir; fakat akademisyenler bu süreçte uygulama ve teoriyi birlikte verirken sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Dolayısıyla; uzaktan eğitimde yeni çözümlerin ve pratik adımların geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir (Kurnaz ve Serçemeli, 2020). Anksiyete yaşayan bireyler, eğer diğer insanlar tarafından baskı hissetme eğilime sahiplerse ve de rekabet içeren bir seçim yapıyorlarsa, bu durumda performans kaygısı bir endişe halidir (Wilson ve Roland, 2002). Bu durum bireyler potansiyellerini yeteri kadar sergileyemediklerinde gözlemlenir (Dursun ve Bindak, 2011). Komiteler ve öğretmenler gibi endişeli olan bireylerin olumsuz algılarına ve anlayışlarının yanı sıra deneyim kaygısı, sınav algısıyla ilgili geçmiş yaşantılarla bağlantılıdır (Türker 2021).

## 2.BÖLÜM

### MATERYAL VE YÖNTEM

#### 2.1. Veri Toplama Araçları

Katılımcılar için bilgilendirme formu Ek 2’de sunulmuştur. Veri toplama araçları ise; araştırmacı tarafından oluşturulan, öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerini öğrenmek için sosyo-demografik bilgi formu (Ek 1), Korona Virüs Anksiyete Ölçeği (Ek 3), Maslach Tükenmişlik Envanteri- Öğretmen Formu (Ek 4) ile Minnesota İş Tatmin Ölçeği’dir (Ek 5). Katılımcılara internet aracılığıyla erişim sağlanmıştır ve ölçekleri doldurmaları istenmiştir. Veri toplama süreci 2021 yılı Temmuz ve ağustos ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir.

#### 2.2. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan sosyo-demografik bilgi formunda, katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, covid-19 sürecinde yaşadığı hanede kaç kişi yaşadıkları, covid-19 geçirip geçirmediikleri, meslekteki kıdem yılları, pandemi sürecinde iş yüklerinin artıp artmadığı, pandemi sürecinde herhangi bir yakınına kaybedip kaybetmedikleri, uzaktan eğitim sürecinde sağlıklarının kötüye gidip gitmediği, pandemi sürecinde maddi kayıplarının olup olmadığı ve son olarak pandemi sürecinde sosyal ilişkilerinin azalıp azalmadığı sorulmuştur.

#### 2.3. Ölçekler

##### 2.3.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach Tükenmişlik Envanteri Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılandırılıp, Maslach’ın ismi ile literatüre geçmiştir. 22 madde ve üç alt ölçekten oluşan yedi dereceli *Likert* tipli ölçektir. Duygusal tükenme [*emotional exhaustion*, EE] alt ölçeği, 9 maddeden oluşan, duyarsızlaşma [*depersonalizasyon*, DP] alt ölçeği 5 maddeden ve kişisel başarısızlık [*personal accomplishment*, PA] alt ölçeği ise de sekiz maddeden oluşan alt ölçeklerdir. Kullanılan ölçeğin maddeleri “1 hiçbir zaman”ı ve “7 her zaman” şeklinde puanlandırılırken, Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye çevrilirken envanter üzerinde bazı değişiklikler yapıp eğitici formunda da özgün hali kullanılmıştır. Kullanılan yeni hali ile yedi dereceli olan cevap seçeneklerinin “0 hiçbir zaman”, “4 her zaman” olacak şekilde düzenlenip ölçeğin beş dereceli olarak kullanılmasına karar verilmiştir. Tükenmişliğin yüksek olması bireysel başarı alt ölçeği puanının düşük olduğunu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanlarının ise yüksek olduklarını belirtmektedir. Tükenmişliğin orta düzeyde olması, üç alt ölçek puanlarının da orta düzey puanları gösterirken, tükenmişliğin düşük olması ise bireysel başarı alt ölçeğini puanının yüksek olduğunu duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri puanlarının ise düşük olduğunu göstermektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Ölçek de puanlama yapılırken bireyler için üç ayrı tükenmişlik puanı hesaplanmaktadır. İnsanlarla yüz yüze iletişim içerisinde olan polisler, öğretmenler, hemşireler, psikiyatristler sağlık ve hizmet sektörü gibi çeşitli meslek

gruplarında görev yapan 1025 kişinin yer aldığı bir örneklem üzerinden Maslach ve Jackson tükenmişlik envanterini, geliştirme çalışmalarında bulunmuştur. Duygusal tükenme kişisel başarı ve duyarsızlaşma olarak üç boyutun bulunduğu 22 maddeden oluşan 7'li Likert tipi MTE yi yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri sonucunda geliştirmişlerdir. Ölçeğin duygusal tükenme boyutunu, çalışanın yaptığı işindeki duygusal istekleri karşılayamayacak duruma geldiğini; duyarsızlaşma boyutunu ise bireyin yaptığı iş de hizmet verdiği insanları görmezden gelmesi ve hizmet verdiği insanlarla arasına hissedilir biçimde mesafe koyması; kişisel başarı boyutunu ise çalışanın yaptığı iş de kendini başarılı bulması olarak ifade edilmektedir. (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Duygusal tükenme boyutu 9 madden, duyarsızlaşma boyutu 5 madden ve kişisel başarı boyutu ise 8 maddeden oluşan bir ölçektir. Bu bağlamda ölçekte kullanılan maddeler aşağıda belirtildiği gibidir.

Duygusal tükenme alt ölçeği bulgularını veren maddeler; 1-2-3-6-8-13-14-16-20

Duyarsızlaşma alt ölçeği bulgularını veren maddeler; 5-10-11-15-22

Kişisel Başarısızlık alt ölçeği bulgularını veren maddeler; 4-7-9-12-17-18-19-21

**Tablo 2.1.** Maslach Tükenmişlik Ölçeği

DUYGUSAL TÜKENME	1	Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.
	2	Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.
	3	Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.
	6	Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.
	8	Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum
	13	Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.
	14	Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.
	16	Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.
	20	Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.
DUYARSIZLAŞMA	5	Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.
	10	Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.
	11	Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum
	15	Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum.
	22	Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.
KİŞİSEL BAŞARI	4	Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.
	7	Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum
	9	Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.
	12	Kendimi çok zinde hissediyorum.
	17	Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.
	18	Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum
	19	Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.
	21	İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.

Maslach ve Jackson (1981) MTE'nin güvenilirliğini Cronbach alfa katsayısı test-tekrar test yönteminin kullanılması ile hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını tahmin etmek için hesaplanan alfa katsayısının duygusal tükenme boyutunda 0,89, duyarsızlaşma boyutunda 0,77 ve kişisel başarı boyutunda ise 0,74 olduğu tespit edilmiştir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkçe çevirisinde Cronbach Alpha değeri; duygusal tükenme alt boyutunda 0,88, duyarsızlaşma alt boyutunda 0,78 ve kişisel başarı alt boyutunda 0,74

olması güvenilirliğinin yüksek olduğunu belirterek tükenmişlik üzerine yapılan çalışmalarda bu envanterden yararlanılmasına neden olmuştur (İnce ve Şahin, 2016). Örneğin sağlık sektöründe çalışan ve eğitim gören öğrencilere uygulanan test-tekrar test yöntemi sonucunda duygusal tükenme boyutu için 0,82, duyarsızlaşma boyutu için 0,60 ve kişisel başarı boyutu için 0,80 güvenilirlik katsayısı elde edilmiştir. Eğitim sektöründe olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini görebilmek amacıyla Iwanicki ve Schwab'ın öğretmenler ile yaptığı çalışmada Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme boyutu için 0,90, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu için 0,76 olarak belirlenmiştir (Maslach ve ark., 2010). Envanterin puanlaması yapılırken duygusal tükenme düzeyinde alabileceği en yüksek puanı 54, kişisel başarı düzeyinde 48, duyarsızlaşma düzeyinde ise 30 alabileceği en yüksek puandır. Kişisel başarı düzeyinde alınan yüksek puanlar tükenmişliğin düşük olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda kişisel başarı düzeyinde düşük puana sahip olan bireyler işlerinde yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadığı anlaşılmaktadır. Kişisel başarı düzeyinin puanlanması ve yorumlanması arasındaki negatif ilişkiye sebeple bu düzey kişisel başarısızlık hissiyatı veya düşen kişisel başarı olarak da belirtilmektedir. Envanterin her bir maddesinden alınabilecek en düşük puan "0", en yüksek puan ise "6" olarak belirlenmiştir. Bu derecelendirmeye göre araştırmanın veri toplama sürecinde "0-Hiçbir zaman", "1-Yılda birkaç kez", "2-Ayda bir kez", "3-Ayda birkaç kez", "4-Haftada bir kez", "5-Haftada birkaç kez", "6-Her gün" şeklinde düzenlenen puanlama tercihleri burada verilen hali ile kullanılmıştır. (Ek -4)'de sunulmuştur. Envanterin üç alt boyutundan alınabilecek puan aralıkları ve bu aralıkların karşılık geldiği düzeyler Tablo 1'de yer almaktadır.

### 2.3.2. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği çalışan bireylerin iş doyumları düzeylerini belirlemek için kullanılan bir ölçektir. Bu ölçek Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup Baycan (1985) tarafından da Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. (Cronbach alfa = 0,77).

Minnesota İş Doyum Ölçeği beşli likert tipli iki alt ölçekten oluşmuştur. Bu ölçekte 20 soru kullanılmaktadır. Kullanılan 20 sorunun 12 sorusu içsel doyum düzeyini, 8 ise dışsal doyum düzeyini ölçmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesi yapılırken, Hiç memnun değilim 1 puan, Memnun değilim 2 puan; Kararsızım 3 puan; Memnunum 4 puan; Çok memnunum; 5 puan olacak şekilde değerlendirmeye alınacaktır. Ölçek uygulanırken negatif puanlanan madde içermemektedir.

Ölçeğin alt boyutundan biri olan içsel doyum ölçen sorular 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 15, 18, 19, 20 maddelerinden yapılandırılmıştır. Meşguliyet, bağımsız çalışabilme, değişiklik yapabilme toplumda saygınlık uyandırma, vicdan boyutu, diğer bireylere yardımcı olabilme, diğer insanları yönlendirme şansı, yeteneklerini gösterebilme, kendi fikirlerini uygulayabilme gibi içsel alt yapıya dair öğeleri içermektedir. İçsel Doyum puanı, bu alt yapının ölçeğinden bulunan veri puanlarınının 12'ye bölünmesi sonucu elde edilmektedir.

Ölçeğin alt boyutlarından bir diğeri olan dışsal doyumu ölçen sorular 5,6,8,12,13,14,16,17 maddelerinden yapılandırılmıştır. İdareci ve insan ilişkileri, yöneticinin karar verme yetisi, geleceğe dair güven vermesi, alınan kararların kurumda uygulanması, iş karşılığında ücret yeterliliği, işinde yükselme iş yeri şartları, mesai arkadaşları ile ilişkileri gibi dışsal alt yapıya dair öğeleri içermektedir. Dışsal Doyum puanı, bu alt yapının ölçeğinden bulunan veri puanlarının 8'e bölünmesi sonucu elde edilmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği güvenilirliği yüksek olması bakımından, öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyebilmek için sık kullanılan bir ölçektir. Bu ölçek Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafınca geliştirilmiş olup Baycan (1985) tarafından da geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bu yapılan araştırmada 20 soru içeren ölçeğin kısa formu (EK- 5) de belirtilmiştir.

MİTÖ 20 sorudan ve 2 alt faktörden (İçsel ve Dışsal Tatmin) oluşmakta ve Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısının 'içsel tatmin' alt boyutu 81, 'dışsal tatmin' alt boyutu. 77 olarak belirtilmiştir.

### **2.3.3. Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Kısa Formu**

Lee (2020) tarafından COVID-19 pandemisi ile ilişkili olan anksiyete bozukluklarını yorumlamak için geliştirilen, Koronavirüs Anksiyete Ölçeği (KAÖ)'nin, Türkçe güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları Biçer vd. Tarafından 2020 yılında yapılmıştır. İstatistiksel analizler 5 soru ve bir boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,832 olarak göstermektedir. Maddelere ilişkin tesir yükleri 0,625 ile 0,784 aralığında değişmektedir. Ölçeğin Türkiye örnekleminde güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu bildirilmiştir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin Covid- kaygılarını belirlemek için bu ölçek kullanılacaktır. Koronavirüs Anksiyete Ölçeği (EK-3) de sunulmuştur.

KAÖ tek boyut ve 5 sorudan oluşmaktadır. Puanlama yapılırken ölçekte "0" hiçbir zamanı, "1" Nadir, göstermekte bir veya iki günden az, ise "2" puan Birkaç gün, "3" puan 7 günden fazla ve son iki hafta neredeyse her gün "4" puan olarak yapılmıştır.

### **2.4. Verilerin Analizi**

Araştırma sonucunda veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin puanlarına ait normallik dağılımı incelendiğinde; normal dağılımın hipotezlerinden biri olan basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 2$  arasında olması nedeniyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiş olup parametrik yöntemler kullanılmıştır (Lind ve ark., 2006).

Gruplar arası karşılaştırmalarda; iki grup karşılaştırmaları için (cinsiyet, Covid 19 nedeniyle yakınıni kaybetme ve Covid 19 geçirme durumu) bağımsız t testi, ikiden fazla grup karşılaştırmalarda (yaş ve hanede yaşayan kişi sayısı) ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Yaşa göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılırken 63 yaş ve üstü 1 kişi

olmasından dolayı “63 Yaş ve Üstü” seçeneği analizlerden çıkartılmıştır. Medeni durum değişkeni için yapılan analizlerde Levene Homojenlik testinden alınan sonuç üzerine Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Koronavirüs Kaygı Düzeyi, Tükenmişlik ile İş Tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analizlerde güven aralığı %95 olarak belirlenmiştir ( $p < .05$ ).

### 3. BÖLÜM

#### ARAŞTIRMA SONUÇLARI VE TARTIŞMA

Katılımcıların sosyo demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzdelik değerleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

##### 3.1. Bulgular

Bu bölümde katılımcılardan elde edilen verilerin analizleri sunulmaktadır.

##### 3.1.1. Katılımcıların Genel Yapısına İlişkin Frekans Dağılımı

**Tablo 3.1.** Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	816	60,8
	Erkek	525	39,2
Yaş	23-32	189	14
	33-42	596	44,6
	43-52	444	33
	53-62	111	8,3
	63 Yaş ve Üstü	1	0,1
Medeni Durum	Evli	1180	88
	Bekar	101	7,5
	Boşanmış	51	3,8
	Dul	9	0,7
Hanede Yaşayan Kişi	Tek Başına	47	3,4
	İki Kişi	150	11,3
	Üç Kişi	368	27,5
	Dört Kişi	597	44,5
	Beş Kişi ve Üzeri	179	13,3
Kıdem Yılı	1-5	68	4,9
	6-10	289	21,6
	11-15	293	21,9
	16-20	214	16
	21-25	276	20,6
	26 ve Üzeri	201	15

Tablo 3.1'e göre katılımcılar cinsiyetlerini 816'sı (%60,8) kadın ve 525'i (%39,2) erkek olarak belirtmiştir. Katılımcılar yaşlarını; 189'u (%14) 23-32 yaş arası, 596'sı (%44,6) 33-42 yaş arasında, 444'ü (%33) 43-52 yaş arasında, 111'i (%8,3) 53-62 yaş arasında ve 1'i (%0,1)63 yaş

ve üstü olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar medeni durumlarını; 1180'i (%88) evli, 101'i (%7,5) bekar, 51'i (%3,8) boşanmış ve 9'u (%0,7) dul olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar hanede yaşayan kişi sayısını; 47'si (%3,5) tek başına, 150'si (%11,2) iki kişi, 368'i (%27,4) üç kişi, 597'si (%44,5) dört kişi ve 179'u (%13,3) beş kişi ve üzeri olarak belirtmiştir. Katılımcılar meslekteki kıdem yılını; 68'i (%4,9) 1-5 yıl arasında, 289'u (%21,6) 6-10 yıl arasında, 293'ü (%21,9) 11-15 yıl arasında, 214'ü (%16) 16-20 yıl arasında, 276'sı (%20,6) 21-25 yıl arasında ve 201'i (%15) 26 ve üzeri yıl olduğunu belirtmiştir. (Tablo 3.1. ile ilgili grafikler Ek 6'da sunulmuştur.)

**Tablo 3.2.** Covid 19 Pandemisi Dönemi Özellikleri

Değişkenler		N	%
Covid 19 Geçirme Durumu	Evet	270	20,1
	Hayır	1071	79,9
Covid 19 İş Yükü	Arttı	1064	79,3
	Artmadı	277	20,7
Covid 19 Nedeniyle Yakını Kaybetme	Evet	323	24,1
	Hayır	1018	75,9
Uzaktan Eğitim Sürecinde Sağlığın Kötüye Gitme Durumu	Evet	804	60
	Hayır	537	40
Covid 19 Sürecinde Maddi Kayıp	Evet	694	51,8
	Hayır	647	48,2
Covid 19 Sürecinde Sosyal İlişkilerde Azalma	Evet	1276	95,2
	Hayır	62	4,8

Tablo 3.2'ye göre katılımcıların 270'i (%20,1) Covid 19 geçirdiğini, 1071'i (%79,9) Covid -19 geçirmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 1064'ü (%79,3) Covid -19 sürecinde iş yükünün arttığını, 277'si (%20,7) artmadığını belirtmiştir. Katılımcıların 323'ü (%24,1) Covid- 19 nedeniyle yakınına kaybettiğini, 1018'i (%75,9) Covid- 19 nedeniyle yakınına kaybetmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 804'ü (%60) uzaktan eğitim sürecinde sağlığının kötüye gittiğini, 537'i (%40) ise kötüye gitmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 694'ü (%51,8) Covid 19 sürecinde maddi kayıp yaşadığını, 647'si (%48,2) ise kayıp yaşamadığını belirtmiştir. Katılımcıların 1276'sı (%95,2) Covid -19 sürecinde sosyal ilişkilerinde azalmaların olduğunu, 62'si (%4,8) ise azalmaların olmadığını belirtmiştir. (Tablo 3.2. ile ilgili grafikler Ek 7'de sunulmuştur.)

### 3.1.2. Araştırma Ölçeklerinin Betimleyici İstatistikleri

**Tablo 3.3.** Ölçeklerin Betimleyici İstatistikleri

Ölçekler	Ort.	SS	Min	Max
1. Koronavirüs Anksiyete Ölçeği	3,40	3,73	0	20
2. Minnesota İş Doyum Ölçeği	69,18	13,28	20	100
3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	56,30	13,42	0	112

### 3.1.3. Araştırma ölçekleri ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular

#### 3.1.3.1. Koronavirüs Kaygı Düzeyi ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

**Tablo 3.4.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
Koronavirüs Kaygı Düzeyi	Kadın	816	3.99	3.84	7,654	,000
	Erkek	525	2.47	3.35		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarında kadınların puanlarının ( $\bar{x}=3,99$ ), erkeklerin puanlarından ( $\bar{x}=2,47$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır [ $t(1339)=7,654, p<05$ ].

**Tablo 3.5.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Yaş Değişkeni için ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	SS	F (p)
Koronavirüs Kaygı Düzeyi	23-32	189	3.64	3.39	,535 (,65)
	33-42	596	3.43	3.89	
	43-52	444	3.24	3.65	
	53-62	111	3.45	3.74	

Yapılan analiz sonucunda; Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. [F(3,1336)=,535, p>.05].

**Tablo 3.6.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Medeni Durum Değişkeni için Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	sd	$\chi^2$	P
<b>Koronavirüs Kaygı Düzeyi</b>	Evli	1180	671.06	3	,589	,89
	Bekar	101	687.74			
	Boşanmış	51	637.60			
	Dul	9	664.39			

Yapılan analiz sonucunda; Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(3)=,589$ , p<.05].

**Tablo 3.7.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Covid 19 Nedeniyle Yakınını Kaybetme Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Yakınını Kaybetme	N	Ort.	SS	t	P
<b>Koronavirüs Kaygı Düzeyi</b>	Evet	323	3.91	4.02	2,707	,007
	Hayır	1018	3.23	3.62		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarında Covid 19 nedeniyle yakınını kaybedenlerin puanlarının ( $\bar{x}=3,91$ ), yakınını kaybetmeyenlerin puanlarından ( $\bar{x}=3,23$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır [t(1339)=2,707, p<.05].

**Tablo 3.8.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Hanede Yaşayan Kişi Değişkeni için ANOVA Sonuçları

	Hanede Yaşayan Kişi	N	Ort.	SS	F (p)
<b>Koronavirüs Kaygı Düzeyi</b>	Tek Başına	47	3.36	3.64	,900 (,46)
	İki Kişi	150	3.74	3.81	
	Üç Kişi	368	3.40	3.63	

Dört Kişi	597	3.43	3.86
Beş Kişi ve Üzeri	179	2.97	3.45

Yapılan analiz sonucunda; Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarının hanede yaşayan kişiye göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. [ $F(4,1336)=,900, p>.05$ ].

**Tablo 3.9.** Koronavirüs Kaygı Düzeyi Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Covid Geçirme	N	Ort.	SS	t	p
Koronavirüs Kaygı Düzeyi	Evet	270	3.42	3.88	,151	,88
	Hayır	1071	3.39	3.69		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, Koronavirüs Kaygı Düzeyi puanlarının Covid 19 geçirme durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır [ $t(1339)=,151, p>.05$ ].

### 3.1.3.2. Tükenmişlik ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

**Tablo 3.10.** Tükenmişlik Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Tükenmişlik	Kadın	816	56.87	12.95	1,999	,04
	Erkek	525	55.41	13.39		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, Tükenmişlik puanlarında kadınların puanlarının ( $\bar{x}=56,87$ ), erkeklerin puanlarından ( $\bar{x}=55,41$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır [ $t(1339)=1,999, p<.05$ ].

**Tablo 3.11.** Tükenmişlik Puanlarının Yaş Değişkeni için ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ort.	SS	F (p)
Tükenmişlik	23-32	189	56.22	13.15	1,281
	33-42	596	56.92	13.52	(,27)

43-52	444	55.98	12.96
53-62	111	54.44	11.63

Yapılan analiz sonucunda; Tükenmişlik puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir [ $F(3,1336)=1,281, p>.05$ ].

**Tablo 3.12.** Tükenmişlik Puanlarının Medeni Durum Değişkeni için Kruskal Wallis Testi Sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sd	$\chi^2$	p
<b>Tükenmişlik</b>	Evli	1180	668.48	3	2,783	,42
	Bekar	101	671.80			
	Boşanmış	51	747.39			
	Dul	9	559.50			

Yapılan analiz sonucunda; Tükenmişlik puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir [ $\chi^2(3)=2,783, p<.05$ ].

**Tablo 3.13.** Tükenmişlik Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Covid Geçirme	N	Ort.	SS	t	p
<b>Tükenmişlik</b>	Evet	270	55.91	13.75	,103	,91
	Hayır	1071	56.40	12.98		

Yapılan bağımsız "t" testi analizi sonucunda, Tükenmişlik puanlarının Covid 19 geçirme durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır [ $t(1339)=,103, p>.05$ ].

### 3.1.3.3. İş Tatmini ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

**Tablo 3.14.** İş Tatmini Puanlarının Cinsiyet Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
1. İş Tatmini	Kadın	816	69.48	12.05	,984	,32
	Erkek	525	68.71	15.01		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, İş Tatmini puanlarının cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır [t(1339)=,984, p>.05].

**Tablo 3.15.** İş Tatmini Puanlarının Covid Geçirme Durumu Değişkeni için Bağımsız t Testi Sonuçları

	Covid Geçirme	N	Ort.	SS	t	p
İş Tatmini	Evet	270	69.25	13.66	-,541	,58
	Hayır	1071	69.16	13.19		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, İş Tatmini puanlarının Covid 19 geçirme durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır [t(1339)=-,541, p>.05].

### 3.1.4. Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

**Tablo 3.16.** Covid Dönemindeki İş Yükü ile Cinsiyet Değişkenlerinin Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Ki-Kare Testi Analiz Sonuçları

		İş Yükü		Toplam	X <sup>2</sup>	sd	p
		Arttı	Artmadı				
Cinsiyet	Kadın	690	126	816	34.59	1	.00
	Erkek	374	151	525			
Toplam		1064	277	1341			

Yapılan Ki-kare Testi sonucunda, cinsiyet ve iş yükü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş yükü artan katılımcıların %64,8'i kadın, %35,2'si ise erkektir. İş yüklerinin arttığını düşünen katılımcılardan kadın katılımcıların sayısının, erkek katılımcı sayısından fazla olduğu saptanmıştır. (X<sup>2</sup> (1, N = 1341) = 34.59, p = .000).

**Tablo 3.17.** Tükenmişlik Puanlarının Covid Dönemi İş Yükü Değişkeni İçin Bağımsız T Testi Sonuçları

	İş Yükü	N	Ort.	SS	t	p
<b>Tükenmişlik</b>	Arttı	1064	57.09	13.33	4.63	.00
	Artmadı	277	53.27	11.92		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, Tükenmişlik puanlarında iş yükü artanların puanları ( $\bar{x}$ =57.09) iş yükü artmayanların puanlarından ( $\bar{x}$ =53.27) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır [t(472.06)= 4.63, p<.001].

**Tablo 3.18.** İş Doyumu Puanlarının Covid Dönemi İş Yükü Değişkeni İçin Bağımsız t Testi Sonuçları

	İş Yükü	N	Ort.	SS	t	p
<b>İş Doyumu</b>	Arttı	1064	68.44	13.01	-4.01	.00
	Artmadı	277	72.02	13.94		

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, İş Doyumu puanlarında iş yükü artanların puanları ( $\bar{x}$ =68.44) iş yükü artmayanların puanlarından ( $\bar{x}$ =72.02) anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır [t(1339)= -4.01, p<.001].

**Tablo 3.19.** Araştırmanın Temel Değişkenleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
<b>1 Koronavirüs Kaygı Düzeyi</b>	1		
<b>2 Tükenmişlik</b>	,176**	1	
<b>3 İş Tatmini</b>	-,155**	-,273**	1

Not. r: Pearson Korelasyon Katsayısı, \*\*: p<0.01, \*: p< 0.05

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Koronavirüs Kaygı Düzeyi ile Tükenmişlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=,176, p<.01). Koronavirüs Kaygı Düzeyi ile İş Tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r=-,155, p<.01). Tükenmişlik ile

İş Tatmini arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $r=-,273, p<.01$ ). Verileri veren grafikler Ek 8' de sunulmuştur.

### 3.2. Tartışma

Bu çalışma COVID-19 salgın sürecinde gerçekleştirilmiş olup, Millî Eğitim Bakanlığında (MEB) çalışan ve pandemi sürecinde uzaktan eğitim vermek zorunda kalan öğretmenlerin Covid -19 kaygısı, iş tatmini ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenlere göre anlamlı fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın problem soruları doğrultusunda istatistiksel analizler yapılarak elde edilen bulgular, konu ile ilgili olan literatür kapsamında değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda bulgular kısmında belirttiğimiz Tablo 3.2'deki verilerde; uzaktan eğitim sürecinde iş yükünün arttığını belirleyen bulgular gözlenmiştir. Covid -19 pandemi dönemi verilerinin analizleri sonucunda, öğretmenlerin %79,3'ü uzaktan eğitim sürecinde iş yükünün arttığını belirtmiştir. Bu bulgu literatürdeki bulgularla benzerdir.

Korona virüs salgınından korunma önlemleri sonucu, tüm ülkelerdeki kurumlar ve çalışanlar bu süreçten sonra daha çok teknolojik araç ve gereçler kullanarak eğitimi, üretimi ve sosyal yaşamı normal akışında sürdürmeye çalışmışlardır. Ancak bu şartlar, beraberinde birçok sorunu da ortaya çıkarmıştır. Böylece daha çok teknoloji, daha çok içe kapanma eğilimi ön plana çıkmıştır. Bu araştırmada; evde kalmanın ve evden çalışmanın yol açtığı mesleki doyumsuzluğun sonuçları, Covid-19 kaygısı ve bu kaygının yol açtığı tükenmişlik sendromundan kurtulmanın çözümü olup olmayacağı araştırılmıştır (Alpago 2020).

Uzaktan eğitim genel olarak, öğrenci ve öğretmenlerin farklı mekânlarda bulunmalarından dolayı, müfredatın uygulanması ve öğrenmenin devamının sağlanması, kolaylaştırılması için çevrim içi teknolojilerini etkin bir şekilde kullanmalarına dayalı olarak işlenen bir öğretim metodu olarak tanımlanmaktadır (Valentine, 2002). Uzaktan eğitim sürecinde farklı uygulama yöntemleri kullanılmaktadır. Bunlar arasında da daha çok çevrim içi öğrenme yöntemlerinin uygulandığı görülmektedir. Bu doğrultuda dersler uzaktan eğitim şeklinde senkronik (eş zamanlı) ve asenkrona (eş zamansız) şeklinde yürütülebilmektedir. Senkronik eğitimde öğrenciler ve öğretmenler önceden planlanmış bir zamanda (genellikle çevrimiçi) buluşurlar ve dersleri canlı olarak işlerler (Fidalgo ve ark., 2020).

Turğut ve Yenilmez'e (2011) göre de uzaktan eğitim konusunda katılımcıların yaklaşımı ve tutumunun olumlu yönde olması amaçlarının da gerçekleşmesini sağlayacaktır. Aynı şekilde katılımcıların uzaktan eğitim imkânları, katılımcıların işleyiş sırasındaki ve eğitim sonucundaki çıktılarının olumsuz tutumlara yol açması da uzaktan eğitim sisteminin potansiyel engeli olarak görülmelidir (Valentine, 2002).

Öğrenciler ve öğretmenler arasında eğitim çerçevesindeki iletişimi, çevrim içi eğitime karşı olumlu tutum içinde ve yeterli teknolojik olanağa sahip olduğu düşünülerek çevrim içi eğitim

yapılmaya başlanmıştır (Sarıtaş ve Barutçu, 2020). Bu bağlamda uzaktan eğitimin uygulanması hususunda olumlu ve olumsuz değerlendirmeler mevcuttur.

Çevrim içi eğitimin bu süreç ile yoğun bir şekilde hayatımıza girmiş olmasının yansımaları öğretmen adaylarında da görülmektedir. Bu konuda ortaya çıkabilecek olumlu ve olumsuz özellikler açık ve net bir şekilde kendileri tarafından ifade edilmiştir (Arı ve Kanat,2020).

Çevrimiçi eğitime geçilmesiyle beraber öğretmenler daha önce deneyimlemedikleri çevrimiçi eğitim sistemini öğrenmek durumunda kalmışlardır. Online eğitim sistemine uygun içerik üretmek, ödev vermek, sınav yapmak ve sınavları değerlendirmek yeni bir öğrenme sistemini beraberinde getirmiştir. Ayrıca öğretmenlerin evde bulunmak zorunda kalmaları evdeki mevcut iş yükü ile beraber (kendi çocuklarının uzaktan eğitim süreci, beslenme ve benzeri işlemler) Covid öncesi sürece göre iş yükünü artırmıştır.

Araştırmamız kapsamında, katılım gösteren 1341 öğretmenin COVID-19 kaygı düzeylerinin kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere oranla fazla olduğu yapılan bağımsız t testi analizi sonucunda, tespit edilmiştir. Covid-19 Kaygı Düzeyi puanlarında kadınların puanlarının ( $\bar{x}=3,99$ ), erkeklerin puanlarından ( $\bar{x}=2,47$ ) anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan literatür taramalarında cinsiyet farklılaşmaları araştırılıp aşağıda verilmiştir.

Villers (2009) kolej öğretmen adaylarının sosyal kaygılarını ve mükemmellik düşüncelerini incelemek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmada veri toplamak için "Çok Yapılı Mükemmellik Anketi ve Sosyal Fobi Ölçeği" kullanılmış ve araştırma sonucunda ise, kadınların erkeklerden daha çok sosyal kaygıya sahip oldukları ifade edilmiştir.

İzgiç ve arkadaşları (2000) Cumhuriyet Üniversitesi öğretmen adaylarında, sosyal fobi yaygınlığı ve bazı sosyo demografik değişkenlerinin ilişkisini saptamak amacıyla araştırma yapmışlar ve araştırmada, sosyo demografik bilgi formu ve DIS-III-R Handscore sosyal fobi alt ölçeğini uygulamışlardır. Araştırma sonucunda, öğretmen adaylarında sosyal fobinin kadınlarda daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir.

Ümmet (2007) öğretmen adaylarının sosyal kaygı düzeyleri ile aile ortamları arasındaki ilişkiyi incelemek ve öğretmen adaylarının sosyal kaygı düzeylerinin cinsiyet rollerine ve çeşitli demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gözlemlemek amacıyla, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Eczacılık Fakültesi, Tıp Fakültesi ve Mühendislik Fakültelerinin farklı bölümlerinde öğrenim gören öğrencilere yönelik araştırma yapmıştır. Verilerin analizinde, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Tekniği, Bağımsız Grup t-Testi, Mann Whitney-U Testi, Kruskal Wallis-H Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucu, öğretmen adaylarının sosyal kaygı düzeylerinin cinsiyet rollerine göre de anlamlı düzeyde farklılaştığını ortaya koymuştur.

Terlemez (2019) "Bilişsel Çarpıtmaların Yaşam Doyumu, Cinsiyet ve Kaygı ile İlişkisinin İncelenmesi" adlı çalışmasında, katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumuna göre "Beck Anksiyete" ölçek puanlarını karşılaştırdığında, cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulmuştur. Kadın katılımcıların anksiyete ölçek puanı, erkeklerin anksiyete ölçek puanına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sübaşı (2007), üniversite öğrencilerinde yaptığı sosyal kaygıya yardımcı olan değişkenlerin incelediği çalışmasında, cinsiyet ve sosyal kaygı arasında anlamlı farklılıklar elde etmiştir.

Pisaruk (1992), sosyal kaygı ve yalnızlık etkenini incelediği çalışmasında, kadınlarda sosyal kaygıya yalnızlığın etkisinin pozitif olduğunu, erkeklerde ise negatif olduğunu belirtmiştir.

Türk ve arkadaşlarının (1998) yaptığı çalışmada uygulanan Liebowitz Sosyal Kaygı ölçeği puanlarına göre kadınların, erkeklere kıyasla sosyal durumlarda kaygılarının daha fazla olduğunu belirtmiştir.

Kaya ve arkadaşları (1997) tarafından öğrencilere yönelik yapılan çalışmada; sosyal fobi belirtilerinin, kız öğrencilerde erkek öğrencilere oranla daha fazla olduğu belirtilmiştir.

İzgiç ve arkadaşları (2000), üniversite öğrencilerinin katılımıyla yapılan çalışmada, sosyal fobi sıklığını kadınlarda erkeklere oranla daha fazla bulmuştur.

Deniz ve arkadaşları (2009) da yapmış oldukları çalışmada, kadınların erkeklere göre sürekli kaygılarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ülkemizde COVID-19 pandemisi sırasında yapılan bir çalışmada, benzer olarak kadın katılımcılarda, cinsiyet değişkeni, sağlık kaygısı için risk faktörü olarak belirlenmiştir (Özdin ve ark.,2020).

Güçlü (2021) "Psikolojik Dayanıklılık ve Anksiyetenin Covid -19 Üzerindeki Etkisi Üzerine" adlı araştırmasına dâhil edilen kadınlar için erkeklere oranla COVID-19'dan daha fazla korkmaktadır, demiştir. Bununla birlikte çalışmamız sonucu ile örtüşmeyen bulguya da rastlanmaktadır. Bıyıklı (2019) yetişkin bireylerin depresyon ve sosyal kaygı düzeyi ile internet bağımlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yaptığı çalışmada ise cinsiyet ve sosyal kaygı arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Bu araştırmalar ise bizim yaptığımız çalışma ile örtüşmemektedir. Doğan (2009), bilişsel ve kendini değerlendirme süreçlerini sosyal kaygı açısından incelemek amacıyla araştırma yapmıştır. Sosyal kaygı düzeyini ölçebilmek amacıyla "Liebowitz Sosyal Anksiyete Ölçeği" kullanılmıştır. Verileri analiz etmek için Pearson Moment Çarpımlar Korelasyon Katsayısı, t-Testi, tek yönlü varyans analizi ve regresyon teknikleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise diğer araştırmalardan farklı olarak erkeklerin kadınlardan daha çok sosyal kaygı taşıdıklarını belirtmiş ve bunun sebebini de erkek bireylerden toplumsal olarak daha girişimci olması beklenildiğini, kaygıya bağlı olarak ortaya çıkan korkma ve kaçınma davranışlarının erkek kimliğine yakıştırılamaması sonucu ortaya çıktığını ifade etmiştir.

Kadın katılımcıların kaygı düzeyinin yüksek olması; biyolojik faktörlerden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Kadınların çoğunlukla hormonlardan kaynaklı duygusal yapısı, anaç yapılarından kaynaklanan sahiplenme duygusu, kadınları erkeklerden ayıran biyolojik farklılıkların başında gelir. Bu biyolojik farklılığın kadınlarda kaygı seviyesini artırdığı düşünülmektedir. Aynı zamanda Covid-19 sürecinde kadın katılımcıların çocuklarına, eşlerine ve ailelerine karşı sorumluluklarının artması toplumsal olarak biçilen rollerinin ağırlığından dolayı kaygı düzeylerinin arttığı öngörülmektedir.

Yürütülen bu araştırmada; cinsiyet değişkeninin incelendiği diğer bir bulgu ise kadın öğretmenlerin tükenmişlik puanları erkek öğretmenlerin tükenmişlik puanlarından anlamlı derece de yüksek bulunmuştur. Bilgiç (2005) yaptığı çalışmada, cinsiyete göre kadın öğretmenlerde, duygusal tükenmenin erkek öğretmenlere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Karataş (2009) yaptığı araştırmada, çalışmaya katılan kadın öğretmenlerin toplam tükenmişlik puanlarının erkek öğretmenlere göre anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Yine litaretüre bakıldığında tükenmişlik envanteri alt boyutlarından aldıkları puanlar cinsiyet değişkenine göre t testi ile analiz edildiğinde, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları ile katılımcıların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ( $p>.05$ ) tespit edilmiştir (Demirtaş, 2020) paralel şekilde Seğmenli (2001) ve Başören (2005) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bildirilmiştir. Araştırmamla farklı sonuçlar çıkmasını da daha önceki yapılan araştırmaların pandemiden önce olmasına bağlayabiliriz. Yani Covid-19 kaygısı ile birlikte tükenmişlik sendromunun, kadın öğretmenlerde baş göstermiş olabileceği düşünülmüştür.

Cinsiyet değişkeninin etki ettiği diğer bir bulgu ise iş yüküdür. Kadın katılımcılar iş yükünün Covid-19 sürecinde daha çok arttığını belirtmişlerdir. Dinçer ve Yirmibeşoğlu (2020) Covid-19 sürecinde kadınların iş yükünün arttığını söylemiştir. Akın ve Tatlı (2017) yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeninin iş yükü ile anlamlı bir farklılaşma tespit etmemiştir.

Cinsiyet değişkeninin incelendiği başka bir bulgu ise, iş tatmini puanlarının cinsiyet değişkeni ile farklılaşma göstermediğidir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde; cinsiyet değişkeninin iş doyumunu ile ilişkisinde farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Araştırmamızın bulgusu ile paralel olacak şekilde cinsiyet değişkeninin iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Şahin 2013). Bazı araştırmalarda kadın öğretmenlerin, iş doyumunun erkek öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Oshagbemi, 2000; Abd-ElFattah; 2010; Şahin 2013). Bazı araştırmalarda ise kadın öğretmenlerin iş doyumunun erkek öğretmenlerden düşük olduğu belirtilmiştir (Günbayı, 2001; Menon ve Reppa, 2011; Izgar,2003). Bazı çalışmalar ise cinsiyet farklılığına dair bir bulgu elde edememiştir (Taşdan ve Tiryaki, 2008; Çapkın, 2011; Kavutçu,2016).

Yürüttüğümüz çalışmada cinsiyet değişkenine göre kaygı ve tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar göstermektedir. Tablo 3.10 ve Tablo 3.4'teki veriler bu sonuçları göstermektedir. Covid-19 sürecinde kadınların; kaygı düzeylerinin yüksek olması, her ne kadar biyolojik temelle açıklanmaya çalışılsa da kadının içinde bulunduğu toplumun kültürel yapısı incelendiğinde, kadın üzerinde çok daha fazla toplum baskısı olduğu görülmüştür. Kadın bu süreçte anne, eş, aşçı, temizlikçi ve aynı zamanda bir öğretmen. İzole bir yaşam sürecinden geçerken kadın öğretmenler, evlerine yardımcı alamadılar; çocuk sahibi olanlar, kreşlere veya anaokullarına çocuklarını gönderemediler. Sadece çocuklarının öz bakımı ile değil aynı zamanda eğitimleri ile de ilgilenmek zorunda kaldılar. İşleri gereği iş yükleri artarken evdeki sorumluluklarını da aynı anda yürütmek zorunda kaldılar. Aynı zamanda yabancı oldukları, hiç deneyimlemedikleri eğitim teknolojileriyle bir anda baş başa kalmaları, ciddi bir stres ve iş yükünü de beraberinde getirmiştir. Tablo 3.17'deki bulgular incelendiğinde de kadın çalışanlar Covid-19 sürecinde iş yükünün arttığını belirtmişlerdir. Bu tabloda gösteriyor ki kadın öğretmenlerin sorumlulukları ve rolleri artarken, kaygı ve tükenmişliği yüksek düzeyde yaşamalarına sebep olmuştur. Ancak kadın öğretmenlerin iş doyumu bu süreçten etkilenmemiştir. Tablo 3.14'te buna dair bulgular gösterilmektedir. Covid -19 sürecinde kaygılarının yüksek ve iş yükünün artması ile beraber tükenmişlik düzeyi yüksek olan kadınların, iş doyumunun düşük olmaması; bu süreçte beklentilerinin düşük olması, evde oldukları için ücret kaygısına kapılmamış olması ile açıklanabilir. Ayrıca erkekler ve kadınlar arasında iş doyumu ilişkilerinin farklılaşmamasının diğer bir nedeni; iş doyumunu cinsiyetin belirleyememiş olmasıdır. Şöyle ki bu araştırmanın örneklemini öğretmenler oluşturmakta yani benzer iş yaşamlarına sahip oldukları da göz önünde bulundurulmalıdır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu kaygı düzeyi; yaş değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır.

Literatür incelendiğinde benzer çalışmalara rastlanmaktadır. Güçlü, 2021 yaptığı çalışmada Covid-19 kaygısı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Ancak genel kaygı açısından bakıldığında yaş ile kaygının arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu belirten çalışmalar da bulunmaktadır. (Alisinaoğlu ve Ulutaş,2000; Özusta,1995).

Yürüttüğümüz çalışmada yaş faktörünün tükenmişlik düzeyine etkisine bakıldığında ise yine anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Yaş değişkeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler incelendiğinde; çalışanların yaş faktörü ile tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kaygın,2013). Özmen ve arkadaşları (2010) yapmış oldukları çalışmada, yaşın tükenmişlik üzerine anlamlı bir etkisi olmadığını söylemişlerdir. Öğretmenler ile yapılan bir çalışmada öğretmenlerin yaşları ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Gündoğdu,2013).

Buna karşın öğretmenler üzerine yapılan benzer bir çalışmada, yaş faktörünün tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi bulunmuştur (Dolunay, 2002). Yaş ilerledikçe tükenmişliğinin azaldığını gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. (Izgar, 2000; Vurdu, 2017).

Yaş faktörünün, Covid-19 kaygısına ve tükenmişlik düzeyine olan etkisi bakımından farklılaşmaması, yürüttüğümüz çalışmadaki katılımcıların yaş aralığının birbirine yakın olmasına bağlanabilir.

Yapılan çalışmanın bulgularına bakıldığında, Covid-19 kaygı düzeyinin, bireylerin medeni durumlarına göre ve hanede yaşadıkları kişi sayısına göre bir farklılaşma göstermediği bulunmuştur. Beraberinde medeni durumun tükenmişlik üzerine de etkisi olmadığı bulgularımız arasındadır.

Gökkaya (2014) ve İnce (2014) medeni durumun, tükenmişlik düzeyine anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Buna karşın medeni durum değişkeninin tükenmişlik düzeyi üzerine anlamlı bir etkisi olduğu da söylenmiştir. Yapılan bir araştırmada, bekâr öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin evli olan öğretmenlere göre yüksek olduğu tespit edilmiştir. (Vurdu,2017, Babaoğlu,2006) Arpacıoğlu ve arkadaşları(2021) da yaptıkları çalışmada covid-19 kaygısının medeni duruma göre farklılık gösterdiğini bulmuşlardır. Covid -19 kaygısının medeni durumla ilişkisine bakıldığında ise evli olan veya hanede başka birileriyle yaşayan kişilerin, yalnız yaşayan kişilere göre Covid -19 kaygısı anlamlı bir şekilde yüksek çıkmıştır. (Arpacıoğlu ve ark., 2021).

Yürüttüğümüz bu çalışmada medeni durumun ve hanede yaşayan kişi sayısının kaygıya ve tükenmişlik düzeyine etkisi olmadığı tespit edilmekle beraber, verilerin tek başına belirleyici bir değişken olmadığı düşünülmektedir. Bu durumda hane içi ilişkiler çok önemli, birbirlerini destekleyici ve güç verici rollerde olabilirler. Medeni duruma bakıldığında anlamlı bir farklılaşma görülmemiş ve bu durumu da -yalnız yaşayan bireyler bakımından incelenirse- kişinin kimse için kaygılanmamış, bu süreçte sadece kendisini hoş tutmaya çalışmış, tükenmişlik düzeyinde de sorun yaşamamış olması ile açıklayabiliriz. Evli olan bireyler ise hanede yaşayan kişilerle ilişki durumu üst düzeyde, sağlıklı güçlü ise, yukarıda da belirttiğimiz gibi aile fertleri birbirlerini olumlu yönde destekleyerek güç vermişler, iş bölümü yapmışlar, yüklerini hafifletmişler ve güzel zaman geçirerek, bu izole sürecini kendileri için avantaj gibi görmeye çalışarak en hafif şekilde atlarmaya çalışmışlar, diye düşünebiliriz.

Yürütülen çalışmanın diğer bir bulgusu da koronavirüs kaygı düzeyi puanlarında Covid-19 nedeniyle yakını kaybedenlerin puanlarının, yakını kaybetmeyenlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilirken, koronavirüs kaygı düzeyi puanlarının Covid-19 geçirme durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Benzer bir şekilde tükenmişlik puanlarının ve iş doyumunun Covid-19 geçirme durumuna göre de anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Litaretür incelendiğinde Covid-19 hastalığını geçirmiş kişilerin, bu hastalığa yakalanmamış kişilerden kaygı düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. (Bakioğlu, Korkmaz ve Ercan, 2020). Duman (2020) yaptığı çalışmada yakınında birisinin Covid-19 hastalığına yakalanmış olması kişinin kaygı düzeyini değiştirmediğini tespit ederken, yakını kaybeden

bireylerin, kaybetmeyen bireylere göre kaygı düzeyini anlamlı bir şekilde yüksek olarak tespit etmiştir. Benzer şekilde Çin'de yapılan bir araştırmada Covid-19 hastalığı geçirmiş bireylerin kaygı düzeyinin değişmediği ancak Covid-19 hastalığı sebebi ile yakınını kaybedenlerde kaygı düzeyinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmalarda ölüm kaygısının (genel) kaygı ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Özetle, birçok çalışmada ölüm kaygısının durumluk/sürekli kaygı ya da genel kaygı ile ilişkili olduğu gözlenmiştir. Kaygı, bir kişinin kendisi ya da başkaları için kesin olan bir tehlike beklentisinden kaynaklanan bir duygudur ve kan dolaşımı, sinir, solunum, sindirim sistemi gibi çeşitli fizyolojik belirtilerin ortaya çıkmasına neden olur (Le Gall, 2012). Burada kastedilen olası tehlikeler; bireyin kendisine, ailesine, malına, statüsüne veya diğer dokunulmazlığı olan değerlerine yönelik zararlı olayları ifade eder. Birey, bu tür tehlikelerin varlığını sezindiğinde ve bu tehlikeyi önleyemeyeceğini hissettiğinde kaygı duyar (Beck, 2005). Ölüm kavramının ve ölümden sonrasının belirli olmaması, dolayısıyla bireyin tehlikeyi öngöremeyeceğini hissetmesi, aynı zamanda ölümün yaşamda karşılaşılabilecek en büyük tehlike olarak algılanması kaygı ve ölüm kaygısı arasındaki ilişkiye açıklık getirebilir, demiştir.

Günay (2021) yaptığı çalışmasında aynı evde yaşayan 65 yaş üstü birey bulunmasının genel olarak kaygı düzeyinde artışa neden olduğunu saptamıştır. Ev içinde 65 yaş üstü 2 bireyin yaşadığı grupta babaların durumluk kaygı ölçeği puanlarının annelere göre anlamlı derecede yüksek olduğunu saptamıştır. Bu bulgunun, ev içinde yaşayan 65 yaş üstü kişinin salgında riskli grupta olmasının getirdiği beklenen bir kaygıyı yansıtması yanında, bu kişilerin hastalanması durumunda babaların alacağı sorumluluğun artışı ile ilgili bir kaygı durumunu da yansıttığını düşünmüştür. Ailede COVID-19 nedeniyle ölüm yaşanması öyküsü olan bir annenin Durumluk Kaygı Ölçeği puanının, bu durumu yaşamayan diğer annelere göre önemli derecede yüksek olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla ailede Covid-19 semptomları nedeniyle hastane başvurusu olan, COVID-19 tanısı konan, yoğun bakım ünitesinde yatan ya da ölüm yaşayan katılımcı sayısının az olması bir sınırlılık olmakla birlikte, aile ya da yakınlarında bu olumsuz durumları yaşayan ebeveynlerde kaygıların artmasının beklenen bir durum olduğunu belirtmiştir.

COVID-19 ile ilgili enfekte olmuş kaynaklara maruz kalan bireyler; enfekte aile üyeleri, sevdiklerinin kaybı ve fiziksel uzaklaşma gibi stres faktörlerini içeren psikososyal değerlendirmelerin kapsamındadır (Pfefferbaum ve ark., 2020).

Pekin'deki bir hastanede yapılan bir çalışmada; SARS ünitesi gibi yüksek riskli klinik ünitelerde çalışan veya SARS nedeniyle bir aile üyesi veya arkadaşı karantinaya alınan sağlık çalışanlarında benzer deneyimleri olmayanlara kıyasla önemli ölçüde daha yüksek PTSS belirtileri saptanmıştır (Wu ve ark., 2009).

Yapılan bir başka çalışmada; üniversite öğrencilerinin COVID-19 ile enfekte bir akraba veya tanıdıklarının olması kaygı için bir risk faktörü olarak bulunmuştur (Cao ve ark.,2020).

İnternet üzerinden anket yoluyla yapılan diğer bir çalışmada; arkadaş çevresinde ya da akrabalarında COVID-19 saptanan bireylerin depresyon ve anksiyete puanları, istatistiksel açıdan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur (Özdin ve ark., 2020).

Erbay (2013)'a göre bakım hizmetinde bulunan çalışanlarda, süreç içerisinde gözlemlenen önemli durumlardan biri de sosyal hayatlarının olmadığı veya kısmen olduğu, psikolojik yıpranmalar, saldırganlık, yorgunluk ve tükenmişliğe doğru giden bir yolda olduklarıdır. Sosyal hayatında ciddi sorunlar yaşamakta olan bu bakım veren bireylerin bir de evlerinde neredeyse hapsolacak şekilde kapanmaları, onların yaşamlarını izole ederek tükenmişlik ve depresyon düzeylerini fazlaştırmaktadır. Bu bağlamda yapılan araştırmalar ile yürütülen bu araştırma sonuçları birbirleri ile örtüşmekte, covid sürecinde yakınıni kaybeden bireylerin kaygı düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Buna karşın literatürde benzer olmayan bulgulara da rastlanmıştır. COVID-19 pandemisi sırasında 60 yaş üstü başka bir kişiyle yaşayan bireyler ile kontrol grubu arasında depresyon, anksiyete ve sağlık kaygı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Özdin ve ark., 2020). Altay (2019), Sağlık Bilişleri toplam ve tüm alt boyutlarında aileden birini kaybetme durumuna göre istatistiksel olarak hastalık olasılığı alt boyutu dışında katılımcılar arasında herhangi bir anlamlı farka ulaşılmamıştır. Hastalık olasılığı alt boyutunda ise ebeveynlerinden biri ya da her ikisini kaybetmiş olanların puanları istatistiksel olarak yüksek bulunmuştur. Sağlık kaygısı ölçeği toplam ve alt boyut puanlarının ailede kayıp durumuna göre istatistiksel olarak herhangi bir değişikliğe ulaşılmamıştır.

Tyrka ve arkadaşları (2008) yaptıkları araştırmalar sonucunda ebeveyn kaybı olan ve olmayan grup arasındaki depresyon ve kaygı bozukluğu ilişkisinde anlamlı düzeyde bir fark bulmuşlardır. Diğer bir değişken olan sürekli kaygı ölçeği (STAI) toplam puanına göre ailede kayıp durumuna göre istatistiksel olarak herhangi bir farka ulaşılmamıştır. Bu çalışmalar ise diğer çalışmalardan farklı olarak; ailede kayıp durumu kişilerin sürekli kaygılarını anlamlı bir düzeyde yükseltmediğini belirterek araştırmamla örtüşmemektedir.

Litaretür çalışmalarına bakıldığında; bir yakınıni kaybetmenin kaygıyı artırdığı görülmektedir. Covid-19 sebebi ile bir yakınıni kaybetme ölümü daha yakından deneyimlemek demektir. Bireylerin ölüm gibi zor yaşantıları yakinen görmeleri bireylerin kaygılarını arttırabilir. Çünkü bireylerin yakındaki bireylerin deneyimlemeleri bu yaşantıya daha yakın oldukları hissini verir. Böylece kaygı düzeylerinin daha fazla artmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamız sonucu bulgular bölümünde; Tablo 3.19 incelendiğinde korona virüs kaygı düzeyi ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada ülkemizde çeşitli kademelerde görev yapan öğretmenlerin, kaygı ve tükenmişlik durumlarının birbiri arasındaki ilişkisinin incelenmesi ve algıların öğretmenlerin çeşitli özelliklerine göre farklılaşma durumlarının araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik seviyelerinin, duyarsızlık boyutlarının ve başarısız hissetme

durumlarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık öğretmenlerin kaygı düzeyi ile tükenmişlik arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yılmaz (2021) yaptığı çalışmada Elazığ Şehir Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerin, Covid-19 sürecinde tükenmişliğe yönelik algılarının yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Duygusal tükenme, çalışanların bedensel ve ruhsal yönden kendilerini ne seviyede yıpranmış ve yorgun hissettiklerini anlamak için kullanılır (Kocaman, 2018). Katılımcıların duygusal tükenmeye yönelik algılarının vasat düzeyde olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde benzer sonuçlara birçok çalışmada ulaşıldığı görülmektedir (Karahaliloğlu, 2013). Duygusal tükenmişlik değişkenini oluşturan ifadelerden; işgününün sonunda kendilerini bitkin hissetlerine dair ifadenin en yüksek puana sahip olması; fazla iş yükü ve sürekli stresli iş ortamında çalışmanın, özellikle de pandemi sürecinin getirdiği ekstra iş gücü artışı ve belirsizliklerin hemşireleri yıpratıcı bir etken olduğu söylenmiştir. Gün (2021) yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının genel tükenmişlik seviyesi ve anksiyete düzeyinin diğer meslek gruplarında çalışanlara göre yüksek olduğunu belirtmiş ve beraberinde de aynı şekilde tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın da diğer meslek gruplarına göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Taycan ve arkadaşları (2006) bir üniversite hastanesinde yaptıkları çalışmada, iş yaşamını kendine uygun bulanların daha az tükenmişlik yaşadıkları ve mesleğini değiştirmeyi düşünenlerin daha fazla tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Yıldız (2021) yaptığı çalışmada; öğretmen olan katılımcıların yaşadıkları belirsizliğin stres verici ve üzücü olduğunu, geleceği bilmemenin rahatsızlık verdiğini, belirsizliğin eyleme geçmeyi engellediğini, belirsizliğe tahammülsüzlük, durumluk kaygı ve sürekli kaygı algılarında da artış olabileceğini söylemiştir.

Coşkun ve arkadaşlarının (2021) yaptıkları çalışmada elde edilen bulgulara göre, tükenmişlik ve kaygı düzeyi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bu durumun da kaygı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini, olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Kaygıdan kaynaklı korku, endişe ve üzüntü gibi durumların, öğretmen adaylarının tükenmişliğine etki eden unsurlar olarak nitelendirilebileceği belirtilmiştir.

Ateş (2012) yaptığı çalışmada, öğretim üyelerinin kaygı ve akademik tükenmişlik düzeylerini incelemiş olup, araştırma sonucunda kaygı ve akademik tükenmişlik arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu belirtmiştir. Durumluk ve süreklilik kaygı alt boyutu puanı arttıkça, akademik tükenmişlik alt boyutlarından duygusal güçsüzlük, yönetsel destek, akademik performans puanının da artışı ifade edilmiştir.

Gönüldaş (2017) yaptığı çalışmada, kaygı düzeyi puan ortalaması ile tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Yani kaygı düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyinin arttığını söylemektedir. Yapılan bu araştırmalar çalışmamızla örtüşmüş olup, öğretmenlerde kaygı düzeyi arttıkça, tükenmişlik düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir.

Covid-19 kaygı düzeyinin artması ile birlikte öğretmenler üzerinde; bu durumun ne kadar süreceği, nasıl sonuçlanacağı, bitip bitmeyeceği gibi olumsuz düşünceler psikolojik baskı yaratmıştır. Beraberinde öğretmenlerin bu süreçte hem fizyolojik hem de psikolojik olarak olumsuz etkilenmeleri, tükenmişlik yaşamalarına neden olmuştur.

Araştırmamızın sonucunda; bulgular bölümünde Tablo 3.19'da verilen veriler kapsamında, Covid-19 kaygı düzeyi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki saptanmıştır.

Çapkın (2011) yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarını iş tatmini ve kaygı açısından incelemiş ve kaygının en aza indirilmesi durumunda iş tatminin artabileceğini ifade etmiştir.

Literatürde araştırmalar incelendiğinde, iş tatminsizliğinin birçok ruhsal hastalığa neden olabileceği gösterilmiştir. İş tatminsizliği, düşük kaygıdan yüksek kaygıya kadar değişik derecede kaygı yaratabilmektir. Bireylerin başarı duygusu ve isteklerinin düşük olduğunda ancak tatmin olabilecekleri belirtilmiştir (Köknel, 1989). Bireyin başarı duygu isteği başarısının çok üstünde ise tatminsiz olacak, bu durumda bireyin kaygısı yükselecek ve mutsuz olacaktır. Yani iş tatmini ile durumluk ve sürekli kaygı arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde kaygı yükseldikçe iş tatmininin düştüğü bulunmuştur.

Kaygı bireyin davranışlarını birçok yönde etkileyen bir etkidir (Aydın, 1990). Kaygı, yaşam boyu kendini geliştirmek, yaptıklarını ortaya koymak isteyen bireyin, yaşam mücadelesi boyunca karşılaşacağı bir olgudur. Tüm duygular gibi kaygı da bireyin, yaşamından tatmin olabilmesi ve yaşamını sürdürebilmesi için gerekli duygular arasındadır. Hissedilen kaygı durumu, düzeyli ve dengeli ise bireyin yaşamda mutlu ve başarılı olması için olumlu katkı sağlamaktadır (Doğan 1995). Bu sebeptendir ki; kaygıyı bütünüyle ortadan kaldırmak yerine, bireyin kontrollü olarak kaygıya yenilmeden, kaygıyı belli bir ölçüde tutarak bireyin bu durumdan sağlıklı faydalanması amaçlanmaktadır. Ölçülü hissedilen bir kaygı bireye, yaşamdan istek duyma, karar alma, alınan kararlar doğrultusunda enerji üretme ve bu enerjiyi kullanarak performansını yükseltme açısından yardımcı olmaktadır. Ancak yaşanan kaygının yüksek düzeyde hissedilmesi durumunda ise bireyin enerjisini verimli bir biçimde kullanmasını engelleyerek, dikkatini ve gücünü yapacağı işe verememesine sebep olur.

Sürekli kaygı yaşayan, muhtemel durumlarına ve ana odaklanamayan bireyler; geleceklere yönelik maddi durumlarına, yakınlarının başına gelebileceğini düşündükleri olumsuz durumlara ve yaşamlarının birçok yönlerine yönelik sürekli kaygılar yaşarlar. Sürekli kaygı, bazen birden yoğunlaşan kaygı hisleriyle belirlenen belirli bir tehlike kaynağına bağlı olmadığından, bağlantısız kaygı olarak da tanımlanır. Bağlantısız kaygıya genellikle eşlik eden belirtiler ise dikkati toplayamama, karar verememe, aşırı duyarlılık, karamsarlık, uyku bozuklukları ve sürekli kas gerginliği şeklinde sayılabilir (Geçtan, 2003). Bu durumda yaygın biçimde hissedilen kaygı, iş yaşamındaki verimi etkileyerek kişilerin önemli ölçüde iş yapabilme gücünü azaltan bir etkidir. Ayrıca sürekli kaygılı kişiler, endişeleri ile de baş edememektedir. Bu durum da hem iş yaşantısını hem de sosyal hayatlarını olumsuz

etkilemektedir. İş yerinde yaşanan iş tatminsizliği, iş yerini ya da iş ortamını değiştirmesine neden olmaktadır (Canbaz ve ark., 2005).

Kaygının artmasıyla birlikte olumsuz duygular da artar. Bu durum kişinin kendini olumsuz değerlendirmesine neden olabilmektedir. Kaygılı kişi; ilişkilerinde aşırı duyarlıdır, kendisini yetersiz bulur ve kolayca çöküntü yaşar. Dikkatini toplayamadığı ve yanlışlık yapmaktan korktuğu için karar vermekte güçlük çeker (Çakmak ve Hevedanlı, 2005). Bu bağlamda toplumsal olarak en dinç insan gücü ve en verimli kaynak olan gençleri yetiştiren öğretmenler; yüksek düzeyde kaygı yaşarsa çok boyutlu ve karmaşık sorunlar ortaya çıkar ve bu durumun da eğitim ve öğretimin sekteye uğramasına yol açacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin sürekli denetlenme kaygısı hissetmeleri, denetlenme sürecinde olumsuzluk yaşama kaygısı, başarısız bulunma hissiyatı ve diğer meslektaşlarından düşük puan alma kaygısı iş tatminini etkileyen etmenler arasındadır. Kaygı düzeyinin yüksek olması nedeniyle aşırı stres oluşur. Beden aşırı strese maruz kalırsa fiziksel rahatsızlıklara ve çeşitli hastalıklara sebep olur. Öğretmenlerde de hissedilen sürekli kaygı ve beraberinde oluşan stres, çalışma ortamını olumsuz şekilde etkiler, öğretmenler başarısızlık hissiyatına kapılır ve bu durumun neticesinde iş tatminsizliği yaşar (Keskin, 2008). Araştırma sonuçlarına bakıldığında, akademik başarısı yüksek olan okullarda çalışan öğretmenlerin, iş tatmininin yüksek olduğu gözlenmiştir. Öğretmenlerin İş tatminleri yüksek olursa iş yaşamları daha anlamlı ve daha başarılı olur (Turan, 2004). Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyleri yükseldikçe, performansları ve motivasyonları bu durumdan olumlu etkilenecek, beraberinde ise eğitim hizmetlerinde kalite ve verim artacaktır (Balcı, 2004).

Araştırma sonuçları ile çalışmamızın bulguları örtüşmektedir. Öğretmenlerin Covid-19 sürecinde kaygılarının fazla olduğunu, bununla birlikte iş tatminlerinin düştüğünü tespit ettik. Öğretmenler, Covid -19 sürecinde uzaktan eğitim yapmak zorunda kaldılar. Bu süreçte erişim araçlarını kullandılar. Karşılarındaki öğrenci ile duygusal temas kurmadan eğitim yapmak zorunda kalmış olmaları bile iş doyumunu açısından bir olumsuzluk faktörü oluşturmuştur. Sanal ortamda yapılan derslerden geri dönüt alamadılar. Alışkın olmadıkları, hareket alanını sınırlayan erişim araçları ile yeterli donanımları bulunmayan bir eğitim sürecinde verim almaya çalıştılar. Bu süreç içerisinde, birçok öğretmen, teknoloji eğitimi konusunda yetersiz olduğunu düşündü. Uzaktan eğitime hazırlıksız yakalanan öğretmenler üzerinde, bu durumun stres ve kaygı yarattığı düşünülmektedir. Sanal ortamda verimli ders yapamayacağına ilişkin yetersizlik hissi ve derslerinde kullanabileceği uygun araç ve gereçleri kullanamaması, dersi istediği gibi planlayamaması, zaten pandemi kaynaklı var olan streslerini çoğaltıp iş doyumunu azalttığı düşünülmektedir.

Araştırmamız sonucunda bulgular bölümünde Tablo 3.18'deki veriler incelendiğinde; iş yükü artıkça, iş doyumunun azaldığı gözlenmektedir.

Keser (2006) yaptığı çalışmada, iş yükü fazla olan çalışanların iş doyumu düzeyinin düşük olduğunu tespit etmiştir. Baltacı (2017), çalışanın verimli ve sağlıklı bir şekilde çalışma motivasyonunu, iş yükünün fazlalığı olumsuz şekilde etkiler, demiştir. Turgut (2011) da çalışanlar üzerindeki iş yükü arttıkça, çalışanın gerginliği ve bıkkınlığı belirgin bir şekilde ortaya çıkar, demiştir. Kanbur (2008) yaptığı araştırmasında; çalışanların, iş yükü fazlalığının iş doyumu üzerine negatif yönlü anlamlı bir ilişkisini bulmuştur.

Yapılan araştırmalar da bulgularımızı doğrular niteliktedir. Bu sebeple öğretmenlerin aşırı iş yükü fazlalığının, iş doyumları üzerinde olumsuz bir etki yarattığı gözlenmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde öğrenmeyi etkinleştirmek, zenginleştirmek adına sanal ortamda ödevlendirmeler, projeler ve ara sınavlar yapılmış ayrıca bunların kontrolleri yine sanal ortamda gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Tüm öğrencilerin eşit imkân ve ortam şartlarına sahip olmadıkları göz önüne alınırsa bu sürecin takibi oldukça zor olmuştur. Öğrencilerine bu süreci alıştırmak hem psikolojilerine yardımcı olmak hem de bütün güçlüklerle mücadele ederek verimli bir eğitim süreci yaşatabilmek adına gösterilen özverili çalışmaların, öğretmenlerin iş yükünü artırdığı düşünülmektedir. Öğretmenler bu süreçte yetersizlik hissine kapılıp, öğrencilerine verimli bir çalışma yapamadığını düşünmüş olup, bu psikolojik durumun da iş doyumunu azalttığı varsayılmaktadır. Bu tür süreçlerde öğretmenlerin iş yükü artışının önlenmemesi, eğitim ve öğretim adına yapılan çalışmalarda farklı sorunlarla ve beraberinde kurumsal sıkıntılara neden olabileceği ön görülmüştür.

Araştırmamız sonucunda bulgular bölümünde; Tablo 3.17'deki veriler incelendiğinde, tükenmişlik ile iş yükü arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Öztürk ve Erdem (2020) yaptıkları çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleri ile iş yükleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir bağlantı bulmuşlardır. Tatlı (2017), Aksaray Defterdarlığında yaptığı araştırma sonucunda, tükenmişlik ile iş yükü arasında pozitif bir korelasyon bulmuştur. Tükenmişliğin alt düzeyleri olan, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenme ile de pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Bolat (2011), otel çalışanlarının tükenmişliği üzerine yaptığı bir çalışmada, iş yükü arttıkça tükenmişliğin arttığını söylemiştir.

Yapılan araştırmalar ile elde ettiğimiz bulgular birbiri doğrular niteliktedir. Öğretmenlerin Covid-19 sürecinde uzaktan eğitim verdikleri için iş yükleri artmıştır. Uzaktan eğitim sürecinde belirsiz mesai saatleri, yani yapılan canlı ders sürelerindeki süregelen değişiklikler, öğretmenin özel ve çalışma yaşamının da aynı ortamda olması, iş yükünün artmasına bir etken olabileceği düşünülmektedir. Uzaktan eğitim süresince öğrenci ve öğrenci velileri ile iletişimin artması da diğer bir etken olarak görülmektedir. Bu bağlamda yorgunluk, bıkkınlık stres ve bu sürecin bitmesine dair bilinmezlik beraberinde, ümitsizlik ve duygusal çöküntüler sebebiyle tükenmişlik düzeyleri artmış olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmamız sonucunda bulgular bölümünde; Tablo 3.19'daki veriler incelendiğinde, tükenmişlik ve iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerde tükenmişlik sendromu arttıkça iş tatmininin azaldığı gözlenmiştir. Yapılan literatür taramaları sonucuna bakıldığında da araştırma sonuçlarımızla örtüşmektedir.

İş tatminsizliğinin tükenmişlik düzeyinin yüksek olmasına sebep olabileceği birçok araştırma ile doğrulanmıştır (Zhang ve Feng, 2011; Scanlan ve Still, 2013; Liu ve ark., 2019; Wang ve ark., 2020). İş tatmini ve tükenmişlik kavramı arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmalarda, özellikle eğitim ve sağlık çalışanlarında tükenmişlik sendromunun daha fazla olması nedeniyle bu sektörlerde yoğunlaştığı düşünülmektedir. (Şeşen, 2010; Yücel, 2012; Orhan ve Komşu, 2016; Kumaş ve ark., 2019; Çelik ve Kılıç, 2019). İş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda örtüşen sonuçlar çıktığı, sadece farklı etki büyüklüğüne sahip olsalar da bu kavramlar arasında genellikle negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda, iş tatmini düzeyleri yüksek olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin, daha az olacağı belirtilmiştir. Sonuç olarak bu kavramlar arasında etki düzeyleri farklılık gösterse de negatif yönde ilişki olması beklenmektedir, denilmiştir.

Maslach ve Jackson'a (1981) göre insanlarda tükenmişlik başladığında çalışma isteği azalmakta, olumsuz tepkiler ve psikolojik sıkıntılar ortaya çıkmaktadır.

Taşlıyan ve arkadaşları (2014), araştırmalarında Minnesota İş Tatmin Ölçeği'ni (MSQ-Kısa Form), tükenmişlik düzeyini ölçmek için Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri Ölçeği'ni kullanmışlardır. Araştırma sonucunda, duygusal zekâ ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Sakal ve Yıldız'ın (2017) çalışmasında, uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları olan çelişki ve tatminsizlik ile duygusal tükenme arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur.

Erdoğan (2021) yaptığı çalışma bulgusunda; tükenmişlik düzeyi ile iş tatmini arasında bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda kurumlar için istenilmeyen bir durum olan tükenmişliğin, iş tatminini olumsuz bir şekilde etkileyeceğini yani iş tatminini azaltacağını belirtmiştir.

Macaristan'da sağlık çalışanları üzerine bir araştırma yapmış ve bu bağlamda iş tatmininin, tükenmişlik alt boyutlarıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu belirtmiş, buna bağlı olarak iş tatmin düzeyi azalırken, tükenmişliğin alt boyutu olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın arttığını belirtmiştir (Piko, 2006).

Tükenmişlik arttıkça iş doyumunu azalmaktadır. Çağlıyan (2007) ve İnce'nin (2014) çalışmalarında elde ettiği sonuçlar araştırma ile benzerlik göstermektedir

Üngören ve arkadaşları (2010), çalışanların iş tatminini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, tükenmişlik ve iş tatminiyle duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, iş tatmini ile bireysel başarı arasında ise pozitif yönlü

bir ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışan; bireysel başarısına inanırsa sorunların üstesinden rahatlıkla gelebileceği hususunda kendisini yeterli hissetmekte, kendisine olan güvenini arttırmakta, çalışma arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilerle olumlu ilişkiler kurabilmekte, akabinde kişi işinden tatmin olmaktadır. Duygusal yönden kendini yıpranmış ve yorgun hisseden, karşısındaki kişiyi önemsizleştirerek bir anlam kayması yaşayan çalışan, mesai arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz bir tutum içerisinde olur ve beraberinde işine karşı da bir tatminsizlik de yaşar.

Çetinkanat, (1988) okul müdürleri ve öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmasında, okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını belirtmiş. Beraberinde okul müdürü ve öğretmenlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk yaşadıklarını, eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik gereksinim alanındaki doyumsuzluğun arttığını da söylemiştir. Öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerine ilişkin doyumsuzluğun arttığını, kıdemi en yüksek olan gruplarda ise bu gereksinimlere ilişkin doyumsuzluğun düşme eğilimi gösterdiğini, yaş arttıkça saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarındaki doyumsuzluğu azalmakta olduğunu belirlemiştir.

Mesleğine karşı duyarsızlaşan öğretmenlerin, kendilerini başarısız hissetme durumlarında artış görülmektedir. Duyarsızlaşan öğretmenlerin mesleki olarak işlerinde tatminsizlik yaşama durumları artış gösterebilmekte iken duyarsızlaşan öğretmenlerin tutarsız davranışlar sergiledikleri gözlenmiştir. Tükenmişlik yaşayan öğretmenler hem kendilerini hem çevrelerini olumsuz etkileyip eğitim ve öğretimin sağlıklı bir şekilde sürmesine engel olmaktadır, demiştir. (Dorman, 2003).

Gündoğdu (2013) yaptığı çalışmada; yürüttüğümüz araştırmamız doğrultusunda bir sonuç elde etmiş olup, öğretmenlerin tükenmeyle iş doyumları düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır, demiştir. Öğretmenlerde tükenme düzeyi düştükçe, iş doyumunun arttığı sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin bireysel başarısı ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif yönlü bir bağ bulunduğunu belirterek, bireysel başarının artmasıyla iş tatmininin de artacağını söylemiştir.

Öğretmenlerin tükenmişliği ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu bulgularımız doğrulamaktadır. Pandemi sürecinde yapılan bu araştırma; öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetleri haricinde sosyal ve aile yaşamında artan yükümlülüklerini de vurgulamıştır. Öğretmenlerin kendilerine yüklenen görev ve sorumluluklardan ötürü tükenmişlik yaşadıkları düşünülmektedir. Artan iş yükünün tükenmişlik ile doğru orantılı olduğu zaten bulgularımız arasındadır. Covid-19 sürecinde artan kaygı ile iş tatmininde düşüş olduğu belirlenmiştir. Beraberinde öğretmenlerin pandemi sürecinde, kendilerini yetersiz hissetmeleri, tatminsiz olmalarına yol açmış, bu durumun da tükenmişlik yaşamalarına neden olduğu düşünülmüştür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı belirlenmiştir. Bu dağılıma göre 816'sı (%60,8) kadın ve 525'i (%39,2) erkek olarak gözlemlenmiştir.

Katılımcıların yaşları dikkate alınarak incelendiğinde, %14 'ünün 23-32, %44,6'sının 33-42, %33'ünün 43-52, %8,3'ünün 53-62, %0,1'inin 63 yaş ve üstü olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları incelendiğinde; %88'inin evli olduğu, %7,5'inin bekâr olduğu, %3,8'inin boşanmış olduğu, %0,7'sinin dul olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların pandemi sürecinde hanede yaşayan kişi sayısı bakımından incelendiğinde; %3,4'ünün tek başına yaşadığı, %11,3'ünün iki kişi yaşadığı, %27,5'inin üç kişi yaşadığı, %44,5'inin dört kişi yaşadığı, %13,3'ünün beş kişi ve üzeri kişi sayısında yaşadığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem yılı incelendiğinde, %4,9'unun 1-5 yıl arasında, %21,6'sının 6-10 yıl arasında, %21,9 'unun 11-15 yıl arasında, %16'sının 16-20 yıl arasında %20,6'sının 21-25 yıl arasında, %15'inin 26 ve üzeri yıldan daha fazla görev yaptıkları gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların pandemi sürecindeki değişimleri incelendiğinde; katılımcıların 270'i (%20,1) Covid-19 geçirdiğini, 1071'i (%79,9) Covid-19 geçirmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 1064'ü (%79,3) Covid-19 sürecinde iş yükünün arttığını, 277'si (%20,7) artmadığını belirtmiştir. Katılımcıların 323'ü (%24,1) Covid-19 nedeniyle yakınını kaybettiğini, 1018'i (%75,9) Covid-19 nedeniyle yakınını kaybetmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 804'ü (%60) uzaktan eğitim sürecinde sağlığının kötüye gittiğini, 537'si (%40) ise kötüye gitmediğini belirtmiştir. Katılımcıların 694'ü (%51,8) Covid-19 sürecinde maddi kayıp yaşadığını, 647'si (%48,2) ise kayıp yaşamadığını belirtmiştir. Katılımcıların 1276'sı (%95,2) Covid-19 sürecinde sosyal ilişkilerinde azalmaların olduğunu, 62'si (%4,8) ise azalmaların olmadığını belirtmiştir.

Covid-19 kaygı düzeyi puanlarının demografik veriler ile ilişkisi incelendiğinde; yapılan bağımsız "t" testi analizi sonucunda, Covid-19 kaygı düzeyi puanlarında kadınların puanlarının, erkeklerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda; Covid-19 kaygı düzeyi puanlarının yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda; koronavirüs kaygı düzeyi puanlarının medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Covid-19 kaygısı düzeyinin yakınını kaybetme ile ilişkisi incelenmiş olup, yapılan bağımsız "t" testi analizi sonucunda, koronavirüs kaygı düzeyi puanlarında Covid-19 nedeniyle yakınını

kaybedenlerin puanlarının, yakınıni kaybetmeyenlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

Yapılan analiz sonucunda; koronavirüs kaygı düzeyi puanlarının hanede yaşayan kişiye göre incelendiğinde, anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir.

Yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, koronavirüs kaygı düzeyi puanlarının Covid-19 geçirme durumuna göre incelendiğinde, anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır.

Öğretmenlik Mesleki Tükenmişlik Ölçeği ile araştırmanın katılımcılarından elde edilen sonuçların, cinsiyet değişkeni dikkate alınarak yapılan tükenmişlik ölçek toplam puan ortalamaları incelendiğinde, kadın katılımcıların tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları, erkek katılımcıların puan ortalamalarından daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yaş değişkenine ilişkin tükenmişlik düzeyi ölçek toplam puan ortalamaları incelendiğinde, en yüksek tükenmişlik düzeyi ölçek toplam puan ortalamasının 33-42 yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. En düşük tükenmişlik düzeyi ölçek toplam puan ortalamasının ise 53-62 yaş grubuna ait olduğu görülmektedir. Yaş grupları arasındaki bu tükenmişlik düzeyi puan ortalamaları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Daha riskli grup olarak Covid-19 sürecinde karşımıza çıkan yüksek yaş (53-62) grubundaki tükenmişlik düzeyinin, yapılan çalışmada daha düşük riskli grup olan düşük yaş (33-42) grubuna nazaran daha az çıkması ilginç bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Bunun nedeni olarak 53-62 yaş grubundaki deneklerin sağlık açısından pandemi sürecinden daha fazla etkilenecek grupta yer almalarına rağmen, toplumsal anlamda ilerleyen yaşa bağlı olarak sorumluluklarının (eş ve çocuklar, gelecek kaygısı, fazla düzeyde sosyal çevre etkileşimi vb.), 33-42 yaş grubundaki deneklere göre daha düşük olması olarak da yorumlanabilir.

Medeni durum değişkenine ilişkin tükenmişlik düzeyi ölçek toplam puan ortalamaları incelendiğinde, birbirlerine çok yakın olduğu ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Tükenmişlik puanları, Covid-19 geçirme durumuna göre incelendiğinde, yapılan bağımsız “t” testine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

İş tatmini ve demografik veriler incelendiğinde; cinsiyete göre gruplarda iş tatmini puanlarının ortalamalarında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. İş tatmini puanlarının Covid-19 geçirme durumuna göre incelendiğinde yapılan bağımsız “t” testi analizi sonucunda, anlamlı bir farklılaşma gözlenmemiştir.

Araştırmanın temel verilerine bakıldığında çalışanların tükenmişlik ve iş tatmin düzeylerine göre istatistiksel anlamda farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Tükenmişlik ile iş tatmini arasında negatif bir yönde ilişki saptanmış olup, işinden tatmin olan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin oldukça düşük olduğu, işinden memnun olmayan çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca Covid-19 kaygı düzeyi ile tükenmişlik

arasında pozitif yönde bir ilişki ve Covid-19 kaygı düzeyi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Covid-19 kaygısı çok olan çalışanlarda, tükenmişlik düzeyi artmakta, beraberinde iş doyumunu azalmaktadır.

Son olarak Tablo 16'da verilen bulgular sonucunda; iş yükü ile cinsiyet değişkenliği arasında anlamlı bir ilişki saptanmış olup kadınlarda iş yükünün çok arttığı gözlemlenmiştir. İş yükü değişkeni ile tükenmişlik puanları incelendiğinde, yine anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu saptanmıştır. Yani iş yükü artan çalışanlarda tükenmişlik düzeyi yüksek çıkmıştır. İş doyumunu puanı ile iş yükünün düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, iş yükü artan çalışanların iş doyumunun düşük olduğu saptanmıştır.

Bir kurumda yöneticilere, çalışanlarının iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemesi ayrıca çalışanlarının iş yaşamlarından, kurumlarından beklentilerini belirlemesi, elde edilen verilere göre çalışan bireylere huzurlu, rahat çalışılabilecek bir iş ortamı oluşturmaya yönelik kararlar alması önerilir. Bu bağlamda çalışanların performanslarının ve çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının artacağı belirtilmiştir.

Tükenmişlik sendromunun oluşumuna sebep olan etkenlerin belirlenmesi ve sendrom oluşmadan önlenmesi için çalışanların tükenmişlik sendromu ile ilgili bilinçlendirilmesi gerekliliğinin farkına varılmıştır. Aynı zamanda bu sendrom açısından risk oluşturan grupların tespit edilmesinin ve bu konuda bilgilendirilme yapılmasının, kişisel ve kurumsal olarak ortaya çıkacak olumsuzlukların giderilmesinde yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Öğretmenlerin Covid-19 sürecinde oluşan sorunlarını çözebilmeleri için MEB tarafından kişisel destek sağlanabileceği gibi yaşayabilecekleri problemlere etkili çözüm bulabilmelerini sağlayabilecek eğitimlerin faydalı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmanın verileri kapsamında, ortaya çıkan anlamlı farklılıkları en aza indirgeyebilmek adına, öğretmenlere Covid-19'un yol açtığı kaygılarla baş edebilme yöntemleri öğretilerek, iş tatminlerinin yükseltilebileceği ve tükenmişlik düzeylerinin düşürülebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, sosyal hizmet verilen ortam ve şartlar iyileştirilmeli, sağlanan olanaklar arttırılarak standartlar yükseltilmelidir.

Tükenmişlik ile kaygı birbirini tetikleyen kavramlardır. Bu nedenle kaygının varlığı ve kaynağı doğru saptanırsa tükenmişliği önleme adına alınacak tedbirlerle öğretmenin tükenmişlik boyutuna ulaşması engellenebilir. Beraberinde de iş doyumunu olumsuz yönde etkilenmemiş olur. Yine tükenmişlik durumu fark edildiğinde, iş doyumunun azalmasının önüne geçilebilir. Böylece çalışanın hem fiziksel hem psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkileyen tükenmişlik ve kaygı ortadan kaldırılabilir. Bununla beraber öğretmenlerden, maksimum seviyede iş gücü sağlanabilir ve çeşitli eğitim kademelerinde çalışan öğretmenlerin, Covid-19 kaygısına, tükenmişliğine ve iş tatminine etki eden faktörler irdelenerek gerekli tedbirler alınabilir.

Öğretmenlerin duygu, düşünce ve davranışlarının öğrenciler üzerindeki etkisi de göz önünde bulundurularak oluşabilecek olumsuzlukları en aza indirebilmek adına, Covid-19 kaygısı,

tükenmişliği yüksek düzeyde ve iş tatmini düşük düzeyde olan öğretmenlere yönelik, uygun stratejiler geliştirilmesi önerilebilir. Covid-19 kaygısı, tükenmişliği yüksek düzeyde ve iş tatmini düşük düzeyde olan öğretmenlerin, psikolojik sorunlar yaşamaları olasıdır. Bu belirtileri erken tespit etmek amacıyla taramaların yapılması önerilebilir. Bu açıdan riskli grupları belirleyerek ihtiyaçlarının belirlenmesi ve amaca dönük uygun eğitimler düzenlenmesi tavsiye edilebilir. Yöneticiler, kurum içerisinde öğretmenlerin kaygı düzeyini arttıran ve iş tatmini azaltan koşulları belirlemeli; kaygı azaltıcı ve iş tatmini arttırıcı çabalar sarf etmelidir.

Covid-19 kaygısı ve tükenmişliğini azaltarak iş tatminini arttırmak amacıyla yönelik, görsel ve işitsel materyaller hazırlanarak öğretmenlerle paylaşılabilir. Bu materyallerin içeriklerinde, Covid-19 kaygısı, tükenmişlik ve iş tatmininin azalmasına dair bilgilendirmeler yapılarak farkındalık sağlanabilir. Tükenmişlik ve kaygı belirtileriyle baş etme becerilerini desteklemek için önerilerin veya bu durumlarda başvuru yapılacak kuruluşlarla ilgili bilgilerin de içeriklerde yer alması tavsiye edilebilir.

Politika yapıcılarının, toplumsal yapıda oldukça önemli işlevsel konumda olan öğretmenlere odaklanması önerilebilir. Covid-19'un öğretmenler üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için, psikolojik destek sunulabilmesine yönelik, devlet desteği sağlanması ve bu konuyla ilgili kurumların projeler üretmelerinin teşvik edilmesi önerilebilir. İlerleyen yıllarda karşılaşılabileceğimiz bu tarz salgınlara hazırlıklı olabilmek adına yapılan çalışmaların faydalı olabileceği düşünülmektedir. Yoğunluğu değişmekle birlikte hali hazırda devam eden ve ne kadar süre devam edeceği belli olmayan pandemi sürecinden, eğitimde kalitenin artırılması sayesinde öğretmenlerin pandemi sürecinden en az zararlı çıkmasının sağlanması önerilir. Düzenli ve ihtiyaca yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenerek kişilerin kendilerine olan güvenlerinin artırılması sağlanabilir. Bu bağlamda alınacak önlemlerin etkisiyle öğretmenlerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları büyük ölçüde engellenmiş olacak ve aynı zamanda iş tatmin düzeylerinde olumlu yönde bir yükseliş olacaktır. Ayrıca gelecekte karşılaşılabileceğimiz pandemilere karşı güçlü bir alt yapının oluşturulabileceği düşünülmektedir.

Yürütülen bu araştırmada, uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerin Covid-19 kaygılarını, tükenmişlik düzeylerini ve iş tatminlerini inceledik. Şimdiye kadar ilk ve orta öğretimde ülke genelini kapsayacak şekilde hiç uygulanmamış olan bir eğitim sistemine (uzaktan eğitim) devam etme süreci başladığından, öğretmenlerin evde kalma sürecini değerlendirdik. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda, öğretmenlerin iş tatminlerini düşüren faktörlerin neler olduğu, araştırılabilir. Yapılan araştırmada, erkeklerden ziyade kadın öğretmenlerin iş yüklerinin ve tükenmişlik düzeylerinin arttığı görülmüştür. Çünkü kadın öğretmenlerin, evde kalma sürecinde, ev ve iş yükü sorumlulukları (toplumsal sorumluluk) erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Bu bağlamda kadın öğretmenleri motive edici seminerler, çalıştaylar ve eğitimler düzenlenebilir.

Ayrıca idari kurumları tarafından kaygılarını azaltmada profesyonel destek hizmeti sağlanabilir ve toplumsal iş yüklerinin artışına bağlı olarak idari yöneticileri tarafından pozitif ayrımcılığa tabi tutulmaları önerilebilir.

Sonuç olarak teknoloji çağında olunması, küresel ısınma ve bunun gibi birçok faktörler göz önüne alındığında, bu tür salgınların tekerrür etmesi kaçınılmaz bir sonudur. O halde ülkemizin geleceğini yetiştiren, gelişmişlik düzeylerini belirleyen öğretmenlerin, kaygılarını en aza indirmeye çalışmak, kaygı ile başa çıkabilme yöntemleri geliştirmek; öğretmenlerimizin hem verimini artıracak hem de tükenmişlik sendromunu en aza indirgeyecektir. Bu yapılan ve yapılacak olan çalışmaların, geleceğimiz adına büyük bir yatırım olduğu unutulmamalıdır. Çünkü geleceğimizin mimarları olan öğretmenlerimizin işlerinde en yüksek verime ulaşım, güçlü, nitelikli ülkesine ve insanlığa faydalı bireyler yetiştirebilmeleri hem bedenen hem de ruhen sağlıklı bir birey olmalarıyla doğrudan ilgilidir.

## KAYNAKÇA

- Abd-El-Fattah, S. M. (2010). Longitudinal Effects Of Pay Increase On Teachers' Job Satisfaction: A motivational perspective. *The Journal of International Social Research*, 3(10), 11-21.
- Adams, E. (1999). Vocational teacher stress and internal characteristics. *Journal of Vocational and Technical Education*, 16, 7-22.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-50.
- Ayık, A. (2000). *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetmel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Akbolat, M. ve Işık O. (2009). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(2), 230-254.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Akbulut, N. Ç. (2010). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçamete, G. Kaner, S., Sucuoğlu, B., (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*. Nobel Yayınları, Ankara.8-9.
- Akgül, U. (2019). *Mobilya Endüstrisinde İş Kazalarına ve Meslek Hastalıklarına Neden Olan Psikososyal Risk Etmenlerinin Ankara Siteler Örneğinde İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Aksu, A. (2010). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkileri: Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi)Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aktaş, M. R. (2019). *Obez Bireylerde Sosyal Kaygı Düzeyi ve Sosyal Kaygıyı Etkileyen Etmenler*. (Yüksek Lisans Tezi)Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Alapago, H. ve Alpago-Oduncu, D. (2020). Koronavirüs Salgının Sosyoekonomik Sonuçları. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 99-114.
- Alemdağ, S. (2013). Öğretmen Adaylarında Fiziksel Aktiviteye Katılım, Sosyal Görünüş Kaygısı ve Sosyal Öz-Yeterlik İlişkisinin İncelenmesi. (Doktora Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Alkın T, Onur E. (2007). Anksiyete Kavramı ve Anksiyete Bozukluklarına Genel Bir Bakış, Psikiyatri Temel Kitabı, Ankara, Hekimler Yayın Birliği Basım Yayın, 296-303.
- Alisinanoğlu, F. ve Ulutaş, İ. (2000). Çocuklarda Kaygı ve Bunu Etkileyen Faktörler. *Milli Eğitim Dergisi*, 145, 15-19.
- Arslan, A., Bardakçı, S. (2021). Üniversite Öğrencilerinin Dijital Bağımlılıklarının Sosyal Kaygı Düzeyleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*,50(230),899-922.
- Arı, A., G. ve Kanat M. H. (2020). Covid-19(Koronavirüs) Üzerine Öğretmen Adaylarının Görüşleri. *Van Yüzcü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Salgın Hastalıklar Özel Sayısı*, 459-492.

- Arpacioğlu, S., Baltalı, Z., Ünübol, B. (2021). Covid-19 Pandemisinde Sağlık alışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. *Çukurova Medical*, 46(1), 88-100.
- Aslan, Z. (2010). *Personel Güçlendirmenin Tükenmişlik Sendromu Üzerine Etkileri: Seyahat Acentalarında Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Asmundson, G. J., Taylor, S. (2020). Coronaphobia: Fear and the 2019-nCoV outbreak. *Journal of anxiety disorders*, 70, 1-2.
- Atasoy A., U. (2019). *Eğitim sektöründe örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Ateş T., Ö. (2012). Öğretim Üyelerinin Akademik Tükenmişlik ve Kaygı Düzeyleri: Kırıkkale İl Örneği. *Uluslararası Hekimli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 22.
- Aydın, B. (1990). Üniversite öğrencilerinin kaygı düzeyleri ile ders çalışma tutum ve alışkanlıklarının incelenmesi. *Psikoloji Dergisi*, 7(25), 33-40.
- Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik*. (Doktora tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe T. (2004). Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan alışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35-59.
- Bakioğlu, F. Korkmaz, O. ve Ercan, H. (2020). Fear of COVID-19 and positivity: Mediating role of intolerance of uncertainty, depression, anxiety, and stress. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(1) 1-14.
- Balci B. (2004). *Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev y-Yapan öğretmenlerin İş Tatmini*. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Balkıs, M. Duru, E., Buluş, M. & Duru, S. (2011). Tükenmişliğin öğretmen adayları arasındaki yaygınlığı, demografik değişkenler ve akademik başarı ile ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 151-165.
- Baltacı, A. (2017). İş yükü ve performans arasındaki ilişkiler: Ampirik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 3(1), 101-121.
- Başaran, İ. E. (2005). *Eğitim Psikolojisi, Gelişim, Öğrenme ve Ortam*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Başaran, İ., E. (2000). *Örgütsel Davranış*, 3. Basım, Umut Yayınevi, Ankara.
- Baş, T. Ve Ardıç K. (2002). Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17, 72-81.
- Başören, M. (2005). *eşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Barlas, P. (2021). *Hemşirelerde Kaygı ve Tükenmişlik Düzeyini Etkileyen Faktörler*, (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Baycan, F., A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. (Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beck, T. A. (2005). *Bilisel terapi ve duygusal bozukluklar*. (A. Turkcan, Çev.). Literal Yayıncılık, İstanbul.
- Beldağ, B. (2021). *Covid-19 Pandemisi Sürecinde Depresyon-Anksiyete-Stres Düzeyi ve Oral Hijyen Tutumlarının Birlikte Değerlendirilmesi*. (Uzmanlık Tezi), Gazi Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi, Ankara.
- Bıçak, M. (2021). Sınıf Öğretmenlerinin Öznel İyi oluş Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki. Yüksek lisans tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Bıyıklı, İ. (2019). *Yetişkin Bireylerde Depresyon ve Sosyal Kaygı Düzeyi ile İnternet Bağımlılığı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bilgiç, H., M. (2005). *Beden eğitimi Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi üniversitesi, Ankara.
- Boğday, H. (2020). *Anne Kaygı Düzeyinin Ergen Kaygı Düzeyi Üzerindeki Etkisinde Ergenin Bilinçli Farkındalık Düzeyinin Aracı Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Işık Üniversitesi. İstanbul.
- Bolat, Oya İnci. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 87-101.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Canbaz, S., Sünter, T., Pekşen, Y. (2005). Samsun Çıraklık Eğitim Merkezi'ne Devam Eden Çırakların Durumluk-Süreklilik Kaygı Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 6 (23), 16-22.
- Cardinell, C. (1981). "Burnout? Mid-life Crisis? Let's Understand Ourselves", Contemporary Education.
- Can, H., Aydın, M. E., Azizoğlu, A. Ö. (2015). *Örgütsel Davranış*, Ankara, Siyasal Kitabevi. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı Düzenleyen Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Cao, W., Fang, Z., Hou, G., Han, M., Xu, X., Dong, J. & Zheng, J. (2020). The Psychological Impact of the COVID-19 Epidemic on College Students in China. *Psychiatry Research* 287(112934), 1- 5.
- Cherniss, C. (1980). *Professional Burnout in Human Organizations*. New York: Praeger.
- Coşgun, N. (2006). *Çalışma Hayatında Stres ve İyimserliğin İş Tatminine Etkisi ve Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1-68.
- Coşkun, M. K., Zengin, E., Arslan, A. (2021). Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) kaygı ve tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of New Approaches in Social Studies*, 5(2), 354-365.
- Cloninger, C. R., Sigvardsson, S., Bohman, M., (1988). Childhood personality predicts alcohol abuse in young adults. *Clinical and Experimental Research*, 12, 494-505.

- Çağdaş, A. (2004). *Anne-Baba Eğitimi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Çağan, Ö. (2014). *Malatya İlindeki Aile Sağlığı ve Toplum Sağlığı Merkezlerinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu, Tükenmişlik ve Anksiyete Düzeyleri*. (Doktora Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*. (Yüksek Lisans Tezi), Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Çakmak, Ö., Hevedanlı, M. (2005). Eğitim ve Fen-Edebiyat Fakülteleri Biyoloji Bölümü Öğrencilerinin Kaygı Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 115-127.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *İnönü Sağlık Meslek Yüksek Okulu Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 4(1), 9-18.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2016). Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi. ÇSGB, Ankara, 1-26.
- Çapkın, N. (2011). *Personelin Kaygı Düzeyinin İş Tatminine Olan Etkisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çapri, B. Ve Gökçakan Z. (2013). Eş Tükenmişliğini Yordayan Değişkenler. *İlköğretim Online*, 12(2), 561-574
- Çelik M. ve Yılmaz K. (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 102-131.
- Çelik, M., ve Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, Y. ve Kılıç İ. (2019). Hemşirelerde iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiler. *Kocatepe Tıp Dergisi*, 20(4), 230-238.
- Çelikaşlan, Mete, Z. (2018). *Cinsiyet Farklılıklarının Benlik Saygısı ve Sosyal Kaygı Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Çetinkanat, A. C. (1988). Örgütsel iklim ve işdoyumu. (Doktora tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçek, İ., Tanhan, A., Tanrıverdi, S. (2020). Covid-19 ve Eğitim. *Milli Eğitim*, 49(1), 1091-1104
- Çiçek, İ., Tanhan, A., Arslan, G., ve Buluş, M. (2020). Psychological Inflexibility Predicts Depression and Anxiety during COVID-19: Acceptance and Commitment Therapy Perspective.
- Çokluk, Ö. (2001). Engelliler okullarında görev yapan yöneticilerde ve öğretmenlerde tükenmişlik. *Özel Eğitim Dergisi*, 3(1), 35-47.
- Daniel, S. J. (2020). Education and the Covid-19 pandemic. *Prospects*, 49, 91-96.

- Demirtaş, H. (2020). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Deniz, M. E. Dilmaç, B. Arıca, O. ,T. , (2009). Engelli Çocuğa Sahip Olan Ebeveynlerin Durumluk Sürekli Kaygı ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 953-968.
- Dincerol, C., (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Diñer, Y.F.C. ve Yirmibeşoğlu, G. (2020). Covid-19 Ekonomik Etkilerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19, (Covid-19 Special Issue), 780-790.
- Diri, M. S. ve Kral, E. (2016). Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(39), 125-149.
- Dolunay, B. A. (2002). Keçiören İlçesi “Genel Liseler ve Teknik-Ticaret-Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu” Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 51-62.
- Doğan, T. (2009). *Bilişsel ve Kendini Değerlendirme Süreçlerinin Sosyal Anksiyete Açısından İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, O. (1995). *Yaygın Anksiyete Bozukluğunun Epidemiyolojisi*. *Dilek Matbaası*, 1. Baskı, Sivas, 41-45.
- Dorman, J. (2003). Testing A Model For Teacher Burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35.
- Dolunay, A. (2002). Keçiören İlçesi genel liseler ve teknik-ticaret meslek liselerinde görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu araştırması. *Ankara Üniversitesi. Tıp Fakültesi Mecmuası*, 1, 51-62.
- Duman, C. (2006). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Duman, N. (2020). Üniversite Öğrencilerinde COVID-19 Korkusu ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük. *The Journal of Social Science*, 4(8), 426- 437.
- Durak, Y. H., Seferoğlu, S. S., (2017). Öğretmenlerde Tükenmişlik Duygusunun Çeşitli Değerşkenler Açısından İncelenmesi. *Gefad / Gujgef Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Dursun, İ. ve Bindak, R. (2011). İlköğretim II. Kademe Öğrencilerinin Matematik Kaygılarının İncelenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(1), 18-21.
- Dünya Sağlık Raporu, (1998). Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, (Çev. Ed. Metin B., Akın A., Güngör İ.) Ankara. 45-70.
- Ekici, Y. F. (2017). Mesleki Tükenmişlik Açısından Okul Öncesi Öğretmenlerinin Değerlendirilmesi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 425-446.
- Eren, V., Durna, U. (2006). Üç Boyutlu Bir Yaklaşım Olarak Örgütsel Tükenme. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(9), 40-51.

- Erbay., E. (2013). Alzheimerlı Hasta Yakını Olmak. *Akademik Geriatri Dergisi*, 5(2), 57-63.
- Erdoğan, P. (2021). İş tatmini ile tükenmişlik ilişkisi: Bir meta-analiz çalışması, *An International Journal*, 9(2), 405-425.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Araştırma ve Yardım Vakfı.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi'nde sunulan bildiri, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Fardin, M. A. (2020). COVID-19 and anxiety: A review of psychological impacts of infectious disease outbreaks. *Archives of clinical infectious diseases*, 15(1), 15-17.
- Forber, B. A. (1984). Stress and Burnout In Suburban Teachers. *The Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159- 165.
- Friesen, D. ve Sarros, J. C. (1989). Sources of burnout among educators. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 179-188.
- Fidalgo, P., Thormann, J., Kulyk, O., Lencastre, J.A. (2020). Students' perceptions on distance education: A multinational study. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 1-18.
- Geçtan, E. (2003). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Genç, N. (2005). Yönetim ve Organizasyon. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 1-264.
- Gönüldaş, H. (2017). Özel eğitim Öğretmen adaylarının ve Öğretmenlerin Öz-Yeterlilik Algıları ile Kaygı Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Gökkaya E. (2014). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinde iş doyumunu ve tükenmişlik*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Griffith, J., Steptoe, A., Cropley, M. (1999). An Investigation of Coping Strategies Associated With Job Stress In Teachers. *British Journal Of Educational Psychology*, 69(4), 517-531.
- Güçlü, H., M., (2021). Psikolojik Dayanıklılık ve Anksiyete'nin COVID-19 Korkusu Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi), Demiroğlu Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gün, İ. (2021). Covid-19 Pandemisi Döneminde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik ve Anksiyete Seviyelerinin Değerlendirilmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi, Şehir Hastanesi, İstanbul.
- Günay, F. (2021). *Covid -19 Pandemisi ile İlgili Ebeveyn Farkındalığının ve Kaygı Düzeyinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2), 93-112.

- Gündüz, B., Çapri, B., Gökçakan, Z. (2013). Mesleki tükenmişlik, işle bütünleşme ve iş doyumunu arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 29-49.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Sübaşı, G. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygıyı Yordayıcı Bazı Değişkenler. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(144), 3-15.
- Hayran, O., Aksayan S. (1991). Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu. *Toplum ve Hekim*, 16-7.
- Health and Safety Authority. (2011). *Work-Related Stress A Guide for Employers*, Health and Safety Authority.
- Hoehn, S. R. (1982). Neurotransmitters in anxiety. *Archives of General Psychiatry*, 39(6), 735-742.
- Hunter, A., J. (2001). A cross- cultural comparison of resilience in adolescents. *Journal of Pediatric Nursing*, 16(3), 172-179.
- Jacelon, C., S. (1997). The Trait and Process of Resillience. *Journal of Advanced Nursing*, 25, 123-129.
- Isık, E. (2006). *Anksiyete Belirtileri ve Tipleri: Çocuk, Ergen ve Eriskinlerde Anksiyete Bozuklukları*. Golden Print, İstanbul.
- Isık, E. ve Taner, Y. (2006). *Çocuk, Ergen ve Eriskinlerde Anksiyete Bozuklukları*. Asimetrik Kitabevi, İstanbul.
- İşıkhan, V. (2016). *Çalışanlarda Tükenmişlik Sendromu, Akciğer Kanserinde Destek Tedavisi*. TÜSAD Eğitim Kitapları Serisi.
- İtlı, N. (2007). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi (İstanbul İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Eğitim Kitapevi Yayınları, Konya.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 6(2).
- İnce, M., Gül, H., Gözükar, M. Y. (2014). Örgütsel Tükenmişliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri ve Tarsus Devlet Hastanesi Araştırması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27, 97- 122.
- İnce, N. B. (2014). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. (Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Inderbitzen-Pisaruk, H., Clark, M. L., Solano, C. H. (1992). Correlates of loneliness in midadolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 21(2), 151-167.

- İzgiç, F., Akyüz, G., Doğan, O., Kuğu, N. (2000). Üniversite öğrencilerinde sosyal fobi yaygınlığı. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 1(4), 207-214.
- Kanbur, E. (2018). Aşırı İş Yükünün İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: İşe Bağlı Gerginliğin Aracı Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(2), 125-143.
- Kandemir, H. (2017). Akademisyenler Üzerinde Yapılmış Örgütsel Bağlılık Araştırmalarına Yönelik Nitel Analiz. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 194-200.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü*, (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaplan, Ö. E. (2013). *Tükenmişlik Sendromu ve Toplam Kalite Yönetimi Arasındaki İlişki: Adıyaman İlkokulunda Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi), Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kavutçu, R. (2016). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Merkezefendi İlçe Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Denizli.
- Kaya, B. (2009). *Ebelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarını Etkileyen Faktörler*. (Yüksek Lisans Tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Kaya, K., Küçük, F., Arslan, B. (2017). *Eğitimcilerde tükenmişlik sendromu ve kuramsal bağlılık*. Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Kaya, S. (2021). *Sağlık Sektöründe Çalışanların Ağır İş Yükü ve Yaşadıkları Psikososyal Risk Etmenleri*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Esenyurt Üniversitesi. İstanbul.
- Kaya, N., Çilli, A., Aşkın R., Herken H., Turan, M., Kucur, R. (1997). Orta ve Yükseköğrenim Öğrencilerinde Sosyal Fobik Belirti Yaygınlığı. *Genel Tıp Dergisi*, 7(3), 133-137.
- Kaygın, E., ve Güllüce, Ç. A. (2013). *Çalışanların Demografik Değişkenleri Açısından Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 235-252.
- Kayıklık, H., (2011). *Orta Yaş ve Yaşlılıkta Dinsel Eğilimler*. Baki Kitabevi, Adana.
- Alemdağ, S. (2013). *Öğretmen Adaylarında Fiziksel Aktiviteye Katılım Sosyal Görünüş Kaygısı ve Sosyal Öz Yeterlilik İlişkinin İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Trabzon.
- Keser, A. (2006). *Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkinin Araştırılması*. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 100-119.

- Keskin, İ., 2008. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi), Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kır, A. (2018). *Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kızılok, E. G. (2021). *Covid -19 Sürecinde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Davranışsal Bağımlılık Eğilimlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Kocaman, K. N. (2018). *Hemşirelerde Tükenmişlik, Hasta Güvenliği ve aralarındaki İlişki: Bir Hastane Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi), Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Tekirdağ.
- Koyuncu, N. (2015). İşyerinde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tükenmişlik Sendromu ile İlişkisi-Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Kök, S., B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Köknel, Ö. (1982). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. Altın Kitaplar, İstanbul.
- Köknel, Ö. (1989). *Genel ve Klinik Psikiyatri*. Nobel Kitabevi, İstanbul.
- Kumaş, G., Yalçın, S. Ö. ve Öztunç, G. (2019). Onkoloji Hemşirelerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri: Adana Örneği. *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 9(2), 256-265.
- Kumaş V. ve Deniz L. (2010). Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.
- Kurçer, M. A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
- Laleoğlu, A. ve Özmete, E. (2013). Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Le Gall, A. (2012). *Anksiyete ve kaygı*. (İ. Yerguz, Çev.). Dost Kitabevi. Ankara.
- Lee, S., A. (2020). Coronavirus anxiety scale: A brief mental health screener for COVID-19 related anxiety. *Death Studies*, 44(7),1-9.
- Leka S., Jain A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Geneva: WHO.
- Lesse, S. (1970). *Anxiety: Its components, development, and treatment*. New York: Game & Stratum.
- Lind, D. A., Marchal, W. G., Wathen, S. A. (2006). *Basic Statistics for Business & Economics*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.

- Lingard, H. (2003). The Impact of Individual and Job Characteristics on Burnout Among Civil Engineers in Australia and the Implications for Employee Turnover. *Construction Management and Economics*, 21(1), 69-80.
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J. ve You, L. (2019). Workplace violence against nurses, job satisfaction, burnout, and patient safety in Chinese hospitals. *Nursing outlook*, 67(5), 558-566.
- Liu, S., Yang, L., Zhang, C., Xiang, Y., Liu, Z., Hu, S., & Zhang, B. (2020). Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*, 7(4), 17-18.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B., Çiftçi, G., E. (2014). Akademisyenlerin Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki- *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 63-80.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Zimbardo P. G. (1982). *Burnout-the cost of caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, Ch. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2010). Maslach Burnout Inventory manual. (3rd ed.).
- Yahyagil, M. Y. (1999). Toplam Kalite Kültürü Elamanları ile Örgüt Çalışanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Menon, E.M. ve Reppa, A. A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: the role of gender and experience. *School Leadership and Management*, 31(5), 435-450.
- Meydan, D. C. H., Şeşen, D. H., Basım, D. D. H. N. (2011). Adalet Algısı ve Tükenmişliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Öncüllük Rolü, *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 41-62.
- Mutlu, B. (2008). Ortaöğretim Okullarında Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmeleri. (Yüksek Lisans Tezi), Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Nozoğlu, F. (2020). Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Fizik Dersine Yönelik Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi ve Fizik Kaygısı ile Başa Çıkma Yaklaşımları. (Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Orhan, U., Komşu, U. C. (2016). Akademisyenlerde Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (3), 1-18.

Öner, N., Compte, A. L. (1983). *Durumluk- Sürekli Kaygı Envanteri* El Kitabı. Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Öner, N. (1972). Kaygı ve Başarı. Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Dergisi, 4, 151-163.

Özaydın M. M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. İşletme Araştırmaları Dergisi,6(1), 251-281.

Özben, Ş., Argun, Y. (2005). Sosyo-demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, 18, 27-37.

Özmen, M. Üngören, E., Doğan, H., Tekin, A. Ö. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. Journal of Yaşar University, 5(17), 2922-22937.

Özdin S., Bayrak Ö. Ş. (2020). Levels and predictors of anxiety, depression and health anxiety during COVID-19 pandemic in Turkish society, The importance of gender. Int J Soc Psychiatry, 66(5), 504-511.

Özer, M. (2020). The Contribution of the Strengthened Capacity of Vocational Education and System in Turkey to The Fight Against Covid-19. Yükseköğretim Dergisi,10(2),134-140.

Özkalp, E. (1999). Örgütsel Kültürel Sorunlar ve Örgüt Kültürünün Korunmasında ve Geliştirilmesinde Uygulanabilecek Programlara İlişkin Eskişehir’de Yapılan Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,15(1),437-472.

Özer, K. E. (2013). Tükenmişlik Sendromu ve Toplam Kalite Yönetimi Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adıyaman.

Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel Ç. A., Acar, P. (2013). Örgütsel Davranış, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Özkalp E., Kirel Ç. (2016). Örgütsel Davranış. Ekin Kitabevi, Bursa.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış. Ekin Basın Yayın Dağıtım, Bursa.

Özusta, Ş. (1995). Çocuklar İçin Durumluk-Sürekli Kaygı Envanterinin Uyarılama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 10, 32-44.

Öztabak, M. (2002). Resmi ve Özel Liselerdeki Öğretmenlerin İş Tatminleri ile Yönetim Tarzı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, M. A., ve Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 17(1), 926-958.

Peker, R. (2002). Anaokulu, İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1), 319-331.

Pfefferbaum, B., North, S.C. (2020). Mental Health and the Covid-19 Pandemic. N Engl J Med, 383(6), 510-512.

Piko, B. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychological health among hungarian health care staff. A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 43, 311-318.

- Pines, A. M., Aronson, E. (1988). *Career burnout. Causes and cures*. New York. Free Press.
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(2), 121-140.
- Polat, S., Ercengiz, M. ve Tetik, H. (2012). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (1), 152-173.
- Sakal, Ö., Yıldız, S. (2017). "Takipçi Mükemmeliyetçiliği ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Psikolojik İyi Oluş ve Liderlik Tarzlarının Rolü". *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 7(2), 37-57.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromu: Konya İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sancar, Y., Kartal, S., Gübeş, Ö. N. (2021). Öğretmenlerin Tükenmişlik ve Mükemmeliyetçilik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 156-173.
- Savicki, V. ve Cooley, E. J. (1985). Implications of burnout research and theory for counselor educators. *The Personnel and Guidance Journal*, 60 (7), 415-419.
- Sarı, H. (2004). "An Analysis of Burnout and Job satisfaction Among Turkish Special School Headteachers and Teachers, and the Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction". *Educational Studies*, 30 (3), 291-306.
- Sarıtaş, E., ve Barutçu, S. (2020). Öğretimde dijital dönüşüm ve öğrencilerin çevrimiçi öğrenmeye hazır bulunuşluğu: Pandemi döneminde Pamukkale Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Journal of Internet Applications and Management*, 11(1), 5-22.
- Scanlan JN ve Still, M. (2013). Job satisfaction, burnout and turnover intention in occupational therapists working in mental health. *Australian Occupational Therapy Journal*, 60(5), 310-318.
- Seferoğlu, S.S., Yıldız, H. ve Yücel, Ü.A. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 39(174), 348-364.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sema, Y. (2021). Covid -19 Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik ve Kaygının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Serçemeli, M., ve Kurnaz, E. (2020). Covid-19 Pandemi Döneminde Öğrencilerin Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Muhasebe Eğitimine Yönelik Bakış Açuları Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 40-53.
- Sertpolat, R. (2013). *Kurum Kültürü ve Okul Yöneticilerinin Kurum Kültürü Oluşturma Yeterlik Düzeyleri (Adıyaman İli Besni İlçesi Eğitim Kurumları Üzerine Bir Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi. Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

- Sezgin F. ve Yıldızhan Y. (2013). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği. *Millî Eğitim Dergisi*, 43(200), 220-235.
- Solak, C. (2020). Okullarda Farklı Kademelerde Çalışan Öğretmen Tükenmişlik ve Öz-Şefkat Düzeyinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Söyler, A. (2019). Akademik Personelde Görülen Psikososyal Risk Etmenleri. Yüksek Lisans Tezi, Tarsus Üniversitesi, Mersin.
- Süntar, R. (2021). Gebelerde Koronavirüs Anksiyetesinin Değerlendirilmesi. Uzmanlık Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Aile Hekimliği Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Sürmeli, A. (1997). Anksiyete Kavramı ve Anksiyete Bakışlarına Temel Bir Bakış. *Psikiyatri Temel Kitabı*, Hekimler Yayın Birliği, Ankara.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Özürlü Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde Tükenmişliğin Değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (36), 44-60.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şanlı, Ö. ve Tan, Ç. (2017). Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 27 (2), 131-142.
- Şanlı, S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Şeşen, H. (2010). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 67-90.
- Tanhan, A. (2020). Covid-19 Sürecinde Online Seslifoto (osf) Yöntemiyle Biyopsikososyal Manevi ve Ekonomik Meseleleri ve Genel İyi Oluş Düzeyini Ele Almak: Osf'nin Türkçeye Uyarlanması. *Turkish Studies*, 15(4), 1030-1086.
- Tarhan, M. (2015). Bir İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunu Olarak Mobbing. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S., Aydın, N., (2006). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7(2),100-108.
- Tatli, M. ve Akın, H. (2017). Tükenmişlik ile İş Yükü Arasındaki İlişki: Aksaray Defterdarlığında Bir Araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(3), 49-62.
- Terlemez, Z.A. (2019). Bilişsel Çarpıtmaların Yaşam Doyumu, Cinsiyet ve Kaygı ile İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Timiroğlu, M. K. (2005). İş Yerinde Narsizim ve İş Tatmini İlişkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Tınaz, P. (2006). İsyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Beta Yayınları, İstanbul.
- Turan, S. (2004). Yönetilme İlgili Temel Teori ve Yaklaşımlar. Sınıf Yönetimi. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş- aile çatışması ile ilişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(3-4), 155-179.
- Turğut, M., Yenilmez, K., (2011). İlköğretimde Web Tabanlı Matematik Eğitime İlişkin Lisansüstü Öğrencilerin Görüşleri. Türk Bilgisayar ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(2).
- Toluç, G. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Kaygı Düzeyleri ve İletişim Becerileri Arasındaki İlişkilerin Cinsiyetlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Türkili, S., Uysal, Y., Tot, Ş. ve Mert, E. (2021). Aile Hekimlerinde Korana Virüs Salgını Nedeniyle Yaşanılan Zorluklar, Kaygı ve Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi. Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care, 15 (2) , 348-356 .
- Türker, M. (2021). Uzaktan Eğitim Sürecinde Psikoeğitim Programlarının Ortaöğretim Öğrencilerinin Sınav Kaygısı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tyrka, A. R., Wier, L., Price, L. H., Ross, N., Anderson, G. M., Wilkinson, C. W., Carpenter, L. L. (2008). Childhood parental loss and adult hypothalamic-pituitaryadrenal function. Biological Psychiatry, 63(12), 1147-1154.
- Univeristy of Massachusetts Lowell. Job Stress Prevention. Erişim: 11 Aralık 2018, [https://www.uml.edu/Research/CPH-NEW/Worker/stressat-work/prevention.aspx\(isg\\_hakkında\\_herşey\\_kitabı\\_sayf:381](https://www.uml.edu/Research/CPH-NEW/Worker/stressat-work/prevention.aspx(isg_hakkında_herşey_kitabı_sayf:381)
- Ümmet, D. (2007). Üniversite Öğrencilerinde Sosyal Kaygının Cinsiyet Roller ve Aile Ortamı Bağlamında İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Üstün, Ç., Özçiftçi, S. (2020). Covid-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi, 25,142-153.
- Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. Ö. ve Tekin, A. (2010). Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi. Journal of Yasar University, 17, 2922-2937.
- Valentine, D. (2002). Distance learning: Promises, problems, and possibilities. Online journal of distance learning administration, 5(3), 1-11.
- Vatansever, Ç. (2014). Risk Değerlendirme' de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler, Çalışma ve Toplum, 0(40), 117-138.
- Villiers, D. P. (2009). Perfectionism and social anxiety among college students (Doctoral dissertation, Northeastern University),4.
- Vurdu, U. (2017). Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X. ve Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC family practice*, 21(1), 1-10.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G. W. and Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Vol. 22, *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Weisberg, R.B. (2009). Overview of generalized anxiety disorder: epidemiology, presentation, and course. *J Clin Psychiatry*. 70(2),4-9.
- Wilmshurst, L. (2005). Problems of Conduct. A. S. Kaufman ve N. L. Kaufman (Ed.), *Essentials of Child Psychopathology*, (1 th edition) Hoboken, New Jersey: John Wiley& Sons, Inc, 138-153.
- Wilson, G.D. ve Roland, D.8 (2002). *Performance Anxiety. The Science and psychology of music performance: creative strategies for teaching and learning* (1.baskı). NewYork: Oxford Universitesi Yayınları.
- World HealthOrganization. (2008). *PRIMA-EF: European framework for psychosocial risk management: a resource for employer and worker representatives.*, Geneva: WHO.
- Wu, P., Fang, Y., Guan, Z., Fan, B., Kong, J., Yao, Z. & Hoven, C. W. (2009). The psychological impact of the SARS epidemic on hospital employees in China: exposure, risk perception, and altruistic acceptance of risk. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 302-311.
- Yapıcı, A. ve Kayıklık, H. (2005). Dinsel Eğilimle Ön Yargı ve Hoşgörüsüzlük Arasındaki İlişkiler Üzerine Psikolojik Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,14(1),413-426.
- Yeniyol, Z. D. (2018). *Sağlık Çalışanlarının iş Doymu Kaygı ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*.Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi, İstanbul.
- Yeşil, S. ve Dereli, S. F. (2012). Örgütsel Adalet ve İş Tatmini Üzerine Bir Alan Çalışması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 105-122.
- Yıldırım, B. ve Bayraktar, O. (2021). Öğretmenlerde Meslektaş İlişkilerinin Tükenmişlik Duygusuna Etkisi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(4), 295-308.
- Yıldız, F. (2021). *Özel ve Devlet Okullarında İlköğretim Kademesinde Çalışan Öğretmenlerin Belirsizliğe Tahammülsüzlük Kaygı ve Erteleme Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek lisans Tezi, Üsküdar üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, S. (2021). *Covid-19 sürecinde Hemşerilerde Tükenmişlik ve kaygının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yılmaz, B. (2015). *Farklı Kuşaklarda Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Yılmaz, E. S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenleri Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*,12(24),135-157.

Yılmaz, S. (2021). Covid-19 Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik ve Kaygının Yaşam Kalitesi Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Yücesan, B. ve Özkan, Ö. (2020). COVID 19 Pandemi Sürecinin Sağlık Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(COVID-19), 134-139.

Yumuşak, S. (2008). İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 241-251.

Yöndem, Z. D. (2012). Müzik öğrencilerinde algılanan performans kaygısının fiziksel, davranışsal ve bilişsel özellikleri: Nitel bir çalışma. *Eğitim ve Bilim*, 37(166),181-194.

Zhang, Y. ve Feng, X. (2011). The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study. *BMC health services research*, 11(1), 1-13

Zörer, P. B. (2015). Bağlanma Kuramı Perspektifinden Sosyal Kaygı: Erken Dönem Uyumsuz Şemalar ve Reddedilme Duyarlılığının Rolü. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

## **EKLER**

### **EK-1: Demografik Veri**

#### **DEMOGRAFİK VERİ**

##### **1. HANGİ YAŞ ARALIĞINDASINIZ**

- 23-32
- 33-42
- 43-52
- 53 -62
- 63 VE ÜZERİ

##### **2. CİNSİYETİNİZ NEDİR**

- KADIN
- ERKEK

##### **3. MEDENİ DURUMUNUZ NEDİR**

- EVLİ
- BEKAR
- BOŞANMIŞ
- EŞ VEFATI

##### **4. COVID 19 SÜRECİNDE YAŞADINIZ HANEDE KAÇ KİŞİ YAŞIYORDUNUZ**

- TEK KİŞİ
- İKİ KİŞİ
- ÜÇ KİŞİ
- DÖRT KİŞİ
- BEŞ VE ÜZERİ

##### **5. COVID 19 GEÇİRDİNİZ Mİ**

- EVET
- HAYIR

##### **6. MESLEKTEKİ KIDEM YILINIZ**

- 1-5
- 6-10
- 11-15
- 16-20
- 21-25

26 VE ÜZERİ

7. COVID 19 SÜRECİNDE İŞ YÜKÜNÜZ ARTTIMI

- EVET  
 HAYIR

8. COVID 19 NEDENİYLE KENDİNİZİ YAKIN HİSSETİĞİNİZ HERHANGİ BİRİSİNİ KAYBETTİNİZ Mİ

- EVET  
 HAYIR

9. UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE SAĞLIĞINIZIN KÖTÜYE GİTTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORMUSUNUZ

- EVET  
 HAYIR

10. PANDEMİ SÜRECİNDE MADDİ KAYBINIZ OLDU MU

- EVET  
 HAYIR

11. PANDEMİ SÜRECİNDE SOSYAL İLİŞİKLERİNİZ AZALDIĞINI DÜŞÜNÜYORMUSUNUZ

- EVET  
 HAYIR

## EK-2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

### LÜTFEN DİKKATLİCE OKUYUNUZ!

Bilimsel araştırma amaçlı ve detayları aşağıda yer alan bir çalışmaya katılmak üzere davet edilmiş bulunmaktasınız. Bu çalışmada yer almayı kabul etmeden önce çalışmanın ne amaçla yapılmak istendiğini tam olarak anlamanız ve kararınızı, araştırma hakkında tam olarak bilgilendirildikten sonra özgürce vermeniz gerekmektedir. Bu bilgilendirme formu söz konusu araştırmayı ayrıntılı olarak tanıtmak amacıyla size özel olarak hazırlanmıştır. Lütfen bu formu dikkatlice okuyunuz. Araştırma ile ilgili olarak bu formda belirtildiği halde anlayamadığınız ya da belirtilmediğini fark ettiğiniz noktalar olursa araştırmacıya sorunuz ve sorularınıza açık yanıtlar isteyiniz. Bu araştırmaya katılıp katılmamakta serbestsiniz. Çalışmaya katılım **gönüllülük** esasına dayalıdır. Araştırma hakkında tam olarak bilgilendirildikten sonra, kararınızı özgürce verebilmeniz ve düşünmeniz için formu imzalamadan önce araştırmacı size zaman tanıyacaktır. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz takdirde formu imzalayınız.

## **1.ARAŞTIRMANIN ADI**

Pandemi Sürecinde Öğretmenlerin Covid Kaygısı, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisinin İncelenmesi

## **2. KATILIMCI SAYISI**

Bu araştırmada yer alması öngörülen toplam katılımcı sayısı 400'dir.

## **3. ARAŞTIRMAYA KATILIM SÜRESİ**

Bu araştırmada yer almanız için öngörülen süre ortalama 7 dakikadır.

## **4. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı; Milli Eğitim Bakanlığı'nda (MEB) çalışan öğretmenlerin pandemi sürecinde uzaktan eğitim vermek zorunda kalan öğretmenlerin Covid kaygısı, iş tatmini ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir.

## **5. ARAŞTIRMAYA KATILMA ve ÇIKARILMA KOŞULLARI**

Bu araştırmanın dahil edilme kriterleri Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında öğretmen olmaktır. Özel okullarda çalışan öğretmenler araştırmaya dahil edilmeyecektir.

## **6. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu araştırmada size uygulanacak veya sizin yapmanız gereken işlemler şu şekildedir;

Araştırmanın örneklem grubunu Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden siz öğretmenler oluşturacaktır. Araştırmanın örnekleme seçme yöntemi kolay örneklemedir. Size sunulan form ilk olarak demografik verilerinizle ilgili sorular içermektedir. Formun içeriğinde ise siz öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde tükenmişlik sendromunuz ve iş doyumunuz belirlenecek ayrıca covid kaygınız da belirlenerek sosyal krizlerden nasıl etkilendiği bilimsel ölçeklerle ortaya konulacaktır.

## **7. KATILIMCININ SORUMLULUKLARI**

Formda bulunan soruları kimsenin baskısı olmadan içtenlikle cevap vermeniz istenmektedir.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir sebeple çalışmadan çıkma hakkına sahiptir. Anketi sadece bir kez doldurmanız ortalama 7 dakika sürmektedir

## **8. OLASI RİSKLER**

Olası bir risk söz konusu değildir. Tüm veriler gizli tutulacak ve üçüncü şahıslar ile paylaşılmayacaktır.

## **9. ARAŞTIRMAYA KATILIMIN OLASI YARARLARI**

Bu çalışma çoklukla görevlerini doğal afetler, küresel ve iklim krizleri, toplumsal krizler ve benzeri süreçlerde hizmet vermeye devam eden eğitimcileri bu süreçlerde uğradıkları psikolojik tahribat ve performans kaybının bilimsel bir metotla ölçülmesini ve somut olarak ortaya konmasını hedefler. Bu yüzden bu çalışmanın mütevazı faydası varlıkları toplum ve medeniyetin devamlılığı için elzem olan bu meslek grubunun alışılmış feragatinin somut olarak ortaya konması ve bilimsel çevrelerde kabul edilmesidir.

#### **10. GİDERLERİN KARŞILANMASI ve ÖDEMELER**

Bu araştırmaya katılmanız için veya araştırmadan kaynaklanabilecek giderler için sizden herhangi bir ücret istenmeyecektir. Bu araştırmaya katılmanızla, araştırma ile ilgili çıkabilecek zorunlu masraflar tarafımızdan karşılanacaktır. Bunun dışında size veya yasal temsilcilerinize herhangi bir maddi katkı sağlanmayacaktır.

#### **11. BİLGİLERİN GİZLİLİĞİ**

Araştırma süresince elde edilen sizinle ilgili bilgiler size özel bir kod numarası ile kaydedilecektir. Size ait her türlü bilgi gizli tutulacaktır. Araştırmanın sonuçları yalnızca bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırma yayınlsa bile kimlik bilgileriniz verilmeyecektir. Ancak, gerektiğinde araştırmanın izleyicileri, etik kurullar ve resmi makamlar bilgilerinize ulaşabilecektir. Siz de istediğinizde kendinize ait bilgilere ulaşabileceksiniz.

#### **12. ARAŞTIRMAYI DESTEKLEYEN KURUM veya KURULUŞ**

Araştırmayı destekleyen kurum/kuruluş bulunmamaktadır.

#### **13. ARAŞTIRMAYA KATILMAYI REDDETME veya AYRILMA DURUMU**

Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Araştırmadan çekilmeniz ya da araştırmacı tarafından çıkarılmanız durumunda da sizle ilgili veriler bilimsel amaçla kullanılabilir.

#### **14. ARAŞTIRMAYA KATILMA ONAYI**

Yukarıda detayları yazılı olan ve tarafıma anlatılan bu araştırmada yer almak için araştırmacı Sayın Şengül Özdemir Uysal tarafından "katılımcı" (denek) olarak davet edildim. Aklıma gelen tüm soruları araştırmacıya sordum, yazılı ve sözlü olarak bana yapılan tüm açıklamaları ayrıntılarıyla anlamış bulunmaktayım. Araştırmanın yürütülmesi sırasında herhangi bir sebep göstermeden araştırmadan çekilebilirim (Ancak araştırmacıları zor durumda bırakmamak için araştırmadan çekileceğimi önceden bildirmemim uygun olacağına bilincindeyim). Araştırmaya katılmayı isteyip istemediğime karar vermem için bana yeterli zaman tanındı. Araştırma sonuçlarının eğitim ve bilimsel amaçlarla kullanımı sırasında kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda bana gerekli güvence verildi. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmiyorum. Bana da bir ödeme yapılmayacaktır. Bu koşullar altında, bana ait bilgilerin gözden geçirilmesi, transfer edilmesi ve işlenmesi konusunda araştırma yürütücüsüne yetki veriyor ve söz konusu araştırmaya ilişkin bana yapılan katılım davetini hiçbir zorlama ve baskı olmaksızın büyük bir

gönüllülük içerisinde kabul ediyorum. Bu formu imzalamakla yasaların bana sağladığı hakları kaybetmeyeceğimi biliyorum.

Bu formun imzalı ve tarihli bir kopyası bana verildi.

<b>GÖNÜLLÜ</b>		<b>İMZASI</b>
<b>ADI SOYADI</b>		
<b>ADRES</b>		
<b>TELEFON</b>		
<b>TARİH</b>		

<b>ARAŞTIRMACI</b>		<b>İMZASI</b>
<b>ADI SOYADI</b>	ŞENGÜL ÖZDEMİR UYSAL	
<b>GÖREVİ</b>	Öğretmen	
<b>ADRES</b>	Mimar Sinan Anadolu Lisesi -Çorum	
<b>TELEFON</b>		
<b>TARİH</b>		

### EK-3: Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Faktör Analizi Soruları

#### Koronavirüs Anksiyete Ölçeği

1. Koronavirüs ile ilgili haberleri okuduğum veya dinlediğim zaman başımın döndüğünü ve sersemlediğimi hissettim veya bayılacakmış gibi oldum.

- Hiçbir zaman
- Nadir, bir veya iki günden az
- Birkaç gün
- 7 günden fazla
- Son iki haftada neredeyse her gün

2. Koronavirüsü düşündüğüm için uykuya dalmada ya da uyumada sorun yaşadım.

- Hiçbir zaman
- Nadir, bir veya iki günden az
- Birkaç gün
- 7 günden fazla
- Son iki haftada neredeyse her gün

3. Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da konulara maruz kaldığımda inme inmiş gibi hissettim veya donup kaldım.

- Hiçbir zaman
- Nadir, bir veya iki günden az
- Birkaç gün
- 7 günden fazla
- Son iki haftada neredeyse her gün

4. Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da bu konulara maruz kaldığımda mide bulantısı ya da mide problemleri yaşadım.

- Hiçbir zaman
- Nadir, bir veya iki günden az
- Birkaç gün
- 7 günden fazla
- Son iki haftada neredeyse her gün

5. Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da bu konulara maruz kaldığımda iştahım kaçtı.

- Hiçbir zaman
- Nadir, bir veya iki günden az
- Birkaç gün
- 7 günden fazla
- Son iki haftada neredeyse her gün

#### **EK-4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği**

##### **Maslach Tükenmişlik Envanteri**

1. Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum.

- Hiç bir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada bir kaç kez
- Her gün

2. Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda birkez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

3. Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum.

- Hiç bir zaman
- Yılda bir kaç kez
- Ayda birkez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

4. Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda bir kaç kez
- Ayda birkez
- Ayda bir kaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

5. Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda bir kaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

6. Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor.

- Hiçbir zaman
- Yılda bir kaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Her gün

7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda birkez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

8. Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

9. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

10. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

11. Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığını düşünüyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez

- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

12. Kendimi çok zinde hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

13. Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

14. Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

15. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum. 0

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez

- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

16. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

17. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

18. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

19. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

20. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

21. İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

22. Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum.

- Hiçbir zaman
- Yılda birkaç kez
- Ayda bir kez
- Ayda birkaç kez
- Haftada bir kez
- Haftada birkaç kez
- Hergün

## EK-5: Minnesota İş Tatmin Ölçeği

### MINNESOTA İŞ TATMİN ÖLÇEĞİ

#### MESLEĞİMDEN

1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından

- Hiç memnun değilim
- Memnunum değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım

- Memnunum
- Çok memnunum

6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunnunum

9. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnun değilim
- Çok memnunum

10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum

- Çok memnunum
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi
- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden
- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden
- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum
14. Terfi imkânının olması yönünden
- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum
15. Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi
- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

16. Çalışma şartları yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

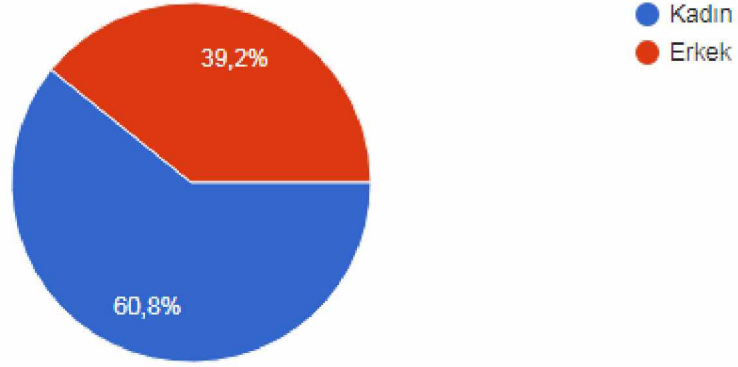
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı

- Hiç memnun değilim
- Memnun değilim
- Kararsızım
- Memnunum
- Çok memnunum

## EK-6: Katılımcıların Sosyo Demografik Özellikleri Pasta Dilim Grafik

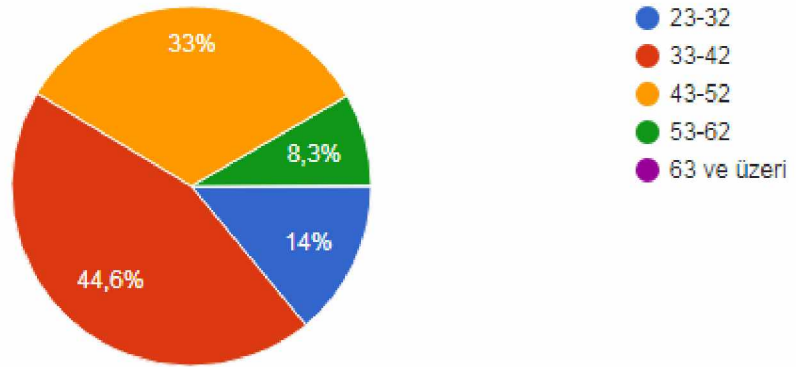
### 2. CİNSİYETİNİZ NEDİR?

1.341 yanıt



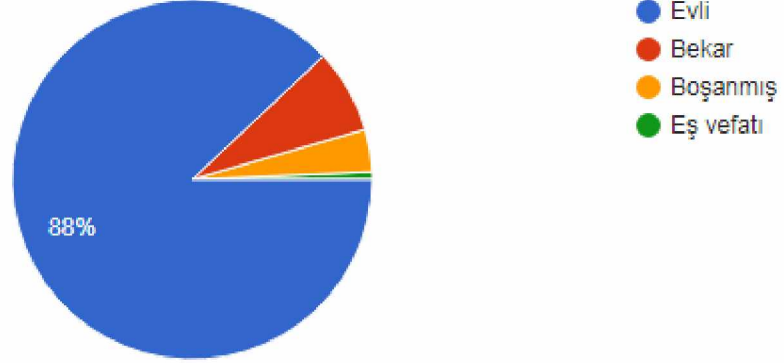
### 1. HANGİ YAŞ ARALIĞINDASINIZ

1.341 yanıt



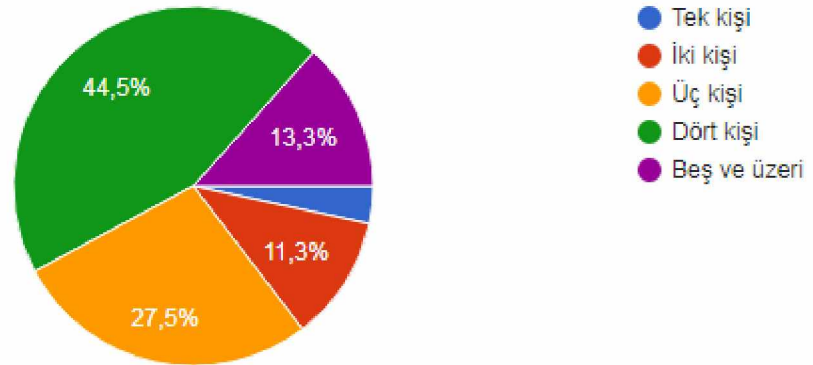
### 3. MEDENİ DURUMUNUZ NEDİR?

1.341 yanıt



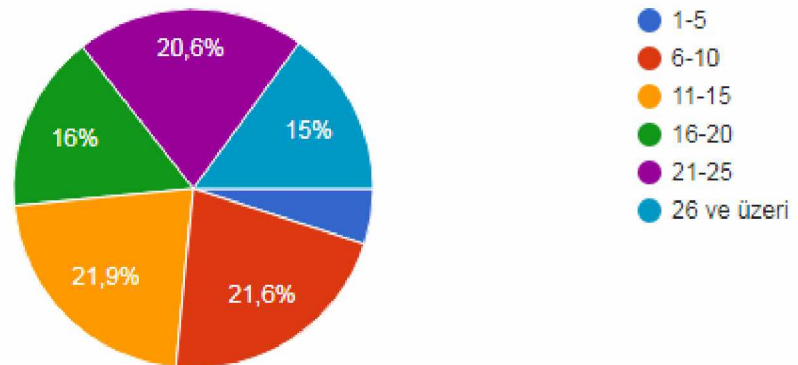
### 4. COVID 19 SÜRECİNDE YAŞADIĞINIZ HANEDE KAÇ KİŞİ YAŞIYORDUNUZ?

1.341 yanıt



### 6. MESLEKTEKİ KIDEM YILINIZ

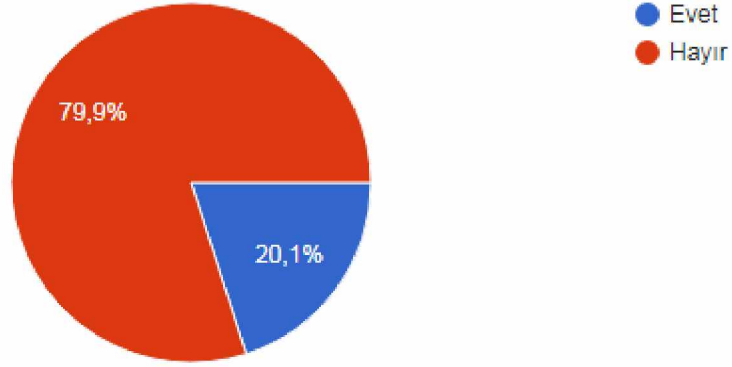
1.341 yanıt



## EK-7: Covid-19 Pandemi Dönemi Özellikleri Pasta Dilim Grafik

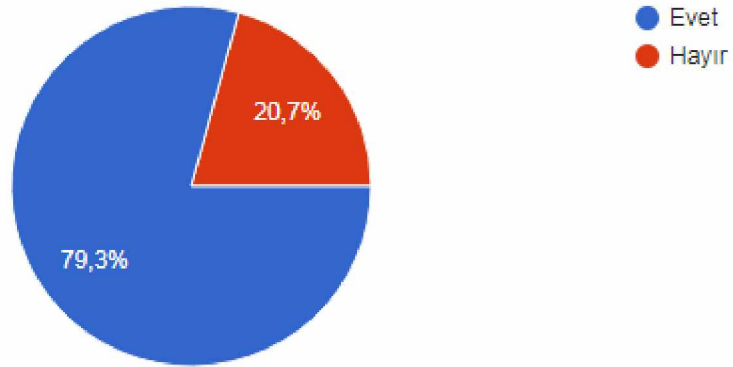
### 5. COVID 19 GEÇİRDİNİZ Mİ ?

1.341 yanıt



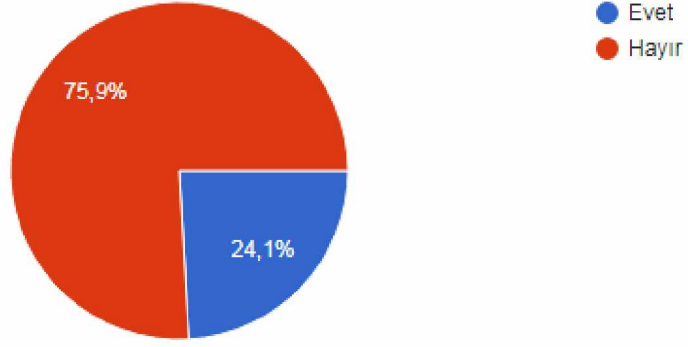
### 7. COVID 19 SÜRECİNDE İŞ YÜKÜNÜZ ARTTI MI?

1.341 yanıt



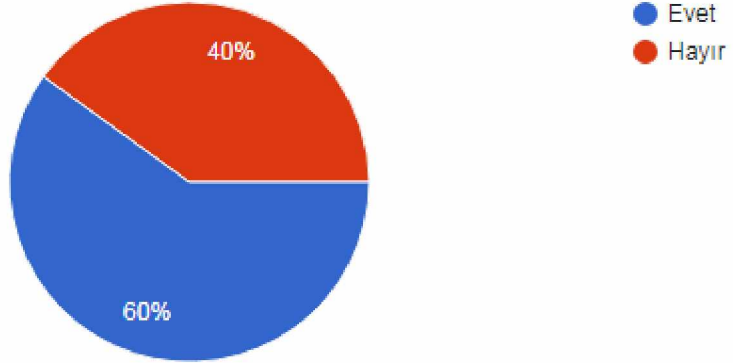
8. COVID 19 NEDENİYLE KENDİNİZİ YAKIN HİSSETİĞİNİZ HERHANGİ BİRİNİ KAYBETTİNİZ Mİ ?

1.341 yanıt



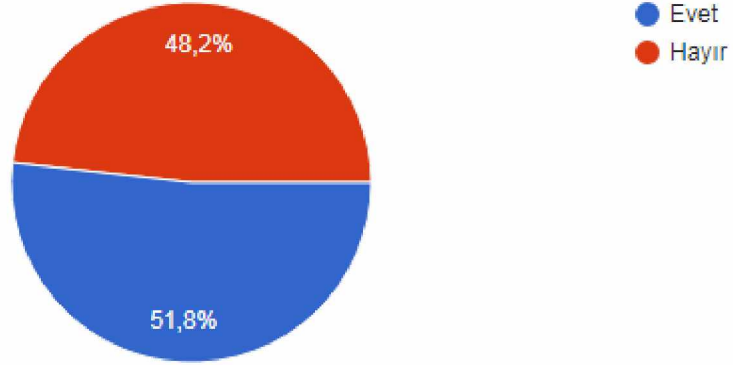
9. UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİNDE SAĞLIĞINIZIN KÖTÜYE GİTTİĞİNİ DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

1.341 yanıt



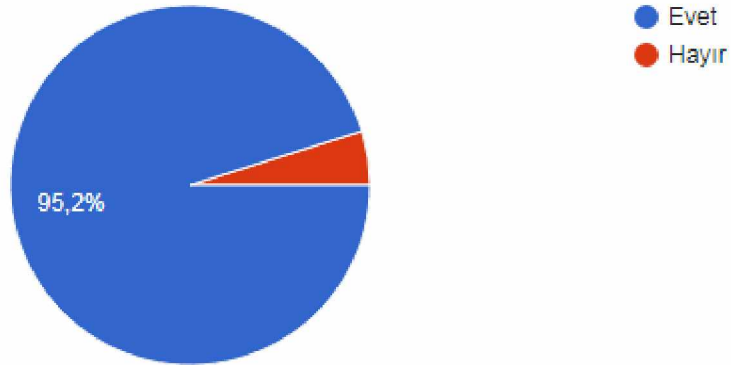
## 10. PANDEMİ SÜRECİNDE MADDİ KAYBINIZ OLDU MU ?

1.341 yanıt



## 11. PANDEMİ SÜRECİNDE SOSYAL İLİŞKİLERİNİZİN AZALDIĞINI DÜŞÜNÜYOR MUSUNUZ?

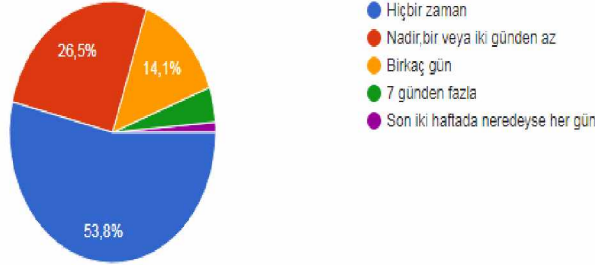
1.341 yanıt



## EK-8: Koronavirüs Kaygı Düzeyi, İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Gösteren Pasta Dilim Grafik

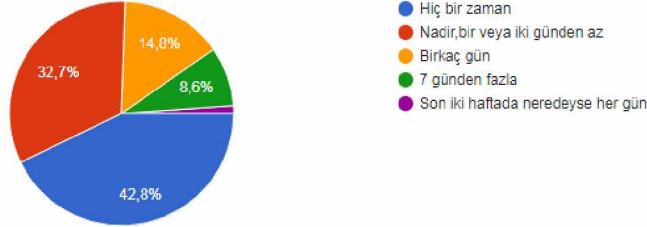
12. Koronavirüs ile ilgili haberleri okuduğum veya dinlediğim zaman başımın döndüğünü ve sersemleştığimi hissettim veya bayılacakmış gibi oldum. 1.341 yanıt

Kopyala



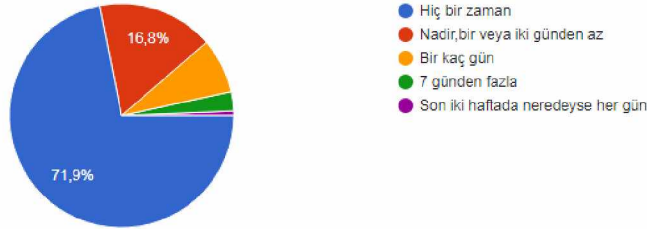
13. Koronavirüsü düşündüğüm için uykuya dalmada ya da uyumada sorun yaşadım 1.341 yanıt

Kopyala



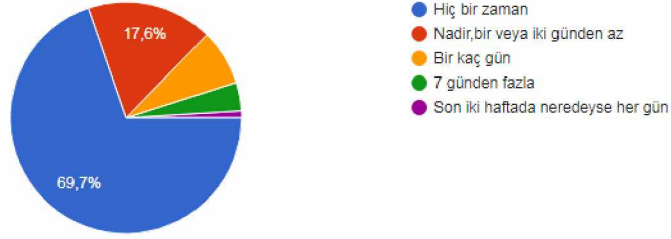
14. Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da konulara maruz kaldığımda inme inmiş gibi hissettim veya donup kaldım. 1.341 yanıt

Kopyala



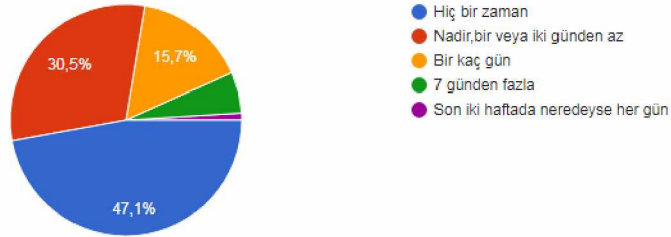
15.Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da bu konulara maruz kaldığımda mide bulantısı ya da mide problemleri yaşadım.1.341 yanıt

Kopyala



16.Koronavirüs ile ilgili konuları düşündüğümde ya da bu konulara maruz kaldığımda iştahım kaçtı.1.341 yanıt

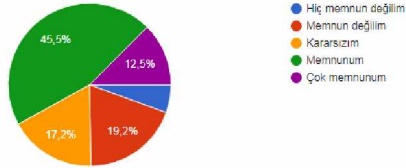
Kopyala



ACIKLAMA: Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu uygun şıkka işaretleyiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.

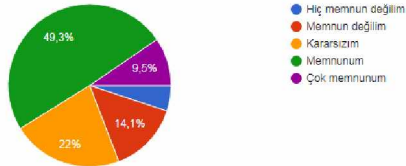
17.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



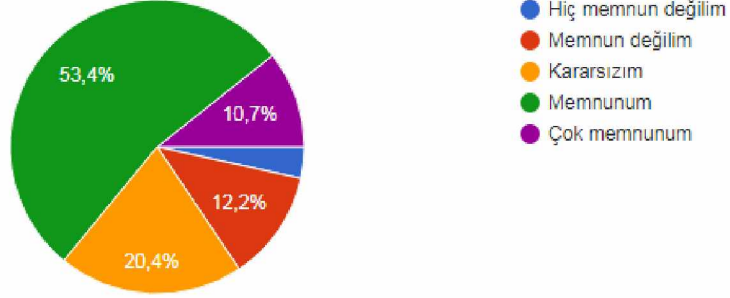
18.Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



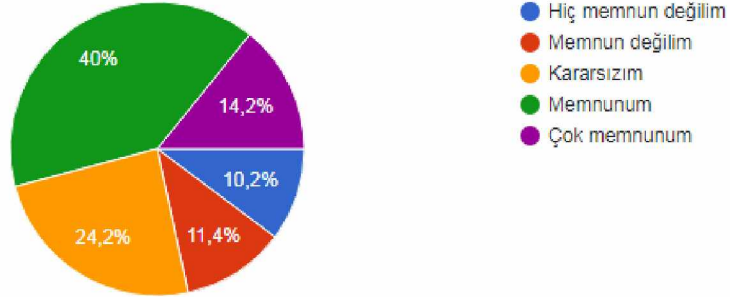
19.Ara sıra değişik Şeyler yapabilme imkânı bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



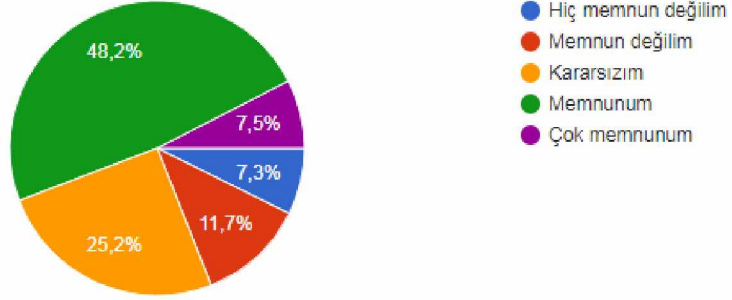
20.Toplumda "saygın bir kişi" olma Şansını bana vermesi 1.341 yanıt

Kopyala



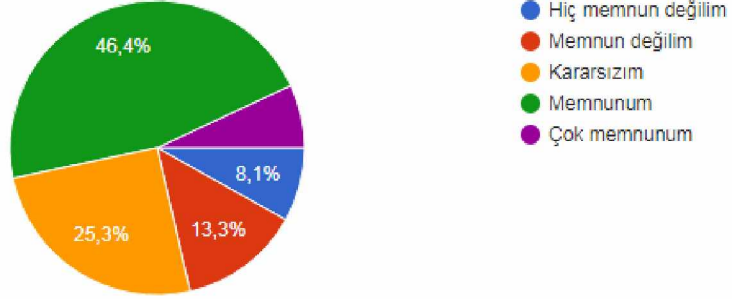
21.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



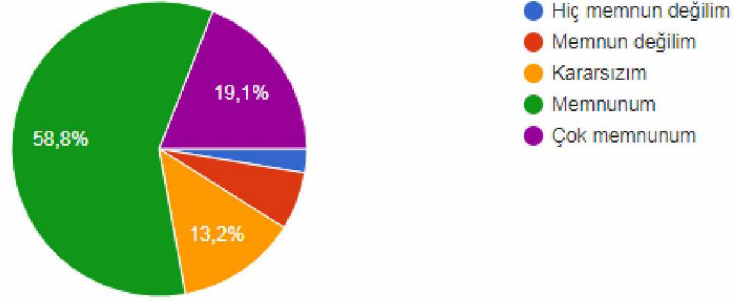
22.Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



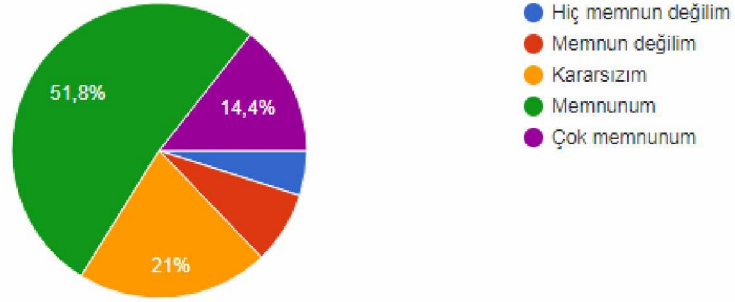
23.Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



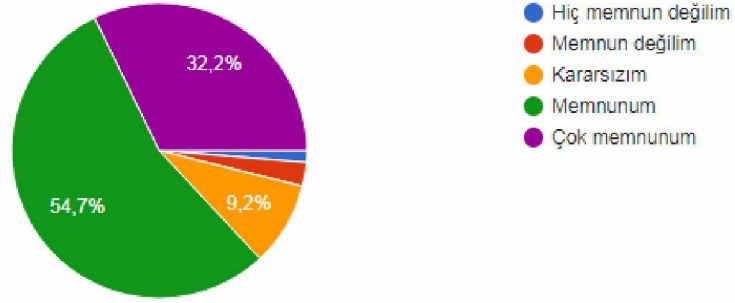
24.Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



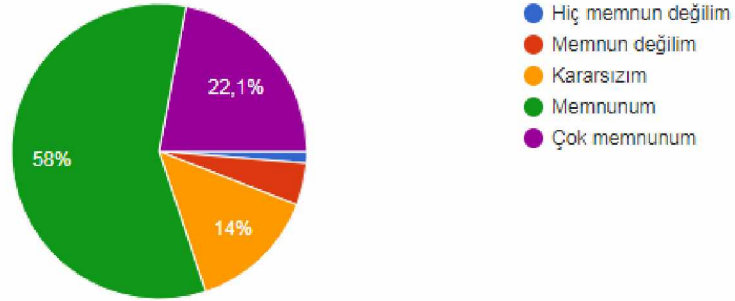
25. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



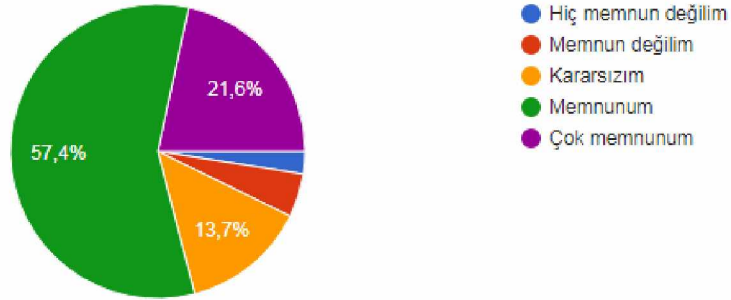
26. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



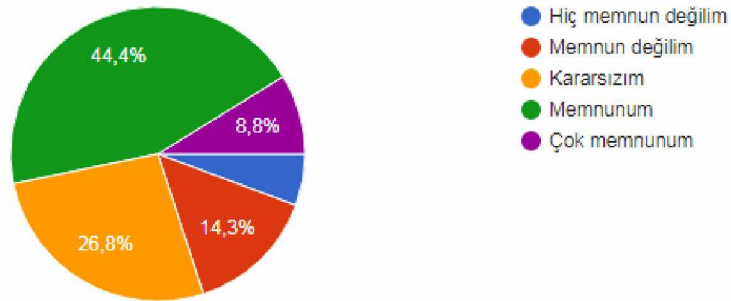
27.Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından1.341 yanıt

Kopyala



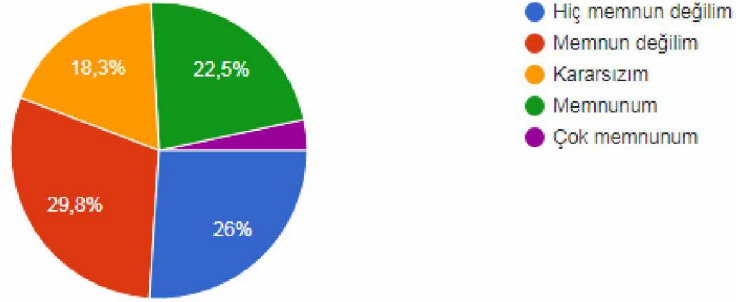
28.İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



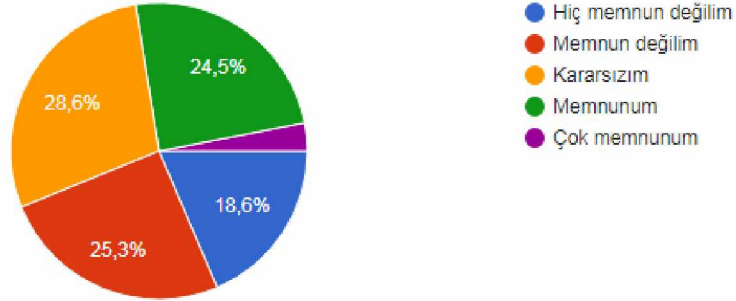
29.Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



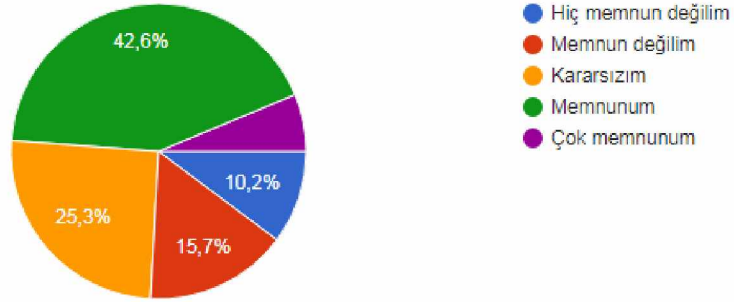
30.Terfi imkânının olması yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



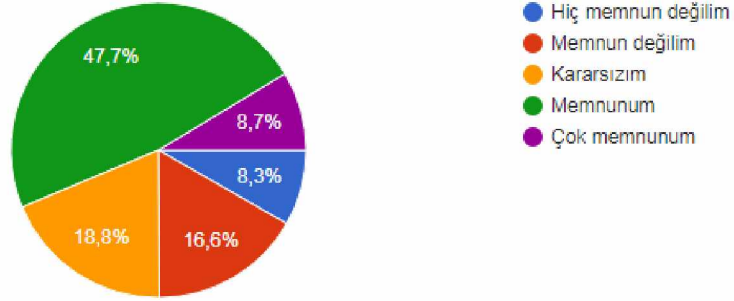
31.Kendi fikir/kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi bakımından 1.341 yanıt

Kopyala



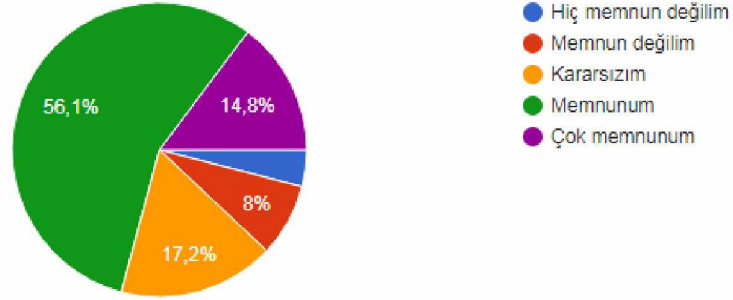
32.Çalışma şartları yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



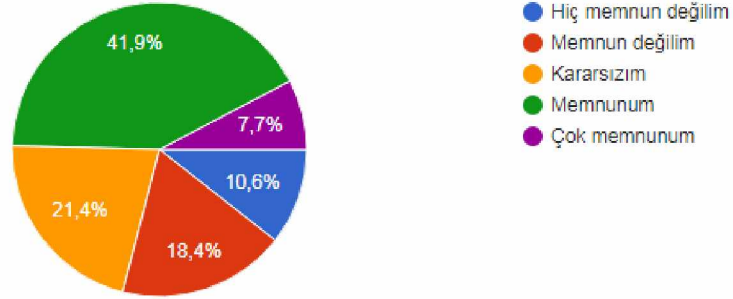
33.Çalışma arkadaşlarımın birbirleriyle anlaşmaları yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



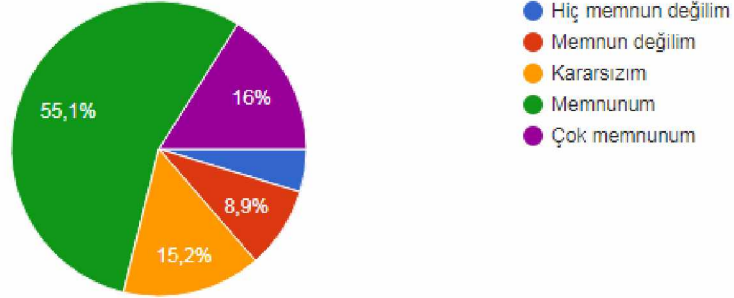
34.Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



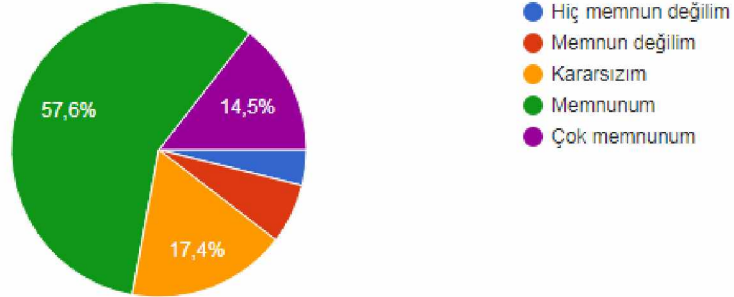
35.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden 1.341 yanıt

Kopyala



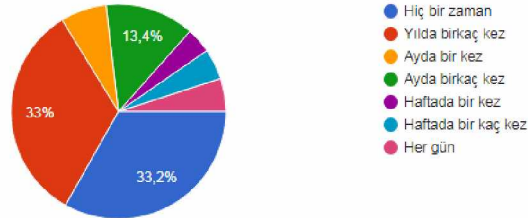
36.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından1.341 yanıt

Kopyala



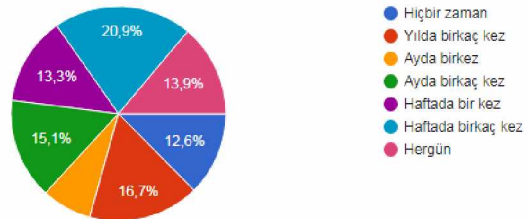
AÇIKLAMA: Aşağıdaki ifadelerden her birini lütfen okuyunuz ve her bir ifadenin örneklemediği durumu ne kadar sıklıkla yaşadığınızı uygun şıkka işaretleyiniz.  
37.Öğretmenlikten duygusal olarak soğuduğumu hissediyorum1.341 yanıt

Kopyala



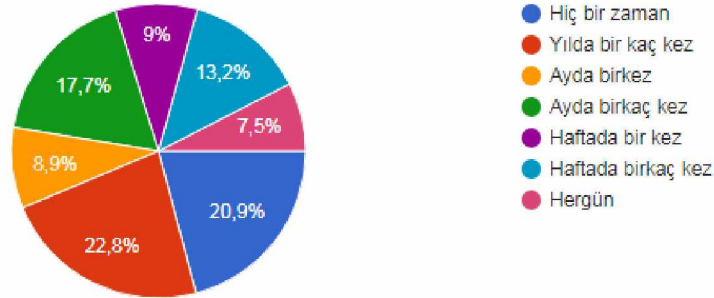
38.Okulda günü bitirdiğimde kendimi bitkin hissediyorum1.341 yanıt

Kopyala



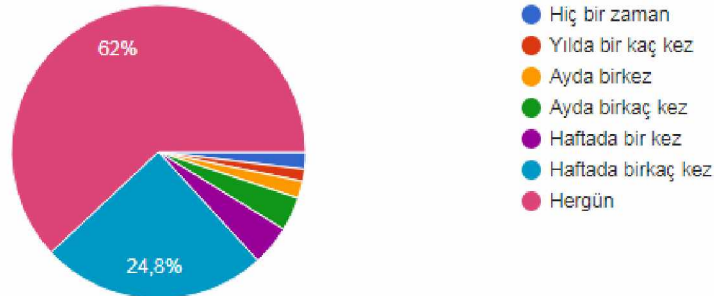
39.Sabah kalkıp yeni bir iş gününe başlamam gerektiğinde kendimi yorgun hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



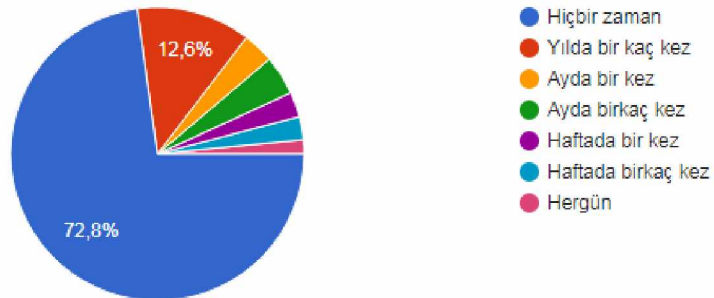
40.Öğrencilerimin bir konu hakkında ne hissettiğini kolayca anlayabiliyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



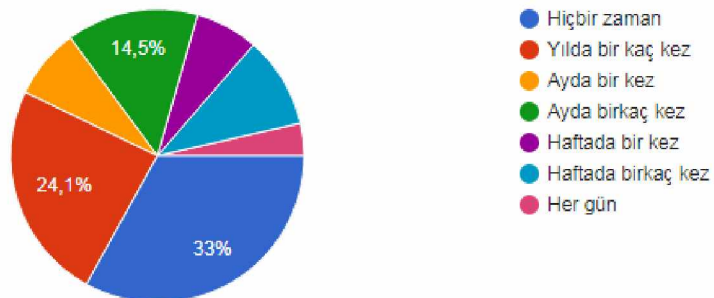
41.Bazı öğrencilere sanki nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



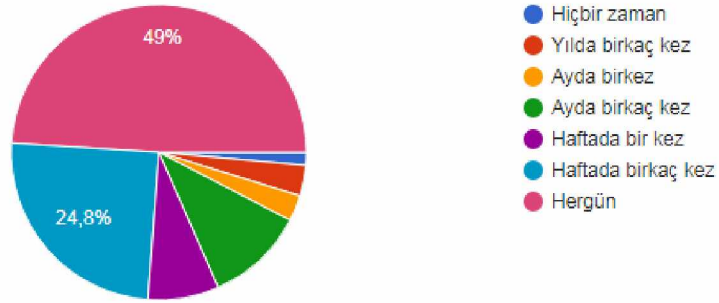
42.Bütün gün öğrencilerle çalışmak beni gerçekten zorluyor. 1.341 yanıt

Kopyala



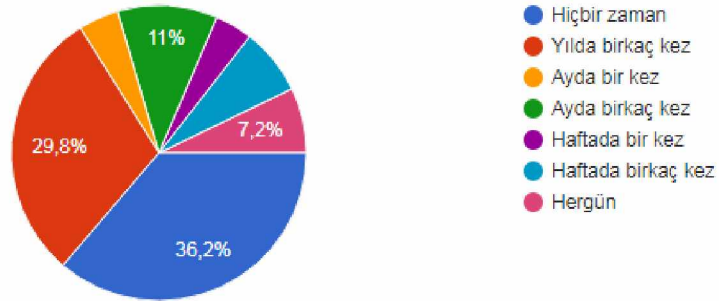
43.Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgileniyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



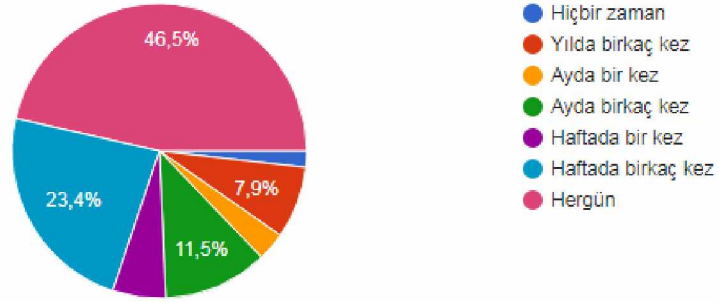
44.Öğretmenliğin beni tükettiğini hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



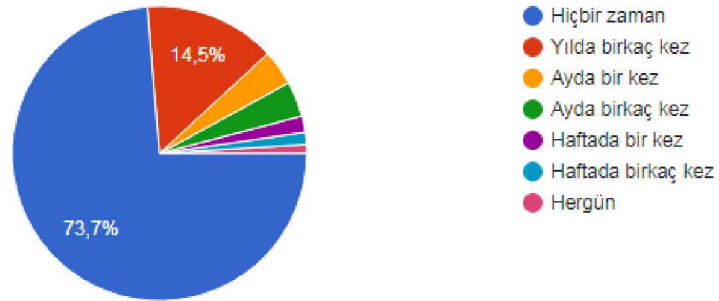
45. Bir öğretmen olarak öğrencilerin yaşamlarını olumlu bir şekilde etkilediğimi hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



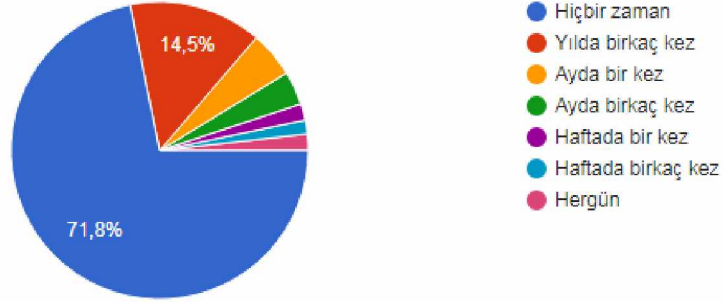
46. Öğretmenliğe başladığımdan beri öğrencilere karşı daha çok duyarsızlaştım. 1.341 yanıt

Kopyala



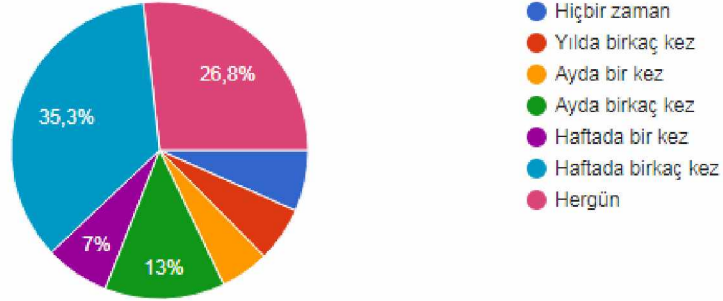
47.Öğretmenliğin beni duygusal olarak katılaştırdığımı düşünüyorum 1.341 yanıt

Kopyala



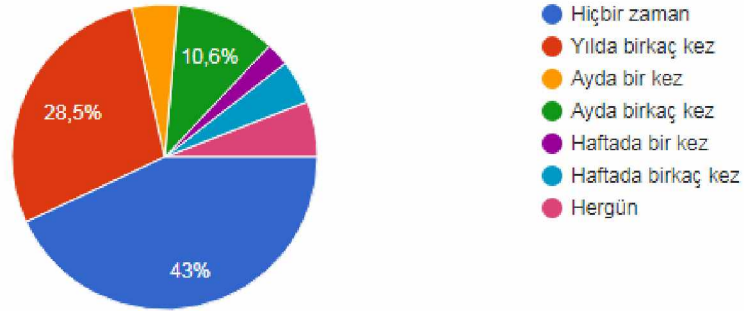
48.Kendimi çok zinde hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



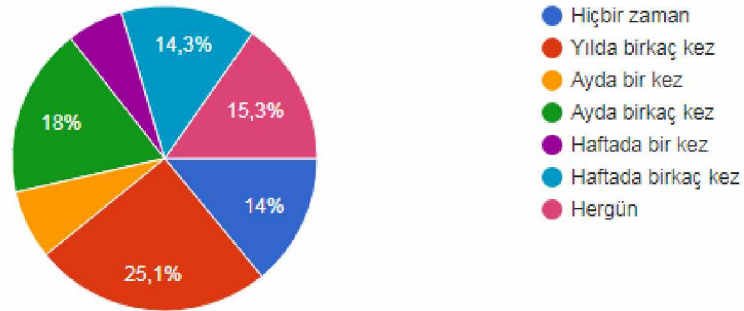
49.Öğretmenlik mesleğinin beni hayal kırıklığına uğrattığını düşünüyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



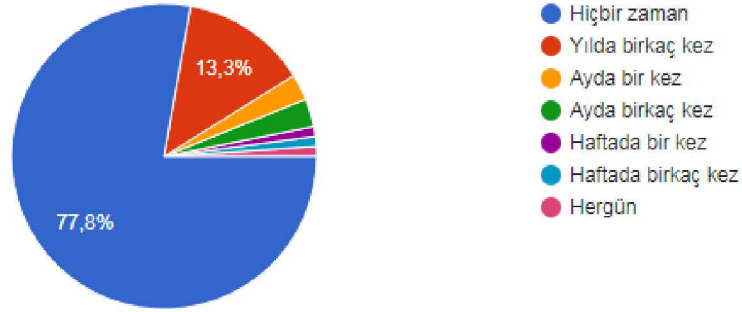
50.Öğretmenlikte iş yükümün çok fazla olduğunu hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



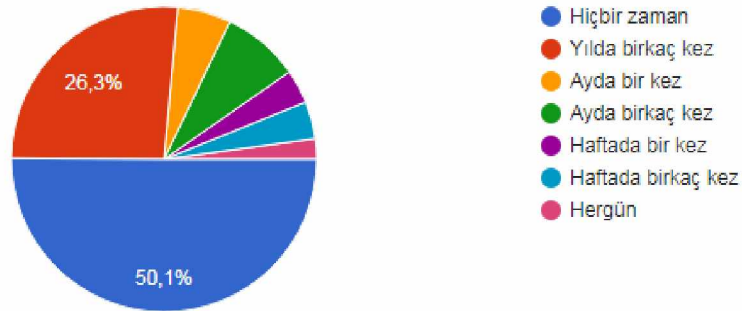
51. Bazı öğrencilere ne olduğunu gerçekten umursamıyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



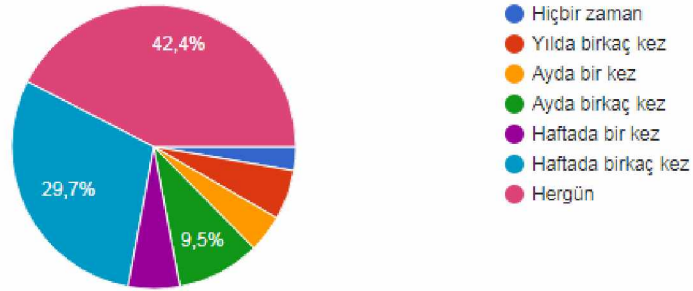
52. Öğrencilerle çalışıyor olmak beni oldukça strese sokuyor. 1.341 yanıt

Kopyala



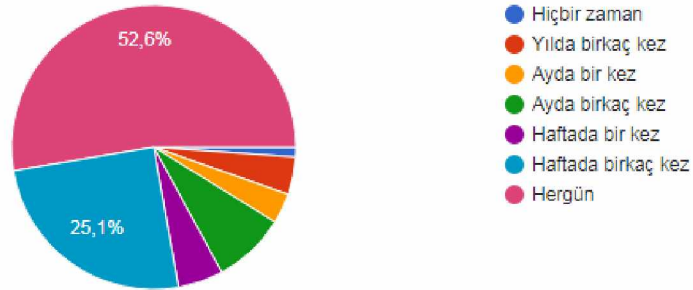
53. Rahat bir çalışma ortamını öğrencilerimle birlikte kolayca yaratabiliyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



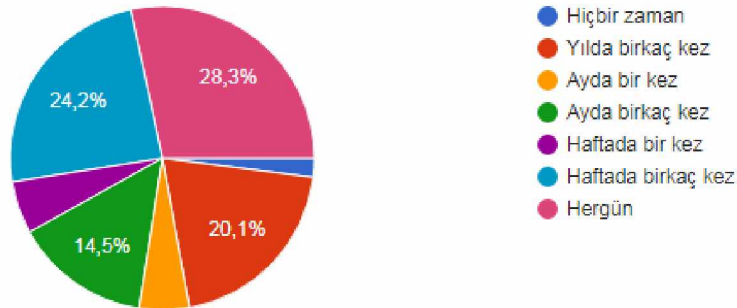
54. Öğrencilerimle iç içe gerçekleştirdiğim bir çalışmadan sonra içimin coşkuyla dolduğunu hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



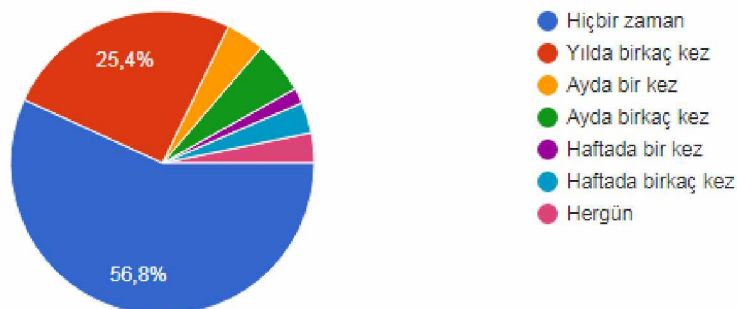
55. Öğretmenlikte kayda değer pek çok şey başardım. 1.341 yanıt

Kopyala



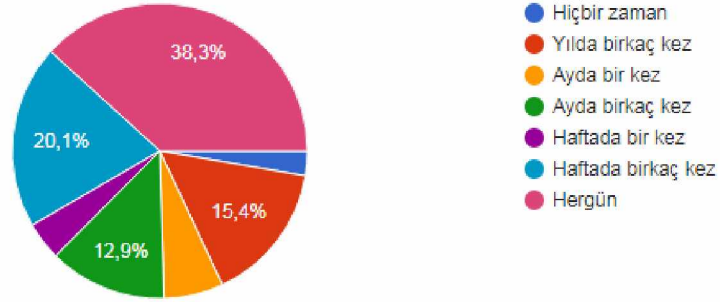
56. Öğretmenliğe daha fazla dayanamayacakmışım gibi hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



57.İşimde karşılaştığım duygusal problemlerle oldukça sakin bir şekilde baş ediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala



58.Öğrencilerin bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarını hissediyorum. 1.341 yanıt

Kopyala

