

Examining Teachers Job Satisfaction and Burnout Levels During the Covid-19 Pandemic

Ferhat Ay (Principal)

Ministry of National Education- Türkiye

ORCID: 0000-0002-7607-0457

ferhatay32@hotmail.com

Assist.Prof.Dr. Türkan Aksu

Akdeniz University - Türkiye

ORCID: 0000-0003-1073-2339

turkanaksu@akdeniz.edu.tr

Abstract

The main purpose of this study is to measure the job satisfaction and burnout perception levels of teachers who have experienced the Covid-19 pandemic process and taught in the hybrid system, to examine the possible relationship between them and to determine significant differences in terms of demographic variables. In the research, relational survey model was used to examine the relationship between teachers' job satisfaction and burnout levels. The study data were determined by the answers given by 302 teachers to the scales. Information about demographic variables was collected with the Personal Information Form created by the researcher, and "Maslach Burnout Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were used to measure teachers' perceptions of burnout levels and their perceptions of job satisfaction. Google form was used to obtain the data, and Microsoft Excel and SPSS 23 package program were used for the analysis. As a result of the findings, it was determined that there is a negative significant relationship between teachers' job satisfaction and burnout levels. While it was seen that they experienced moderate burnout in emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, and high levels of burnout in personal achievement sub-dimensions, it was concluded that they experienced moderate burnout in the general burnout average. According to the teachers' job satisfaction test results, a negative correlation was found between the inner satisfaction sub-dimension and the emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, and a positive correlation between the inner satisfaction and the personal sense of achievement sub-dimension. Again, there was a negative significant relationship between teachers' extrinsic satisfaction and emotional exhaustion and depersonalization sub-dimensions, while a positive significant relationship was found between extrinsic satisfaction and personal accomplishment sub-dimensions. It has been determined that female teachers have slightly higher job satisfaction perceptions than male teachers at all dimension levels. The external satisfaction scores of the teachers who categorized the technological literacy level as very good were lower than the other variables. In the depersonalization sub-dimension, it was observed that the undergraduate teacher had less depersonalization perception.

Keywords: Educational sciences, Covid-19, Job satisfaction, Burnout, Distance education



**E-International Journal
of Educational
Research**

Vol: 14, No: 2, pp. 365-383

Research Article

Received: 02.02.2023
Accepted: 2023-04-24

Suggested Citation

Ay, F. & Aksu, T. (2023). Examining teachers job satisfaction and burnout levels during the covid-19 pandemic, *E-International Journal of Educational Research*, 14(2), 365-383. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1246566>

Extended Abstract

Problem: The main purpose of this study is to examine the job satisfaction and burnout perception levels of teachers who experienced the Covid-19 pandemic process and gave education in the hybrid system. There are many studies on job satisfaction in the literature and therefore many definitions of job satisfaction (Özkan, 2011). Job satisfaction is a concept that is the sum of all employees' attitudes, behaviours and thoughts about their jobs. In other words, it is a measure of the job satisfaction of the employees (Aksu, 2012). Job satisfaction is important for the organization and its employees, as the satisfaction of the employees with their jobs is directly reflected in their productivity (Poyrazoğlu, 1992). According to Freudenberger, the concept of burnout means that experiencing high energy loss and weariness of the employees as a result of their perception of failure in the workplace, and their demands about their profession and attendantly about their life being not regarded (Çolakoğlu, 2014). When the studies in the field are examined, it is seen that various researches have been carried out on occupational burnout and its effects on employees and workplaces in various professions and in different employee sectors especially since 1970s (Çelebi, 2014). The factors that cause burnout are discussed in two dimensions. The first of these; personal reasons such as age, marital status, gender, educational status, the second; organizational factors such as excessive workload, characteristics of the work environment, working time, and relations with colleagues (Arucan, 2008). The main purpose of this study is to measure the job satisfaction and burnout perception levels of the teachers who have experienced the Covid-19 pandemic process and taught in the hybrid system, to examine the possible relationship between them and to determine significant differences in terms of demographic variables.

Method: The relational screening model, one of the quantitative research methods, was used in this study, which examines the Covid-19 pandemic process and the possible relationship between job satisfaction and burnout levels of teachers who have experienced the troublesome situations in education in this process. Relational screening model is a research model that aims to collect data to determine certain characteristics of a group (Büyüköztürk et al., 2012). This type of research is a study model in which the relationship between cause and effect cannot be established and inferences cannot be made or partially made on the data (Erkuş, 2009). According to Cemaloğlu (2020), "causality" does not mean according to relational research. The universe of the study consists of approximately 15 thousand teachers who work in public schools of all grades in the central districts of Antalya (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı and Muratpaşa) and who have experienced the Covid-19 pandemic process. While determining the sample, the simple random sampling method, one of the random sampling methods, was used. In the simple random sampling method, each sample included in the group has an equal and independent probability of being selected for the research sample (Büyüköztürk et al., 2012). Data collection tools were applied to a total of 302 teachers who were included in the sample voluntarily, with the form they filled in electronically.

Findings: There was a negative and weak significant difference between the job satisfaction variable of the teachers participating in the study and the professional burnout variable. Accordingly, as the job satisfaction level of teachers increases, the level of burnout decreases, or as the level of burnout increases, the level of job satisfaction decreases. A negative and weakly significant relationship was found between teachers' levels of internal satisfaction, which is one of the sub-dimensions of job satisfaction, and emotional exhaustion, which is the sub-dimension of burnout. This shows that as teachers' emotional burnout rates increase, the perception of their inner satisfaction levels decreases. A negative and weak significant relationship was found between teachers' levels of internal satisfaction, one of the sub-dimensions of the job satisfaction variable, and depersonalization in the burnout variable sub-dimension. In other words, as teachers' perceptions of depersonalization level increase, their perceptions of intrinsic satisfaction level decrease. In the correlation between teachers' internal satisfaction levels, which is one of the sub-dimensions of the job satisfaction variable, and the personal achievement dimension, which is the sub-dimension of the burnout variable; Intrinsic Satisfaction variable was found to be positively and weakly significantly correlated with the personal achievement variable. In other words, it can be said that as the level of internal satisfaction increases, the level of personal success also increases. When we look at the results of the analysis of the relationship between the job satisfaction and burnout levels of teachers who experienced the Covid-19 pandemic process and

the sub-dimensions, we see that all comparisons show a significant difference in positive or negative ways. According to the results of the research, it is seen that teachers have a moderate level of job satisfaction. A significant difference was found between male and female teachers in the depersonalization sub-dimension of burnout ($t[214]=-2.04$; $p<.05$). It is seen that female teachers experience more depersonalization than male teachers.

Discussion: A weak negative correlation was found between the burnout levels of the teachers participating in the study and their job satisfaction levels. Accordingly, as the job satisfaction level of the teachers who experienced the Covid-19 pandemic process increases, the level of burnout decreases and as the level of burnout increases, the level of job satisfaction decreases. As teachers' perceptions of inner satisfaction decrease, their perceptions of emotional burnout sub-dimension increase, and emotional exhaustion, which is the first sub-dimension of professional burnout, is experienced. A negative and weakly significant relationship was found between the sub-dimension of job satisfaction and the depersonalization variable of the burnout sub-dimension. As teachers' perceptions of inner satisfaction decrease, their perceptions of depersonalization increase, and the probability of withdrawing and disregarding education increases. It was found that there was a negative and weak significant difference relationship between the participant teachers' perceptions of the external satisfaction variable and their perceptions of the emotional exhaustion variable. Again, extrinsic satisfaction variable was found to have a negative and weakly significant relationship with the depersonalization variable. As teachers' perceptions of external satisfaction decrease, their perceptions of burnout in the sub-dimensions of emotional exhaustion and depersonalization increase and they experience more burnout. It was found that the extrinsic satisfaction variable had a positive and weak significant relationship with the personal achievement variable. As the level of external satisfaction increases, the level of personal success also increases. In addition, as the level of external satisfaction decreases, the level of emotional exhaustion and depersonalization also increases. According to the arithmetic averages of the scores given by the female and male teachers to the questions in the scale, the perception scores of female teachers in the dimension of job satisfaction, sub-dimension of internal satisfaction and sub-dimension of external satisfaction are higher than male teachers. In other words, job satisfaction levels of female teachers are relatively higher than male teachers. The perceptions of the teachers who experienced the Covid-19 pandemic process regarding the burnout levels in the sub-dimensions of burnout, emotional exhaustion, depersonalization and personal achievement were determined at a moderate level. In other words, teachers have the perception that they experience moderate burnout. As a result, within the scope of research problem and sub-problems; It was found that there is a negative and weak significant relationship between the job satisfaction levels of the teachers who experienced the Covid-19 pandemic process and the negative situations in this process and their burnout levels. Significant differences between the variables obtained from the personal information form and the levels of job satisfaction and burnout were not at the expected level.

Covid-19 Salgını Sürecinde Öğretmenlerin İş Tatmini ile Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi¹

Ferhat Ay (Okul Müdürü)
Milli Eğitim Bakanlığı - Türkiye
ORCID: 0000-0002-7607-0457
ferhatay32@hotmail.com

Dr. Öğrt. Üyesi Türkan Aksu
Akdeniz Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0003-1073-2339
turkanaksu@akdeniz.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın temel amacı Covid-19 salgını sürecini yaşamış, hibrit sistemde eğitim öğretim vermiş öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik algı düzeylerinin ölçülmesi, aralarındaki olası ilişkinin incelenmesi ve demografik değişkenler açısından anlamlı farklılıkların belirlenmesidir. Araştırmada öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma verileri 302 öğretmenin ölçeklere verdikleri cevaplar ile belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile demografik değişkenlerle ilgili bilgiler toplanmış, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerine ilişkin algılarını ve iş tatmini düzeylerine ilişkin algılarını ölçmek için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin elde edilmesinde Google form analizinde Microsoft Excel ve SPSS 23 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen bulgular neticesinde, öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyutlarında orta düzeyde, kişisel başarı alt boyutunda ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülürken genel tükenmişlik ortalamasında ise orta düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini test sonuçlarına göre, içsel tatmin alt boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü, içsel tatmin ile kişisel başarı hissi alt düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin dışsal tatmin alt boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunurken dışsal tatmin ile kişisel başarı hissi alt düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin tüm boyut düzeylerinde erkek öğretmenlere göre iş tatmini algılarının bir miktar daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Teknolojik okuryazarlık düzeyini çok iyi olarak kategorize eden öğretmenlerin dışsal tatmin puanları diğer değişkenlere göre düşük çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda, lisans mezunu öğretmenin daha az duyarsızlaşma algısına sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim bilimleri, Covid-19, İş tatmini, Tükenmişlik, Uzaktan eğitim



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 14, No: 2, ss. 365-383

Araştırma Makalesi

368

Gönderim: 02.02.2023
Kabul: 2023-04-24

Önerilen Atıf

Ay, F. & Aksu, T. (2023). Covid-19 salgını sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 365-383. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1246566>

¹ Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

GİRİŞ

2019 yılında Çin’de ortaya çıkıp zaman içinde neredeyse tüm ülkeleri etkileyen Covid-19 salgını, insan yaşamının birçok alanında etkili olmuştur. Salgından etkilenen en önemli alanlardan biri hiç şüphesiz ki eğitim öğretim hizmeti olmuştur. Salgının yayılımını önlemek için Türkiye’de 13 Mart 2020 tarihinden itibaren okullardaki yüz yüze eğitime son verilmiş, 2019-2020 eğitim öğretim yılı öğrenci ve öğretmenlerin gönüllü katılımları ile gerçekleştirilen uzaktan eğitim ile tamamlanmıştır. “Uzaktan eğitim, öğrenci ve öğretmenlerin kablolu, kablosuz, posta iletişim araçları gibi kanallarla (telefon, radyo, mektup, televizyon, internet, intranet, video, bilgisayar vb.) eşzamanlı ve veya farklı zamanlı olarak bir araya gelip, fiziksel olarak birbirlerinden ayrı olsalar bile kısmen veya tamamen yürüttükleri öğrenme ve öğretme etkinliklerinin tümü (Toprakçı, 2017, 102) şeklinde tanımlanabilir. Milli Eğitim Bakanlığı 2020-2021 eğitim öğretim yılında; Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulunun tavsiye kararları doğrultusunda hibrit (kısmen uzaktan kısmen yüzyüze) eğitim modeli uygulamış, bazı sınıf düzeylerinde eğitim öğretim tamamen uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilirken bazı sınıf düzeylerinde derslerin bir kısmı seyreltilmiş sınıf ortamında yüz yüze yapılırken bir kısmı uzaktan eğitim yoluyla gerçekleştirilmiştir. Covid-19 salgın tedbirleri kapsamında ani bir şekilde uzaktan ve hibrit eğitime geçilmesinin birtakım problemleri de beraberinde getirdiği, öğrenci-veli-öğretmen arasındaki ilişkinin öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyini önemli derecede etkilediği, bireyin hem fiziksel hem de ruh sağlığını etkileyen salgının, eğitim öğretim hayatını ve eğitim çalışanlarını da büyük ölçüde etkilediği değerlendirilmiştir (Aşkın, Bozkurt ve Zeybek, 2020; Deniz ve Bağçeci, 2022; Kavuk ve Demirtaş, 2021; Tekin-Bozkurt, 2023; Toprakçı ve Hepsöğütü, 2022). Dünyanın tedbirsiz yakalandığı Covid-19 salgını, tüm insanları evlere kapanıp yaşamlarını sosyalleşme fırsatlarından uzak bir şekilde, aralarındaki fiziksel ve sosyal mesafeyi artırarak sürdürmeye zorlamıştır (Kapçak ve Sakız, 2022). Bazı öğrencilerin kısıtlı imkânlarla sahip olmaları nedeniyle derse erişimi ve öğrencilere uzaktan erişmeye çalışmak öğretmenler açısından zor bir süreç oluşturmuş, öğretmenlerin stres durumlarının artmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla öğretmenler öğrencilere uygun eğitim öğretim süreci sağlayamayacakları konusunda kaygı yaşamışlardır (Bakırcı vd., 2023; Yılmaz vd., 2020).

Uzaktan eğitimin olumlu ve olumsuz yönleri incelendiğinde, uzaktan eğitim uygulamalarında öğrencilerin öğretmenler ile rahat ve etkin iletişim kuramadıkları, web tabanlı eğitimin öğrencilerin kendi hızlarında öğrenmelerine olanak sağladığını fakat öğrenilenlerin yüz yüze eğitime göre çabuk unutulduğunu ve eğitimler sırasında teknik sorunlar yaşadığı tespit edilmiştir (Keskin ve Özer-Kaya, 2020; Yavuz ve Toprakçı, 2021). Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin ve öğretmenlerin çeşitli donanım ve yetkinliklere sahip olması gerektiği düşünülmektedir (Gökçe, Önal ve Çalışkan, 2021; Toprakçı vd., 2021). Uzaktan eğitime yönelik yaptıkları çalışmada Kaleli-Yılmaz ve Güven (2015) uzaktan eğitim ile ilgili olumlu görüşe sahip olan öğretmenlerle birlikte uzaktan eğitime yönelik blok dersler yapılması, ders dışı öğretmenlere soru sorma olanaklarının olmayışı, derslerde teknik sorunların ortaya çıkması gibi olumsuz durumlarla karşılaşan öğretmenlerinde olduğunu tespit etmişlerdir. Uzaktan çevrimiçi eğitimin temelinde, eğitim sorunlarına ilişkin çeşitli eşitsizlik durumlarında herkese eşit eğitime erişim şansı tanınması yer almaktadır (Lee, 2017). Çalışmada bu sürecin, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu algılarında olumlu veya olumsuz değişiklikler yapacağından hareketle alanyazında tükenmişlik ve iş tatmini üzerinde araştırmalar yapılmıştır.

Tükenmişlik

Türk Dil Kurumuna göre; ilk çalışmaları sağlık ve sosyal hizmet çalışanları üzerinde olan ve günümüzde birçok araştırmacı tarafından farklı hizmet kollarında çalışılmakta olan mesleki tükenmişlik kavramı, “çalışma azmini yitirmiş olma, gerekli gayreti göstermeme durumu, yorgunluk, yaşama ve işinde yetersiz olduğunu düşünme” olarak tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, “işyerinde kronik stres ve zihinsel tükenmişlik, işe yabancılaşma, işle ilgili olumsuz duygular, sinizm ve işin kesintiye uğraması gibi belirtiler” olarak tanımlanan tükenmişlik farklı hizmet kollarında çalışanlar arasında oldukça yaygın görülen bir sendroma dönüştüğü için Uluslararası Hastalıklar Sınıflandırması Listesi’ne alınmıştır (WHO, 2019). ABD’de müşteri hizmetleri alanında çalışanların iş hayatlarına dair bunalımı ifade etmeyi amaçlayan Freudenberger ilk olarak 1974 yılında yapılan mesleki tükenmişlik üzerine çalışmıştır (Günay, 2016). Freudenberger’in çalışmasından bir süre sonra işçilerin çalışma ortamında karşılaştıkları duygusal sorunlar ile nasıl baş edebileceğini araştıran Christina Maslach 1978 yılında tükenmişlik olgusunu

kavramsallaştırmak ve ölçebilmek amacı ile bir dizi çalışmalar gerçekleştirmiştir. Freudenberger'e göre tükenmişlik kavramı, çalışanların iş yerindeki başarısızlık algısı, mesleklerine ve bağlantılı olarak yaşamlarına ilişkin taleplerinin dikkate alınmaması sonucunda, yüksek enerji kaybı yaşamaları ve yıpranmaları anlamına gelmektedir (Çolakoğlu, 2014). Maslach yaptığı çalışmalardan sonra tükenmişlik kavramını; iş görenlerin iş ortamlarında meydana gelen fiziksel yorgunlukları, çaresizlik ve umutsuzluk hisleri, uzun süreli yorgunluk hissi ile hayat ve insanlara karşı olan olumsuz düşünceleri barındıran bilişsel ve devinışsel boyutları olan bir sendrom olarak tanımlanmıştır (Kavla, 1998).

Tükenmişliğe neden olan faktörler iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi; yaş, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu gibi kişisel faktörlerin yer aldığı *kişisel nedenler*, ikincisi; fazla iş yükü, iş ortamının özellikleri, çalışma süresi, iş arkadaşları ile ilişkiler gibi örgütsel faktörlerin yer aldığı *örgütsel nedenlerdir* (Aruca, 2008). Tükenmişlik üzerine etki edebilecek faktörler; kişinin haftalık çalışma süresi, performans, çalışma ortamı, iş yerinin yönetim yapısı, çalışan sayısı, çalışanlar arası ilişkiler, alınan ücret ve işin getirdiği statü olarak sıralanmaktadır (Bayram, 2016).

Maslach ve Jackson mesleki tükenmişliğin alt boyutlarını duygusal tükenme dönemi, duyarsızlaşma dönemi, kişisel başarı dönemi olarak üçe ayırmışlardır. Duygusal tükenmişlik, tükenmişliğin içsel bir boyutudur. Duygusal tükenme, tükenmenin birincil belirtisi olarak kabul edilebilir ve enerjinin tükenmesini tanımlar. Duygusal olarak tükendiğinde kişi kendini bitkin hisseder ve duygusal olarak dikkati dağınık (Uğurluoğlu Vd., 2013). Duyarsızlaşmada kişi karşısındakini bir nesne olarak gözlemleyebilir ve iletişim kurduğu kişi hakkında konuşurken kişinin adı yerine nesnenin adını kullanabilir (Polatçı, 2007). Bireyin mesleki yaşamında azalan başarı duygusu, bireyin yaptığı iş için kendini yetersiz algılaması tükenmişlik sendromunda azalmış başarı duygusu oluşturmaktadır (Hock, 1988). Bu aşamada birey başarısızlık duygusu yaşar. Başkaları hakkında olumsuz düşünmek, bireyin kendisi hakkında olumsuz düşünmesine neden olur. Kendini sevmeyen olarak görür ve başarısız olduğunu düşünür. Bu aşamada kişisel başarısızlık aşaması ortaya çıkar (Örmen, 1993). Literatür incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleriyle birlikte iş tatmin düzeylerine ilişkin algılarının tespit edilmesi çalışmalarına sıkça rastlanmaktadır.

Özkul (2021), Türkiye' de okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamasında gereksiz ve aşırı bürokratik prosedürlerin, öğrencilerin disiplin sorunlarının, eğitim öğretime dönük veli desteği eksikliğinin, donatım malzemeleri eksikliğinin ve olumsuz çevresel koşulların önemli derecede rol oynadığını belirtmektedir.

İş Tatmini

İş tatmini kavramı ortaya çıktığı günden itibaren farklı yaklaşımlarla ele alınmıştır. İş doyumunun nasıl ölçüldüğüne bakılmaksızın deneyimlerini, duygularını ve iş ile çalışma ortamı arasındaki ilişkiyi yansıtır. Birtakım faaliyetlerde bulunmuş ve belirli faaliyetlerde bulunmuş ve mesleki yaşamlarının sonuna gelmiş kişiler, yaptıkları işle ilgili duygusal deneyimler ve anlar yaşamıştır. İş doyumunu bu durumun genel kurgusudur (Erdoğan, 1996). İş tatmini, en basit ifadeyle tüm çalışanların işleriyle ilgili tutum, davranış ve düşüncelerinin toplamı olan bir kavramdır. Diğer bir deyişle çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin bir ölçüsüdür (Aksu, 2012). Izgar (2000), iş tatminini çalışan mutluluğu ve işini sevmesi olarak tanımlamıştır. Çalışanların işlerinden memnuniyetleri doğrudan verimliliklerine yansıdığı için, iş tatmini kuruluş ve çalışanları için önemlidir (Poyrazoğlu, 1992). Bingöl (1990), iş tatminini, iş görenlerin görev yaptıkları işe yönelik hissettikleri duygular diye tanımlar ve iş tatmininin, iş görenlerin istekleri karşılandığında gerçekleştiğini belirtir. Eren (2004), iş tatminini işten kazanılan maddi faydalar, iş görenin birlikte görev yapmaktan keyif duyduğu mesai arkadaşları ve bir iş yaratmanın verdiği haz olarak tanımlamaktadır.

Erigüç (2000), iş tatminini çalışanın işini değerlendirmesinden kaynaklanan tatmin ve tatminsizlik duygusu olarak açıklamaktadır. İnsanların istekleri, ihtiyaçları ve değer yargıları yaptıkları işle uyumlu ise yapılan işten iş doyumunu ortaya çıkacaktır (Özkan, 2011). Çalışanlar genellikle işyerlerinde günde sekiz saat geçirmekte ve yaklaşık 25-30 yıl bu şekilde devam etmektedir. Bu nedenle bir çalışanın hayatından memnun olabilmesi için işinden memnun olması oldukça önemlidir (Telman ve Ünsal, 2004). İş tatminsizliği yaşayan bir örgüt, düşük verimlilik, yavaş çalışma, devamsızlık, sendika tepkisi ve benzeri örgütsel sorunlar yaşayabilir (Erdoğan, 1996). Başarılı çalışanlar, onları daha üretken olmaya motive eden bir kendini gerçekleştirme düzeyine ulaşmıştır (Başaran, 1991). Devamsızlık ve istifa, iş doyumunun

önemini gösteren nedenler arasındadır. Araştırmaya göre çalışanların sık veya uzun süreli devamsızlıklarıyla iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kök, 2006). Çağlar ve Demirtaş (2011) dersane öğretmenlerinin tükenmişlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aralarında negatif yönde ve “orta” düzeyde bir ilişki bulmuşlardır.

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

Covid-19 salgını sürecinde yapılan eğitim öğretim faaliyetleri alışılmışın dışında bir uygulama ile yapıldığı için öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş tatmini düzeylerinde farklılaşmalar oluşturabileceği kanaatinden hareketle çalışmada, Covid-19 salgını sürecini yaşamış, hibrit sistemde eğitim öğretim vermiş öğretmenlerin iş tatmini ile tükenmişlik algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacına yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Covid-19 salgını sürecini yaşayan öğretmenlerin;

1. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ne durumdadır?
2. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinde demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde demografik değişkenlere göre anlamlı bir fark var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Covid-19 salgını sürecini ve bu süreçte eğitimde yaşanan sıkıntılı durumları yaşamış olan öğretmenlerin iş doyumları ile tükenmişlik düzeylerinin ölçülmesi, aralarındaki olası ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli bir grubun belirli özelliklerini belirlemek için verilerin toplanmasını amaçlayan araştırma modelidir (Büyüköztürk Vd., 2012). Bu araştırma türü neden ile sonuç arasındaki ilişkinin kurulamadığı ve veriler üzerinde çıkarımda bulunulmadığı ya da kısmen yapılabildiği çalışma modelidir (Erkuş, 2009). Cemaloğlu'na (2020) göre ilişkisel araştırma “nedensellik” anlamına gelmemektedir.

Evren - Örneklem

Çalışmanın evrenini Antalya ili merkez ilçelerinde (Aksu, Döşemealtı, Kepez, Konyaaltı ve Muratpaşa) yer alan her kademe türündeki devlet okullarında (Antalya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün izin verdiği sayıdaki okullarda) görev yapan 1850 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken seçkisiz örneklem türlerinden biri olan basit seçkisiz örneklem yöntemi kullanılmıştır. Bu örneklem yönteminde, gruba dahil her bir örneklemin araştırma örneklemine eşit derecede ve bağımsız seçilme olasılığı bulunmaktadır (Büyüköztürk Vd., 2012). Örneklem gönüllü olarak dahil olan toplam 302 öğretmene veri toplama araçları elektronik ortamda doldurdukları form ile uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri Çizelge 1'de gösterilmiştir.

Çizelge 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 181'inin kadın (% 59,9), 121'inin erkek (% 40,1) olduğu; % 87,7'sinin evli, % 12,3'ünün bekar olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin % 1,3'ünün ön lisans, % 87,7'sinin lisans, % 11'inin lisansüstü eğitim mezunu olduğu; % 3,3'ünün okul öncesi, % 34,1'inin ilköğretim, % 49,3'ünün ortaokul ve % 13,2'sinin lise okul türlerinde öğretmenlik yaptığı görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 5,6'sının 1-5 yıl, % 11,6'sının 6-10 yıl, % 25,8'inin 11-15 yıl ve % 57'sinin 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip oldukları tespit edilmiştir.

Çizelge1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

| Değişken | Gruplar | f | % |
|--------------------------------|--------------------|------------|------------|
| Cinsiyet | Kadın | 181 | 59,9 |
| | Erkek | 121 | 40,1 |
| Medeni Durum | Evli | 265 | 87,7 |
| | Bekar | 37 | 12,3 |
| Eğitim Durumu | Önlisans | 4 | 1,3 |
| | Lisans | 265 | 87,7 |
| | Lisansüstü | 33 | 11 |
| Okul Kademesi | Anaokulu-Anasınıfı | 10 | 3,3 |
| | İlkokul | 103 | 34,1 |
| | Ortaokul | 149 | 49,3 |
| | Lise | 40 | 13,2 |
| Mesleki Kıdem | 1-5 Yıl | 17 | 5,6 |
| | 6-10 Yıl | 35 | 11,6 |
| | 11-15 Yıl | 78 | 25,8 |
| | 16+ Yıl | 172 | 57 |
| Teknolojik Okuryazarlık Düzeyi | Az | 10 | 3,3 |
| | Orta | 80 | 26,5 |
| | İyi | 158 | 52,3 |
| | Çok İyi | 54 | 17,9 |
| | Toplam | 302 | 100 |

Araştırmada Akdeniz Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan (Karar Tarihi: 04.11.2021; Toplantı: 14; Karar: 373) etik kurul onayı alınmıştır. Daha sonra ilgili veri toplama araçlarının uygulanabilmesi için Antalya İl Millî Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır (Karar Tarihi: 10.12.2021; Sayı: E-98057890-605.01-38781672). Maslach Tükenmişlik Ölçeğini kullanabilmek için ölçeği Türkçeye uyarlayan Prof.Dr. Canan Ergin'den (30.10.2021 tarihli belge), Minnesota İş Tatmini Ölçeğini kullanabilmek için ölçeği Türkçeye uyarlayan Aslı Baycan Binark'tan (Linkedin aracılığıyla) gerekli izinler alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyebileceği düşünülen cinsiyet, medeni durumu, teknolojik okur- yazarlık düzeyi (bu değişken için herhangi bir ölçek kullanılmamış, tamamen öğretmenlerin kendi algılarına göre tespit edilmiştir), çalışılan okul kademesi, mesleki kıdem ve eğitim durumu gibi bilgileri tespit etmek için "Kişisel Bilgi Formu", Covid-19 salgın sürecini yaşamış ve hibrit eğitim vermiş olan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini ölçmek amacıyla Dawis, Weiss, England, Lofquist (1967) tarafından ilk kez kullanılan, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılan kısa form "Minnesota İş Tatmin Ölçeği" kullanılmıştır. Testin Türkiye'deki güvenilirlik çalışmalarında güvenilirlik katsayısı olarak Baycan (1985) tarafından (Cronbach Alpha) .77, Yıldırım (2007) tarafından .90 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .76, iç tutarlılık katsayısı olarak bulunmuştur (Yıldırım, 2007). Bu araştırmada elde edilen verilere göre ölçeğin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .89 olarak bulunmuştur ve güvenilirlik katsayılarının Baycan (1985) ve Yıldırım (2007) ile benzer olduğunu göstermektedir.

Covid-19 salgın sürecini yaşamış ve hibrit eğitim vermiş olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilip güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 22 maddeden oluşmakta olup, tükenmişliğin üç bileşeni olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarını ölçmek için tasarlanmıştır. Ölçek uygulandıktan sonra alınan puanlara bakıldığında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma puanlarının yüksek, kişisel başarı puanlarının düşük olması tükenmişliğin varlığını göstermektedir (Ergin, 1992). Tarhan (2016) ölçeğin güvenilirlik katsayısını (Cronbach Alpha) .78 olarak bulmuştur. Araştırmadan elde edilen verilere göre yapılan güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .72 olarak bulunmuştur, sonuç diğer çalışma sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Minnesota İş Tatmin Ölçeğinde ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinde 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Puanlarının yorumlanmasında (1.00-1.80) çok düşük, (1.81-2.60) düşük, (2.61-3.40) orta, (3.41-4.20) yüksek ve (4.21-5.00) çok yüksek puanlama ölçütü kullanılmaktadır (Çalışkan, 2019).

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, tükenmişlik üzerine yapılan araştırmalarda (Alanoğlu, 2019; Bıçak, 2021; Çağlar ve Demirtaş, 2011; Güven, 2021; Meriç, 2022; Şencan, 2019) özellikle Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin, iş tatmini üzerine yapılan çalışmalarda (Çağlar ve Demirtaş, 2011; Çakır, 2022; Demirdağ, 2016; Evkaya, 2019) ise Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin kullanıldığı görülmüştür.

Dünyada yapılan çalışmalarda tükenmişliği belirlemek için Maslach tükenmişlik ölçeğinin birçok dile çevrilerek kullanıldığı tespit edilmiştir (Özdemir, 2015). Ayrıca Schaufeli ve Enzmann'ın (1998) literatür tarama çalışmasına göre yapılan çalışmaların %90'ında "Maslach Tükenmişlik Envanteri" kullanılmıştır (Maslach, Leiter ve Jackson, 2012). Dolayısıyla ilgili ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik sonuçlarının yüksek olması, istenilen yapıyı ölçmesi ve alanyazında en çok tercih edilmesi bakımından uzman görüşü doğrultusunda kullanılması uygun görülmüştür.

Verilerin Toplanması

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

Verilerin Analizi

Ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel analizi için Google form, Microsoft Excel ve SPSS 23.0 bilgisayar programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklere ilişkin normallik testi çarpıklık basıklık değerlerine ilişkin analiz yapılmış, çarpıklık değerlerinin $-0,627$ ile $1,258$ arasında, basıklık değerlerinin ise $-0,605$ ile $1,940$ arasında olduğu görülmüştür. Bu durumda dağılımın Hong, Malik ve Lee, (2003) önerdiği -2 , $+2$ çarpıklık ve -7 , $+7$ basıklık dağılım aralığında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılım tespitinden sonra Covid-19 salgını sürecini yaşayan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki olası anlamlı ilişkiyi tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi, iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet ve medeni durumları değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının analiz edilmesi için Bağımsız t testi (Independent Sample t-Test), yine öğretmenlerin mesleki kıdem, gelir düzeyi, eğitim durumu ve teknoloji okuryazarlığı değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının analizi için Tek yönlü varyans analizi ANOVA (One Way Anova) test analizleri kullanılmıştır

BULGULAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir.

1. İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada Covid-19 salgını sürecini yaşayan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin tespit edilmesi için katılımcıların Minnesota İş Tatmini Ölçeğine verdikleri cevapların puan ortalamalarından elde edilen veriler Çizelge 2'de gösterilmiştir.

Çizelge 2. Öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri

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

Çizelge 2'deki verilerden hareketle uzaktan eğitim veren öğretmenlerin genel iş tatmini boyutunda, içsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutlarında verdikleri puanların ortalama değerlerine ($\bar{x}=3,04$ ile $\bar{x}=3,42$) bakıldığında öğretmenlerin tüm boyutlarda orta düzeyde iş tatmini yaşadıkları görülmüştür.

Öğretmenlerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğine verdikleri tükenmişlik ve alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeylerine ilişkin veriler Çizelge 3'te gösterilmiştir.

Çizelge 3. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri

| Ölçekler | \bar{x} | Ss. | Min. | Maksimum |
|-------------------|-----------|-----|------|----------|
| Duyusal Tükenme | 2,67 | ,85 | 1 | 4,78 |
| Duyarsızlaşma | 2,17 | ,57 | 1 | 4,60 |
| Kişisel Başarı | 3,51 | ,52 | 1,75 | 4,63 |
| Genel Tükenmişlik | 2,86 | ,38 | 1,45 | 4,55 |

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

2. İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin tespit edilmesi için sırasıyla, katılımcıların Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği' ne verdikleri cevap puan ortalamalarından hareketle öncelikle genel ölçekler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizine sonra her iki ölçek alt boyutlarına ilişkin bölümlerin karşılıklı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizine bakılmış söz konusu verilere ilişkin bulgular Çizelge 4'te gösterilmiştir.

Çizelge 4. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki

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

* $p < .01$

Çizelge 4'teki iş tatmini ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki korelasyona bakıldığında mesleki tükenmişlik değişkeni ile iş tatmini ($r = -.408$, $p < .01$) değişkeni arasında negatif yönlü zayıf anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmakta ya da tükenmişlik düzeyi arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Öğretmenlerin iş tatmini alt boyutları içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki ilişki Çizelge 5'te gösterilmiştir.

Çizelge 5. Öğretmenlerin içsel tatmin, dışsal tatmin ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki ilişki

| Ölçekler | N | \bar{x} | Ss. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------------|-----|-----------|------|--------|--------|--------|-------|
| 1 İçsel Tatmin | 302 | 24 | 7,73 | 1 | -,498* | -,361* | ,363* |
| 2 Duygusal Tükenme | 302 | 10,85 | 2,87 | -,498* | 1 | | |
| 3 Duyarsızlaşma | 302 | 24,11 | 7,73 | -,361* | | 1 | |
| 4 Kişisel Başarı | 302 | 28,10 | 4,18 | ,363* | | | 1 |
| 1 Dışsal Tatmin | 302 | 24,92 | 5,87 | 1 | -,469* | -,268* | ,313* |
| 2 Duygusal Tükenme | 302 | 10,85 | 2,87 | -,469* | 1 | | |
| 3 Duyarsızlaşma | 302 | 24,11 | 7,73 | -,268* | | 1 | |
| 4 Kişisel Başarı | 302 | 28,10 | 4,18 | ,313* | | | 1 |

* $p < .01$

Çizelge 5'te gösterilen verilere göre, içsel tatmin değişkeni ile duygusal tükenme ($r = -.498$, $p < .01$) ve duyarsızlaşma ($r = -.361$, $p < .01$) değişkenleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı fark bulunmuştur. Bu öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma oranları arttıkça içsel tatmin düzeylerine ilişkin algının azaldığını göstermektedir. Yine iş tatmini değişkeni alt boyutlarından içsel tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu olan kişisel başarı boyutu arasındaki korelasyonda; içsel tatmin değişkeninin kişisel başarı ($r = .363$, $p < .01$) değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yani içsel tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır denilebilir. Dışsal tatmin düzeyleri ile duygusal tükenme ($r = -.469$, $p < .01$) ve duyarsızlaşma ($r = -.268$, $p < .01$) düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı farklılık ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri azaldıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri artmakta veya dışsal tatmin düzeyleri arttıkça duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri azalmaktadır. Dışsal tatmin düzeyleri ile tükenmişlik değişkeni alt boyutu olan kişisel başarı boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde ($r = .313$, $p < .01$) anlamlı farklılık ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Dışsal tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmakta ya da kişisel başarı düzeyi arttıkça dışsal tatmin düzeyi de artmaktadır denilebilir.

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

3. Değişkenlere Göre Öğretmenlerin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde, Covid-19 salgın sürecinde öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem ve teknolojik okuryazarlık değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin duruma bakılmıştır. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 6'da yer verilmiştir.

Çizelge 6. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | ss | t testi | | |
|-------------------|---------|-----|-----------|-----|---------|-----|------|
| | | | | | t | sd | p |
| Dışsal Tatmin | Kadın | 181 | 3,10 | ,64 | 1,73 | 300 | .084 |
| | Erkek | 121 | 2,95 | ,86 | | | |
| İçsel Tatmin | Kadın | 181 | 3,47 | ,65 | 1,44 | 300 | .150 |
| | Erkek | 121 | 3,35 | ,75 | | | |
| Genel Tatmin | Kadın | 181 | 3,35 | ,60 | 1,68 | 300 | .093 |
| | Erkek | 121 | 3,22 | ,75 | | | |
| Duygusal Tükenme | Kadın | 181 | 2,72 | ,84 | 1,10 | 300 | .867 |
| | Erkek | 121 | 2,61 | ,87 | | | |
| Duyarsızlaşma | Kadın | 181 | 2,61 | ,51 | -2,04 | 214 | .019 |
| | Erkek | 121 | 2,25 | ,65 | | | |
| Kişisel Başarı | Kadın | 181 | 3,56 | ,47 | 2,01 | 300 | .213 |
| | Erkek | 121 | 3,43 | ,57 | | | |
| Genel Tükenmişlik | Kadın | 181 | 2,89 | ,36 | 1,26 | 300 | .324 |
| | Erkek | 121 | 2,83 | ,41 | | | |

Çizelge 6'da yer alan veriler doğrultusunda; öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında genel tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında kadın ve erkek öğretmenlerin puan ortalamalarının tüm boyutlarda birbirine yakın olduğunu ve orta düzeyde iş tatmini algısı yaşadıklarını göstermektedir. Ancak kadın öğretmenlerin tüm boyut düzeylerinde erkek öğretmenlere göre iş tatmini algılarının bir miktar daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tüm boyutlarda cinsiyet değişkenine göre .05 anlamlılık fark değerinden büyük p değeri tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmenlerin puanlarının iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre t testi istatistiğinde anlamlı fark bulunmamıştır.

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

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 7'de yer verilmiştir.

Çizelge 7. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | ss | t testi | | |
|-------------------|---------|-----|-----------|-----|---------|-----|------|
| | | | | | t | sd | p |
| Dışsal Tatmin | Evli | 265 | 3,04 | ,74 | -2,210 | 300 | .834 |
| | Bekar | 37 | 3,07 | ,75 | | | |
| İçsel Tatmin | Evli | 265 | 3,42 | ,69 | -2,264 | 300 | .792 |
| | Bekar | 37 | 3,45 | ,71 | | | |
| Genel Tatmin | Evli | 265 | 3,29 | ,66 | -3,303 | 300 | .762 |
| | Bekar | 37 | 3,33 | ,70 | | | |
| Duygusal Tükenme | Evli | 265 | 2,66 | ,85 | -8,830 | 300 | .407 |
| | Bekar | 37 | 2,78 | ,92 | | | |
| Duyarsızlaşma | Evli | 265 | 2,15 | ,55 | -1,237 | 300 | .217 |
| | Bekar | 37 | 2,28 | ,69 | | | |
| Kişisel Başarı | Evli | 265 | 3,50 | ,53 | -5,552 | 300 | .581 |
| | Bekar | 37 | 3,55 | ,58 | | | |
| Genel Tükenmişlik | Evli | 265 | 2,85 | ,37 | -1,450 | 300 | .148 |
| | Bekar | 37 | 2,95 | ,43 | | | |

Çizelge 7'de görüldüğü gibi öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında genel tatmin boyutunda, dışsal tatmin boyutunda ve içsel tatmin boyutunda evli

öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında bir fark olmadığı ortalama değerlerinin her boyut düzeyinde de hemen hemen benzer olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin evli veya bekar olma değişkenine göre genel iş tatmini, dışsal tatmin alt boyutu ve içsel tatmin alt boyutu algılarında t testi istatistikinde anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$, $t = -.303$, $t = -.210$ ve $t = -.264$). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin evli veya bekar olma değişkenine göre genel tükenmişlik, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutu algılarında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$). Grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında tükenmişlik boyutu ve diğer alt boyutlarda evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında ortalama değerleri açısından kayda değer bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 8'de yer verilmiştir.

Çizelge 8. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin eğitim duruma göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | ss | f | p |
|-------------------|---------------|-----|-----------|-------|-------|------|
| Dışsal Tatmin | Önlisans | 4 | 3,10 | 1,80 | ,393 | .758 |
| | Lisans | 265 | 3,06 | ,73 | | |
| | Lisansüstü | 33 | 2,91 | ,74 | | |
| İçsel Tatmin | Önlisans | 4 | 3,39 | 1,55 | ,239 | .869 |
| | Lisans | 265 | 3,43 | ,69 | | |
| | Lisansüstü | 33 | 3,34 | ,55 | | |
| Genel Tatmin | Önlisans | 4 | 3,31 | 1,64 | .315 | .814 |
| | Lisans | 265 | 3,31 | ,66 | | |
| | Lisansüstü | 33 | 3,20 | ,56 | | |
| Duygusal Tükenme | Önlisans | 4 | 2,41 | 1,17 | 1.145 | .331 |
| | Lisans | 265 | 2,65 | ,846 | | |
| | Lisansüstü | 33 | 2,93 | ,926 | | |
| Duyarsızlaşma | Önlisans | 4 | 2,25 | ,900 | 4,020 | .008 |
| | Lisans | 265 | 2,13 | ,527 | | |
| | Lisansüstü | 33 | 2,49 | ,804 | | |
| Kişisel Başarı | Önlisans | 4 | 3,62 | 1,266 | .515 | .672 |
| | Lisans | 265 | 3,51 | ,507 | | |
| | Yüksek Lisans | 33 | 3,45 | ,544 | | |
| Genel Tükenmişlik | Önlisans | 4 | 2,81 | ,219 | 2,151 | .094 |
| | Lisans | 265 | 2,85 | ,363 | | |
| | Lisansüstü | 32 | 3,02 | ,535 | | |

Çizelge 8 verilerine bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademesi değişkeni ile iş tatminleri arasında; önlisans, lisans ve lisansüstü eğitim mezunu olan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu yalnızca dışsal tatmin alt boyutunda lisansüstü eğitimi mezunu öğretmenlerin daha az dışsal tatmin algısına sahip oldukları görülmüştür. Genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademeleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Yine öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademesi değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında önlisans, lisans ve lisansüstü eğitimi mezunu olan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu, ancak Tukey seçeneği kullanılarak yapılan post-hoc analizinde duyarsızlaşma alt boyutunda lisans mezunu öğretmenin daha az duyarsızlaşma algısına sahip olduğu görülmüştür. Genel tükenmişlik düzeyi ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi alt boyutu ile öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kademeleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$); duyarsızlaşma alt boyutu hariç diğer boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okul türüne göre farklılaşım farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 9'da yer verilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türü değişkeni ile iş tatminleri ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi gösteren Çizelge 9 verileri doğrultusunda; okulöncesi, ilkököl, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmüştür. Genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin çalışılan okul türüne göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | Ss | f | P |
|-------------------|---------------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Dışsal Tatmin | Anaokulu -Anasınıfı | 10 | 2,85 | ,758 | ,790 | .500 |
| | İlkokul | 103 | 3,13 | ,731 | | |
| | Ortaokul | 149 | 3,01 | ,736 | | |
| | Lise | 40 | 2,99 | ,810 | | |
| İçsel Tatmin | Anaokulu -Anasınıfı | 10 | 3,48 | ,608 | ,645 | .587 |
| | İlkokul | 103 | 3,48 | ,732 | | |
| | Ortaokul | 149 | 3,40 | ,662 | | |
| | Lise | 40 | 3,31 | ,752 | | |
| Genel Tatmin | Anaokulu -Anasınıfı | 10 | 3,26 | ,644 | .712 | .545 |
| | İlkokul | 103 | 3,37 | ,699 | | |
| | Ortaokul | 149 | 3,27 | ,643 | | |
| | Lise | 40 | 3,21 | ,718 | | |
| Duygusal Tükenme | Okulöncesi | 10 | 2,60 | ,787 | .292 | .831 |
| | İlkokul | 103 | 2,62 | ,874 | | |
| | Ortaokul | 149 | 2,72 | ,823 | | |
| | Lise | 40 | 2,68 | ,982 | | |
| Duyarsızlaşma | Okulöncesi | 10 | 2,94 | ,313 | .755 | .520 |
| | İlkokul | 103 | 2,14 | ,532 | | |
| | Ortaokul | 149 | 2,20 | ,610 | | |
| | Lise | 40 | 2,17 | ,598 | | |
| Kişisel Başarı | Okulöncesi | 10 | 3,45 | ,486 | 4,027 | .006 |
| | İlkokul | 103 | 3,65 | ,558 | | |
| | Ortaokul | 149 | 3,43 | ,474 | | |
| | Lise | 40 | 3,45 | ,553 | | |
| Genel Tükenmişlik | Okulöncesi | 10 | 2,75 | ,269 | .448 | .719 |
| | İlkokul | 103 | 2,89 | ,390 | | |
| | Ortaokul | 149 | 2,86 | ,369 | | |
| | Lise | 40 | 2,84 | ,461 | | |

Çizelge 9'a göre çalışılan okul türü değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin puan aritmetik ortalamalarının duygusal tükenme, kişisel başarı alt boyutları ile genel tükenmişlik boyutunda birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmüştür. Fakat duyarsızlaşma alt boyutunda anasınıfı öğretmenlerinin tükenmişlik algı puanının diğer kademe öğretmenleri algı puanlarından yüksek olduğu görülmektedir. Genel tükenmişlik boyutu ve duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri değişkenleri arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p > .05$) ve tüm tatmin boyutları ile çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Ancak kişisel başarı alt boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre tükenmişlik algılarında anlamlı ($p < .05$) fark tespit edilmiştir. Tukey seçeneği kullanılarak yapılan post-hoc analizi sonucunda, ilkokul öğretmenlerinin diğer kademe öğretmenlerine göre kişisel başarı algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşım farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 10'da yer verilmiştir.

Çizelge 10. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin mesleki kıdeme göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | Ss | f | P |
|-------------------|-----------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Dışsal Tatmin | 1-5 yıl | 17 | 2,96 | ,776 | ,155 | .926 |
| | 6-10 yıl | 35 | 2,99 | ,642 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 3,05 | ,759 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 3,06 | ,759 | | |
| İçsel Tatmin | 1-5 yıl | 17 | 3,53 | ,671 | ,170 | .916 |
| | 6-10 yıl | 35 | 3,42 | ,714 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 3,40 | ,717 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 3,42 | ,690 | | |
| Genel Tatmin | 1-5 yıl | 17 | 3,35 | ,678 | .060 | .921 |
| | 6-10 yıl | 35 | 3,28 | ,638 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 3,28 | ,685 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 3,30 | ,677 | | |
| Duygusal Tükenme | 1-5 yıl | 17 | 2,55 | 1,06 | ,227 | .878 |
| | 6-10 yıl | 35 | 2,73 | ,738 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 2,64 | ,883 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 2,69 | ,855 | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 yıl | 17 | 2,14 | ,513 | ,094 | .963 |
| | 6-10 yıl | 35 | 2,21 | ,488 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 2,16 | ,640 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 2,16 | ,571 | | |
| Kişisel Başarı | 1-5 yıl | 17 | 3,47 | ,732 | 1,204 | .308 |
| | 6-10 yıl | 35 | 3,37 | ,450 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 3,50 | ,486 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 3,55 | ,529 | | |
| Genel Tükenmişlik | 1-5 yıl | 17 | 2,79 | ,376 | .455 | .714 |
| | 6-10 yıl | 35 | 2,84 | ,288 | | |
| | 11-15 yıl | 78 | 2,84 | ,415 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 172 | 2,88 | ,392 | | |

Çizelge 10'da ki veriler değerlendirildiğinde 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Genel tükenmişlik boyutu ve diğer tükenmişlik alt boyutlar ile öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile mesleki kıdem değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin teknolojik okuryazarlık değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren analiz sonuçlarına Çizelge 11'de yer verilmiştir.

Çizelge 11. Öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin teknolojik okur yazarlık düzeyine göre incelenmesi

| Değişkenler | Gruplar | N | \bar{x} | ss | f | P |
|-------------------|---------|-----|-----------|------|-------|------|
| Dışsal Tatmin | Az | 10 | 3,52 | 1,01 | 1,617 | .185 |
| | Orta | 80 | 3,06 | ,715 | | |
| | İyi | 158 | 3,04 | ,670 | | |
| | Cok İyi | 54 | 2,96 | ,911 | | |
| İçsel Tatmin | Az | 10 | 3,71 | ,953 | ,861 | .462 |
| | Orta | 80 | 3,47 | ,608 | | |
| | İyi | 158 | 3,40 | ,656 | | |
| | Cok İyi | 54 | 3,36 | ,863 | | |
| Genel Tatmin | Az | 10 | 3,67 | ,956 | 1,284 | .280 |
| | Orta | 80 | 3,33 | ,598 | | |
| | İyi | 158 | 3,28 | ,619 | | |
| | Cok İyi | 54 | 3,23 | ,842 | | |
| Duygusal Tükenme | Az | 10 | 2,23 | ,472 | ,945 | .419 |
| | Orta | 80 | 2,69 | ,805 | | |
| | İyi | 158 | 2,70 | ,838 | | |
| | Cok İyi | 54 | 2,67 | 1,03 | | |
| Duyarsızlaşma | Az | 10 | 1,84 | ,126 | 1,194 | .312 |
| | Orta | 80 | 2,16 | ,547 | | |
| | İyi | 158 | 2,18 | ,533 | | |
| | Cok İyi | 54 | 2,19 | ,752 | | |
| Kişisel Başarı | Az | 10 | 3,67 | ,601 | ,774 | .509 |
| | Orta | 80 | 3,46 | ,500 | | |
| | İyi | 158 | 3,51 | ,501 | | |
| Genel Tükenmişlik | Cok İyi | 54 | 3,56 | ,603 | 1,050 | .371 |
| | Az | 10 | 2,66 | ,135 | | |
| | Orta | 80 | 2,85 | ,329 | | |
| | İyi | 158 | 2,87 | ,372 | | |
| | Cok İyi | 54 | 2,89 | ,511 | | |

Çizelge 11'deki veriler değerlendirildiğinde teknolojik okuryazarlık düzeylerini az, orta, iyi veya çok iyi olarak gören öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik algısı puan aritmetik ortalamalarının birbirine çok yakın değerlerde olduğu görülmektedir. Ancak teknolojik okuryazarlık düzeyini "çok iyi" olarak kategorize eden öğretmenlerin dışsal tatmin puanları diğer değişkenlere göre bir miktar düşük çıkmıştır ($\bar{x}=296$). Genel tatmin, dışsal tatmin ve içsel tatmin boyutları ile öğretmenlerin teknolojik okur yazarlık düzeyleri değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile teknolojik okur yazarlık değişkeni arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. Yine teknolojik okuryazarlık düzeyini az olarak kategorize eden öğretmenlerin duyarsızlaşma puanlarının diğer değişkenlere göre bir miktar düşük çıktığı görülmüştür ($\bar{x}=1.84$). Yani bu öğretmenler diğerlerinden daha az duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Genel tükenmişlik boyut ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyi alt boyutlarında öğretmenlerin teknolojik okuryazarlık düzeyleri değişkeni arasındaki fark, anlamlılık fark değeri olan .05 anlamlılık değerinin üstünde çıkmış ($p>.05$) ve tüm tatmin boyutları ile teknolojik okur yazarlık değişkeni arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen veriler analiz edilerek ulaşılan bulgular doğrultusunda sonuçlar bulunmuş ve öneriler sunulmuştur.

Araştırmada elde edilen bilgiler sonucunda, Covid-19 salgını sürecini yaşamış öğretmenlerin iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarında orta düzeyde iş tatmini yaşadıkları görülmüştür. Yine öğretmenlerin genel tükenmişlik ve duygusal tükenme alt boyutunda orta düzeyde tükenmişlik algısına sahip oldukları, duyarsızlaşma alt boyutunda düşük düzeyde, ancak kişisel başarıda düşme hissi alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin

tükenmişlik düzeylerinin tespiti için yapılan [Kapçak ve Sakız \(2022\)](#) de ve yine öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin tespiti için yapılan başka bir araştırma olan [Çalışkan \(2019\)](#) da da öğretmenlerin orta düzeyde iş tatmini ve yine orta düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadıklarına ilişkin sonuçlar elde edilerek araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar bulunmuş, araştırma verilerini desteklemiştir. Salgın sürecinin olumsuzluklarına rağmen öğretmenlerin tükenmişlik düzeyinin orta düzeyde olmasının, öğretmenlerin mesleki sorumluluklarını yerine getirme anlayışıyla hareket etmelerinden, mesleği severek davranma güdüsünden hareketle mesleğini sürdürme azimlerinden, öğrencilere her koşulda faydalı olma arzusundan ve uzaktan eğitime rağmen öğrenci ve velilerle elektronik ortamda iletişim ve etkileşimin devam etmesinden etkilenmiş olabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönlü zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur. Buna göre Covid-19 salgın sürecini yaşamış öğretmenlerin iş tatmini düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeyi azalmakta ve tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu alanda yapılmış diğer araştırmalar olan [Çağlıyan \(2007\)](#), [Çalışkan \(2019\)](#), [İnce \(2014\)](#), [Tarhan \(2016\)](#) ve [Çağlar ve Demirtaş \(2011\)](#) verileri ile benzerlik göstermekte olup bu araştırmaların bulgularında da iş tatmini ile mesleki tükenmişlik arasında negatif yönlü korelasyon bulunarak araştırma verilerini desteklenmektedir. Öğretmenlikte ve diğer mesleklerde mesleğe ilişkin yaşanacak olumsuz ve normal dışı sıkıntılı durumların, meslekten alınacak doyumu ve meslekte mutlu olma durumunu negatif yönde etkileyeceği, tersi durumların ise iş doyumunu arttıracığı ve işi yaparken daha mutlu olunacağı söylenebilir.

İş tatmini alt boyutu olan içsel tatmin değişkeninin tükenmişlik alt boyutu duygusal tükenme değişkeni arasında negatif yönlü zayıf düzeyde korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin algıları düştükçe duygusal tükenmişlik alt boyutu algıları yükselmekte, duygusal tükenme yaşanmaktadır. İş tatmini boyutunun alt boyutu içsel tatmin değişkeninin tükenmişlik alt boyutu duyarsızlaşma değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin algıları düştükçe duyarsızlaşma düzey algıları artmakta, eğitime öğretime ilişkin kendini çekme ve değer vermeme davranış olasılığı artmaktadır. İçsel tatmin değişkeninin, tükenmişlik alt boyutu kişisel başarı değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Yani içsel tatmin düzeyi arttıkça kişisel başarı düzeyi de artmaktadır. Araştırmanın bu sonucu alanda yapılmış diğer araştırmalar olan [Tarhan \(2016\)](#) ve [Yurtsever \(2015\)](#) ile benzerlik göstermekte olup bu çalışmalarda da içsel tatmin düzeyleri ile kişisel başarı düzeyi algıları arasında pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin salgın sürecinde uzaktan eğitim ile mesleklerini icra ederken çevrimiçi programlar vasıtasıyla yapılan derslere öğrenci katılımlarının az düzeyde olması, sınıf kontrolünde ve derse hakimiyette yüz yüze eğitim kadar başarılı olunamamasının içsel tatmini düşürdüğü ve meslekten uzaklaşma yaşayarak tükenmişlik alt boyutlarının yaşanmaya başladığı söylenebilir.

Katılımcı öğretmenlerin dışsal tatmin değişkeni algılarıyla duygusal tükenme değişkeni algıları arasında negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı farklılık ilişkisi bulunmuştur. Yine dışsal tatmin değişkeninin duyarsızlaşma değişkeni ile negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin dışsal tatmin algıları düştükçe duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarındaki tükenmişlik algıları yükselmekte daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar. Dışsal tatmin değişkeninin kişisel başarı değişkeni ile pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkisi bulunmuştur. Emniyet mensuplarının tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin ölçülmesi üzerine yapılan bir araştırma olan [Polat'ta da \(2014\)](#) emniyet mensuplarının dışsal tatmin değişkeni düzeyleri ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri arasında negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. Bu durum araştırma sonuçları ile benzer sonuçlar olup araştırmanın sonuçları desteklenmiştir. Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin derslere katılımının az olması, ders esnasında sorulara cevap vermek istemeyen öğrencinin görüntüsünü ve sesini kapatması, kontrolsüz bir şekilde öğrencilerin dersten ayrılması, öğretmen öğrenci etkileşiminin yeterince sağlanamaması gibi olumsuzluklara rağmen toplum tarafından öğretmenlerin işe gitmeden ve/veya iş yapmadan maaş alıyorlar algısı ile karşı karşıya bırakılmasının, öğretmenlerin dışsal tatmin algılarını düşürdüğü, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşamalarına sebep olduğu değerlendirilebilir.

İçsel tatmin alt boyutu ve dışsal tatmin alt boyutunda kadın öğretmenlerin algı puanları erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Yani kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri erkek öğretmenlere göre görece daha fazladır. Alanda yapılmış bir araştırma olan [Sezgin ve Yıldızhan'ın \(2013\)](#) yaptığı çalışmada

da kadın öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğunu tespit etmiş olup araştırma sonucunu desteklemiştir. Yine iş tatmini düzeylerinde öğretmenlerin evli veya bekar olmalarına ilişkin anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kademesi ile iş tatmini düzeylerinde anlamlı fark bulunmazken, ölçek maddelerine verilen puanların aritmetik ortalamalarına göre dışsal tatmin alt boyutunda lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre daha az dışsal tatmin algısına sahip oldukları görülmüştür. Benzer bir araştırma olan [Akkoç \(2021\)](#) lisansüstü eğitim düzeyi öğretmenler ile yüksekokul eğitim düzeyi öğretmenler arasında içsel tatmin açısından anlamlı bir farklılık bularak lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin diğerlerinden farklılaştığı sonucunu desteklemiştir. Bu durumun, lisansüstü öğretmenlerinin eğitimin paydaşları ve eğitim sürecine ilişkin beklentilerinin diğer öğretmenlere göre daha fazla olmasından ve bu beklentilerinin karşılanmadığını zamanla fark etmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Teknolojik okuryazarlık düzeyini çok iyi olarak kategorize eden öğretmenlerin dışsal tatmin puanları diğer düzeylere göre bir miktar düşük çıkmıştır. Teknolojik okuryazarlık becerisi fazla olan öğretmenlerin daha az dışsal tatmin düzeyi algısına sahip oldukları görülmektedir. Bu durumun, salgın sürecinde çevrimiçi derslere çok hızlı uyum sağlayan bu öğretmenlerin tüm hazırlıkları yapmalarına rağmen derslerin planlamasından, öğrenciden, öğrencinin ev ortamından vb. durumlardan kaynaklanan sorunlar neticesinde, derslerde beklenen verimin alınamaması ve bu olumsuz durumdan dolayı öğretmenlere yöneticilerin baskı oluşturmamasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik genel boyutunda, duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Alanda yapılmış bir başka araştırma olan [Gül'de de \(2019\)](#) kadın ve erkek öğretmenlerin tükenmişlik, duygusal tükenme ve kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı fark tespit edilememiştir. Bu durum araştırma sonuçlarını desteklemiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma algısına sahiptirler. [Babaoğlan'ın \(2006\)](#) ve [Izgar \(2003\)](#) çalışmalarında da benzer sonuçlar elde edilmiş olup bu çalışmalarda da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin genellikle erkek öğretmenlere göre daha duygusal olmaları, öğrencilere daha yumuşak yaklaşımları neticesinde bazı öğrencilerin dersleri sabote etmesi, dersi dinlememesi ve çeşitli disiplin sorunları çıkarmalarının kadın öğretmenlerin daha fazla duyarsızlaşma yaşamalarına sebep olabileceği söylenebilir. Yine kadınların cinsiyet rolleri doğrultusunda erkeklere göre daha fazla ev işleri ile meşgul olmalarının, çevrimiçi dersleri evden yapmaları ve ev ortamında bu işlerden ve çocuklarının sorumluluklarından dolayı oluşan dezavantajlı durumdan kaynaklandığı değerlendirilebilir.

Tükenmişlik düzeyleri ile katılımcıların medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Benzer araştırma [Girgin \(1995\)](#), [Gökkaya \(2014\)](#) ve [İnce \(2014\)](#) medeni durumun tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Yine Tükenmişlik düzeyleri ile mezun olunan eğitim kademesi değişkenleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Ancak genel tükenmişlik düzeyi algısında lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin tükenmişlik algısı diğer öğretmenlere göre biraz fazladır. Bu durumun lisansüstü mezunu öğretmenlerin sürece ilişkin beklenti ve başarılı olma kaygılarının daha yüksek olması ancak uzaktan eğitim sürecinin olumsuzlukları ve eğitim sisteminin dinamikleri nedeniyle bu beklentilerin gerçekleşmemesi ve hedeflenen başarı düzeyine ulaşamamasından kaynaklanabileceği söylenebilir.

Çalışılan eğitim türüne göre anasınıfı öğretmenleri diğer öğretmenlere göre daha az duyarsızlaşma algısına sahiptirler. Bu durum ile okul öncesi eğitimde uzaktan eğitim sürecinde öğretmenlerde kazanım öğretme kaygısının düşük düzeyde olması etkeni arasında bağlantı kurulabilir. Bunun yanı sıra ilkökul öğretmenlerinin diğer eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla kişisel başarıda düşme hissi yaşadıkları söylenebilir. Covid-19 salgın sürecinde sınıf öğretmenlerinin çevrimiçi derslerde, yaş düzeyi küçük olduğundan dolayı ilkökul öğrencilerini derslere yeterince motive edememelerinden ve sınıf içi iletişim ve etkileşimin yeterince sağlanamamasından dolayı muhtemel yaşanan başarısızlık durumları nedeniyle ilkökul öğretmenlerinin kendilerini yetersiz görme durumuyla açıklanabileceği değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Sonuç olarak araştırma problemi ve alt problemleri kapsamında; Covid-19 salgın sürecini ve bu süreçteki olumsuz durumları yaşamış öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında

negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişki bulunmuş, kişisel bilgiler formundan elde edilen değişkenler ile iş tatmini ve tükenmişlik düzeyleri arası anlamlı farklar beklenildiği düzeyde çıkmamıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; Covid-19 salgın sürecinde öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında bulunan anlamlı negatif yönlü ilişkinin nedenlerine ilişkin nitel araştırmalar ve yine bu süreçte öğretmenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin tespitine yönelik daha geniş kapsamlı ve katılımlı araştırmalar alana katkı sağlayabilir. Araştırmada Covid-19 salgını sürecine ilişkin süreci yaşayan öğretmenlerin algıları ölçülmüştür. Duruma ilişkin öğrenci algılarının tespit edileceği nicel ve nitel araştırmalar alana katkı sunabilir. Ayrıca tükenmişlik düzeyi algısının yükseldiği durumların eğitim öğretim sürecine ve öğrencilere verebileceği zararı azaltmak için Milli Eğitim Bakanlığı tarafından benzer ölçek formları online platformlardan belli aralıklarla gerçekleştirilebilir. Böylelikle öğretmenlerin mesleklerine ilişkin tükenmişlik düzeyleri sürekli kontrol altında tutulabilir.

KAYNAKÇA

- Akkoç, S. B. (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri il'i merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ, Türkiye.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenle açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 59-79.
- Alanoğlu, M. (2019). *Algılanan okul müdürü yönetim tarzları ile öğretmenlerin karara katılma, örgütsel adalet, iş doyumunu ve tükenmişlik alguları arasındaki ilişkinin analizi*. (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Arucan, D. (2008). *Özel eğitim kurumlarında ve kız meslek liselerinde görev yapan çocuk gelişimi ve eğitimcilerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Aşkın, R. Bozkurt, Y., ve Zeybek, Z. (2020). Covid-19 pandemisi: Psikolojik etkileri ve terapötik müdahaleler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 304-318.
- Avcı, Ü. ve Seferoğlu, S. (2011). Bilgi toplumunda öğretmenin tükenmişliği: teknoloji kullanımı ve tükenmişliği önlemeye yönelik alınabilecek önlemler. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 9, 13-26.
- Babaoğlu, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce İli Örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, Türkiye.
- Bakırcı, H., Ertuş Tunç, Ü. ve Cengiz, E. (2023). Uzaktan eğitim aracılığıyla işlenen fen bilimleri dersine yönelik beşinci sınıf öğrencilerinin görüşleri. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 171-186. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1212400>
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış*. Gül Yayınevi.
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Bayram, V. (2016). *Eğitim çalışanlarının tükenmişlik ve depresyon düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Bıçak, M. (2021). *Sınıf öğretmenlerinin öznel iyi oluş düzeyleri ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun, Türkiye.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. Atatürk Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çakır, E. (2022). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş tatmini algısının incelenmesi: Isparta ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye.
- Cemaloğlu, N. (2020). *Bilimsel araştırma teknikleri ve etik*. 2. Basım, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çağlar, Ç. & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyumunu, *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2 (2) , 30-49. Retrieved from <http://www.e-ijer.com/tr/pub/issue/8014/105264>
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, Türkiye.
- Çalışkan, S. (2019). *Öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun, Türkiye.
- Çelebi, B. (2014). *Çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunu*. (Alanya Devlet Hastanesi hemşireleri örneği) (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Çolakoğlu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi, eğitim yönetimi ve denetimi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Deniz, S. & Bağçeci, B. (2022). Investigation of teachers' attitudes towards distance education in terms of various variables / Öğretmenlerin uzaktan eğitime yönelik tutumlarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13 (6) , 45-64. DOI: 10.19160/e-ijer.1168784
- Demirdağ, A. (2016). The relationship between faculty members' school culture and burnout levels based on the perceptions of teacher candidates/Öğretmen adaylarının algılarına göre akademisyenlerin okul kültürü ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (3), Retrieved from <http://www.e-ijer.com/tr/pub/issue/27014/283908>
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (2004). *Örgütlerde Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik envanteri' nin uyarlanması. *Ankara Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını*, 143-154.
- Erigüç, G. (2000). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumuna üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3), 7-40.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Seçkin Yayıncılık.
- Evkaya, C. (2019). *Lise öğretmenlerinde iş etiği ve iş tatmini algısının karşılaştırmalı analizi: İstanbul ili pendik ilçesi*. (Doktora tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul öğretmenlerinde meslekten tükenmişliğin gelişimini etkileyen değişkenlerin analizi ve bir model önerisi (İzmir ili kırsal ev kentsel yöre karşılaştırması)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye.
- Gökçe, S., Önal, N. ve Çalışkan, E. (2021). Uzaktan eğitim sürecini değerlendirmeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Başkent University Journal Of Education Dergisi*, 8 (2), 441-451.
- Gökkaya, E. (2014). *Rotasyona uğrayan okul yöneticilerinde iş doyumuna ve tükenmişlik*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri, Türkiye.
- Gül, V. (2019). *Özel eğitim kurumlarında iş tatmini ve tükenmişlik ilişkisi: Matematik öğretmenleri ile ilgili bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Günay, A. (2016). *Kabin ekiplerinde iş doyumuna ve tükenmişlik sendromu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Güven, Ç. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel tükenmişlikleri ile örgütsel sessizlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Hock, R. R. (1988). Professional burnoutamongpublicschoolteachers. *PublicPersonnel Management*, 17(2), 167-189.
- Hong, S., Malik, M. L. ve Lee, M. K. (2003). Testingconfigural, metric, scalar, and latent mean invariance acrossgenders in sociotropyandautonomy using a non-Western sample. *Educational and Psychological Measurement*, 63(4), 636-654.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Izgar, H. (2003). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. 2. Basım, Nobel Yayın Dağıtım.
- İnce, B. N. (2014). *Birleştirilmiş ve bağımsız sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisan tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Kaleli-Yılmaz, G. & Güven, B. (2015). Öğretmen adaylarının uzaktan eğitime yönelik algılarının metaforlar yoluyla belirlenmesi. *Turkish Journal of Computerand Mathematics Education*, 6(2), 299-322.
- Kapçak, R. ve Sakız, H. (2022). Olağanüstü koşullarda öğretmenlerde tükenmişlik: Covid-19 sürecine ilişkin bir inceleme. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 39-1, no. 2. <https://doi.org/10.52597/buje.1125141>
- Kavla, İ. (1998). *Hemşirelerde iş ile tükenmişlik ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Kavuk, E., & Demirtaş, H. (2021). Covid-19 pandemisi sürecinde öğretmenlerin uzaktan eğitimde yaşadığı zorluklar. *E-Uluslararası Pedagoji Dergisi*, 1(1), 55-73. Erişim bağlantısı: <https://www.e-ijpa.com/index.php/pedandragoji/article/view/20>
- Keskin, M. & Özer-Kaya, D. (2020). Covid-19 sürecinde öğrencilerin web tabanlı uzaktan eğitime yönelik geri bildirimlerinin değerlendirilmesi. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 5(2), 59-67.
- Kök, S.B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20 (1), 291-310.

- Lee, K. (2017). Rethinking the accessibility of online higher education: A historical review. *The Internet and Higher Education*, 33, 15-23. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2017.01.001>
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2 (2), 99-113.
- Maslach, C.; Leiter, M. P.; Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration, *Journal of Organizational Behavior, J. Organiz. Behav*, 33, 296-300.
- Meriç, E. (2022). *Öğretmenlerde sabır ve tükenmişlik ilişkisi*. (Yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kırşehir, Türkiye.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerine bir uygulama* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Özdemir, İ. (2015). *Fen ve teknoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişliğini etkileyen değişkenlerin yapay sinir ağı ile öngörüsü (Zonguldak ili örneği)* (Yayımlanmamış doktora tezi). Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir, Türkiye.
- Özkan, E.D. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. Beta Basım Yayım.
- Özkul, R. (2021). Okul yöneticilerinin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Bir uzaktan eğitim dönemi çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 68-88. <https://doi.org/10.19160/e-ijer.909513>
- Polat, A. (2014). *Egzersiz yapan ve yapmayan emniyet mensuplarının yaşam doyumu iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Sakarya ili örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya, Türkiye.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat, Türkiye.
- Poyrazoğlu, N. (1992). *Hastane çalışanlarında iş doyumu verimlilik ilişkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Sezgin, F., Yıldızhan, Y., (2013), "Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişki: Eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği", *Millî Eğitim Dergisi*, 200/Güz, s.220-235
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.
- Şencan, D. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi*. (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, Türkiye.
- Tarhan, Z. (2016). *Yaşlılarla çalışan sağlık personelinin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul, Türkiye.
- Tekin Bozkurt, A. (2023). School administrators' views on problem situations and solution recommendations in distance education during Covid-19 pandemi, *E-International Journal of Educational Research*, 14(1), 154-170. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1184349>
- Telman, N., Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. 1. Baskı. Epsilon Yayıncılık.
- Toprakçı, E. (2017). Sınıf yönetimi. Ankara: Pegem Akademi
- Toprakçı, M. S., Hepsöğütü, Z. B., ve Toprakçı, E. (2021). Covid-19 salgını sürecinde öğrencilerin uzaktan öğretimde sorun kaynağı algıları (İzmir Atatürk Lisesi Örneği). *E-Uluslararası Pedagoji Dergisi*, 1(2), 41-61. <https://orcid.org/0000-0001-9552-9094>
- Toprakçı, E. ve Hepsöğütü, Z. B. (2022). Anadolu Lisesi öğretmenlerinin uzaktan öğretime ilişkin sorun kaynağı algıları. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 6(2), 1-14. <https://doi.org/10.26023458>
- Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F., & Demir, B. (2013). Lider-üye etkileşimi ve tükenmişlik ilişkisi: hastanelerde bir uygulama. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 4 (8), 374-400.
- WHO, (Mayıs, 2019). Dünya Sağlık Örgütü, Web: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/ Erişim: 19.01.2021
- Yavuz, B., & Toprakçı, E. (2021). The opinions shared in internet forums about schools' distance education due to covid-19 pandemic/Covid-19 pandemisi sebebiyle okulların uzaktan öğretim yapması ile ilgili internet forumlarında paylaşılan görüşler. *Karaelmas Eğitim Bilimleri Dergisi. Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 9, 120-139.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ve örgütsel adalet. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yılmaz, E., Güner, B., Mutlu, H., Doğanay, G. ve Yılmaz, D. (2020). *Veli algısına göre pandemi dönemi uzaktan eğitim sürecinin niteliği*. Palet Yayınları.
- Yurtsever, N. (2015). *İzmir'de çalışan evde bakım hemşirelerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, İzmir, Türkiye.