

DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ VE İMAM HATİP LİSESİ MESLEK DERSLERİ ÖĞRETMENLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN FARKLI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Fatih ÇINAR*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB) ve İmam Hatip Lisesi (İHL) meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin ve bu düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunun tespit edilmesidir. Araştırmanın diğer bir amacı da öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Araştırmanın örneklemini Isparta’da ortaokul ve lise dengi okullarda görev yapan 161 DKAB ve İHL Meslek dersleri öğretmeni oluşturmuştur. Çalışmada verilerin elde edilmesinde Minnesota İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri, kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış mülakat formu kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 20’ programında frekans ve yüzde, aritmetik ortalama, bağımsız t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda DKAB ve İHL Meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumlarının tüm boyutlarında ve toplamda yüksek düzeyde olduğu; mesleki tükenmişliklerinin ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda düşük düzeyde, kişisel başarıları boyutunda ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanırken; mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında da negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin iş doyum arttıkça tükenmişlikleri azalmaktadır. Ayrıca cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu değişkenlerinin DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumları ve mesleki tükenmişlikleri üzerinde anlamlı farklılaşma oluşturduğu; okul türü, lisans mezuniyet durumu ve branş değişkenlerinin iş doyum mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı farklılaşma göstermediği saptanmıştır.

Anahtar Kelime: İş doyum, tükenmişlik, din kültürü ve ahlak bilgisi, imam hatip lisesi meslek dersleri, öğretmen

* Yrd. Doç. Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, fatihcinar@sdu.edu.tr

**THE ANALYSIS OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVELS
OF TEACHERS OF RELIGIOUS CULTURE AND MORAL
INFORMATION AND VOCATIONAL SUBJECTS OF IHL IN
TERMS OF VARIOUS VARIABLES**

ABSTRACT

This study aims to analyse relations between the job satisfaction and vocational burnout of the teachers of Religious Culture and Moral Information (DKAB) and vocational subjects of Imam Hatip High schools' (IHL), and to show in what socio-demographic variables, the participant teachers' levels of burnout and job satisfaction differ or not. The sample of study is composed of 161 DKAB and IHL teachers who work at secondary and high schools in Isparta. In this study, which was implemented in relational descriptive survey model, Minnesota Job Satisfaction Scale, Maslach Burnout Inventory, a personal information form and semi-structured interview form were used to obtain the data. The analysis of obtained data was done by use of Frequency, arithmetic average, independent sample t-test, One-way analysis of Variance (ANOVA) and Pearson correlation analysis in SPSS 20. The result of the study showed that the level of job satisfaction of DKAB and IHL teachers was high in all factors; their level of vocational burnout was low in factors of emotional exhaustion and desensitization and high in personal success dimension. However, while a positive correlation was found between DKAB and IHL teachers' job satisfaction dimensions, a negative correlation was found between personal success of vocational burnout and two factors -emotional exhaustion and depersonalization. Overall, the teachers' burnout decreases as long as their job satisfaction increases. The results also indicated that variables such as gender, vocational seniority and educational background made a significant difference in job satisfaction and vocational burnout of DKAB and IHL teachers, and variables such as place of duty, type of faculty of graduation and field of study didn't make a significant difference in their job satisfaction and vocational burnout.

Key Words: *Job satisfaction, burnout, religious culture and moral knowledge information, vocational subjects in imam hatip high schools, teacher*

GİRİŞ

Meslek, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için ona maddi ve manevi doyum sağlayan, belli bir eğitim ile kazanılmış, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları belirlenmiş bir uğraştır.¹ Kişinin hayatı boyunca yapacağı

¹ www.tdk.gov.tr

en önemli tercihlerinden biri olan meslek, yaşayacağı çevreden, ekonomik durumuna, ilişkide bulunacağı insanlara kadar bireyin tüm yaşamını etkilemektedir² ve bireyin seçmiş olduğu meslek ile hayattan beklentilerinin karşılanmasında, gerek fiziksel gerekse ruhen sağlıklı bir ömür yaşamasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Çünkü beden sağlığı için, vücut organlarının sağlıklı ve dengeli bir şekilde çalışması gerekiyorsa, ruh sağlığı ve iyiliği için de ruh sağlığını oluşturan unsurlar arasında bir dengenin olması ve unsurların uyum içinde çalışması gerekmektedir.³ Bireyin iş ortamında karşılaştığı olumsuzluklar, beden ve ruh sağlığı bozulmasına yol açacağı gibi iş verimliliğinin düşmesine, işe yönelik doyumunun azalmasına ve mesleki tükenmişlik yaşamasına neden olacaktır. Birey daha sonra hissettiği ve yaşadığı bu olumsuzlukları ailesine ve arkadaşlarına yansıtacak, hayatını büsbütün saran problem sarmalı ile karşı karşıya kalacaktır.

İş ortamında bireyin ruh ve beden sağlığının bozulmasına yol açabilecek olumsuzlukların başında stres yer almaktadır. Son yıllarda farklı meslek gruplarında çalışan bireylerin iş ortamında yaşadığı stres ile ilgili çalışmalarda önemli bir artış olması, araştırma sonuçlarının da problemin ciddiyetine işaret etmesi bunun bir göstergesidir. Bu açıdan kurumların iki temel amacı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kuruluş amacını gerçekleştirebilmek için üretmek, diğeri de bu amaca hizmet eden çalışanlarının işten doyumlarını sağlamaktır.⁴ İşe güdülenmeyi sağlayan başlıca etkenlerin arasında da gösterilen iş doyumunu, en genel hatlarıyla, “çalışanların işini ve iş ortamını değerlendirmesi yoluyla geliştirdiği duygusal bir tepki” olarak tanımlanabilir. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbiriyle uyumlu ve dengeli olduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını sağlayan ve çalışanın memnuniyetinin bir göstergesi olan önemli bir olgudur.⁵ İş doyumunu probleminin yaşayan bireylerin iş ortamında ilk karşılaştıkları olumsuz duygu strestir. Yapılmış birçok çalışmada öğretmenliğin yüksek stresli mesleklerden biri olduğu ve stres altındaki bir öğretmenin de ilk olarak çaresizlik duygusunu yaşadığı tespit edilmiştir.⁶ Öğretmenin yaşadığı stres bireyin iş doyumunun azalmasına, öğretme motivasyonunun düşmesine ve örgütün amaçlarının aksamasına yol açacağı için iş doyumunun problemleri

² Atilla, Yelboğa, “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”, Yönetim, Yıl, 19, S. 61, 2008, s.125.

³ Mustafa Köylü, “Ruh Sağlığı ve Din: Batı Toplumu Açısından Bir Değerlendirme”, On dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı 23, Yıl 2007, ss.75-92.

⁴ İbrahim Ethem Başaran, Örgütsel davranış. Ankara: Ekinoks Yayıncılık, 2008, s.263; İbrahim Ethem Başaran, Yönetimde İnsan İlişkileri Yönetimsel Davranış, Nobel Yay. Dağıtım Ankara, 2004, s.381.

⁵ Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, TEDMEM, Rapor Dizisi: 3, TED Yay. Ankara 2014. s.11.

⁶ Chris Kyriacou, Stres-Busting for Teachers, Cheltenham: Nelson Thornes, first published, 2000, www.ebook.google.com

eğitime yön veren tüm paydaşlar açısından önlenmesi gereken bir sorun olarak algılanmalıdır.⁷ Çünkü az ya da çok öğretmenlerin her türlü tutum ve davranışını etkileyen iş doyumunun⁸ sağlanamaması durumunda öğretmenlerde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik sendromunun görülmesi kaçınılmaz olacaktır.⁹ Tükenmişlik, insan ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerde çalışan bireylerde oldukça sık görülen bir durumdur.¹⁰ Öğretmenlik mesleği de sürekli fedakârlık isteyen, etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi tüketen bir meslek olduğu için tükenmişliğin ortaya çıkma olasılığı yüksek mesleklerden biri kabul edilmektedir.¹¹

Öğretmenlik durağan bir meslek değil birçok mesleki yeterliliği kendisinde barındıran bir meslektir. Yeterliliklerin her biri diğeri ile iç içe ve birbirlerini tamamlayıcı özelliklere sahiptirler. Bunlardan özellikle aktüalite yeterliliği, aktüel olanı takip etmeyi gerektirdiği için yenileşmeye elverişli yeterliliklerdir. Aktüel yeterliliğin yenilenmesi diğer yeterliliklerin de yenilenmesi anlamına geleceğinden bütünsel bir yenileme anlamına gelmektedir. Bu bakımdan öğretmenlik mesleği sürekli yenilenmeyi gerektiren bir meslek olarak görülmektedir. Çünkü yaşam ve geleceğimizi etkileye potansiyeli bulunan ve her bireyi mutlak suretle etkileyen öğretmenlerin¹² mesleklerinde akademik uzmanlığın ötesinde yerine getirmeleri beklenen birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Daha bilgili ve etkili olma gerekliliği özelde de karşılaştığı sorunlarla tek başına mücadele etme zorunluluğu¹³ öğretmenler üzerinde günden güne artan bir baskı oluşturmaktadır. Zamanla oluşan bu baskı gerek iş gören açısından, gerekse de örgüt açısından eğitim kurumlarında önemli sorunlara neden olmaktadır. Öğretmenlerin öğretim motivasyonlarının ve iş doyumlarının azalması ve bunun sonucunda da mesleki tükenmişlik yaşamaları örgüt açısından ortaya çıkan sorunlar arasında gösterilebilir. Yaşanılan bu olumsuz durum öğretimin amaçlarının gerçekleşmemesi bir yana önlem alınmadığında bireyde ileride

⁷ Necati Cemaloğlu-Yücel Kayabaşı, "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki", Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 27, S.2, 2007, ss.123-155.

⁸ Abdülkadir Mahmutoglu, Eğitim Kurumlarında Mutluluk ve Başarının Temelleri İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Koza Yay. Ankara 2008, s.31.

⁹ Yazıcı, a.g.m, s.34

¹⁰ Ümmühan Avcı-Süleyman Sadi Seferoğlu, "Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler", Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı 9, Yıl 2011, ss.13-26.

¹¹ Süleyman Sadi Seferoğlu vd., "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Eğitim ve Bilim, Cilt 39, Sayı 174, 2014, s.348; Avcı - Seferoğlu, a.g.m, s.14; Hikmet Yazıcı, "Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış", Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:17, No:1, 2009, ss. 33-46.

¹² Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, 2014. s.2.

¹³ Avcı - Seferoğlu, a.g.m, s.14

düzeltilmesi mümkün olmayan ciddi sağlık sorunlarının da çıkmasına neden olmaktadır.

Bu ve benzeri birçok baskı ve problemle örgün eğitimde din öğretimi faaliyetlerini yürüten Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB) ve İmam Hatip Lisesi (İHL) meslek dersleri öğretmenleri de karşı karşıya kalmaktadır. Fakat DKAB ve İHL Meslek dersleri öğretmenlerinin branşlarına has bir durum olan üzerlerindeki baskı diğer branşlara oranla daha fazladır ve farklı bir öneme sahiptir. Çünkü DKAB öğretmenleri, bireysel ve toplumsal amaçları olan,¹⁴ bireylerin iç dünyalarındaki ahenk ve davranışlarının şeklini ve yönünü belirleyen, bireyin varoluşsal çözümlene ve hayatı anlamlandırmasına katkı sağlayan dinin öğretimini yapmaktadırlar.¹⁵ Böyle güçlü bir olgunun öğretimini üstlenmek de öğrencilerinin hem sorumluluklarını hem de üzerlerindeki baskıyı daha da artırmaktadır. Bu bile DKAB öğretmenleri için onları strese maruz bırakabilecek başlı başına bir zorluk sebebi sayılabilir.

Din öğretiminde öğretmenlerin karşılaştıkları zorluklar sadece bununla sınırlı değildir. Örneğin, toplumun onlara yüklediği misyon ve beklenti gereği her DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmeni, okulda ve çevrede sadece branşının bir öğreticisi olarak değil, bireysel ve toplumsal sorunların çözümünde rehberlik sunan bir manevi danışman, her türlü dini merasimi gerçekleştirebilecek bir din görevlisi olarak da görülmektedir. Bu bakış gereğince din öğretimi görevini üstlenen öğretmenler, velilerle iyi ilişkiler kuran, ders dışı zamanlarda öğrencilerine vakit ayıran, özellikle öğrencilerin hayatlarını etkileyebilecek kriz dönemlerinde onlarla doğru yöntemlerle iletişim kuran, bu dönemi en olumlu şekilde atlatmalarında katkı sunan ve bunun yanında dini merasimlerde aktif rol alabilen kişi olmalıdırlar.¹⁶ Görüldüğü üzere DKAB ve Meslek dersleri öğretmenleri diğer branşlardan farklı olarak sadece öğretmenlik mesleğinin getirdiği yeterliliklere değil toplumun beklentilerine yönelik yeterliliklerin getirdiği sıkıntılarla da yüzleşmektedirler. Ayrıca toplumun okuldan ve DKAB öğretmeninden beklentilerinin kişiye ve zamana göre değişkenlik göstermesi, birbirinden çok farklı, çoğu zamanda belirsiz hatta bazen de birbirine karşıt konuları içerebilmesi öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların yüksek derecede olduğunu göstermektedir.¹⁷

¹⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz.: Cemal. Tosun, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Ankara: Pegem Yay., 2001; Hüseyin Peker - Osman Eyüpoğlu, "Birey Ve Toplum Açısından Din Eğitimi Duyulan İhtiyaç", *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2014, Sayı: 37, ss. 5-18

¹⁵ M. Doğan Karacoşkun, "Dini İnanç Dinî Davranış İlişkisine Sosyo Psikolojik Yaklaşımlar", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi IV*, 2004, Sayı: 2, s:23-37.

¹⁶ Beyza Bilgin, *Eğitim Bilimi ve Din Eğitimi*, Gün Yayıncılık, Ankara 2001,s.96

¹⁷ Beyza Bilgin, a.g.e. s.95

DKAB ve İHL Meslek dersleri öğretmenleri her öğretmen gibi teknolojik gelişmelere ve öğrenme süreçlerindeki değişimlere ayak uydurabilmeli, değişen toplum ve öğrenci profiline bağlı olarak her gün farklı duygusal ve davranışsal sorunlara sahip öğrencilerle çalışabilmelidirler. Bununla birlikte kalabalık sınıflarda eksik materyallerle, yetersiz maddi ve manevi destekle öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilmeli ve karşılaştıkları sorunlara kendi başlarına çözüm üretebilmelidirler.¹⁸ Her ne kadar din gibi kutsal bir olgunun öğretimini yapsalar da ne DKAB öğretmeni ne de İHL meslek dersleri öğretmeni insanüstü bir varlık değildir. Neticede fazlalıkları ve eksiklikleri ile onlar da bir insandır.¹⁹ Üzerlerinde ki baskı artıkça ve farkına varılmayıp gerekli önlemler alınmadıkça her insan gibi onlar da strese maruz kalacak, yaşadıkları bu stres öncelikle kurum içinde ve sonrasında kurum dışı yaşamlarında olumsuz etkiler bırakacaktır. Zira din öğretimi öğretmenliği, - *beraberinde birçok fedakârlığı beklediği için*- sadece ekonomik gereksinimlerin karşılanması için yapılacak bir meslek değil, aksine psiko-sosyal gelişimin desteklenmesi ve harcadığı çabanın karşılığında doyum sağlanması için de sürdürülen bir uğraştır.²⁰ Bu nedenle etkili, yeterli ve verimli bir öğretim gerçekleştirebilmek için eğitimin özelde de din eğitiminin örgün eğitimdeki nihai hedeflerini gerçekleştirebilmesinde DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumlarının iyi düzeyde olması ve mesleki tükenmişlik yaşamamaları gerekir.²¹ Çünkü yapılan araştırmalar da iş doyumunu yüksek bireylerin kurumlarına ve amaçlarına güçlü bir şekilde bağlı olduklarını, görevlerini ve hedeflerini yerine getirmekte, kurum içi ve dışında olumlu ilişkiler kurmada daha başarılı olduklarını ortaya koymuştur.²²

Literatürde iş doyumunu ve tükenmişlik üzerine sağlık çalışanları, emniyet çalışanları, adalet bakanlığı çalışanları, turizm çalışanları gibi çok geniş bir yelpazede çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Eğitim alanında ise akademisyenlerden, okulöncesi öğretmenlerine kadar eğitimin her kademesinde bu çalışmalara rastlamak mümkündür. Alan yazını incelendiğinde; DKAB öğretmenlerinin ve din görevlilerinin mesleki tükenmişlik²³ düzeyleri ve iş doyumunu²⁴ ile ilgili farklı araştırmalar yapıldığı,

¹⁸ Avcı, - Seferoğlu, a.g.m, s.14

¹⁹ Bilgin, a.g.e.,s.95

²⁰ Yazıcı, a.g.m, s.34

²¹ Mahmutoğlu, a.g.e, s.30.

²² Mahmutoğlu, a.g.e, s.33.

²³ Mehmet Kamil Coşkun, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 12, Sayı 1, Yıl 2012, s. 101-113; Muammer Cengil, Din Görevlileri Ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2010, ss. 79-101; Hüseyin İbrahim Yeğin, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, Ekev Akademi Dergisi Yıl: 18 Sayı: 58, Kış 2014, ss.315-332; Yakup Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği”, Hitit Üniversitesi Sosyal

İHL meslek dersleri öğretmenleri üzerine ise sınırlı sayıda çalışmanın²⁵ olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmalarda DKAB öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlikleri ve bunları etkileyen değişkenler ele alınmıştır. İş doymu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ise din eğitiminde çok az sayıda çalışmada²⁶ araştırma konusu yapılmıştır. Bu araştırmanın amacı da DKAB ve İHL Meslek dersi öğretmenlerinin iş doymu ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, bu düzeylerinin bazı değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak, iş doymu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek ve araştırmadan elde edilen veriler ışığında da DKAB öğretmenlerinin tükenmişliğini önleyici çözüm önerileri sunmaya çalışmaktır.

Buradan hareketle araştırmanın problem cümlesi; DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doymu ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin yönü nasıldır ve bunları etkileyen faktörler nelerdir? Şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

1. DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlikleri ne düzeydedir?
2. DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin yönü nasıldır?
3. DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişlikleri cinsiyet, kıdem, branş, görev yeri, öğrenim durumu ve mezun olunan lisans programı değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

1. İŞ DOYUMU

Doym, istekleri giderme ve ihtiyaçları tatmin açısından mevcut koşullarla yetinme, kanaat etme ve hoşnut olma durumudur.²⁷ İş doymu ise en genel anlamda iş ortamına ilişkin bireyde meydana gelen olumlu ve olumsuz duyguların tümü veya bir reaksiyonu olarak tanımlanmaktadır.²⁸ İş

Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 6, Sayı 1, Haziran 2013, ss.1-18; Nazım Bayrakdar, “Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenliğinin Doğasından Kaynaklanan Güçlüklerin Mesleki Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkileri, ERUIFD, 2013/ 1, S.16, ss.79-100.

²⁴ Muhiddin Okumuşlar, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doym, Yediveren Yay. Konya 2008; Hasan Kayıklık, “Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doym –Adana Örneği”, I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007), C. 1, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, 2008, ss. 34-46.

²⁵ Recep Koçak, “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt: 19, Sayı: 1, ELAZIĞ-2009, ss: 65-83.

²⁶ Okumuşlar, a.g.e.

²⁷ www.tdk.gov.tr 01.10.2015; Çoştü, a.g.m., s.3.

²⁸ Yelboğa a.g.m., s. 127.

tatmini olarak da ifade edilen iş doyumu kavramı, pek çok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.²⁹ Tüm bu tanımlardan hareketle iş doyumu, *bireyin belirli bir sürede çalıştığı işini veya iş deneyimini, isteklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alarak değerlendirmesi sonucunda işinden duyduğu mutluluğa bağlı olarak bireyde meydana gelen olumlu hislerin açığa çıkması* şeklinde tanımlanabilir.

İş doyumu için güdülenme kuramlarına benzer kuramlar geliştirilmiştir. Bunlar içerik ve süreç kuramları olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır. İçerik kuramları iş göreni işten doyuma ulaştıran gereksinmelerin tek tek üzerinde durmaktadır. Bu kurama göre eğer örgüt tarafından bu gereksinmeler karşılanırsa çalışanın iş doyumu sağlayacağı görüşü savunulur. Süreç kuramlarında ise, çalışanların işten doyumunun nedenleri ve nasıl oluştuğu araştırılır; gereksinmeleri, değer, umut, algı gibi değişkenlerini sınıflandırılır. Süreç kuramlarına göre işten doyum, çalışanın görevinde elde ettiği edininin bir sonucudur.³⁰ İş doyumuna ilişkin yapılan tüm araştırmalarda, araştırmacılar, iş doyumuna ilişkin farklı teori ve modellerden yararlanmışlardır. Hemen hemen hepsinin üzerinde birleştikleri nokta ise iş doyumunun içsel ve dışsal faktör bileşenlerinden oluştuğu hususudur.³¹ İş görenin iş doyumu sağlamasına etki eden bu faktörler, çalışanda hazzı ya da olumlu duyguları yaratan örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinmeler olarak da ikiye ayrılmaktadır.³² İçsel faktörler, bireyin işinden doyum sağlamasında etken olan ve bireyi içten güdüleyici olan başarı, tanınma, ilginç veya rekabet gerektiren görev, sorumluluk, bireylerin ruh hali, yeteneklerine olan inançları, işle ilgili inançları, iş ile ilgili sahip olunan kontrol düzeyi, özerklik düzeyi gibi faktörleri

²⁹ Örneğin Lawler iş doyumunu “bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonunda ulaştığı haz ya da olumlu duygusal durum” şeklinde; Locke (1976) ise “iş görenin örgütten elde edebildiği değerlerle gereksindiği değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyduğu duygu” olarak tanımlamıştır. Davis ise “kişilerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk”, Hackman ve Oldham, “çalışanların işinden duyduğu mutluluk”; Vroom iş doyumu, kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur” şeklinde tanımlamıştır. Spector ise iş doyumunu, insanların işlerinden duydukları hoşnutluk derecesini ifade etmek için kullanılan bir kavram olarak; Robbins “bir çalışanın, genel olarak işine bakışı; Greenberg ve Baron bireyin işiyle ilgili rasyonel ve duygusal reaksiyonları; Scandura ve Lankau bireyin işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu; Shamir ve Salomon da çalışanın işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ve işinin, kişi açısından ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten bir kavram olarak tanımlamaktadır. Bir başka tanımda ise iş doyumu, bireyin belirli bir sürede gerçekleştirdiği, çeşitli ilişkilere girdiği mal ve hizmet üretme eyleminde isteklerini karşılama ve ihtiyaçlarını gidermesi durumunda ortaya çıkan hoş giden durum olarak ifade edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Başaran, a.g.e, s.381;Yelboğa a.g.m, s.127;Elbeyi Pelit - Yüksel Öztürk, “Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma” İşletme Araştırmaları Dergisi, S. 1, 2010, ss.: 43-72, s.45; Kayıklık, a.g.m., s. 34-46; Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, 2014. s.11.

³⁰ Başaran, a.g.e., s.265.

³¹ Pelit - Öztürk, a.g.m., s.47.

³² Başaran, a.g.e., s.386

kapsamaktadır. Dışsal faktörler ise bireyin işinden doyum sağlamasına katkıda bulunan ve bireyin örgüt içinde sağlıklı çalışması için örgüt tarafından gerçekleştirilmesi beklenen etkenlerdir. Bu etkenler, görevin çeşitliliği, bütünlüğü, anlamlılığı, özerkliği ve dönüte elverişliliği, görevin konumu, örgütsel önderlik, destekleyici etkileşim, güven duygusu, önem verilme, kazanılan ücretin miktarı ve hakça ödeme, yükselme olanağı, övülme ve ödüllendirilme, sağlıklı çalışma koşulları, özdenetime elverişli denetim, iyi insan ilişkilerine dayalı birliktelik, anlamlı ve yeterliğe dayalı iş (görev), toplumsal mesleğin itibarı ve olumsal yönetim, yüklenen sorumluluğun miktarı, iş tanımının net olması, karar alma süreçlerine dâhil edilme, iş yükü, yönetici vizyonu, performansla ilgili alınan geri dönütler, meslektaşlarla olan ilişkiler, çalışma koşulları gibi faktörleri kapsamaktadır.³³

Bireyin çalıştığı işi, yaşamının en önemli bir parçalarından biridir. Çünkü birey işinden sağladığı doyum, yaşamını tamamın nüfuz eder. Burada elde ettiği hazzı mutluluğu yaşamının diğer alanlarına aktarır, genelleştirir. Benzer şekilde yaşamının diğer alanındaki duygularını da işine yansıtır. Bireye işten doyum sağlatan bir iş, onun hem bedensel, hem de ruhsal sağlığına olumlu yönde etki yapar. Buna karşılık, işten doyumсузлук durumunda tam tersi bir durum ortaya çıkar. Mevut durum, iş görene elem verir ve onu olumsuz duygulara yöneltir. Bu etkinin uzun sürmesi bireyin yaşamını zorlaştırır.³⁴ İş doyumundaki düşüş, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, kişi de huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlar ortaya çıkar.³⁵ Bireyin iş doyumunda meydana gelen düşüş yalnız iş görene değil, aynı zamanda örgüte de zarar verir.³⁶ Bu durumu yaşayan bireyler, işyerinde geçirdikleri zamanı daha katlanılır kılmak için örgütün amaçlarını olumsuz etkileyen farklı tepkiler geliştirirler. Bu tepkiler, devamsızlığın yanı sıra işyerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgörüde azalma, kişilerarası

³³ Pelit - Öztürk, a.g.m, ,s.47; Başaran, a.g.e., s.386; Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, 2014. s.12.

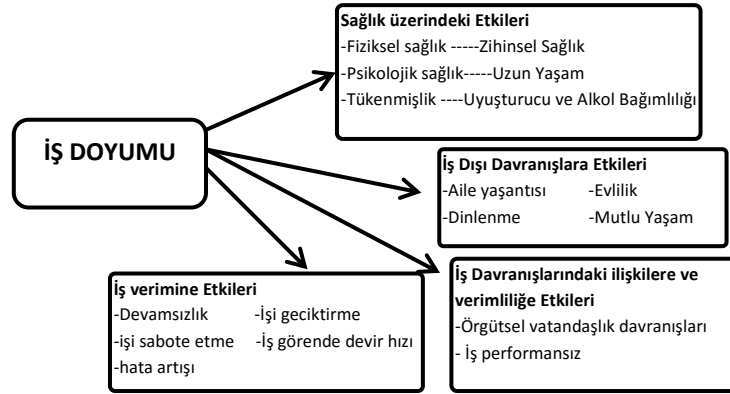
³⁴ Başaran, a.g.e, s.389.

³⁵ Ayşegül Durak Batıgün - Nesrin H. Şahin, "İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, Türk Psikiyatri Dergisi, C.17(1), 2006, ss.32-45

³⁶ Başaran, İ. E. Yönetimde İnsan İlişkileri, 2004, s.389.

ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma şeklinde kendini gösterir.³⁷ İş doyumundaki azalmaların etkileri şu şekilde sınıflandırılabilir:³⁸

Şekil 1: İş Doyumunun Etkileri



2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK

Kökünü "tükeniş" den gelmekte olan tükenmişlik kavramı bilim adamları tarafından 1960'lı yıllarda, kronik uyuşturucu bağımlılığını tanımlamak için kullanılmıştır.³⁹ Tükenmişlik kavramını ilk tanımlayan kişi Herbert Freudenberger'dir. Freudenberger tükenmişlik kavramını gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, enerji kaybı, hayal kırıklığı, güdülenme eksikliği ve işi bırakmayla ilgili bir durumu ifade etmek için ortaya atmıştır.⁴⁰ Ona göre tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu"dur.⁴¹ Herbert Freudenberger'in 1974 yılında yayınladığı "Staff Burnout", adlı makalesinden itibaren, tükenmişlik, bireyin kapasitesini aşan uzun süreli bir iş yükünün psikosomatik, sosyal sonuçları ve psikolojik belirtileri olarak bilimsel alanda yerini almıştır.⁴²

³⁷ Pelit - Öztürk, a.g.,m., s.50; Batıgün - Şahin, a.g.,m., s. 32-45

³⁸ Pelit - Öztürk, a.g.,m., s. 51

³⁹ Seferoğlu vd., a.g.,m., s.349

⁴⁰ Avcı - Seferoğlu, a.g.,m., s.13

⁴¹ Kadir Ardıç - Sema Polatçı "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)" Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.10 / 2, 2008, ss.69-96

⁴² A.Hillert, "Burnout--a new disease?" MEDLINE, C.60, S.4, 2008.. <http://web.b.ebscohost.com/10.10.2015..>

Kelime anlamı gücünü yitirmiş olma, çaba göstermeme durumu⁴³ olan tükenmişlik kavramı ile ilgili en çok bilinen tanım ise Freudenbergers ile aynı dönemde ‘sağlık hizmeti ve insani hizmetler birimi çalışanlarının iş yerindeki duygu yoğunlaşmasıyla nasıl baş ettikleri’ konusu üzerine araştırma yapan sosyal psikolog Christina Maslach ve diğerlerinin yapmış olduğu tanımdır. Maslach bu birimlerde çalışanlarla yaptığı görüşmelerde, çalışanların yaşadıkları psikolojik zorlukları "tükenmişlik" olarak tanımladıklarını fark etmiş ve çalışmalarını bu kavram üzerine yoğunlaştırmıştır. Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom”dur.⁴⁴ Farber ise tükenmişliği “yapılan işte mekanikleşme, olumsuz tavırlar sergileme ile kendini gösteren ve patlama noktasına gelebilecek düzeydeki yüksek stresle reaksiyon göstermek” olarak tanımlamaktadır.⁴⁵

Mesleki tükenmişlik sendromu, kısaca iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içinde olanlarda kişinin kendisine büyük hedefler koyup daha sonra istediklerini elde edemeyip hayal kırıklığına uğrayarak yorulduğunu ve enerjisinin tükendiğini hissetmesi olarak ifade edilmektedir.⁴⁶ Maslach ve Jackson tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşmeden oluşan, “üç bileşenli bir psikolojik sendrom” olarak boyutlandırmışlardır. *Duygusal tükenme*, kişinin yaptığı iş nedeniyle emosyonel olarak kendini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olarak kabul edilir. Tükenmişlik öncelikle bireyin duygusal kaynaklarını tüketir ve kişinin duygusal anlamda tükenmesi ile sonuçlanır. Duygusal anlamda tükenen birey, zamanla çevresindeki insanlarla olan ilişkisini sınırlandırarak psikolojik olarak insanlardan uzaklaşır ve duyarsızlaşma boyutu yavaş yavaş kendisini gösterir. *Duyarsızlaşma* ise kişinin hizmet verdiklerine karşı -bu kişilerin birer birey olduklarını dikkate almaksızın- duygudan yoksun biçimde tutum ve davranışlar sergilemesidir. Son aşamada ise birey daha önceki olumlu tutumlarıyla şimdiki tutumları arasındaki ayrımı fark etmekte ve bu fark ediş onda mesafeli tutumlarının, çalıştığı kuruma ve topluma katkılarını sınırlandırdığını düşündürmektedir. Bu düşünce zamanla bireyin iş ve insan ilişkileri konusunda bir yetersizlik duygusuna dönüşmektedir. *Kişisel başarı*

⁴³ www.tdk.gov.tr 10.10.2015.

⁴⁴ Christina Maslach, - Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout, Journal of Occupational Behavior, 2, 1981, s.99; Christina Maslach, vd. “Job Burnout”, Psychol, 52, 2001, s.399, www.annualreviews.org 02.10.2015.

⁴⁵ Reşat Peker, “Anaokulu, İlköğretim Ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: XV, Sayı: 1, 2002, ss.319-331.

⁴⁶ Cemaloğlu - Erdemoğlu Şahin, a.g.m., s.467.

eksikliği ise, sorunun başarı ile üstesinden gelememe ve kendini yetersiz görme olarak tanımlanır. Birey bu durumda iken işini yapma ve hedef kitlesine hizmet sunma konusunda, kendisini yetersiz görmeye başlamaktadır.⁴⁷ Buna göre bireyde tükenme, duygusal tükenme ile duyarsızlaşmanın artmasına bağlı olarak, kişisel başarının ve başarı duygusunun azalması ile ortaya çıkmaktadır denilebilir. Kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgu olan tükenme, bireylerde dört evre ile gerçekleşmektedir. Bu evreler şu şekildedir.⁴⁸

I. Evre: Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm): Bireyin beklentilerinin, umudunun ve enerjisinin üst seviyelerde olduğu, mesleğinin her şeyin önüne geçtiği, kendine ve yaşamın diğer yönlerine çok fazla vakit ayıramadığı evrededir. Bu evrede bireyin gerçekçi olmayan boyutlara varan mesleki beklentileri ve enerjisi bireyi uykusuzluk ve gergin çalışma koşullarına karşı uyum sağlama çabasına sokmaktadır.

II. Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation): Bireyin beklentilerinde umudunda ve enerjisinde azalmanın olduğu, işinde daha önce umursamadığı ya da yadsıdığı bazı noktalardan giderek rahatsızlık yaşamaya başladığı evredir. Mesleği kuramsal ve pratik tüm yönleri ile kişinin varoluşunu tamamen dolduramadığı için birey de bu evrede “işten başka bir şey yapmıyor olmak” kavramını sorgulamaktadır.

III. Evre: Engellenme Evresi (Frustration): Bireyin işe başlarken taşıdığı başka insanlara yardım ve hizmet etme misyonunu kaybetmeye başladığı, insanları, sistemi, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anladığı ve yoğun engellenmişlik duygusu yaşadığı evredir. Bu noktada 3 yoldan biri seçilmektedir. Bunlar; adaptif savunma ve başa çıkma stratejilerini harekete geçirme, maladaptif savunmalar ve başa çıkma stratejileri ile tükenmişliği ilerletme, durumdan kendini çekme veya kaçınmadır.

IV. Evre: Umursamazlık Evresi (Apathy): Bireyde çok derin duygusal kopma ya da kısırlaşmanın, derin bir inançsızlık ve umutsuzluk gözleendiği evredir. Birey artık mesleki motivasyonunu kaybetmiş mesleğini sadece ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte ve ondan zevk almamaktadır. İş yaşamı bu durumda, kişi için bir doyum ve kendini gerçekleştirme alanı olmaktan çok uzak, kişiye ancak sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olmuştur.

⁴⁷ Ardıç - Polatçı a.g.m., s.71; Nazmiye Kaçmaz, “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, İstanbul Tıp Fak Dergisi, 2005, C.68. s.29.

⁴⁸ Kaçmaz, a.g.m., s.30.

3. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Alan yazınında tükenmişliğin hem nedenleri hem de sonuçları genelde iki temel kategoride ele alınmaktadır.⁴⁹ Bunlar bireysel ve örgütsel faktörlerdir. Bu iki faktörde tükenmişliğin oluşmasında, oldukça etkili olmaktadır. Bireysel faktörler, örgüt içerisindeki çalışanlardan kaynaklanan, bireyin tükenmesini hızlandıran özelliklerdir. Tüm araştırmalarda tutarlılık göstermese de bireyin demografik özellikleri de bireyin tükenmesine neden olmaktadır. A tipi kişilik yapısına sahip olma, empati kuramama, özgüven yetersizliği, dış kontrol odaklı yaşama, karşılanması güç beklentilere sahip olma gibi özellikler bireysel faktörlere örnek gösterilebilir.⁵⁰ Literatürde, kişilik özelliklerinin tükenmişlik düzeyini etkilediğini ortaya koyan farklı araştırmalar bulunmaktadır.⁵¹

Maslach ve diğerlerine göre tükenmişliğin oluşmasına neden olan faktörler, “çalışma hayatının alanları”dır. Ancak bu alanlar incelenip gerekli değişiklikler yapıldığında tükenmişlik önenebilecektir. Bu nedenle Maslach vd. tükenmişliğe etki eden faktörleri bireysel ve örgütsel açıdan ele almış ve bu faktörleri bir arada incelemiştir.⁵² Onlara göre tükenmişliğe neden olan örgütsel unsurlar; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler ve bu etkenlere bağlı oluşabilecek iş tatminsizliği olarak sıralanabilir.⁵³ Tükenmişliğe etki eden faktörlere örgütsel çatışma, kararlara katılamama, çalışma saatlerinin uzunluğu, örgütsel iletişimsizlik, sosyal desteğin olmaması, rol çatışması, rol belirsizliği, çalışma alanının olumsuz fiziksel koşulları, ilerleme fırsatlarının olmaması, işyerinde duygusal ve cinsel istismar, iş güvenliğinin olmaması, örgüt yapısına uygun olmayan liderlik tipleri, iş standardizasyonunun olmaması, örgüt kültürü, küçülme ve yeniden yapılandırma gibi nedenler de eklenebilir.⁵⁴

3.1. Tükenmişliğin Sonuçları: Dolan (1987)’a göre tükenmişlik, insanların hem kişisel sorunlar yaşamalarına hem de mesleki doyumlarının azalmalarına neden olmaktadır. Tükenmişliği yaşayan kişi işe gitmeyi istememekte, kendi yeteneklerinden şüphelenmekte, zamanla öz yeterliliğini kaybetmekte ve kendisinden beklenmeyen tarzda davranmaya başlamaktadır.⁵⁵ Yapılan çalışmalar da bireylerin yaşadığı tükenmişliğin iş kaybından aile içi ilişki sorunlarına, psikosomatik hastalıklardan alkol-madde-sigara kullanımına, uykusuzluk, depresyon gibi ruhsal hastalıklara

⁴⁹ Fatih Çetin - Köksal Hazır, “Örgüt bağlamında Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, Business and Economics Research Journal, Volume 3, Number 2, 2012, ss. 65-77.

⁵⁰ Ardiç - Polatçı a.g.m., s.71

⁵¹ Çetin - Hazır, a.g.m., s. 65-77.

⁵² Christina Maslach, vd. “Job Burnout”, ss.397-422.

⁵³ Avcı - Seferoğlu, a.g.m., s 16; Ardiç – Polatçı, a.g.m., s.73.

⁵⁴ Ardiç – Polatçı, a.g.m., s.75.

⁵⁵ Peker, a.g.m., s.320.

kadar uzanan çok çeşitli geçici veya kalıcı rahatsızlıklara neden olabildiğini ortaya koymuştur.⁵⁶ Ancak bu tür rahatsızlıklar ortaya çıkmadan önce tükenmişliğin bireyler üzerinde oluşturduğu fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtilerini gözlemleyerek, bireyler üzerinde geçici, tedavisi uzun süren veya kalıcı rahatsızlıklar bırakacağı konusunda fikir sahibi olmak ve önlemler almak mümkündür.⁵⁷ Bireyde tükenme durumunda ortaya çıkabilecek başlıca belirtileri psikofizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç şekilde incelemek mümkündür. Bunlar:⁵⁸

a. Psikofizyolojik belirtiler: Yorgunluk ve bitkinlik hissi, enerji kaybı, kronik soğuk algınlığı, sık baş ağrıları ve uyku bozuklukları, gastrointestinal bozukluklar ve kilo kaybı, solunum güçlüğü, psikoso-matik hastalıklar, koroner kalp rahatsızlığı insidansında artma.

b. Psikolojik belirtiler: Psikolojik belirtiler, tükenmişlik yaşayan kişilerde görülebilecek diğer belirtilere oranla daha az belirgindir.⁵⁹ Bu belirtiler; Duygusal bitkinlik, engellenmişlik hissi ve kronik sinirlilik hali, çabuk öfkelenme, psikolojik incinmeye açıklık, zaman zaman bilişsel becerilerde güçlükler yaşama, hayal kırıklığı, nedeni bilinmeyen tedirginlik duygusu, çökkün duygu durumu, anksiyete, huzursuzluk, sabırsızlık, benlik saygısında düşme, değersizlik, eleştiriye aşırı duyarlılık, karar vermekte yetersizlik, boşluk ve anlamsızlık hissi, işle ilgili ümitsizlik, hayata karşı negatif tutumlar geliştirme, özgüvende azalma, çevreye karşı düşmanlık duygusu, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi olumlu duygularda azalma, düşüncelerde belirsizlik ve karmaşıklık, asılsız şüpheler ve paranoya, depresyon, suçluluk hissi ve çaresizlik şeklinde sıralanabilir.⁶⁰

c. Davranışsal belirtiler: Bu belirtiler; hatalar yapma, bazı şeyleri erteleme yada sürüncemede bırakma, işe geç gelme, izinsiz olarak yada hastalık nedeni ile işe gelmeme, işi bırakma eğilimi, hizmetin niteliğinde bozulma, işte ve iş dışındaki ilişkilerde bozulma, kaza ve yaralanmalarda artış, meslektaşlara ve hizmet verilen kişilere, mesleğe vb.. karşı alaycı bir tavır sergileme, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, kuruma ilginin kaybı şeklinde sıralanabilir.⁶¹ Tükenmişliğin sonuçlarını birey, çalışma hayatı ve aile hayatı üzerinde olumsuz etkiler olarak da üçe ayırmak mümkündür.⁶²

İş doyumunu ve tükenmişliğin belirtileri ve sonuçları öğretmenler açısından değerlendirildiğinde; iş doyumunu problemi ve tükenmişlik hissi

⁵⁶ Kaçmaz, a.g.m., s.29

⁵⁷ Ardiç - Polatçı a.g.m., s.74.

⁵⁸ Kaçmaz, a.g.m., s.30

⁵⁹ Ardiç - Polatçı, a.g.m., s.73.

⁶⁰ Kaçmaz, a.g.m., s.30; Ardiç - Polatçı, a.g.m., s.73.

⁶¹ Kaçmaz, a.g.m., s.30

⁶² Ardiç - Polatçı, a.g.m., s.74.

yaşayan öğretmenler, genelde öğrencilere karşı daha az sempatik davranır, işlerine daha az bağlı ve adanmış olurlar. Daha az ve daha dikkatsiz planlar yapar ve hep mesleğini bırakma hayali kurarlar. Sık sık duygusal ve fiziksel olarak yorgunluk yaşar ve sürekli olarak gergin ve depresyondaymış hissi taşırlar. Bazen tükenmişlik düzeyleri arttıkça öğrencilerine, yöneticilerine, meslektaşlarına ve velilere karşı davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olabilmektedirler.⁶³ Kısaca öğretmenlerin iş doyumunun düşmesinden ve tükenmişliğinden en çok etkilenecek olan öncelikle bireyin kendisi, sonrasında da öğrencileri, ailesi, çevresi iş ortamı ve eğitimin amaçları ve kalitesi olacaktır. Tükenmişlik bulaşıcıdır. Okulda herhangi bir öğretmenin tükenmişlik yaşamış olması, kurumda çalışan tüm bireyleri etkisi altına alacak ve diğerleri de kolayca mutsuz olabilecek, tükenmişliğin fizyolojik, psikolojik belirtilerini gösterecek ve çok geçmeden okul, istenilmeyen bir yere dönüşecektir.⁶⁴ Sonuç olarak okulda oluşan tükenmişliğin, öğretmenin doyumsuzluk, güdülenme eksikliği, iletişim bozukluğu ve başarısızlık yaşaması gibi doğurgularının bulunduğu söylenebilir.⁶⁵

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bununla birlikte araştırmada öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyum düzeyinin; cinsiyet, branş, mesleki kıdem, öğrenim durumu, mezun olunan okul, görev yapılan okulun düzeyi gibi sosyo-demografik değişkenleri açısından farklılaşma durumları da incelenmiştir. Tarama modeli benimsenen araştırmada verilerin toplanma sürecinde yöntem çeşitlemesi yapılmış, nicel ve nitel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır.

4.2. Örneklem

Araştırma 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılı Güz döneminde Isparta'da ortaokul ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya toplamda gönüllü olan 161 DKAB ve İHL meslek dersi öğretmeni katılmıştır. Nicel veriler 161 öğretmenden, nitel veriler ise 161 öğretmen içerisinden seçilmiş gönüllü 5 öğretmenden elde edilmiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerin seçiminde amaçlı örneklem yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Bu ölçütler, öğretmenlerin cinsiyet, görev yeri, branş ve mesleki kıdem açısından dengeli dağılım göstermesi şeklinde belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin 2'si bayan, 3'ü erkek, 2'si İHL Meslek dersleri, 3'ü DKAB

⁶³ Avcı -Seferoğlu, a.g.m., s. 17.

⁶⁴ Mehmet Kamil Coşkun, a.g.m. s.101-113.

⁶⁵ Avcı -Seferoğlu, a.g.m., s.17.

branşında, 2'si ortaokul 3'ü lisede görev yapmakta, 1'i 0-5 yıl arası, 1'i 5-10 yıl arası, 2'si 10-15 yıl arası, 1'ide 15-20 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir. Nicel verilerin toplandığı örneklem grubunun olgusal durumu aşağıdaki gibidir:

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmen Adaylarının Kişisel Özellikleri

	f	%		f	%
Cinsiyet			Branş		
Erkek	111	68,9	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	117	72,7
Bayan	50	31,1	İHL Meslek Dersleri	44	27,3
Mezuniyet (Lisans Programı)			Görev Yaptığı Okul düzeyi		
İlahiyat Fakültesi	133	82,6	Ortaokul	92	57,1
İlköğretim DKAB	22	13,7	Ortaöğretim	69	42,9
Öğretmenliği					
Diğer (Y.İslam Ens.)	6	3,7			
Mesleki Kıdem			Öğrenim Durumu		
0-5 yıl arası	30	18,6	Lisans	122	75,8
6-10 yıl arası	24	14,9	Yüksek Lisans	36	22,4
11-15 yıl arası	23	14,3	Doktora	2	1,2
16 - 20 yıl arası	23	14,3	Cevapsız	1	0,6
20 ve üzeri	61	37,9			
Toplam	161	100	Toplam	161	100

4.3. Veri toplama araçları

Araştırmanın nicel verileri kişisel bilgi formu, DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için Minnesota iş doyum ölçeği ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için de Maslach Tükenmişlik Envanteri ile kullanılmıştır. Araştırmanın nitel verileri, katılımcıların yanıtlamaları için ölçeğe ek olarak hazırlanan açık uçlu bir soru ile birlikte yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile elde edilmiştir.

a. Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin cinsiyeti, branşı, görev yaptığı okul düzeyi, lisans mezuniyeti, mesleki kıdemi, öğrenim durumu gibi kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik toplam 6 sorudan oluşan bir formdur.

b. Minnesota İş Doyum Ölçeği: Ölçek, Weiss, England, David ve Lofquist tarafından geliştirilmiş, Baycan⁶⁶ tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Araştırmada "Minnesota İş Doyum Ölçeği"nin Türkçe'ye

⁶⁶ Aslı Baycan, "Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups", Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul, 1985.

uyarlanmış kısa formu kullanılmıştır. Orijinal halinde 100 ifade bulunan ölçeğin, kısa formunda iki faktör (içsel ve dışsal iş doyumunu kapsayan) ve 5'li likert tipinde ("1-hiç memnun değilim", "2-memnun değilim", "3-kararsızım", "4-memnunum", "5-çok memnunum") oluşturulmuş 20 madde bulunmaktadır. Genel iş doyumunu, ölçekte yer alan maddelerden elde edilen puanların toplamından veya bu toplamın 20'ye bölünmesiyle hesaplanmaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nden elde edilen toplam puanlar değerlendirilirken, ölçekten alınan 25 puan ve altı düşük iş doyumunu, 26-74 puan aralığı orta derecede iş doyumunu ve 75 puan ve üstü yüksek iş doyumunu şeklinde yorumlanmaktadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlanmış formunun cronbach alpha katsayısı 0,77 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin cronbach alpha katsayısı 0,86 olarak hesaplanmıştır.

c. Maslach Tükenmişlik Envanteri: Maslach Tükenmişlik Envanteri Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiş Ergin⁶⁷ tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinali 7 seçenekli basamaktan oluşan Likert türü iken Türkçeye uyarlanırken 5 basamağa indirilmiştir. Araştırmada da Türkçe'ye uyarlanmış form kullanılmıştır. Toplam 22 maddeden oluşan ölçek (MTE) tükenmişliği üç alt boyutta değerlendirmektedir. Birinci alt boyut olan "duygusal tükenme" boyutunda 9 madde, ikinci alt boyut olan "duyarsızlaşma" boyutunda 5 madde ve üçüncü alt boyut olan "kişisel başarı" boyutunda ise 8 madde yer almaktadır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyutları olumlu, Kişisel Başarı alt boyutu ise olumsuz ifadeler içermektedir. Mesleki Tükenmişliği oluşturan üç alt faktörün puanları her madde için 0- 4 puan arasında değerlendirilir (bu araştırmada 1-5 şeklinde değerlendirilmiştir), her alt ölçek için ayrı ayrı toplanarak kişinin alt ölçeklerden aldığı puanlar ayrı ayrı değerlendirilir ve tek bir toplam puanla birleştirilemez. Olumsuz ifadeler ters veya düz yönde puanlanabilir. Ters puanlanırsa kişisel başarısızlığı ifade eder. Bu nedenle Duygusal Tükenme (DT) ve Duyarsızlaşma (D) alt ölçeklerinden yüksek puanlar, Kişisel Başarı (KB) alt ölçeğinden düşük puanlar almak tükenmişliği ifade etmektedir. Bu araştırmada da benzer şekilde her birey için üç ayrı puan hesaplanmış, kişisel başarı faktörü düz olarak puanlanmıştır. Araştırmada ölçeğin duygusal tükenme cronbach alpha katsayısı 0,81; duyarsızlaşma cronbach alpha katsayısı 0,71; kişisel başarı cronbach alpha katsayısı 0,74 olarak hesaplanmıştır.

d. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan mülakat formu ile DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik problemi yaşamalarına neden olabilecek sıkıntıların ve etkilerinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Form, 10 açık uçlu sorudan oluşturulmuş ve DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin

⁶⁷ Canan Ergin, "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Türk Psikoloji Dergisi, Cilt.12, Sayı: 39, 1997, ss.25-36.

görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sıkıntılar ve etkileri olmak üzere iki ana tema üzerine kurgulanmıştır. Taslak form hazırlandıktan sonra iki uzmanın incelemesine sunulmuş ve gelen değerlendirmeler ve düzeltmeler sonrasında bir öğretmen ile pilot görüşme yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonrasında formun ele alınan temaları kapsama, gerekli olan bilgileri sağlama ve soruların açık ve anlaşılır olma durumunu sağlayıp sağlamadığını tespit etmek amacıyla da bir başka uzmanın görüşüne başvurulmuştur. Daha sonra forma son hali verilmiş ve görüşmeler yapılmıştır. Araştırmaya ilişkin yapılan tüm görüşmeler bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş ve kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler ortalama 20-25 dakika sürmüştür. Elde edilen bulgular için nitel çözümleme yapılmıştır.

5. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde frekans, pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Veriler SPSS 20 programında analiz edilmiştir. Nitel verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

5.1. Bulgular

Tablo 2: DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doymu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Betimsel Bulgular

		f	X	Minimum	Maximum	SS
İş Doymu	İçsel Doym	161,00	4,17	3,08	5,00	0,41
	Dışsal Doym	161,00	3,80	1,25	5,00	0,56
	İş doymu Toplam	161,00	4,02	2,75	5,00	0,42
Mesleki Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	161,00	2,13	1,00	4,11	0,59
	Duyarsızlaşma	161,00	1,48	1,00	3,40	0,54
	Kişisel Başarı	161,00	4,01	2,13	5,00	0,52

DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doymu ve mesleki tükenmişliğine ilişkin sonuçların gösterildiği Tablo 2'de görüldüğü üzere; öğretmenlerin toplam iş doym ortalamarı ($X= 4.02$) içsel doym ortalamarı ($X=4.17$), dışsal doym ortalamarı ($X=3,80$); mesleki tükenmişlik ölçeği alt faktörleri duygusal tükenme ortalamarı($x=2,13$), Duyarsızlaşma ortalamarı ($X=1,48$), kişisel başarı ortalamarı($X=4,01$) şeklindedir. Bu sonuçlara göre denilebilir ki; DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doymu düzeyi yüksek ve mesleki tükenmişlikleri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda düşük, kişisel başarı boyutunda da yüksektir

Tablo 3: DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Doyum İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Bulguları

	İçsel doyum	Dışsal doyum	İş doyumunu toplam	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
İçsel doyum	1					
Dışsal Doyum	,622**	1				
Toplam İş doyumunu	,910**	,891**	1			
Duygusal Tükenme	-,332**	-,289**	-,346**	1		
Duyarsızlaşma	-,232**	-,199*	-,240**	,440**	1	
Kişisel Başarı	,405**	,146	,313**	-,195*	-,330**	1

** < 0.01 level (2-tailed).

* < 0.05 level (2-tailed).

Tablo 3'te öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki korelasyonun anlamlı bir ilişkiye dayandığı görülmektedir. Tablo 3'de ki verilere göre, DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin içsel doyum ile dışsal doyumları ($r=,622$), genel toplam iş doyumları ($r=,910$) ve mesleki tükenmişlik alt faktörü olan kişisel başarıları ($r=,405$) arasında pozitif yönde ilişki; mesleki tükenmişlik alt faktörlerinden duygusal tükenme ($r=-,332$) ve duyarsızlaşma ($r=-,232$) ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre içsel doyum ile toplam iş doyumunu arasında pozitif yönde yüksek ilişki, dışsal doyum ile pozitif yönde orta ve kişisel başarı ile ise zayıf yönlü pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Dışsal doyum ile genel toplam iş doyumları ve mesleki tükenmişlik alt faktörü kişisel başarı arasında pozitif yönde ilişki; mesleki tükenmişlik alt faktörlerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Toplam iş doyumunu ile de mesleki tükenmişlik alt faktörleri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma ($r=,440$) arasında pozitif yönde ilişki; kişisel başarı ($r=-,195$) ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ($r=-,330$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Toplam iş doyumunu ile ilgili pozitif yönde en fazla ilişki, içsel doyum arasında bulunmaktadır. Kişisel başarı ile ilgili en fazla pozitif yönde ilişki ise içsel doyum arasında bulunmaktadır. Sonuçlardan hareketle içsel

doyumun iş doyumunda kişisel başarıda pozitif yönde ilişkili olduğu söylenebilir.

5.2. Cinsiyete İlişkin Bulgular

Tablo 4: Cinsiyete Göre DKAB ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Farklılaşma Durumu

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
İçsel Doyum	Kadın	4,20	0,40	2,60	159,00	0,01
	Erkek	4,05	0,39			
Dışsal Doyum	Kadın	3,86	0,55	2,30	159,00	0,02
	Erkek	3,65	0,54			
İş doyumunu toplam	Kadın	4,08	0,42	2,74	159,00	0,01
	Erkek	3,89	0,40			

Tablo 4'te görüldüğü gibi, araştırmanın örneklemini oluşturan DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi gerçekleştirilmiştir. Bu test sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark toplam iş doyumunda ($t=-2,75$; $p<.05$), alt boyutlarından içsel ($t=-2,6$; $p<.05$).ve dışsal doyumda ($t=-2,3$; $p<.05$) istatistiksel olarak kadınların lehine anlamlı bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenlerin erkeklere oranlara iş doyumları daha yüksektir denilebilir.

Tablo 5: Cinsiyete Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumunu

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Duygusal Tükenme	Kadın	2,05	0,58	-2,71	159,00	0,01
	Erkek	2,32	0,57			
Duyarsızlaşma	Kadın	1,48	0,57	-0,09	159,00	0,92
	Erkek	1,49	0,47			
Akademik Başarı	Kadın	4,03	0,53	1,05	159,00	0,30
	Erkek	3,94	0,48			

DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark duygusal tükenme ($t=-2,71$; $p<.05$) boyutunda erkek öğretmenlerin lehine anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlara göre erkek öğretmenler kadınlara oranla daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır. İş doyumunu ile ilgili sonuçlar da bu ifadeyi desteklemektedir.

5.3. Branşa İlişkin Bulgular

Tablo 6: Branşa Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doymularının Farklılaşma Durumu

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
İçsel Doyum	DKAB	4,15	0,41	-1,05	159,00	0,29
	Meslek Dersleri	4,22	0,41			
Dışsal Doyum	DKAB	3,82	0,54	0,96	159,00	0,34
	Meslek Dersleri	3,73	0,60			
İş doymu toplam	DKAB	4,02	0,42	-0,10	159,00	0,92
	Meslek Dersleri	4,02	0,43			

Tablo 6’da görüldüğü üzere, araştırmanın örneklemini oluşturan DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin iş doymu puanlarının branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi gerçekleştirilmiştir. Bu test sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark toplam iş doymunda ($t=-0,10$; $p>.05$), alt boyutlarından içsel ($t=-1,05$; $p>.05$).ve dışsal doyumda ($t=0,96$; $p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 7: Branşa Göre DKAB ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumuna İlişkin T testi Sonuçları

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Duygusal tükenme	DKAB	2,14	0,61	0,16	159,00	0,87
	Meslek Dersleri	2,12	0,55			
Duyarsızlaşma	DKAB	1,50	0,57	0,66	159,00	0,51
	Meslek Dersleri	1,44	0,43			
Akademik Başarı	DKAB	3,99	0,53	-0,63	159,00	0,53
	Meslek Dersleri	4,05	0,49			

Tablo 7’de de görüldüğü üzere DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.4. Görev Yerine İlişkin Bulgular

Tablo 8: Görev Yerine Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Farklılaşma Durumu

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
İçsel Doyum	Ortaokul	4,18	0,45	0,74	0,02	0,06
	Lise	4,15	0,35			
Dışsal Doyum	Ortaokul	3,81	0,65	0,70	0,03	0,08
	Lise	3,78	0,39			
İş doyumu toplam	Ortaokul	4,03	0,49	0,69	0,03	0,06
	Lise	4,00	0,32			

DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumu puanlarının görev yapılan okul düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup t testi gerçekleştirilmiştir. Bu test sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, iş doyumu ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Tablo-9: Görev Yerine Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumu

	Grup	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Duygusal tükenme	Ortaokul	2,10	0,59	0,43	-0,07	0,09
	Lise	2,17	0,59			
Duyarsızlaşma	Ortaokul	1,46	0,51	0,61	-0,04	0,09
	Lise	1,51	0,58			
Akademik Başarı	Ortaokul	4,07	0,41	0,08	0,15	0,09
	Lise	3,92	0,63			

Tabloda da görüldüğü gibi DKAB Ve meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik puanlarının görev yapılan okul düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız gruplar t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark duygusal tükenme ($t=-.43$; $p>.05$), duyarsızlaşma ($t=0,61$; $p>.05$) ve Akademik Başarı ($t=-.08$; $p>.05$) boyutlarında anlamlı çıkmamıştır.

5.5. Mesleki Kıdeme İlişkin Bulgular

Mesleki kıdemlerine göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri iş doyumu puanları tablo 10'da yer almaktadır. Tablo 10 dikkate alındığında DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin içsel doyum puanlarının 3,99 ile 4,26 arasında değiştiği ve mesleki kıdemleri 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin içsel doyum ortalamalarının diğerlerinden

yüksek olduğu; dışsal doyum puanlarının 3,55 ile 3,96 arasında değiştiği, en düşük puana 0-5 yıl arası, en yüksek puana ise 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sahip olduğu görülmektedir. Genel toplamda ise DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri iş doyumunu ortalaması 4.02'dir.

Tablo10: Mesleki Kıdeme Göre DKAB ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarına Ait Betimsel Bulgular

		N	X	SS
İçsel Doyum	0-5 yıl arası	30	3,99	0,33
	6-10 yıl arası	24	4,26	0,34
	11-15 yıl arası	23	4,22	0,49
	16 - 20 yıl arası	23	4,18	0,44
	20 ve üzeri	61	4,19	0,40
	Toplam	161	4,17	0,41
Dışsal Doyum	0-5 yıl arası	30	3,55	0,60
	6-10 yıl arası	24	3,96	0,47
	11-15 yıl arası	23	3,78	0,46
	16 - 20 yıl arası	23	3,76	0,49
	20 ve üzeri	61	3,88	0,59
	Toplam	161	3,80	0,56
İş doyumunu toplam	0-5 yıl arası	30	3,81	0,39
	6-10 yıl arası	24	4,14	0,34
	11-15 yıl arası	23	4,04	0,44
	16 - 20 yıl arası	23	4,01	0,41
	20 ve üzeri	61	4,07	0,44
	Toplam	161	4,02	0,42

Mesleki kıdeme göre İş doyumunu en yüksek olan grup 20 ve üzeri, en düşük olan grup ise 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir. DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri iş doyumunu puanları arasındaki bu farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen verilere Tablo 11'de yer verilmiştir.

Tablo 11: Mesleki Kıdeme Göre DKAB ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
İçsel Doyum	Grup. Arası	1,297	4	,324	2,013	,095	
	Gruplar içi	25,120	156	,161			
	Toplam	26,417	160				

Dışsal Doyum	Grup. Arası	2,957	4	,739	2,471	,047	
	Gruplar içi	46,659	156	,299			1-2-ve 1-4 arasında
	Toplam	49,615	160				
İş doyumu toplam	Grup. Arası	1,809	4	,452	2,667	,034	
	Gruplar içi	26,450	156	,170			1-2-ve 1-4 arasında
	Toplam	28,258	160				

Tabloda da görüldüğü üzere DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumu toplam puan ($F=2,667$; $p<.05$) ve dışsal doyum ($F=2,471$, $p<.05$) puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda:

Dışsal doyum için; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 3,55$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=3,96$) arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 3,55$) ile 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=3,88$) arasında 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine; *iş doyumu toplam için*; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 3,81$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=4,14$) arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 3,81$) ile 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=4,07$) arasında 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Tablo 12: Mesleki Kıdeme Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerine Ait Betimsel Bulgular

		N	X	SS
Duygusal Tükenme	0-5 yıl arası	30	2,24	0,62
	6-10 yıl arası	24	2,13	0,55
	11-15 yıl arası	23	2,21	0,46
	16 - 20 yıl arası	23	2,05	0,49
	20 ve üzeri	61	2,08	0,67
	Toplam	161	2,13	0,59
Duyarsızlaşma	0-5 yıl arası	30	1,71	0,65
	6-10 yıl arası	24	1,31	0,37
	11-15 yıl arası	23	1,65	0,62
	16 - 20 yıl arası	23	1,48	0,50
	20 ve üzeri	61	1,38	0,47
	Toplam	161	1,48	0,54

Kişisel Başarı	0-5 yıl arası	30	3,76	0,37
	6-10 yıl arası	24	4,20	0,39
	11-15 yıl arası	23	4,07	0,61
	16 - 20 yıl arası	23	3,92	0,44
	20 ve üzeri	61	4,06	0,57
	Toplam	161	4,01	0,52

Mesleki Kıdeme Göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerine ait betimsel bulgular tablo 12’de yer almaktadır. Tablo 12 dikkate alındığında DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerin duygusal tükenme boyutunda puanların 2,05 ile 2,24 arasında değiştiği, 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadığı; duyarsızlaşma boyutunda puanların 1,38 ile 1,71 arasında değiştiği, 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere oranla daha fazla duyarsızlaşma yaşadığı; 6-10 yıl arası öğretmenlerinde diğer öğretmenlere göre akademik başarı ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olumlu olmadığını test etmek için amacıyla da tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen verilere Tablo 13’te yer verilmiştir

Tablo 13: Mesleki Kıdeme Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Tükenme	Grup. Arası	,878	4	,219	,624	,646	
	Gruplar içi	54,848	156	,352			
	Toplam	55,726	160				
Duyarsızlaşma	Grup. Arası	3,576	4	,894	3,254	,014	0-5 ile 6-10 yıl
	Gruplar içi	42,861	156	,275			0-5 ile 20 ve üzeri
	Toplam	46,438	160				
Kişisel Başarı	Grup. Arası	3,145	4	,786	3,100	,017	0-5 ile 6-10 yıl
	Gruplar içi	39,568	156	,254			
	Toplam	42,713	160				

Tabloda da görüldüğü üzere DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin duyarsızlaşma ($F=3,254$; $p<.05$) ve kişisel başarı ($F=3,100$, $p<.05$) puan ortalamalarının mesleki kıdemlerine göre istatistiksel olarak

anlamli bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda:

Duyarsızlaşma için; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 1,71$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=1,31$) arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine; 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 1,71$ ile 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=1,38$) arasında 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine; *kişisel başarı için;* 0-5 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X= 3,76$) ile 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler ($X=4,20$) arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan öğretmenler lehine farklılık görülmüştür.

5.6. Öğrenim Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 14: Öğrenim Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarına Ait Betimsel Bulgular

		N	X	SS
İçsel Doyum	Lisans	122	4,12	0,39
	Yüksek Lisans	36	4,31	0,42
	Doktora	2	4,58	0,47
	Toplam	160	4,17	0,41
Dışsal Doyum	Lisans	122	3,77	0,51
	Yüksek Lisans	36	3,89	0,67
	Doktora	2	4,31	0,62
	Toplam	160	3,80	0,56
İş doyumunu toplam	Lisans	122	3,98	0,40
	Yüksek Lisans	36	4,14	0,46
	Doktora	2	4,48	0,53
	Toplam	160	4,02	0,42

Öğrenim durumuna göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumlarına ait betimsel bulgulara tablo 14'de yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü gibi doktora yapan öğretmenlerin içsel, dışsal ve toplam iş doyum düzeyleri diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına tablo 15'de yer verilmiştir.

Tablo15: Öğrenim Durumuna Göre DKAB Ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
İçsel Doyum	Grup. Arası	1,336	2	,668	4,186	,017	
	Gruplar içi	25,053	157	,160			1 -2
	Toplam	26,389	159				
Dışsal Doyum	Grup. Arası	,934	2	,467	1,516	,223	
	Gruplar içi	48,381	157	,308			
	Toplam	49,316	159				
Toplam İş doyumu	Grup. Arası	1,139	2	,570	3,311	,039	
	Gruplar içi	27,017	157	,172			1 -2
	Toplam	28,156	159				

Tabloda da görüldüğü üzere DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin içsel doyum ($F=4,186$; $p<.05$) ve iş doyumu toplam ($F=3,311$, $p<.05$) puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Bu testin sonucunda:

İçsel doyum için; lisans mezunu olan öğretmenler ($X= 4,12$) ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ($X=4,31$) arasında yüksek lisans mezunu olan öğretmenler lehine; *toplam iş doyumu için*; lisans mezunu olan öğretmenler ($X= 3,98$) ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ($X=4,14$) arasında yüksek lisans mezunu olan öğretmenler lehine farklılık görülmüştür.

Tablo 16: Öğrenim Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerine Ait Betimsel Bulgular

		N	X	SS
Duygusal Tükenme	Lisans	122	2,20	0,60
	Yüksek Lisans	36	1,92	0,53
	Doktora	2	1,61	0,24
	Toplam	160	2,13	0,59
Duyarsızlaşma	Lisans	122	1,52	0,55
	Yüksek Lisans	36	1,36	0,52
	Doktora	2	1,10	0,14
	Toplam	160	1,48	0,54
Kişisel Başarı	Lisans	122	3,96	0,49
	Yüksek Lisans	36	4,11	0,59
	Doktora	2	4,69	0,27
	Toplam	160	4,00	0,52

Tablo incelendiğinde en az duygusal tükenme yaşayan grubun doktora, en çok lisans mezunu olan öğretmenlerde, duyarsızlaşmanın benzer şekilde en çok lisans mezunu öğretmenlerde yaşandığı, kişisel başarının en yüksek doktora, en az lisans mezunu öğretmenlerde gerçekleştiği görülmektedir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için amacıyla da tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen verilere Tablo 17’de yer verilmiştir

Tablo 17: Öğrenim Durumuna Göre DKAB Ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Duygusal Tükenme	Grup. Arası	2,687	2	1,344	3,978	,021	
	Gruplar içi	53,030	157	,338			1-2
	Toplam	55,717	159				
Duyarsızlaşma	Grup. Arası	1,071	2	,536	1,858	,159	
	Gruplar içi	45,265	157	,288			
	Toplam	46,336	159				
Kişisel Başarı	Grup. Arası	1,525	2	,762	2,911	,057	
	Gruplar içi	41,128	157	,262			
	Toplam	42,653	159				

Tablo 17’de öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeği duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları puan ortalamalarının, öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla tukey testi yapılmıştır. Tukey testi sonuçları farklılığın lisans ($X=2,20$) ve yüksek lisans($X=1,92$) mezunu öğretmenler arasında yüksek lisans mezunu öğretmenler lehine olduğunu göstermiştir. Bu sonuçlara göre öğrenim durumu yükseldikçe (yüksek lisans mezunu) öğretmenler daha az duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar.

5.7. Lisans Mezuniyet Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo 18: Lisans Mezuniyet Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarına Ait Betimsel Bulgular

	N	X	SS	
İşsel Doyum	İlahiyat Fakültesi	133	4,15	0,42
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	4,22	0,25
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	4,38	0,49
	Toplam	161	4,17	0,41

Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doymu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Dışsal Doyum	İlahiyat Fakültesi	133	3,81	0,54
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	3,68	0,63
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	3,96	0,68
	Toplam	161	3,80	0,56
İş doymu toplam	İlahiyat Fakültesi	133	4,01	0,43
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	4,01	0,34
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	4,21	0,56
	Toplam	161	4,02	0,42

Tablo 18'e göre diğer (Yüksek İslam Enstitüsü) grubundaki öğretmenlerin iş doyumları, içsel, dışsal ve toplam iş doyumunda diğer öğretmenlere oranla daha yüksektir. Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için amacıyla da tek yönlü varyans analizi uygulanmış ve elde edilen verilere Tablo 19'da yer verilmiştir.

Tablo 19: Lisans Mezuniyet Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı fark
İçsel Doyum	Grup. Arası	0,378	2	,189	1,148	,320	
	Gruplar içi	26,038	158	,165			
	Toplam	26,417	160				
Dışsal Doyum	Grup. Arası	,462	2	,231	0,743	,478	
	Gruplar içi	49,153	158	,311			
	Toplam	49,615	160				
İş doymu toplam	Grup. Arası	0,225	2	,113	0,635	,531	
	Gruplar içi	28,033	158	,177			
	Toplam	28,258	160				

DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin lisans mezuniyet durumuna göre iş doymu ölçeği (içsel ve dışsal doyum) ve mesleki tükenmişlik ölçeği (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) puanları arasında görülen farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir. ($p > .05$) Buna göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doymu puanlarının lisans mezuniyet durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Tablo 20: Lisans Mezuniyet Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerine Ait Betimsel Bulgular

		N	X	SS
Duygusal Tükenme	İlahiyat Fakültesi	133	2,14	0,61
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	2,18	0,39
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	1,80	0,79
	Total	161	2,13	0,59
Duyarsızlaşma	İlahiyat Fakültesi	133	1,48	0,54
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	1,55	0,60
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	1,23	0,32
	Total	161	1,48	0,54
Kişisel Başarı	İlahiyat Fakültesi	133	4,02	0,54
	İlköğretim DKAB Öğretmenliği	22	3,87	0,36
	Diğer(Y. İslam Ens.)	6	4,29	0,43
	Total	161	4,01	0,52

Tablo incelendiğinde en yüksek duygusal tükenmenin İlahiyat Fakültesi mezunlarında, en düşük düzeyde ise Yüksek İslam Enstitüsü mezunlarında yaşandığı; en yüksek duyarsızlaşma ortalamasının İlköğretim DKAB Öğretmenliği mezunlarında, en düşük ortalamanın ise Yüksek İslam Enstitüsü mezunlarında olduğu görülmektedir. Kişisel Başarı ortalamaları İlahiyat Fakültesi mezunlarında en yüksek düzeyde iken İlköğretim DKAB Öğretmenliği mezunu öğretmenlerde ise en düşük düzeyde gerçekleşmektedir.

Tablo 21: Lisans Mezuniyet Durumuna Göre DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişliklerinin Farklılaşma Durumunu Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı fark
Duygusal Tükenme	Grup. Arası	0,735	2	0,368	1,056	,350	
	Gruplar içi	54,990	158	,348			-
	Toplam	55,726	160				
Duyarsızlaşma	Grup. Arası	0,487	2	,243	0,837	,435	
	Gruplar içi	45,951	158	,291			-
	Toplam	46,438	160				
Kişisel Başarı	Grup. Arası	0,914	2	,457	1,727	,181	
	Gruplar içi	41,799	158	,265			-
	Toplam	42,713	160				

Tablo 21 incelendiğinde, DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin lisans mezuniyet durumuna göre iş doyumu ölçeği (içsel ve dışsal doyum) ve mesleki tükenmişlik ölçeği (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı) puanları arasında görülen farkın anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Buna göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik alt faktörlerinin lisans mezuniyet durumuna göre farklılık göstermediği söylenebilir.

5.8. Nitel Verilere İlişkin Bulgular

Tablo 21: DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Karşılaştıkları Sıkıntılar

DKAB ve Meslek Dersleri öğretmenlerinin karşılaştıkları sıkıntılar	
Öğrenme süreçlerinde karşılaşılan sıkıntılar	İş ortamında karşılaşılan sıkıntılar
Öğrenci profilindeki farklılık A1,	Öğretmene ait bir sınıfın olmayışı B10
Öğrencilerin ahlaki yaşantılarındaki olumsuz değişim B45	Ders için gerekli ek araç-gereç sıkıntısı B10, B11
Öğrencilerin din öğretimi derslerini not olarak görmesi A3,	Velilerin ders ile ilgili beklentileri B11
Soyut konuların öğretimi A4, A1	Maaşların yetersiz olması B20
Velilerin derse müdahil olma isteği A5, B11	Velilerin öğrencileri takip etmemesi B11, B50, B11
Ders saatlerinin az olması B1, B38	Okulun fiziki imkânlarının yetersiz olması B11, B31, B37
Kitapların yoğun bir içeriğe ve kapsama sahip olması B1,	Öğretmenlerin duyarsızlığı B11
Yaşanılan hayat ile derslerde verilenlerin çatışması B17	Öğretmenler arasında yaşanan problemler B11
Sınıfların kalabalık olması B27, B56	Sendikal faaliyetler B14
Öğrencilerin derslere ilgisizliği B27, B10, B11, B13, B14, B38, B44, B57	Yönetim problemleri B14, A3
Öğrenci seviyesinin düşük olması B10,	Siyasal Yaklaşımlar B14, A3
Öğrencilerin yeterliliklerinin (bilişsel vd) düşük olması B10)	İş ortamının stresli olması B27
Öğrencilerin başarı düzeylerinin düşük olması B9, B11, B53, B35	Eğitim politikalarında meydana gelen değişiklikler B52
Öğrencilerin psikolojik problemleri B11	Öğretmenin saygınlığının kalmaması B45
Öğrencilerin devamsızlığı B50	Yönetmeliklerin aşılammaması A2,
Kur'anı Kerim derslerinde öğrenci düzeylerinin eşit olmaması B38	Öğrenci ve velilerin dini inanç-görüş farklılıkları B57, B17

Örneklem grubundaki DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin anket formunun sonundaki açık uçlu soruya ve görüşme yapılan öğretmenlerin verdikleri cevaplar analiz edildiğinde; bulgular öğretmenlerin mesleklerini yürütürken birçok sıkıntı ile karşılaştıklarını ortaya koymuştur. Katılımcıların en çok vurguladığı sıkıntılar ise,

“öğrencilerin derslere ilgisizliği, velilerin öğrencileri takip etmemesi ve derse müdahil olmak istemesi, okulun fiziki imkânlarının yetersiz olması” olmuştur. Bununla birlikte öğretmenler, diğer branşlardan farklı olarak yaşadıkları problemlere de değinmişlerdir. Bunlar, öğrenci ve velilerin dini inanç-görüş farklılıklarının dersi ve öğretmeni olumsuz etkilemesi ve yaşanan hayat ile derslerde verilen bilginin çatışması problemi. Bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

B17- Öğrencilerin dini biliyorum zaten anlayışı ile derse gelmeleri, dersin içerik olarak sosyal hayat ve eğlenceden uzak bir yaşam sunmamız, yani öğrencilere sınırlandırma getirmesi, ...anlatmak istediğim çevrede yaşanan hayatın tersi bir yaşam sunmak, ayrıca soyut kavramların öğretimi ve ayetlerin muğlak olması en çok yaşadığım sıkıntılar.

B57- Velilerimizin sosyo-kültürel düzeyleri, yaşanan ailevi problemlerin öğrencilere dolayısıyla derse ve bize yansımaları, inançla ilgili bir ders olduğu için toplumun ortak inançlarına yönelik ders işleme zorunluluğu sonucunda ortaya çıkabilen sorunlar var. İnançsız ya da farklı inanca ve görüşe sahip öğrenciler ile tartışma durumları ortaya çıkabiliyor. Diğer branşlarda nesnel bir bütünlük söz konusu iken inanç görüş farklılığı nedeniyle bizim alanda bir bütünlük oluşamıyor...

B11- Öğretim materyallerinin yetersizliği, öğrenciler derse olan ilgisizliği, çevrenin dersle ilgili beklentileri ayrıca veli profilinin eğitim seviyesinin düşük olması nedeniyle öğrenci takibinin, ilginin düşüklüğü, öğrencinin bu nedenle kendini değersiz hissetmesi, buna bağlı olarak da öğrencinin psikolojik problemler ve başarısızlık yaşaması bize sıkıntı yaratıyor...

A1- Bu dersin ileride sınavlarda bir karşılığının olmadığını düşünen bir nesil karşımızda olduğundan dolayı sıkıntılar oluyor. Şimdilerde TEOG sınavında çıkıyor. Onda da sadece puan için öğreniliyor öğrenci bu dersi hem dünya hem ahirette faydası olduğunu fark edememiş durumda...

A3- Toplum içerisinde yerleşmiş ve Kur'an ve Sünnet'e uymayan hurafelerle donanmış kişilerin sizin söylediklerinize itiraz ederken içinde buldukları durum. Velinin, çocuğunun duaları ezberlemiş olmasının sonucunda 100 alabileceği şeklindeki kanaati bizleri zor duruma düşürüyor.

Örnek ifadelerden de anlaşıldığı üzere öğretmenlerin din öğretiminde yaşadığı sıkıntılar kendilerini ve derslerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bulgular öğretmenler için ileride mesleki doyum ve tükenmişlik yaşanmaması adına önem arz etmektedir. Çünkü görüşme yapılan öğretmenlerin hepsi, öğretmenliğin çok yorucu bir meslek olduğunu

ifade etmekte ve vermiş oldukları bazı cevaplar bu durumların yaşanabileceğine işaret etmektedir. Örneğin;

...bence bu mesleği sınırları alınmış kişiler seçmeli adeta sabır taşı olmalısınız (A2). Öğretmen demek rehber olmak demek ancak günümüzde bakıcılık gibi oldu (A1). Hakikaten çok yorucu bir meslek. ailelerin baş edemediği ve zorla okula göndermek istediği öğrencilere bir şeyler aktarmaya çalışmaktayız. Müfredat veya yönetmeliklerin tüm öğrencileri zeka seviyesi olarak aynı kategoride tutmaya çalışması başlı başına bir sıkıntı...(A3) -Sadece meslekle ilgilensek ve aşırı ders yüklemesi yapılmasa yorucu bir meslek olmaz belki ama evrak işleri nöbet vs. inanın çok yoruyor (A4).

Tüm yaşanan bu olumsuzluklara rağmen görüşme yapılan öğretmenlerin hemen hemen hepsi eğer şansları olsa tekrar öğretmen olmak istediklerini ifade etmişlerdir (A2, A3, A4, A5). Sadece bir öğretmen (A1) konu ile ilgili kararsız olduğunu belirtmiştir. Öğretmelerin görüşleri incelenmiş ve öğretmenlerin bu yönde görüş bildirmesinde, *mesleğin manevi karşılığının olduğu inancın, bazı öğrencilerden alınan geri dönütlerin, geleceğe yatırım yapma bilincinin, dini öğretim motivasyonunun, çocuk sevgisinin, görev bilincinin, ücret vb. faktörlerin etkili olduğu* anlaşılmıştır. Bu nedenleri içsel ve dışsal olmak üzere iki kategoride ele almak mümkündür. Öğretmenlerin mesleklerinin beklentilerini karşıladığı yönündeki görüşleri de bu sonuçları destekler bir mahiyettedir. (Bknz: Tablo 22.)

Öğretmenlerin görüşleri şu şekildedir:

A5- Benim için öğretmen olmak; rehber olmak, örnek olmak, onların iç dünyalarına hitap edebilmek, hayatlarına sirayet edebilmek, belki yüzlerinde bir tebessüm, belki de herhangi bir sorusuna cevap olabilmek demektir. Bu nedenle mesleğe ilk başladığım günden beri tercih hakkım olsa yine bu mesleği seçerdim dediğim pek çok neden ve olay var. Örneğin bir çocuğa besmeleyi öğretmek bile mesleğimin sadece bu dünya için değil ahiret için de bir kazanım olduğunu bana düşündürerek beni motive ediyor.

A2: ...Daha düşük ücretli ve daha ağır işlerde çalışmak durumunda olan kişiler bu mesleği seçmemde etkili olur. Ayrıca “bana bir harf öğretmenin kırık yıl kölesi olurum” anlayışı da etkili olmuştur.

A3- Bütün öğrencilerimizden değil elbette ama en azından birkaç öğrenciden aldığımız geri dönütle, bir ya da birkaç öğrencinin hayatında, aldığı doğru kararlarda etkili olduğunu bilmek, bu mesleği yapmak için en büyük motivasyon. Bir de; bu çocuklara ben rehberlik yapmazsam nasıl bir rehberleri olurdu düşüncesi mesleği vazgeçilmez kılıyor.

A4- Öğrencilerimi seviyorum çocukların gözlerindeki masumiyet ve sevgi dolu kalplerini hissettiğim her an iyi ki öğretmen olmuşum diyorum ve hiç pişman olmadım. Yine olsa yine olurum.

A1- Bu mesleği seçmeseydim dediğim günler oluyor. Bazen evden çıkarken bugün de rapor al yat bile diyorum. Fakat öğretmen arkadaşlar ve değerli öğrenciler. evimde çocuklarım, bir de sınavlarda ve ödevlerinde başarılı öğrenciler beni kararsız kılıyor...

Tablo 22: Öğretmenliğin beklentileri karşıla ve tekrar seçilme durumu

Beklentilerini karşılama durumu		Tekrar öğretmenliği seçme durumları	
Evet	A3, A4, A5	Evet	A2, A3, A4, A5
Hayır	A1	Hayır	---
Kısmen	A2	Kararsızım	A1

Katılımcıların görüşleri incelendiğinde, öğretmenlerin mesleklerini yürütürken yaşadıkları sıkıntıların onların fiziksel, duygusal sağlıklarında, aile yaşantılarında, akademik gelişimlerinde olumsuz etkilediği görülmüştür. Duygusal açıdan yaşadıkları olumsuzluklara verilebilecek örnek ifadeler şunlardır:

A3- Bazı şeyleri sürekli içine atıyorsun ve insanın ne zaman kime nasıl patlayacağını kestiremiyorsun. İçine attıkların mayın gibi dolaşıyor içinde.

A4-...Daha sinirli ve alıngan oluyorum...

A1- Fiziksel olarak hastalık olsa da, manevi olarak ruhsal çöküntüye sokuyor. Erken yaşlanmaya neden oluyor.

A2- Bazen sıkıntılarımın baş edemediğimde moral bozukluğu ve tükenmişlik hali...

A5- Yaşadığım sıkıntılar duygusal anlamda beni üzüyor ve bu sıkıntıları aşabilmek adına çözümler üretmeme vesile oluyor.

Yetersizlik hissine dair örnek ifadeler:

A2: Fiziksel anlamda bende çok sorun olmuyor ancak duygusal ve ruhsal anlamda bazen hedeflerimi gerçekleştirmediğimde kendimi yetersiz görüyorum ve eleştiriyorum. Bu da benim psikolojimi ve moralimi bozuyor. ...Öğrenci profili akademik başarı anlamında istenilen düzeyde değilse bir boş vermişlik hissi oluşuyor. Ancak profil değişince kendinizi sürekli geliştirmek zorunda hissediyorsunuz.

A3- ...bana yetersizlik yaşattığı çok oluyor. Özellikle zor ortamlarda kaldığında insan kendisini yetersiz ve çok çaresiz hissediyor.

A1- Akademik olarak öğrencilerin isteksizlikleri bizleri de bu meslekten soğutuyor yeni şeyler öğrenmemizi engelliyor. Bazen çuvaldızı kendime batırıyorum ama bu durumun hoşuma gittiği de söylenemez.

A3- İş yoğunluğundan çalışmalarımız sekteye uğrayabiliyor. Oturup iki satır bir şey okuyup yazacakken sınavlar, zümre tutanağı, şök tutanağı, gerekli gereksiz toplantılar, gerekli gereksiz kurslar, katılımı zorunlu seminerler, veli tutumları asıl amacımızı olumsuz etkiliyor.

A4- Okul tüm vaktimi alıyor, arta kalan zamanda da akademik gelişim için bir şey yapamıyorum.

A5- ...Akademik gelişimimizi olumsuz etkiliyor. Örneğin okulun fiziksel anlamda yetersizliği benim akademik anlamdaki başarıyı da düşürebiliyor.

Fiziksel açıdan olumsuz etkileri için örnek ifadelerden bazıları şunlardır:

A3- Şimdi görmezden gelsek de belli öğretmen hastalıkları ilerleyen yaşlarda ortaya çıkıyor. Bel fitiği, faranjit, ses tellerinin zarar görmesi gibi.

A4- Fiziksel olarak beden yorgunluğu ve zihin yorgunluğu

A5- Bu meslekte karşılaşılan sıkıntılar kişiyi fiziksel olarak yormakta duygusal ve ruhsal olarak da kişileri tükenmişlik sendromuna itebilmektedir.

Okul dışı yaşamı olumsuz etkileme ile ilgili örnek ifadeler:

A2- Gündüz sohbetlerinin içeriğini fazlasıyla öğrenciler oluşturuyor. Aile ortamında ne kadar uzak tutmaya çalışsam da çok başarılı olamıyorum.

A3...Duygusal olarak biz öğretmenler yetiştirdikleri öğrencileri takip etmek ve kendi sorumluluklarında hissetmek gibi zayıf bir duyguya sahibiz. Bu nedenle bazen kendi çocuklarımızı bile ikinci üçüncü plana itiyoruz. Bunun da çeşitli ruhsal sonuçları oluyor tabii.

A1- Eğer ders programı uygun değilse çocuklarımla ilgilenmede sorunlar yaşıyorum...

A4- Sabırsız sinirli ve gergin olabiliyorum etrafımdakilere karşı....

Bir katılımcıda yaşanan sıkıntıların okul dışı yaşamı etkilenmemesi yönünde görüş bildirmiştir: A5- ...Benim düşünceme göre okulda yaşanan her türlü olay sıkıntı vs. okul içinde kalmalı. Bu yüzden yaşadığım sıkıntıları çevreye yansıtmıyorum. Okul içinde çözümler üretmeye çalışıyorum.

Tablo 21: DKAB ve İHL Meslek Dersleri Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Yaşama Durumu

İş Doyumu Yaşama Durumu		Tükenmişlik Yaşama Durumu	
Evet	A3, A5	Evet	A1, A2, A3, A5
Hayır	A1	Hayır	A4
Kısmen	A4,A2		

Tablo 21’de de görüldüğü üzere görüşme yapılan öğretmenlerden biri hariç diğerleri DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu yaşadığını ifade etmişlerdir. İş doyumunu konusunda da öğretmenler, öğrencilerinden aldıkları dönütlerin öğretmeni motive ettiğini ayrıca inancı gereği bulunduğu şartlara şükretmeyi tercih ettiklerini bu nedenle de mesleki doyuma ulaştıklarını belirtmişlerdir. Tükenmişlikle ilgili örnek ifadeler şunlardır:

A2: Okullarına göre ve çalışma yıllarına göre tükenmişlik hissi artmakta veya azalmaktadır. .A1- Öğretmenliğimin 8. Yılındayım her geçen gün mesleğim konusunda daha da olumsuz durumdayım. A3-Bazı zamanlarda, özellikle işgüzar idareciler tarafından yönetilirken ve gelecek planlaması yaparken "ben niye bu işi yapıyorum?" sorusu soruluyor. A5-Evet yaşıyorlar. Özellikle ileri yaşlardaki DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik hissini daha çok yaşadığına şahit oluyorum.

İş Doyumu ile ilgili öğretmen görüşleri şu şekildedir:

A1-Bana göre toplumsal ve ailevi sorunların artmasından dolayı mıdır bilmem artık mesleki olarak vermemiz gerekenleri veremediğimizden dolayı doyuma ulaşamıyoruz. Ve içimizde rahat değil.

A5- DKAB öğretmenin iş doyumunu aldığı olumlu dönütlerdir. Öğrencilerinin kendini ahlaki yönden geliştirmesi dinini en iyi şekilde öğrenip pratikte de uygulayabilmesi bizler için iş doyumunu sağlıyor.

A2- DKAB öğretmenleri camiasınca inancı gereği şükür hali mevcut. Ve emr-i bi’l-marûf ve nehy-i anil-münker anlayışıyla çalıştığımız için birçok sorun ve problemi görmemezlikten gelmeye çalışıyoruz. Bunda ne kadar başarılıyız konusu ise görecelidir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada insani duyarlılıklar açısından son derece önemli bir mesleği yürüten DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenler açısından farklılık durumunun belirlenerek, aralarındaki ilişkinin yönünün incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonunda genel olarak DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin mesleki doyumlarının yüksek olduğu ve tükenmişlik sendromunu düşük düzeyde yaşadıkları saptanmıştır. Coşkun⁶⁸ tarafından yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmada DKAB öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Bir diğer araştırmada⁶⁹ DKAB öğretmenlerinin duygusal boyutta tükenmişliklerinin orta düzeyde, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutlarında ise tükenmişliklerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yine bu araştırmada DKAB öğretmenlerinin bütün olarak tükenmişlik düzeylerine bakılmış ve bu değerlerin yine düşük düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Okumuşlar⁷⁰ tarafından DKAB öğretmenleri üzerine yapılan araştırmada da öğretmenlerin genel doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu, tükenmişlik saptanmıştır. Sınıf öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı algıları orta düzeyde çıkmıştır.⁷¹

Din görevlilerinin mesleki tükenmişlikleri üzerine yapılmış bir araştırmada da din görevlilerinin mesleklerine karşı duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutunda orta ve düşük düzeyde, kişisel başarı boyutunda da orta ve yüksek düzeyde bir tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir.⁷² Literatürde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma, kişisel başarı ve duygusal tükenmişlik boyutlarında yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.⁷³ İş doyumuna üzerine yapılan bazı araştırmalarda da öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin özel ilköğretim okulu ve devlet ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı bir çalışmada özel okulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu yüksek, devlet ilköğretim okulunda çalışan öğretmenlerin ise tüm boyutlarda iş doyumunu düşük düzeyde çıkarmıştır.⁷⁴ Başka bir araştırmada da sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin normal ve yüksek iş doyumunu arasında değişiklik

⁶⁸ Coşkun, a.g.m., s.101-113

⁶⁹ Yeğin, a.g.m., s.315-332.

⁷⁰ Okumuşlar, a.g.e., s. 109,137,169.

⁷¹ H. Fazlı Ergül vd. "Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Y. 5, S.10, Kasım 2013, ss.266,285.

⁷² Cengil, a.g.m., s. 79-101.

⁷³ Cemaloğlu - Kayabaşı, a.g.m. s.123-155.

⁷⁴ Murat Taşdan - Eda Tiryaki, "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması", Eğitim ve Bilim, Cilt 33, Sayı. 147, 2008, ss.54-70.

gösterdiği, hiçbir sınıf öğretmenin ise düşük seviyede iş doyumunu yaşamadığı görülmüştür.⁷⁵ Yılmaz tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin iş doyumunun orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.⁷⁶

DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında korelasyona ilişkin sonuçlar: Araştırma sonucunda DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumunu boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişki; mesleki tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları arasında negatif yönlü bir ilişki; öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve mesleki tükenmişlik alt faktörü kişisel başarı düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki; mesleki tükenmişlik alt faktörlerinden duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile ise negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça mesleki tükenmişlikleri azalmaktadır. Okumuşlar⁷⁷ tarafından DKAB öğretmenleri üzerine yapılan çalışmanın sonuçları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Bu çalışmada içsel ve dışsal doyum boyutları ile duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları arasında negatif, anlamlı ve güçlü ilişkiler saptanmıştır. Çalışmamızın sonuçları ile benzer şekilde DKAB öğretmenlerinin mesleki doyum puanları arttıkça tükenmişlik düzeyinin düştüğü tespit edilmiştir. Özben ve Argun tarafından yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır.⁷⁸ Buna göre iş doyumunu düşük olan öğretmenler daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. İş doyumunu ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalardan birisi de Sezgin⁷⁹ tarafından yapılan çalışmadır. Üniversite hastanelerinde çalışan başmüdür ve müdürlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik olan bu çalışmanın bulgularına göre tükenmişlik ile iş doyumunun ilişkisi; duygusal tükenmişliğin, iş doyumuna, negatif yönde, orta derecede, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Duyarsızlaşmanın, iş doyumuna etkisi negatif yönde, çok zayıf düzeyde ve anlamlı bulunmuştur. Kişisel başarının, iş doyumuna etkisi, pozitif yönde, zayıf düzeyde, anlamlı olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları üzerine yapılan bir çalışmada iş doyumunu düzeyleri ile örgütsel

⁷⁵ Şendil Can, “Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet Ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi(Muğla ili örneği)”, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:13, Yıl:2006, ss. 380- 390.

⁷⁶ Kürşad Yılmaz, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, Anadolu Journal of Educational Sciences International, July 2012, 2(2), ss.1-15.

⁷⁷ Okumuşlar, a.g.e. s.161, 173.

⁷⁸ Şüheda Özben - Yasemin Argun, “Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi S.18, 2005, ss. 27-37.

⁷⁹ Ahmet Sezgin, Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür Ve Müdürlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010.

vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşleri arasında orta düzeyde ve olumlu yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır.⁸⁰ Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.⁸¹ Öğretmenlerin kişilik yapısı, stres kaynakları ve özyeterlilik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmanın sonunda A tipi kişilik özelliklerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığını; A tipi kişilik özellikleri arttıkça öğretmenlerin iş doyumları da arttığı, stres kaynakları ile iş doyumunu arasında negatif yönlü ilişki olduğu, buna göre, stres kaynakları puanı yükseldikçe öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının azaldığı tespit edilmiştir. Yine bu araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin öz yeterlik inançlarındaki artışın iş doyumlarını olumlu yönde etkilemektedir sonuca ulaşılmıştır.⁸² Başka bir araştırmada da öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.⁸³

Cinsiyet Değişkenine İlişkin Sonuçlar: DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, cinsiyet ile toplam iş doyumunu, dışsal doyum, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkinin anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin mesleki doyumlarının daha fazla, erkek öğretmenlerin de duygusal tükenmişliklerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bir araştırmada kadın DKAB öğretmenlerinin duygusal tükenme puan ortalamasının, erkeklerin duygusal tükenme puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.⁸⁴ Yeğin tarafından yapılan araştırmada da kadın DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla olduğu tespit edilmiştir.⁸⁵ Literatürde araştırmanın sonuçlarını destekleyen erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşan farklı araştırmalar bulunmaktadır.⁸⁶ Cinsiyet değişkenine göre iş doyum düzeylerinin farklılaşma durumunu inceleyen bir araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.⁸⁷ Din görevlilerinde

⁸⁰ Yılmaz, a.g.m., ss.1-15

⁸¹ Emel Ültanır, Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi: Mesleki Doyum ile Mesleki Yeterlilik arasındaki İlişki", ss.160-175. www.scholar.google.com/10.10.2015.

⁸² Şefika Gamsız vd., "Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik Ve İş Doyumu", Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 8/8 Summer 2013, p. 1475-1488

⁸³ Uğur Akın - Recep Koçak, "Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı.51, Yaz 2007, ss: 353-370.

⁸⁴ Coşkun, a.g.m., s.101-113

⁸⁵ Yeğin, ag.m., s.331

⁸⁶ Peker, a.g.m., s.348-364.

⁸⁷ Yılmaz, "a.g.m., ss.1-15; Can, a.g.m., s.380-390; İdris Şahin, "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri" YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi , Cilt:X, Sayı:I, 2013, 142-167.

mesleki doyum üzerine yapılan bir araştırma sonucunda da, cinsiyet ile meslekî doyum puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.⁸⁸ Farklı araştırmalarda öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve tükenmişlikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı sonuçlara ulaşılmıştır.⁸⁹

Branş Değişkenine İlişkin Sonuçlar: DKAB ve İHL Meslek dersleri öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik puanları branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Seferoğlu vd. tarafından öğretmenlerin tükenmişliği üzerine yapılan araştırmanın sonuçlarında branş değişkeni tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda anlamlı farklılık göstermiştir.⁹⁰ Filiz tarafından DKAB öğretmenlerinin de dahil edildiği bir çalışmada da sınıf öğretmenleri ile matematik öğretmenlerinin arasında branşlarına göre duygusal bakımdan tükenmişlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur.⁹¹ Yöneticiler üzerine yapılan ve DKAB ve meslek dersi öğretmenlerinin de bulunduğu bir araştırmada branş değişkeni öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinde anlamlı bir farklılığa neden olmamıştır.⁹²

Görev Yeri Değişkenine İlişkin Sonuçlar: Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik puanları görev yeri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. DKAB öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada öğretmenlerin duygusal tükenme alt boyut düzeylerinin okul türüne göre oluşan gruplar arasında anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Buna göre ortaöğretim kurumlarındaki DKAB öğretmenleri daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır.⁹³ Yeğin tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre de Anadolu ve Fen Liselerinde görev yapan DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri diğer okul türlerinde görev yapanlara göre daha yüksek çıkmıştır.⁹⁴ Bir diğer araştırmada da lise öğretmenlerinin ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir.⁹⁵

Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin Sonuçlar: DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin kıdem durumu ile iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, kıdem durumu ile

⁸⁸ Coştu, a.g.m., s.1-18.

⁸⁹ Okumuşlar, a.g.e., s.112,139; Taşdan - Tiryaki, a.g.m., ss.54-70; Ünal Türkçapar, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi", GEFAD, F 32 (2), 2012, 331-346; Gamsız vd., a.g.m., ss. 1475-1488.

⁹⁰ Seferoğlu vd. a.g.m, ss.348-364.

⁹¹ Zeynep FİLİZ, "Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23, 2014, 157-171.

⁹² Koçak, a.g.m., s. 65-83.

⁹³ Coşkun, a.g.m, s.101-113.

⁹⁴ Yeğin, ag.m., s.331.

⁹⁵ Reşat Peker, a.g.m., ss.319-331.

toplam iş doyumu, dışsal doyum, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkinin anlamlı çıktığı tespit edilmiştir. Buna göre mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun arttığı, mesleki tükenmişliğin azaldığı tespit edilmiştir. DKAB öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada da meslekte beş yıl ve altında kıdemi olan DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.⁹⁶ Araştırmanın sonuçları araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir. Başka bir araştırmada da 3 alt boyutta da mesleki kıdem değişkenin DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etki yapmadığı saptanmamıştır.⁹⁷ Yine başka bir araştırmada da okul öncesi öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.⁹⁸ Din görevlilerinde mesleki doyum üzerine yapılan bir araştırma sonucunda da mesleki kıdem değişkeni ile iş doyumu puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.⁹⁹

Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar: DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin öğrenim durumu ile iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde öğrenim durumu ile toplam iş doyumu, içsel doyum ve duygusal tükenme arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre mezuniyet düzeyi arttıkça içsel motivasyon, iş doyumu artmakta ve mesleki tükenmişlik azalmaktadır. DKAB öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada ise doktora yapan öğretmenlerin genel ve dışsal doyumları lisansüstü öğrenim yapmayan öğretmenlere oranla daha düşük çıkmıştır. Aynı araştırmada lisansüstü öğrenim durumu değişkeni tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında anlamlı farklılık göstermiştir.¹⁰⁰ Peker tarafından anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin anlamlı bir şekilde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.¹⁰¹ Cengil tarafından yapılan bir araştırma da din görevlilerinde eğitim durumu ile duygusal tükenmişlik arasındaki anlamlı ilişki bulunmuştur.¹⁰² Din görevlilerinde mesleki doyum üzerine yapılan başka bir araştırma sonucunda da, eğitim düzeyi ile meslekî doyum puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.¹⁰³

Lisans Mezuniyet Durumu Değişkenine İlişkin Sonuçlar: DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin lisans mezuniyet durumu ile iş

⁹⁶ Yeğin, a.g.m., s.326.

⁹⁷ Coşkun, a.g.m, s.101-113.

⁹⁸ Nazife Koyutürk, Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur 2014.

⁹⁹ Coştu, a.g.m., s.1-18.

¹⁰⁰ Okumuşlar, a.g.e., s.125, 151.

¹⁰¹ Peker, a.g.m, ss.319-331.

¹⁰² Cengil, a.g.m,ss. 79-101.

¹⁰³ Coştu, a.g.m., ss.1-18.

doymu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde lisans mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin iş doymu ve tükenmişliklerinin lisans mezuniyeti değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı, tespit edilmiştir. DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılmış araştırmalarda mezun oldukları fakülte türü değişkeninin tükenmişliğin üç alt boyutunda da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır.¹⁰⁴

Nitel verilere ilişkin sonuçlar: Nitel veriler analiz edildiğinde; araştırma sonunda DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin mesleklerini yürütürken öğrencilerin derslere ilgisizliği, velilerin öğrencileri takip etmemesi ve derse müdahil olmak istemeleri, okulun fiziki imkânlarının yetersiz olması” gibi birçok sıkıntı ile karşılaştıklarını, yaşanan sıkıntıların kendilerini ve derslerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte öğretmenler, diğer branşlardan farklı olarak derslerinde “öğrenci ve velilerin dini inanç-görüş farklılıklarının dersi ve öğretmeni olumsuz etkilemesi ve yaşanan hayat ile derslerde verilen bilginin çatışması” gibi problemlerle de karşılaştıklarına değinmişlerdir. Bayrakdar¹⁰⁵ tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarında da araştırmanın sonuçlarını destekler sonuçlar ortaya çıkmıştır. Buna DKAB öğretmenleri toplumu DKAB öğretmenlerine bakış açılarından ve beklentilerinin yüksekliğinden, öğretime konu ettikleri olgunun “din” olmasından ve DKAB dersinin çeşitli nedenlerle önemsiz bir ders olarak görülmesinden kaynaklanan zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Okumuşlar¹⁰⁶ tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarına göre de DKAB öğretmenleri, öğretmenlik mesleğinin genel olarak saygınlığını yitirdiğini ve maaşlarını, ek ders ücretlerini yeterli olmadığını düşünmektedirler. Öğretmenler, çalıştıkları okuldaki diğer meslektaşlarıyla da zaman zaman politik farklılıklar ve kıskançlık konularında sorun yaşadıklarını, yöneticilerinin eğitim sorunlarıyla ilgilenmediğini ve yanlış tutum sergilemeleri nedeniyle yöneticileriyle sorunlar yaşadıkları belirtmişlerdir. Yine bu araştırmada öğretmenlerin mesleki alandaki yenilikleri takip etme oranlarının oldukça düşük olduğu, ortaöğretimde ve ortaokulda DKAB ders saatini yetersiz buldukları ve çalıştıkları okullarda mesleki kararlara katılımlarının ise yeterli olmadığı ve görülmüştür.

Araştırmanın nitel verilerine göre katılımcılar, öğretmenliğin çok yorucu bir meslek olduğunu, yaşanan sıkıntıların, onların fiziksel, duygusal sağlıklarında, aile yaşantılarında, akademik gelişimlerinde olumsuz etkiye sahip olduğunu vurgulamışlardır. Yaşanan bu olumsuzluklara rağmen görüşme yapılan öğretmenlerin hemen hemen hepsi eğer şansları olsa tekrar

¹⁰⁴ Yeğin, a.g.m., ss.315-332; Coşkun, a.g.m, ss.101-113.

¹⁰⁵ Bayrakdar, a.g.m., ss.79-100

¹⁰⁶ Okumuşlar, a.g.e., s.167-170.

öğretmen olmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bu yönde görüş bildirmelerinde *mesleğin manevi karşılığının olduğu inancı, bazı öğrencilerden alınan geri dönüt, geleceğe yatırım yapma bilinci, dini öğretim motivasyonu, çocuk sevgisi, görev bilinci, ücret vb.* faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Görüşme yapılan öğretmenlerden biri hariç diğerleri DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik duygusunu yaşadığını; iş doyumunu konusunda da öğretmenlerin, öğrencilerinden aldıkları olumlu dönütlerin onları motive ettiğini bu nedenle de genelde mesleki doyuma ulaştıklarını belirtmişlerdir.

DKAB ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin çalıştıkları örgütün amaç ve değerlerine inanması ve kabul etmesi, bu amaçlar için gayret sarf etmeyi istemesi, örgütte kalmak ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyduğu motivasyon mesleki bağlılıkların temel ölçütlerindedir. Örgütsel bağlılık, öğretmenlik mesleği çerçevesinde düşünüldüğünde daha derinlikli bir anlam kazanmaktadır. Çünkü eğitim sistemimizde yaşanan tüm sorunlara rağmen mesleğine olan inancını kaybetmemiş fedakârca çalışan öğretmenlerin varlığı, eğitimin ve ülkenin geleceği için büyük önem taşımaktadır.¹⁰⁷ Din eğitiminin ve genel eğitimin ortak bir amaca hizmet ettiği ve sonuçlarının bireysel ve toplumsal açıdan etkili olduğu düşünüldüğünde DKAB ve İHL Meslek dersi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları daha da önem kazanmaktadır. İş doyumunu ve tükenmişlik de mesleki bağlılığın en önemli göstergelerindedir. Araştırmanın nicel sonuçlarından hareketle denilebilir ki; DKAB ve İHL meslek dersleri, öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yüksek, tükenmişlik düzeylerinin düşük çıkması, gerek din eğitimi gerekse de örgütsel bağlılık açısından sevindiricidir. Ancak nitel veriler açısından durum bu kadar iyi değildir. Nitel sonuçlara göre öğretmenler mesleklerini yaparken farklı düzeyde ve türde sıkıntılar ile karşılaştıklarını ve bu durumun onları olumsuz şekilde etkilediğini ifade etmişlerdir. Onlara göre DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri, mesleki doyumları yüksek olsa da mesleki tükenmişlik yaşamaktadırlar. Nitekim yaşadıkları sıkıntıların fiziksel, duygusal ve yeterlilik açısından onları olumsuz etkilemesi de bunun bir göstergesidir. Nicel ve nitel sonuçların bu şekilde oluşmasında DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğini kutsal bir vazife olarak görmeleri, karşılaştıkları sıkıntıları görmezden gelmeleri ve büyük bir özveride bulunmaları etkili olmuştur. Her ne kadar öğretmenlerin mesleklerine yükledikleri anlam ve mesleklerini yerine getirirken aldıkları olumlu geri dönütler onların içsel doyumlarını yükseltse de öğretmenler, dışsal doyum açısından mesleklerini uygularken sıkıntılar ile karşılaşmaktadırlar.

Eğitim sisteminin işleyişini ve verilen hizmetin niteliğini belirleyen en önemli profesyonel öge öğretmenlerdir. Bu durum din eğitimi içinde

¹⁰⁷ Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, s.4.

geçerlidir. Din öğretiminin amaçlarının beklenen düzeyde gerçekleştirilebilmesi için de öncelikle DKAB ve İHL Meslek dersi öğretmenlerinin çalışma ortam ve koşullarında yaşadıkları sıkıntıların çözümü için gerekli tedbirlerin alınması, işlerine yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir. Çünkü hiçbir eğitim sisteminin kalitesi, öğretmenlerinin kalitesinin ötesine geçemeyecektir.¹⁰⁸

Öneriler

1. Din öğretimi yapan öğretmenlerin mezun oldukları lisans programlarında bireylere tükenmişliği ne olduğu, meslekte karşılaşacakları zorlukların ve problemlerin neler olduğu, hakkında bilgi verilmelidir. Bunun en iyi gerçekleştirilebileceği dersler din eğitimi dersleridir. Bu derslere içerik olarak ekleme yapılmalı, ders saatleri arttırılmalı veya seçmeli derslerle zenginleştirilmelidir.

2. Lisans ders programlarına uygulama imkânını arttıran dersler konulmalıdır. Öğretmen adayları buralarda karşılaştıkları problemleri derse taşımaları ve çözüm yolları noktasında bu öğrencilere danışmanlık hizmeti sunulmalıdır.

3. İHL meslek dersleri ve DKAB öğretmenleri üzerinde aynı nitelikte; ancak farklı bağımız değişkenlerin dahil edildiği araştırmalar yapılmalıdır.

4. İHL meslek dersleri ve DKAB öğretmenlerinin meslek doyum ve tükenmişlikleri üzerine yapılacak araştırmalarda nitel yöntemlere de yer verilmelidir.

5. İHL meslek dersleri öğretmenleri üzerine yapılacak araştırmalar arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- AKIN, U. & R. Koçak (2007) “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Sayı.51, Yaz 2007, ss: 353-370.
- ARDIÇ, K. & S. Polatçı (2008) “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.10/2, ss.69-96.
- AVCI, Ü. & S. S. Seferoğlu (2011) “Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler”, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı 9, ss.13-26.

¹⁰⁸ Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, s.1

- BAŞARAN, İ. E. (2008) *Örgütsel Davranış*, Ankara, Ekinoks Yayıncılık, Ankara.
- BAŞARAN, İ. E. (2004) *Yönetimde İnsan İlişkileri Yöneltil Davranış*, Ankara, Nobel Yay. Dağıtım.
- BAYCAN, A. (1985) “Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, Bogaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- BAYRAKDAR, N. (2013) “Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenliğinin Doğasından Kaynaklanan Güçlüklerin Mesleki Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkileri”, *ERUIFD*, 2013/1, S.16, ss.79-100.
- CAN, Ş. (2006) “Sınıf Öğretmenlerinin Yaş, Cinsiyet Ve Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi(Muğla ili örneği)”, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:13, Yıl:2006 ss. 380- 390.
- CEMALOĞLU, N. & Y. Kayabaşı (2007) “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, S.2, ss.123-155.
- CENGİL, M. (2010) “Din Görevlileri Ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, ss. 79-101.
- COŞKUN, M. K. (2012) “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, s. 101-113.
- ÇETİN, F. & K. Hazır (2012) “Örgüt Bağlamında Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, Volume 3, Number 2, ss. 65-77.
- ÇOŞTU, Y. (2013) “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl 6, Sayı 1, Haziran 2013, ss.1-18.
- DURAK BATIGÜN, A. & N. H. Şahin (2006) “İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, C.17(1), ss.32-45
- ERGİN, C. (1997) “Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak “İş Betimlemesi Ölçeği”: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt.12, Sayı: 39, ss.25–36.

- ERGÜL, H. F. vd. (2013) “Sınıf Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Y. 5, S.10, Kasım 2013, ss.266,285.
- FİLİZ, Z. (2014) “Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, Sayı 23, ss. 157-171.
- GAMSIZ, Ş. vd. (2013) “Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu”, *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, Volume 8, No. 8, Summer, p. 1475-1488
- HİLLERT, A. (2008) “Burnout a new disease?” MEDLINE, C.60, S.4, <http://web.b.ebscohost.com>, 10.10.2015.
- KAÇMAZ, N. (2005) “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fak Dergisi*, C. 68 ss.29-32.
- KARACOSKUN, M. D. (2004) “Dini İnanç Dini Davranış İlişkinine Sosyopsikolojik Yaklaşımlar”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* IV, Sayı: 2, ss: 23-37.
- KAYIKLIK, H. (2008) “Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum –Adana Örneği”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, 3-4 Kasım 2007, C. 1, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, ss. 34-46.
- KOÇAK, R. (2009) “Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, ss: 65-83.
- KOYUTÜRK, N. (2014) *Sınıfında Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Burdur.
- KÖYLÜ, M. (2007) “Ruh Sağlığı ve Din: Batı Toplumu Açısından Bir Değerlendirme”, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı 23, ss.75-92.
- KYRIACOU, C. (2000) *Stres-Busting for Teachers*, Cheltenham: Nelson Thornes, first published, www.ebook.google.com
- MAHMUTOĞLU, A. (2008) *Eğitim Kurumlarında Mutluluk ve Başarının temelleri İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık*, Koza Yay. Ankara.

- MASLACH, C., & S. E. Jackson (1981) "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, ss.99-113.
- MASLACH, C. vd. (2001) "Job Burnout", *Psychol*, 52, ss.397-422. www.annualreviews.org, Erişim Tarihi: 02.10.2015.
- OKUMUŞLAR, M. (2008) *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum*, Yediveren Yay. Konya.
- ÖZBEN, Ş. & Y. Argun (2005) "Sosyo-Demografik Özelliklere Göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, S.18, ss. 27-37.
- PEKER, H. & O. Eyüpoğlu (2014) "Birey Ve Toplum Açısından Din Eğitimine Duyulan İhtiyaç", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: 37, ss. 5-18
- PEKER, R. (2002) "Anaokulu, İlköğretim Ve Lise Öğretmenlerinde Mesleki Tükenmişliğin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: XV, Sayı: 1, ss. 319-331.
- PELİT, E. & Y. Öztürk (2010) "Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 1, ss. 43-72.
- SEFEROĞLU, S. S. vd. (2014) "Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Eğitim ve Bilim*, Cilt 39, Sayı 174, ss.348-364.
- SEZGİN, A. (2010) "Üniversite Hastanelerinde Çalışan Başmüdür Ve Müdürlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- ŞAHİN, İ. (2013) "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri", *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: X, Sayı: I, ss.142-167.
- TAŞDAN, M. & E. Tiryaki (2008) "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması", *Eğitim ve Bilim*, Cilt 33, Sayı. 147, ss.54-70.
- TEDMEM (2014) *Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği*, TEDMEM, Rapor Dizisi: 3, TED Yay. Ankara.
- TOSUN, C. (2001) *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Ankara, Pegem Yayınları.
- TÜRKÇAPAR, Ü. (2012) "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi", *GEFAD*, F 32 (2), s. 331-346.

- ÜLTANIR, E. (2015) “Öğretmenlerin Mesleki Yeterliliklerinin İncelenmesi: Mesleki Doyum ile Mesleki Yeterlilik arasındaki İlişki”, ss.160-175. www.scholar.google.com, Erişim Tarihi: 10.10.2015.
- YAZICI, H. (2009) “Öğretmenlik Mesleği, Motivasyon Kaynakları ve Temel Tutumlar: Kuramsal Bir Bakış”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Cilt:17, No:1, ss. 33-46.
- YEĞİN, H. İ. (2014) “Din Kültürü Ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl: 18 Sayı: 58, Kış 2014, ss.315-332
- YELBOĞA, A. (2008) “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”, *Yönetim*, Yıl, 19, S. 61, ss. 125-142.
- YILMAZ, K. (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, July 2012, 2(2), ss.1-15.

www.tdk.gov.tr